

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal: 2022/2

Inhoudstafel

- Varia
 - Contact met de rsz en de regionale antennes
 - De attesten
 - Bekendmaking van schuldvorderingen
 - Het toezicht
 - Jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)
 - Overzicht van de tussentijdse mededelingen in verband met de Corona-maatregelen (COVID-19)
 - Overzicht
 - Toekenning van een compensatiepremie aan de werkgevers uit de evenementensector en aan werkgevers uit bepaalde andere sectoren
 - Toekenning compensatiepremie aan werkgevers uit de evenementensector en bepaalde andere sectoren - aanvragen
 - Vergoeding voor thuiswerk - coronamaatregel
 - Aanvulling bij de RVA-uitkering voor tijdelijke werkloosheid ingevolge economische redenen of omwille van overmacht - update 02/04/2020 coronamaatregel
 - Uitstel van betaling - precisering - coronamaatregel
 - Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector - coronamaatregel
 - Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector - einde coronamaatregel
 - Gevolgen van het toekennen van maaltijdcheques voor afwezigheidsdagen
 - Verlenging geldigheidsduur consumptiecheque en maaltijd-, eco-, geschenk-, sport- en cultuurcheques
 - Uitbreiding studentenarbeid tweede kwartaal 2020 - coronamaatregel
 - Uitbreiding studentenarbeid 4-2020 en 1-2021 in sommige sectoren - update 25 november 2020 - coronamaatregel
 - Uitbreiding studentenarbeid 2de kwartaal 2021 in sommige sectoren - coronamaatregel
 - Uitbreiding studentenarbeid 4-2020 en 1-2021 in sommige sectoren - uitzendarbeid
 - Aangifte van 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht' en 'tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken'
 - Tijdelijke werkloosheid overmacht corona - kunstenaars en tijdelijke medewerkers evenementen
 - Tijdelijke werkloosheid overmacht corona - kunstenaars en tijdelijke medewerkers evenementen – update 29 oktober 2020
 - Tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine - gelegenhedswerknemers land- en tuinbouw
 - 120 extra vrijwillige overuren - coronamaatregel
 - 120 extra vrijwillige overuren 4de kwartaal 2020 en 1ste kwartaal 2021 - coronamaatregel
 - 120 extra vrijwillige overuren 2de kwartaal 2021 - coronamaatregel
 - 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - coronamaatregel
 - 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - update
 - Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht corona
 - Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022
 - Premie voor de compensatie van RSZ-bijdragen van het 3de kwartaal 2020 - toeleveranciers update 25/01/2021
 - Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - coronamaatregel
 - Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - coronamaatregel
 - Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - update
 - Telewerk – Toelichting bij de verplichte aangifte met betrekking tot telewerk
 - Telewerk – Einde verplichte aangifte met betrekking tot telewerk - coronamaatregel
 - Telewerk – Toelichting bij de verplichte aangifte met betrekking tot telewerk - update 29/11/2021
 - Telewerk – Einde verplichte aangifte met betrekking tot telewerk
 - Betaling vakantiedebetbericht horeca - coronamaatregel

Varia

Contact met de rsz en de regionale antennes

Algemeen

Voortaan werkt de RSZ met een eerstelijnsdienst : **'RSZ Contact'**. Op deze manier wil de RSZ zijn klanten directer en efficiënter informeren en adviseren.

Enkele tips:

- U reageert op een brief van de RSZ
 - stuur een mail naar contact@rsz.fgov.be
 - of gebruik het 'contactformulier' (<http://www.rsz.be/nl/contact>)
 - en voeg een scan van de brief bij als dat kan.
- Voor een algemene vraag kan u ons bellen op 02 509.59.59.
- Heeft u een vraag over één van de toepassingen van de RSZ (zoals Dimona, checkinetwork, of horeca@work, enz.), dan gebruikt u best het 'contactformulier voor ondernemingen'.

Om het telefonisch en schriftelijk contact over dossiergebonden vragen vlotter te laten verlopen, vraagt de RSZ om steeds

- het ondernemingsnummer (KBO) te vermelden;
- het identificatienummer van de sociale zekerheid (INSZ) te vermelden.

Specifiek voor DmfAPPL stelt de werkgever zijn dossiergebonden vragen best via het e-mailadres K12@rsz.fgov.be (NL) of K11@onss.fgov.be (FR).

Het postadres van de RSZ is Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel.

Klachtenbehandeling

Om u beter van dienst te zijn heeft de RSZ vanaf 1 maart 2006 een klachtenmeldpunt opgestart. Een klacht kan in principe elk bezwaar zijn dat u naar voren brengt tegen het functioneren van de RSZ of één (of meer) van de medewerkers. Een klacht moet ten minste de naam en het adres van de indiener, de datum en een omschrijving van de klacht bevatten. Anonieme klachten worden dus niet verwerkt.

U kunt het klachtenmeldpunt bereiken:

- per e-mail: kwaliteit@rsz.fgov.be
- per gewone brief: RSZ-Kwaliteit, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel

Zodra uw klacht bij de RSZ toekomt krijgt u een ontvangstmelding. Binnen de 15 werkdagen ontvangt u per brief of e-mail de bevindingen van het onderzoek naar uw klacht en de eventuele conclusies die daaraan verbonden zijn. Als het niet mogelijk is uw klacht op korte termijn op te lossen, ontvangt u een mededeling met de stappen die de RSZ zal zetten om tot een oplossing te komen.

Meer uitleg kunt u lezen op de website van de RSZ.

Internet

Sedert augustus 1998 is de RSZ bereikbaar op het internet.

Provinciale kantoren

De inspectiediensten RSZ beschikken over een uitgebreid netwerk van provinciale hoofdkantoren waar u terecht kunt voor hulp of advies bij al uw vragen over de sociale zekerheid of uw verplichtingen ten aanzien van de RSZ. U kunt er ook, onder begeleiding van een van onze medewerkers, uw elektronische aangiften invullen.

Daarnaast beschikt de inspectiedienst over een netwerk van provinciale bijkantoren, waar u terecht kunt als u een afspraak maakt via het hoofdkantoor.

Alle briefwisseling dient verder gericht te worden aan de RSZ, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel, behalve als de bestemming een sociaal inspecteur of controleur is verbonden aan één van die provinciale kantoren.

De contactgegevens van de hoofdkantoren en de adresgegevens van de hoofd- en bijkantoren vindt u terug op de website van de RSZ (<https://www.rsz.be/provinciale-kantoren>).

De attesten

Attesten waaruit de stand (qua bijdragen) van de rekening van de werkgever blijkt.

- Attesten die u kunt gebruiken om in te schrijven voor een openbare aanbesteding. De aanbestedende overheid (federale, gemeenschappen en gewesten, provinciale en plaatselijke besturen) moet bij het uitschrijven van overheidsopdrachten de RSZ-attesten elektronisch opvragen via het portaal van het federale personeel:
http://www.fedweb.belgium.be/nl/online_diensten/online_digiflow.jsp (
http://www.fedweb.belgium.be/nl/online_diensten/online_digiflow.jsp) .
- Of er al dan niet inhoudingsplicht geldt in toepassing van het artikel 30bis en 30ter van de wet van 27 juni 1969 kan u online nagaan met de toepassing "inhoudingsplicht".
- Beide soorten attesten kunt u ook schriftelijk aanvragen
 - voor DmfA-gegevens bij de Directie Financiële Analyse en Contractanten (of Directie FINACO). U kunt het volgende e-mailadres ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (N) of dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (F) gebruiken of het faxnummer 02 509.31.45 (N) of 02 509.36.97 (F);
 - voor DmfAPPL-gegevens bij de Directie Beheer van de rekeningen via het e-mailadres factuur@rsz.fgov.be (N) of facture@onss.fgov.be (F).

Attesten in verband met de aangegeven werknemers

U kunt gegevens laten attesteren i.v.m. met name genoemde werknemers. Deze attesten vraagt u met vermelding van het INSZ-nummer van de werknemer aan

- voor DmfA-gegevens bij Front Office (attestnl@rsz.fgov.be of attestfr@onss.fgov.be);
- voor DmfAPPL-gegevens bij de Directie controle - publieke sector via het e-mailadres K12@rsz.fgov.be (N) of K11@onss.fgov.be (F).

Deze attesten moeten betrekking hebben op de laatste drie jaar. Indien u gegevens nodig hebt voor een vroegere periode kunt u zich wenden tot de Federale Pensioendienst, Dienst Loopbaanbeheer, Zuidertoren te 1060 Brussel (tel. 1765, gratis nummer, of via mail: loopbaanbeheer@sfpd.fgov.be).

Bepaalde attesten in verband met het aantal aangegeven werknemers

(met uitsluiting van elk ander gegeven over hun prestaties) vraagt u aan bij de Directie voor Statistiek (e-mailadres stat.attest@rsz.fgov.be, fax nr. 02 509 38 47).

Het betreft:

- attesten die het aantal tewerkgestelde werknemers op de laatste dag van een kwartaal vermelden, uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen (maximum 20 kwartalen per attest). Deze attesten zijn meestal vereist in sectoren waar de onderneming aan een erkenning onderworpen is, of in het kader van de toekenning van openbare subsidies. De attesten m.b.t. een bepaald kwartaal kunnen niet afgeleverd worden voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.
- attesten "voltijdsequivalenten" met het arbeidsvolume over het ganse kwartaal, uitgedrukt in 'voltijdsequivalenten' (VTE), uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen (maximum 20 kwartalen per attest). De berekeningsmethode, stabiel in de tijd, heeft als primordiaal doel statistieken te realiseren over de loontrekkende tewerkstelling in België. De verkregen resultaten beantwoorden dus aan geen enkele wettelijke of reglementaire bepaling. Zo kunnen deze attesten niet gebruikt worden om het arbeidsvolume te attesteren in het kader van de toepassing van artikel 50 van het KB van 18 juli 2002 (Sociale Maribel). Voor meer informatie hierover kan u terecht bij de Cel Sociale Maribel van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/>). De attesten m.b.t. een bepaald kwartaal kunnen niet afgeleverd worden voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.
- attesten waaruit blijkt dat de werkgever al dan niet 10 of meer werknemers tewerkstelde (attesten KB 214); deze attesten dienen meestal om overgemaakt te worden aan openbare instellingen in het kader van een openbare aanbesteding. Het betreft attesten waaruit blijkt dat de werkgever gemiddeld ofwel minder dan 10 werknemers ofwel minstens 10 werknemers tewerkstelde op volgende tijdstippen, voor zover er een aangifte werd overgemaakt: 31 december (kalenderjaar - 2) en 31 maart, 30 juni en 30 september (kalenderjaar - 1).

Attesten voor onderneming die geen werkgever is met personeel onderworpen aan RSZ

Een onderneming die niet als werkgever geïdentificeerd is bij de RSZ kan een attest van niet-identificatie opvragen. Dit attest kan gebruikt worden bij openbare aanbestedingen, bekendmaking schuldvorderingen, overdracht handelsfonds...

Deze attesten worden afgeleverd door de directie Front Office en kunnen via de website of elektronisch (attestnl@rsz.fgov.be) worden aangevraagd of per brief aan:

RSZ
Front Office – sectie attesten
Victor Hortaplein 11
1060 BRUSSEL

Ook attesten van schrapping van personeel kan via voormelde weg worden aangevraagd.

Dit attest wordt overgemaakt aan de onderneming en indien die over een geactiveerde e-box beschikt, wordt dit attest naar de e-box verzonden. Ook overheidsinstellingen, erkende boekhouders, advocaten, rechtbanken, bedrijfsrevisoren... kunnen een attest bekomen en hier geldt ook de regel, indien zij over een geactiveerde e-box beschikken, wordt dit attest naar de e-box verzonden.

Informatie over het activeren van uw e-Box vindt u op volgende website:
https://www.socialsecurity.be/site_nl/general/helpcentre/ebox/general/how.htm

Certificaat afgeleverd in het kader van een overdracht van een handelsfonds (vierde weg) (DmfA)

Deze certificaten tonen aan dat op datum van aanvraag geen enkele bijdrage, die deel uitmaakt van een zekere geldelijke schuld, verschuldigd is door de overlater van een handelsfonds en evenmin deel uitmaakt van een juridische procedure tot inning van de bijdragen.

De aanvragen moeten in dubbel exemplaar aan de RSZ worden overgemaakt. Hiervoor kunt u het model van aanvraag gebruiken dat beschikbaar is op de website van de RSZ (www.rsz.fgov.be (<http://www.rsz.fgov.be>)). Deze aanvragen kunnen schriftelijk, elektronisch (ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be {N} of dg2-sectionattestations@onss.fgov.be {F}) of via fax (02 509 31 45 {N} en 02 509 36 97 {F}) aan de Directie Financiële Analyse en Contractanten (of Directie FINACO) worden overgemaakt.

Bekendmaking van schuldvorderingen

Aan ieder die het per brief vraagt, en daarbij een wettig belang doet gelden, deelt de RSZ binnen de maand het bedrag mee van zijn schuldvordering aan bijdragen ten opzichte van één of meer met name genoemde werkgevers. Een voorbeeld van een wettig belang is het feit dat u overweegt met een bepaalde werkgever een samenwerkingsovereenkomst aan te gaan of hem een lening toe te staan. Deze aanvragen richt u aan de Directie Financiële Analyse en Contractanten (of Directie FINACO). De identiteit van de werkgevers mag u zowel vermelden in de brief als op CD-Rom.

Tot 1.100 aanvragen per kwartaal en per aanvrager zijn de eerste 100 aanvragen gratis; vanaf de 101^e aanvraag per kwartaal is de vergoeding als volgt :

- 101 tot 1.100 (0,74 EUR per aanvraag)
- 1.101 tot 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 tot 5.000 (0,62 EUR per aanvraag)
- 5.001 tot 6.250 (3.098,67 EUR)
- meer dan 6.250 (0,50 EUR per aanvraag)

Aan het eind van het kwartaal deelt de RSZ aan de aanvrager het te betalen bedrag mee.

Het toezicht

De sociaal inspecteurs van de RSZ zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid. Dit toezicht wordt uitgevoerd in overeenstemming met de bepalingen van het sociaal strafwetboek. De inspecteurs zijn houder van een legitimatiebewijs dat hun functie attesteert en moeten dit voorleggen tijdens het uitoefenen van hun opdracht.

Bij de uitoefening van hun opdracht mogen zij, onder andere:

- op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij **binnengaan** in alle **arbeidsplaatsen** die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat daar personen werken die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen. In de bewoonde ruimten mogen ze echter enkel binnengaan indien ze in het bezit zijn van een machtiging tot visitatie afgeleverd door de onderzoeksrechter.
- overgaan tot elk onderzoek, elke controle en elk verhoor, alsook alle **inlichtingen** inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd.
- de identiteit opnemen van de personen die zich op de arbeidsplaatsen bevinden, alsook van eenieder van wie zij de **identificatie** nodig achten voor de uitoefening van het toezicht. Zij kunnen daartoe van deze **personen** eisen om de officiële identificatiedocumenten te tonen. Zij kunnen bovendien deze personen identificeren met de hulp van niet-officiële documenten die deze personen hen vrijwillig voorleggen wanneer ze geen officiële identificatiedocumenten kunnen voorleggen of wanneer de sociaal inspecteurs aan de authenticiteit ervan of aan de identiteit van deze personen twijfelen. Zij kunnen eveneens de identiteit van deze personen trachten te achterhalen door middel van beeldmateriaal, om op het even drager.
- hetzij alleen, hetzij samen, hetzij in aanwezigheid van getuigen, iedere **persoon** van wie zij het **verhoor** noodzakelijk achten, ondervragen over elk feit waarvan de kennisname nuttig is voor de uitoefening van het toezicht.
- zich alle **informatiedragers** doen voorleggen die **sociale gegevens** bevatten of gelijk welke andere gegevens bevatten die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard en die zich op de arbeidsplaatsen bevinden of op andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen. De sociaal inspecteurs mogen zich eveneens de toegang doen verschaffen tot deze informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat. De sociaal inspecteurs kunnen overgaan tot het opsporen en onderzoeken van deze informatiedragers wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber de voormelde informatiedragers niet vrijwillig voorlegt, zonder zich evenwel te verzetten tegen deze opsporing of dit onderzoek, of wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber niet bereikbaar is op het ogenblik van de controle.
- zich, zonder verplaatsing, alle **informatiedragers** die **om het even welke andere gegevens** bevatten ter inzage doen voorleggen wanneer zij dit nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht en overgaan tot het onderzoek ervan. Zij beschikken eveneens over deze bevoegdheid voor de gegevens die toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.
- in om het even welke vorm **kopieën** nemen van de informatiedragers of van de gegevens die ze bevatten, of deze kosteloos door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers laten verstrekken.

De sociaal inspecteurs hebben het recht om inlichtingen en adviezen te verstrekken, meer bepaald over de meest doeltreffende middelen om de wettelijke bepalingen na te leven, waarvan zij belast zijn met het toezicht op de naleving ervan, zij mogen waarschuwingen geven, de overtreder een termijn verlenen om toe te laten om zich in regel te stellen met de administratieve verplichtingen die hij niet heeft gerespecteerd en een proces-verbaal opmaken. Dit proces-verbaal heeft bewijskracht tot het

tegendeel is bewezen, voor zover een afschrift werd bezorgd aan de overtreder en, in voorkomend geval, aan zijn werkgever en dit binnen een termijn van veertien dagen die aanvangt de dag na de vaststelling van de inbreuk.

Bij de uitoefening van hun functie kunnen de sociaal inspecteurs de bijstand van de lokale en federale politie vorderen.

De sociaal inspecteurs kunnen indien ze het nodig achten in het belang van de werknemers, de gerechtigden of de sociaal verzekerden elk document opmaken of overhandigen ter vervanging van de documenten bedoeld in de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen.

Meer informatie hierover kan u terugvinden in het sociaal strafwetboek van 6 juni 2010 (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2010/06/06/2010A09589/justel>).

Jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)

Vanaf 1 december 2008 wijzigde de inhoud van de sociale balans. De sociale balans is een document dat door de meeste ondernemingen moet worden opgesteld als onderdeel van de jaarrekening. Op de sociale balans deelt de werkgever specifieke informatie mee over het aantal tewerkgestelde werknemers, het personeelsverloop, het aantal opleidingen van de werknemers,... . Tot 1 december 2008 diende de werkgever ook de gegevens op te nemen over de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid die hij voor het personeel had toegepast. Dit onderdeel werd geschrapt.

Vanaf 2009 bezorgt de RSZ aan alle werkgevers die onder de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen een overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen die werden toegepast binnen de onderneming. Dit betekent dat ongeveer alle ondernemingen uit de privésector een overzicht zullen krijgen. Net zoals de sociale balans moet het RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen door de werkgever schriftelijk overgemaakt worden aan de ondernemingsraad. Indien er binnen de onderneming geen werd geïnstalleerd, dan moet de werkgever het overmaken aan de vakbondsafvaardiging. Indien ook die er niet is, moet het overzicht door de werknemers geconsulteerd kunnen worden.

Verzending

Het overzicht wordt ieder jaar **tussen 1 februari en 10 maart** verzonden. De werkgevers die gebruik maken van de beveiligde elektronische brievenbus, **e-box**, zullen het overzicht ontvangen via elektronische post. Aan de andere werkgevers gebeurt de verzending nog op **papier**.

Inhoud

De RSZ baseert zich op de gegevens die u heeft opgenomen op uw kwartaalaangiften (DmfA). Op het jaaroverzicht worden telkens de gegevens van de drie eerste kwartalen van het voorgaande jaar (j - 1) en het 4^{de} kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat (j - 2) opgenomen. Voor 2009 worden dus de gegevens opgenomen voor de kwartalen 4/2007, 1/2008, 2/2008 en 3/2008.

Voor iedere tewerkstellingsmaatregel wordt er weergegeven voor hoeveel werknemers de maatregel werd toegepast, en dit zowel in "koppen" als in "voltijdse equivalenten" (VTE). De VTE wordt in dit geval berekend volgens dezelfde berekeningswijze als de prestatiebreuk (μ) (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html).

Enkel de μ van de tewerkstellingslijn(en) en/of werknemerslijnen waarvoor de tewerkstellingsmaatregel werd toegepast, wordt in rekening gebracht. Daarnaast wordt voor iedere maatregel ook het bedrag van het financiële voordeel opgenomen dat de werkgever heeft genoten door deze maatregel toe te passen.

Verminderingscodes en tewerkstellingsmaatregelen

Op het overzicht worden de verschillende verminderingcodes opgenomen voor de maatregelen die aangegeven worden aan de hand van een specifieke verminderingcode. Een lijst van alle verminderingcodes kan u terugvinden in bijlage 4 van de gestructureerde bijlagen glossarium. Voor de verzending 2019 kunnen onderstaande maatregelen opgenomen zijn in het overzicht:

De doelgroepverminderingen en structurele vermindering

- Structurele vermindering
- Tewerkstelling van jonge werknemers en werknemers met een startbaanovereenkomst

- Tewerkstelling van jonge werknemers - Vlaanderen
- Tewerkstelling van oudere werknemers
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Vlaanderen
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Brussel
- Tewerkstelling van oudere werknemers - Wallonië
- Aanwerving van langdurig werkzoekenden
- Invoering van een arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek
- Aanwerving van de eerste zes werknemers
- Aanwerving van ingevolge herstructurering ontslagen werknemers
- Doelgroepvermindering voor de mentors
- Vaste werknemers in de horeca
- Gesubsidieerde contractuelen
- Huispersoneel
- Onthaalouders
- Kunstenaars

De specifieke verminderingen

- Vermindering voor wetenschappelijk onderzoek

Andere tewerkstellingsmaatregelen

Voor deze tewerkstellingsmaatregelen kan de RSZ niet altijd alle gegevens opnemen omdat die niet bekend zijn. Voor gegevens die niet opgenomen kunnen worden is de kolom grijs.

- Tewerkstelling van jobstudenten
- Tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders in land- en tuinbouw
- Tewerkstelling van flexijobbers
- Sociale maribel: geeft weer hoeveel werknemers er werden aangeworven in het kader van de sociale maribel. Het gaat hierbij om de werknemers voor wie dit op de DmfA (blok inlichtingen voor deze tewerkstelling) werd aangegeven (code 7).
- Fundamenteel onderzoek: tegemoetkoming voor de werkgevers die actief zijn in de sectoren van het fundamenteel onderzoek (FNRS en FWO). De verdeling van het bedrag wordt berekend door de RSZ op basis van de bedragen van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen die betaald werden voor het jaar (n-2) door het FNRS, het IWT, het FWO en het FRIA. Voor het 'uitvoeringsjaar 2018' gaat het dus om het bedrag berekend in 2017 op basis van de betalingen voor 2016.
- Maatregelen voor de zeevarenden (niet-doorstorten niet-geregionaliseerd deel van de persoonlijke bijdragen, niet-doorstorten van het geregionaliseerd deel van de persoonlijke bijdragen, doelgroepvermindering zeevarenden).

Het RSZ-Jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (Trillium) wordt rechtstreeks aan de werkgevers zelf verzonden. Het sociale secretariaat waarbij u aangesloten bent kan het overzicht bekijken via een beveiligde webapplicatie ("RSZ- jaaroverzicht van de tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)").

Bijkomende informatie DmfA - Trillium

Het jaaroverzicht met de tewerkstellingsmaatregelen voor **2022** bevat de geboekte gegevens van de kwartalen 4/2020 tot en met 3/2021.

Het betreft de situatie op **23/01/2022** en de wijzigingen die geboekt werden na deze datum worden niet in aanmerking genomen.

Overzicht van de tussentijdse mededelingen in verband met de Corona-maatregelen (COVID-19)

Overzicht

- Compensatiepremie events en sommige andere sectoren
- Compensatiepremie events en sommige andere sectoren - aanvragen
- Vergoeding voor thuiswerk (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfA/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/home_work-corona.html)

- Aanvulling RVA-uitkering tijdelijke werkloosheid (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/complement_unemployment.html)
- Uitstel van betaling - preciserend (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/delay_payment-ii.html)
- Dimona en C3.2A kaarten (
<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/c3.2a-cards.html>)
- Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector - einde coronamaatregel (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/cards_c3.2a.html)
- Maaltijdcheques afwezigheidsdagen (
<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/lunchcheques.html>)
- Verlenging geldigheidsduur consumptiecheque en maaltijd-, eco-, geschenk-, sport- en cultuurcheques (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/prolongation_cheques.html)
- Uitbreiding studentenarbeid (
<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquota.html>)
- Uitbreiding studentenarbeid 4-2020 en 1-2021 in sommige sectoren (
<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>)
- Uitbreiding studentenarbeid 2^{de} kwartaal 2021 in sommige sectoren (
<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotater.html>)
- Aangifte van 'tijdelijke werkloosheid' (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes.html)
- Tijdelijke werkloosheid overmacht corona - kunstenaars en tijdelijke medewerkers evenementen (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes_artists.html)
- Tijdelijke werkloosheid overmacht corona - kunstenaars en tijdelijke medewerkers evenementen – update 29 oktober 2020 (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes_artists_update.html)
- Tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine - gelegenhedswerknemers land- en tuinbouw (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_agriculture.html)
- 120 extra vrijwillige overuren (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hours.html)
- 120 extra vrijwillige overuren 4^{de} kwartaal 2020 en 1^{ste} kwartaal 2021 (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursbis.html)
- 120 extra vrijwillige overuren 2^{de} kwartaal 2021 (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hourster.html)
- 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2021, 1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2022 (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquater.html)
- 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2021, 1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2022 - update (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquinquies.html)
- Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht corona (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_employees_leave.html)
- Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022
- Premie voor de compensatie van RSZ-bijdragen van het 3^{de} kwartaal 2020 - toeleveranciers update 25/01/2021 (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/suppliers_premium.html)
- Pretracing buitenlandse arbeidskrachten (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracting_preliminary_data.html)
- Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - bis (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracting_preliminary_data_bis.html)

[measures/contracttracing_preminary_databis.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracttracing_preminary_databis.html))

- Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - einde
- Telewerk – Toelichting bij de verplichte aangifte met betrekking tot telewerk (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/telework_check.html)
- Telewerk – Einde verplichte aangifte met betrekking tot telewerk
- Telewerk – Toelichting bij de verplichte aangifte met betrekking tot telewerk - update
- Telewerk – Einde verplichte aangifte met betrekking tot telewerk
- Betaling vakantiedebetbericht horeca

Toekenning van een compensatiepremie aan de werkgevers uit de evenementensector en aan werkgevers uit bepaalde andere sectoren

De regering heeft beslist om een compensatiepremie toe te kennen aan werkgevers uit de evenementensector en uit bepaalde andere sectoren teneinde deze sectoren te ondersteunen en om ontslagen ten gevolge van de COVID-19-pandemie te vermijden door de loonkost van de bezoldigde werknemers te verlagen.

De premie is gelijk aan het bedrag van de verschuldigde netto patronale basisbijdragen en de patronale solidariteitsbijdrage voor studenten voor **hetzij** het 2^{de} kwartaal 2021, **hetzij** het 3^{de} kwartaal 2021, **hetzij** het 4^{de} kwartaal 2021, waarbij het meest gunstige bedrag van de 3 wordt toegekend.

De wet die deze kwestie regelt, werd op 2 februari 2022 in de Commissie voor Sociale Zaken gestemd.

In afwachting van de stemming van de wet in de Kamer en van de bekendmaking ervan en van de goedkeuring van de Europese Commissie, stellen wij de volgende informatie onder voorbehoud ter beschikking.

De uitbreiding van het toepassingsgebied, zoals opgenomen in het koninklijk besluit tot uitvoering van artikel [44] van de wet van XX XX 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie wordt eveneens meegedeeld onder voorbehoud van de stemming van de voormelde wet in de Kamer en de bekendmaking ervan en van de goedkeuring van de Europese Commissie.

Toepassingsgebied en voorwaarden van de maatregel

Wet betreffende tijdelijke ondersteunings-maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie

- Deze maatregel is van toepassing op de werkgevers
 - uit de privésector **en**
 - wier hoofdactiviteit zich situeert in de evenementensector **of**
 - op de werkgevers die gesloten zijn voor het publiek in toepassing van het 'pandemie-KB' van 28 oktober 2021, gewijzigd door het besluit van 4 december 2021 en die behoren tot de volgende sectoren:
 - discotheken en dancings
 - binnenspeeltuinen
- Voor de werkgevers wier hoofdactiviteit tot de **evenementensector** behoort, gaat het concreet om de werkgevers
 - die vallen onder het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf (PC 304), d.w.z. aan wie de RSZ werkgeverscategorie **562** of **662** toegekend werd
 - **of** wier hoofdactiviteit in de evenementensector bestaat uit:
 - de beoefening van uitvoerende kunsten, inclusief de beoefening van uitvoerende kunsten door zelfstandig werkende artiesten (NACE-code **90011**) en de beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles (NACE-code **90012**);
 - de promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen (NACE-code **90021**);
 - het ontwerp en de bouw van podia (NACE-code **90022**);
 - de gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken (NACE-code **90023**);
 - ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten (NACE-code **90029**);
 - de beoefening van scheppende kunsten (NACE-code **90031**);
 - ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten (NACE-code **90032**);
 - de exploitatie van schouwburgen, theaters, concertzalen, music-halls, cabarets en andere accommodaties voor podiumkunst (NACE-code **90041**);
 - de exploitatie van geluidsopnamestudio's voor rekening van derden (NACE-code **90041**);
 - het beheer en exploitatie van culturele centra (NACE-code **90042**);
 - het beheer en exploitatie van multifunctionele centra en evenementenhallen, overwegend ten behoeve van de scheppende en uitvoerende kunst (NACE-code **90042**);

- de organisatie van congressen en beurzen (NACE-code **82300**);
- de organisatie van sportevenementen. Wat de organisatie van sportevenementen betreft, wordt de maatregel beperkt tot de werkgevers met de NACE-code **93199** die kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit bestaat uit de organisatie van sportevenementen.
- De werkgevers die niet vallen onder het PC 304 of de genoemde NACE-codes, maar die gelijkaardige activiteiten uitoefenen, kunnen ook de maatregel genieten **als ze kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit, op het vlak van tewerkstelling, zich in de evenementensector situeert**. Vooraleer de premie toe te kennen, zal de RSZ de hoofdactiviteit controleren van de werkgever die een aanvraag indient.
- **Het begrip 'evenement'**
 - Voor de toepassing van de maatregel kan een evenement beschouwd worden als een georganiseerde gebeurtenis die tijdelijk is en voor een publiek bestemd is. Het evenement kan openbaar of privé zijn. Het kan groot of klein in omvang zijn en het kan recurrent of punctueel plaatsvinden. Een evenement is in ieder geval beperkt in de tijd.
- Wat de werkgevers uit de sectoren van de **dancings** en de **discotheken** betreft, kunnen de werkgevers met NACE-code **56.302** (discotheken, dancings en dergelijke), voor de maatregel in aanmerking komen. Werkgevers die niet onder deze NACE-code vallen, kunnen voor de maatregel in aanmerking komen als ze kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit, in termen van tewerkstelling, valt onder de sector van de dancings en de discotheken **en** dat hun hoofdactiviteit gesloten is voor het publiek in toepassing van het 'pandemie-KB' van 28 oktober 2021, gewijzigd door het besluit van 4 december 2021.
 - De RSZ zal de hoofdactiviteit van de werkgever die een aanvraag indient, controleren vooraleer de premie toe te kennen.
- Voor de **binnenspeeltuinen** is er geen specifieke RSZ-werkgeverscategorie of specifieke NACE-code. Zij kunnen voor de maatregel in aanmerking komen als ze kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit, in termen van tewerkstelling, valt onder de sector van de binnenspeeltuinen **en** dat hun hoofdactiviteit voor het publiek gesloten is in toepassing van het 'pandemie-KB' van 28 oktober 2021, gewijzigd door het besluit van 4 december 2021.
 - De RSZ zal de hoofdactiviteit van de werkgever die een aanvraag indient, controleren vooraleer de premie toe te kennen.

Uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet

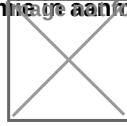
- Het koninklijk besluit tot uitvoering van het artikel [44] van de wet van XX XX 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie breidt het toepassingsgebied van de wet uit naar de werkgevers die gesloten waren voor het publiek krachtens artikel 7,§1, lid 2, 2°, van het koninklijk besluit van 28 oktober 2021 houdende de nodige maatregelen van bestuurlijke politie teneinde de gevolgen voor de volksgezondheid van de afgekondigde epidemische noodsituatie betreffende de coronavirus COVID-19-pandemie te voorkomen of te beperken, in de versie die van kracht is op 26 december 2021 en **voor zover de hoofdactiviteit voornamelijk in binnenruimten plaatsvindt**.
- Komen in aanmerking voor deze uitbreiding:
 - subtropische zwembaden
 - trampolinenparken
 - bowlingzalen
 - snooker- en biljartzalen
 - dartszalen
 - inrichtingen voor paintballgames en lasergames
 - escape rooms
- De werkgevers met NACE-code **93.291** (exploitatie van **snooker- en biljartzalen**) kunnen voor de maatregel in aanmerking komen.
- De andere werkgevers kunnen in aanmerking komen voor de maatregel als ze kunnen aantonen dat hun **hoofdactiviteit, in termen van tewerkstelling, valt onder één van de bovengenoemde sectoren**
 - **en** dat deze hoofdactiviteit gesloten was voor het publiek krachtens artikel 7,§1, lid 2, 2°, van het koninklijk besluit van 28 oktober 2021 houdende de nodige maatregelen van bestuurlijke politie teneinde de gevolgen voor de volksgezondheid van de afgekondigde epidemische noodsituatie betreffende de coronavirus COVID-19-pandemie te voorkomen of te beperken, in de versie die van kracht is op 26 december 2021
 - **en** voor zover de hoofdactiviteit voornamelijk in binnenruimten plaatsvindt.
- De RSZ zal de hoofdactiviteit van de werkgever die een aanvraag indient, controleren vooraleer de premie toe te kennen.

Voorwaarden om voor de maatregel in aanmerking te komen

- Om voor de premie in aanmerking te komen, moet de werkgever aan de volgende bijkomende voorwaarden voldoen:
 - De premie moet gebruikt worden om de tewerkstelling te behouden in de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022.
 - Concreet wordt de premie begrensd tot 80 % van de aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven brutolonen voor de betrokken kwartalen, met inbegrip van de socialezekerheidsbijdragen voor deze periode. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de brutolonen en de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers die in deze periode worden ontslagen, met uitzondering van de werknemers die om dringende redenen worden ontslagen. Voor deze voorwaarde zal de RSZ a posteriori, op basis van de DmfA van het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2022, controles uitvoeren.

- De werkgever dient zich in de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 te onthouden van:
 - het uitkeren van dividenden aan aandeelhouders;
 - het uitkeren van bonussen aan de leden van de Raad van Bestuur en het leidinggevend personeel van de onderneming;
 - het inkopen van eigen aandelen.

Om voor de compensatiepremie in aanmerking te komen, moet de werkgever ten laatste op 15 mei 2022 via een



beveiligde online toepassing (

https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA) een aanvraag bij de RSZ indienen.

- De RSZ zal a posteriori controles op het naleven van de voorwaarden uitvoeren.

De werkgevers die hun aanvraag **vóór 26 februari 2022** indienen, kunnen in aanmerking komen voor een **voorlopige premie**, berekend op basis van de gegevens van het 2^{de} en het 3^{de} kwartaal 2021, waarbij het hoogste bedrag van de 2 zal worden toegekend. Ze komen vervolgens ambtshalve in aanmerking voor de berekening van de **definitieve premie**.

- De werkgevers die hun aanvraag **tussen 26 februari 2022 en 15 mei 2022** indienen, zullen recht hebben op de **definitieve premie**, berekend op basis van de gegevens van het 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2021, waarbij het hoogste bedrag van de 3 zal worden toegekend.

Compensatiepremie

Begrippen

- De compensatiepremie wordt berekend op alle werknemers en studenten van de betrokken werkgevers, met uitzondering van de flexi-jobs en de specifieke werknemers die niet in de DmfA werden aangegeven, zoals de vrijwilligers.
- Onder netto patronale basisbijdrage wordt begrepen, de patronale basisbijdrage, met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage min de structurele verminderingen en doelgroepverminderingen.
 - Zijn niet in het toepassingsgebied opgenomen:
 - de werknemersbijdragen
 - de bijzondere werkgeversbijdragen, waaronder:
 - de bijdrage bestemd voor het stelsel jaarlijkse vakantie van de handarbeiders
 - de bijdrage 1,60% of 1,69%
 - de bijdrage risicogroepen
 - de bijdragen bestemd voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen
 - de bijdragen bestemd voor een Fonds voor Bestaanszekerheid
 - de bijdragen voor de 2^{de} pensioenpijler
 - ...
 - Onder de patronale solidariteitsbijdrage, verschuldigd voor de studenten, wordt begrepen, het gedeelte van de solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever (5,42%).

Berekening van de voorlopige premie

- **Voor alle werkgevers die een aanvraag vóór 26 februari 2022 ingediend hebben** en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ het bedrag van de voorlopige premie berekenen.
 - De voorlopige premie zal enkel berekend worden voor de werkgevers die in het 1^{ste} kwartaal 2022 in het repertorium van de RSZ actief zijn.
 - De berekening van de voorlopige premie zal gebeuren op basis van een 'foto' van de DmfA-aangifte van het 2^{de} kwartaal 2021 en het 3^{de} kwartaal 2021, op een nog nader te bepalen datum eind februari. De wijzigingen van de DmfA-aangifte die na die datum uitgevoerd worden, zullen niet in aanmerking worden genomen.
 - Het bedrag van de voorlopige premie stemt overeen met
 - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **2^{de} kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **2^{de} kwartaal 2021**.
- of

- het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **3^{de} kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **3^{de} kwartaal 2021**.
- **Het hoogste bedrag van de 2 wordt toegekend.**

Berekening van de definitieve premie

Wat de werkgevers betreft die voor de premie in aanmerking komen, zal de definitieve premie enkel berekend worden voor de werkgevers die in het 2^{de} kwartaal 2022 in het repertorium van de RSZ actief waren.

- **Werkgevers die hun aanvraag ingediend hebben vóór 26 februari 2022 en die een voorlopige premie hebben ontvangen**
 - De berekening van de definitieve premie zal gebeuren op basis van een 'foto' van de DmfA-aangifte van het 4^{de} kwartaal 2021 op een nog nader te bepalen datum eind mei. De wijzigingen van de DmfA-aangifte die na die datum uitgevoerd worden, zullen niet in aanmerking worden genomen.
 - Het bedrag van de definitieve premie stemt overeen met
 - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **4^{de} kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **4^{de} kwartaal 2021**
 - vergelijking tussen het bedrag van de voorlopige premie en dat van de definitieve premie:
 - Wanneer het bedrag van de definitieve premie **lager** is dan het bedrag van de voorlopige premie, dan is het bedrag van de voorlopige premie **verworven**.
 - Wanneer het bedrag van de definitieve premie **hoger** is dan het bedrag van de voorlopige premie, dan wordt aan de werkgever **een bijkomende premie ten belope van het verschil toegekend**.
- **Werkgevers die hun aanvraag ingediend hebben tussen 26 februari 2022 en 15 mei 2022 en die geen voorlopige premie hebben ontvangen**
 - De berekening van de definitieve premie zal enerzijds gebeuren op basis van een 'foto' van de DmfA-aangifte van het 2^{de} kwartaal 2021 en het 3^{de} kwartaal 2021 op dezelfde datum als voor de voorlopige premie, en anderzijds op basis van het 4^{de} kwartaal 2021 op een nog nader te bepalen datum eind mei. De wijzigingen die na die data in de DmfA geregistreerd werden, zullen niet in aanmerking worden genomen.
 - Het bedrag van de definitieve premie stemt overeen met het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **2^{de} kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **2^{de} kwartaal 2021**
 - **of**
 - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **3^{de} kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **3^{de} kwartaal 2021**.
 - **of**
 - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage voor het **4^{de} kwartaal 2021** + de door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op studentenarbeid voor het **4^{de} kwartaal 2021**.
- **Het hoogste bedrag van de 3 wordt toegekend.**

Procedure

Stap 1: specifieke procedure voor de werkgevers van de evenementensector

De werkgevers van de evenementensector

- die onder de werkgeverscategorie 562 of 662 vallen of onder één van de Nace-codes die binnen het toepassingsgebied van de maatregel vallen, met uitzondering van de Nace-code van de sportsector (93199) **en**
- wier hoofdactiviteit al door de RSZ nagetrokken werd in het kader van de vermindering voor de evenementensector en wier hoofdactiviteit daadwerkelijk te maken had met de organisatie van evenementen

zullen in hun e-box een elektronisch bericht ontvangen waarin staat dat zij voor de maatregel in aanmerking kunnen komen. In het bericht staat een link om rechtstreeks naar de aanvraagtoepassing te gaan.

We voorzien de nodige opvolging om te zien of de werkgever zijn e-box geactiveerd heeft en het document geraadpleegd heeft. Indien hij het document niet raadpleegde of de e-box niet actief is, zal een mail of een brief gestuurd worden om hem te sensibiliseren de e-box te gebruiken en te activeren, het document te raadplegen en de aanvraag in te dienen. Als de werkgever niet reageert, nog altijd niet zijn e-box geactiveerd heeft, het document niet geraadpleegd heeft of geen verzoek ingediend heeft, dan contacteren we hem telefonisch.

Deze werkgevers komen automatisch in aanmerking voor de maatregel als zij een aanvraag indienen en aanvinken dat zij de voorwaarden zullen naleven (onder voorbehoud van controles a posteriori). De verzending van deze elektronische berichten zal beperkt worden tot de werkgevers van wie het bedrag van de voorlopige premie hoog genoeg is.

Stap 2: aanvraag van de premie bij de RSZ via een online toepassing en verzending van het ontvangstbewijs van de aanvraag

De werkgever die voor de compensatiepremie wenst in aanmerking te komen, zal deze kunnen aanvragen via een beveiligde online toepassing  (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA), en dit tot 15 mei 2022.

Werkgevers die binnen het toepassingsgebied van de maatregel vallen op grond van hun hoofdactiviteit die vastgesteld kan worden op basis van hun werkgeverscategorie of hun NACE-code.

Deze werkgevers zullen worden doorverwezen naar een eenvoudige aanvraagtoepassing waarin ze zullen moeten bevestigen dat ze aan de voorwaarden voldoen om voor de maatregel in aanmerking te komen.

Ze zullen een ontvangstbevestiging van de aanvraag krijgen, een samenvattend overzicht ervan en de bevestiging dat ze voor de maatregel in aanmerking kunnen komen onder voorbehoud van controles a posteriori.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Het gaat om de werkgevers

- van de evenementensector **en**
 - die onder de werkgeverscategorie 562 of 662 vallen of onder één van de Nace-codes die binnen het toepassingsgebied van de maatregel vallen, met uitzondering van de Nace-code van de sportsector (93199)
- of**
- wier hoofdactiviteit al door de RSZ nagetrokken werd in het kader van de vermindering voor de evenementensector en wier hoofdactiviteit daadwerkelijk te maken had met de organisatie van evenementen.
- van discotheken en dancings die onder NACE-code 56.302 vallen (discotheken, dancings en dergelijke)
- van snooker- en biljartzalen die onder NACE-code 93.291 vallen (exploitatie van snooker- en biljartzalen).

Andere werkgevers die een aanvraag indienen

Deze werkgevers zullen worden doorverwezen naar een specifiek aanvraagformulier waarin ze zullen moeten bevestigen dat ze aan de voorwaarden voldoen en waarin ze om aanvullende informatie zullen worden verzocht, met name in verband met hun hoofdactiviteit.

Ze zullen een ontvangstbewijs met een samenvatting van de aanvraag krijgen.

Op basis van deze informatie zal de RSZ nagaan of de werkgever recht heeft op de compensatiepremie.

Na analyse,

- als de hoofdactiviteit van de werkgever wel degelijk onder het toepassingsgebied valt, zal hij de bevestiging krijgen dat hij de maatregel kan genieten, onder voorbehoud van controles a posteriori;
- als de hoofdactiviteit van de werkgever niet valt onder het toepassingsgebied van de maatregel, zal hij geïnformeerd worden over het feit dat hij de maatregel niet kan genieten.

Als een werkgever niet voor de maatregel in aanmerking komt op basis van de elementen waarover de RSZ beschikt, maar als hij meent toch de maatregel te kunnen genieten, kan hij de RSZ hiervan op de hoogte stellen via het mailadres dat in het antwoord van de RSZ staat.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Stap 3: berekening van het bedrag van de voorlopige premie, mededeling en toerekening op de rekeningen

Voor alle werkgevers die een aanvraag vóór 26 februari 2022 ingediend hebben en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ het bedrag van de **voorlopige premie** berekenen, zoals uitgelegd.

Eind februari 2022 zullen de werkgevers die in aanmerking komen voor de voorlopige premie, op de hoogte worden gebracht van het bedrag van de premie via een elektronisch bericht in hun e-box.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Het bedrag van deze premie wordt eerst ambtshalve aangewend om de aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verschuldigde bedragen te betalen die betrekking hebben op het **1^{ste} kwartaal 2022**, en vervolgens eventueel de overige aan de voormelde Rijksdienst verschuldigde bedragen, en dit met toerekening op de oudste schuld, overeenkomstig artikel 25 van de voornoemde wet van 27 juni 1969. Indien er na de toerekening een saldo overblijft, kan de werkgever om de uitbetaling ervan verzoeken. Als de werkgever dat niet doet, zal het saldo toegerekend worden op de eerste bedragen die komen te vervallen en die aan de RSZ verschuldigd zijn.

Stap 4: berekening van het bedrag van de definitieve premie, mededeling en toerekening op de rekeningen

Voor alle werkgevers die een aanvraag vóór 16 mei 2022 ingediend hebben en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ het bedrag van de definitieve premie berekenen, zoals uitgelegd.

Eind mei 2022 zullen de werkgevers die in aanmerking komen voor de definitieve premie, op de hoogte worden gebracht van het bedrag van de premie via een elektronisch bericht in hun e-box.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Het bedrag van deze premie wordt eerst ambtshalve aangewend om de aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verschuldigde bedragen te betalen die betrekking hebben op het **2^{de} kwartaal 2022**, en vervolgens eventueel de overige aan de voormelde Rijksdienst verschuldigde bedragen, en dit met toerekening op de oudste schuld, overeenkomstig artikel 25 van de voornoemde wet van 27 juni 1969. Indien er na de toerekening een saldo overblijft, kan de werkgever om de uitbetaling ervan verzoeken. Als de werkgever dat niet doet, zal het saldo toegerekend worden op de eerste bedragen die komen te vervallen en die aan de RSZ verschuldigd zijn.

Toekenning compensatiepremie aan werkgevers uit de evenementensector en bepaalde andere sectoren - aanvragen

Een compensatiepremie wordt voorzien voor werkgevers uit de evenementensector en uit bepaalde andere sectoren teneinde deze sectoren te ondersteunen en om ontslagen ten gevolge van de COVID-19-pandemie te vermijden door de loonkost van de bezoldigde werknemers te verlagen.

De premie is gelijk aan het bedrag van de verschuldigde netto patronale basisbijdragen en de patronale solidariteitsbijdrage voor studenten voor **hetzij** het 2^{de} kwartaal 2021, **hetzij** het 3^{de} kwartaal 2021, **hetzij** het 4^{de} kwartaal 2021, waarbij het meest gunstige bedrag van de 3 wordt toegekend. Voor meer details verwijzen we naar de tussentijdse mededeling van 4 februari 2022.

Een uitbreiding van het toepassingsgebied is voorzien in een (nog niet gepubliceerd) koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 31 van de (nog niet gepubliceerde) wet van 14 februari 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie.

De vooropgestelde datum van aanvraag om in aanmerking te kunnen komen voor een voorlopige premie wordt verschoven van 25 februari 2022 naar 4 maart 2022. Het is aangeraden de aanvraag zo vlug mogelijk in te dienen. De aanvraag kan vanaf vandaag 21 februari 2022 gebeuren via een beveiligde online toepassing. (

https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA)

Vergoeding voor thuiswerk - coronamaatregel

Vele werkgevers vragen zich af welke vergoeding ze mogen toekennen aan hun werknemers die ingevolge de regeringsmaatregelen voor Covid-19, een tijdlang hun werk bijna volledig van thuis uit zullen doen.

De zogenaamde bureauvergoeding van 126,94 EUR per maand (**129,48 EUR per maand vanaf 1 april 2020**) tot dekking van de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, ..., kan vrij van sociale zekerheidsbijdragen toegekend worden aan alle werknemers die van thuis uit werken, dus ook aan werknemers die vóór de Covid-19 maatregelen niet van thuis uit werkten, en dus ook zonder dat de werkgever en werknemer een formele telewerkovereenkomst hebben afgesloten.

Voor meer uitleg over deze bureauvergoeding wordt verwezen naar de administratieve instructies van de RSZ:

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>. (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>)

Bovenop deze vergoeding mag de werkgever volgende kosten terugbetalen:

- Gebruik van de eigen PC – een forfait van max. 20 EUR per maand wordt aanvaard
- Gebruik van de eigen internetverbinding – een forfait van max. 20 EUR per maand wordt aanvaard

Als de werknemer andere kosten moet maken (gebruik eigen telefoon, aankoop van een scherm of een scanner, ...) mag de werkgever die ook terugbetalen. Daarvoor geldt er geen algemeen forfait, de terugbetaling moet gebaseerd zijn op de werkelijke kosten.

Werkgevers die voorafgaand aan de Covid-19 maatregelen de kosten van hun telewerkers terugbetaalden op basis van de 10 % van het brutoloon dat betrekking heeft op de in de telewerkovereenkomst voorziene thuisprestaties (zie de administratieve instructies – zelfde link als hierboven) kunnen deze vergoeding verder betalen volgens hetzelfde principe voor het in de telewerkovereenkomst voorziene pro rata (bijvoorbeeld 10 % op 2/5^{de} van het maandloon als in de overeenkomst 2 dagen telewerk was voorzien).

Een vergoeding van 10 % van het volledige brutoloon kan dus niet aanvaard worden. De werknemers die tijdelijk in de kader van de Covid-19 maatregelen volledig van thuis uit werken bevinden zich immers niet in een situatie van thuisarbeid zoals voorzien in Titel VI de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en evenmin in een situatie van telewerk in de eigenlijke zin van het woord.

Een vergoeding van 126,94 EUR (**129,48 EUR per maand vanaf 1 april 2020**) mag alleszins wel uitgekeerd worden in de plaats van de 10 % van het pro rata van het maandloon, als dit laatste lager zou zijn.

Aanvulling bij de RVA-uitkering voor tijdelijke werkloosheid ingevolge economische redenen of omwille van overmacht - update 02/04/2020 coronamaatregel

Vele werkgevers vragen zich af of zij aan hun werknemers die ingevolge de covid-19 maatregelen niet kunnen werken en in tijdelijke werkloosheid geplaatst zijn, een aanvulling bij de RVA uitkering mogen toekennen zonder dat daarop bijdragen verschuldigd zijn.

Hierbij wordt bevestigd dat het algemene principe van toepassing blijft dat het mogelijk is een aanvulling toe te kennen zonder dat daarop bijdragen verschuldigd zijn (noch de gewone sociale bijdragen, noch de bijdragen in het kader van de zgn. Decava-regeling). De RSZ stelt als enige voorwaarde aangaande de hoogte van de aanvulling dat deze niet tot gevolg mag hebben dat de werknemer netto meer zou ontvangen dan wanneer hij gewerkt had.

Dit wil zeggen dat:

- er naast de uitkering van de RVA en eventuele supplementen zoals de 5,63 EUR per dag in het geval van 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht', ook rekening gehouden moet worden met aanvullingen die toegekend zullen worden door een Fonds voor bestaanszekerheid
- de werkgever alle werknemers van dezelfde categorie gelijk moet behandelen; dit kan door
 - ofwel tot een bepaald percentage van het nettoloon te compenseren
 - of door iedereen een forfaitair bedrag te betalen er rekening mee houdend dat ook de werknemers met de laagste lonen niet meer mogen ontvangen dan indien ze gewerkt zouden hebben
- er rekening gehouden mag worden met het gemiddelde loon van de voorbije maanden als het gaat om werknemers met een variabel loon
- er alleen rekening gehouden mag worden met het loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn; de aanvullingen mogen dus geen rekening houden met voordelen zoals maaltijdcheques,
- netto niet wil zeggen dat men zich moet baseren op het netto maandloon en het netto bedrag van de aanvullingen en RVA-uitkering, maar dat men er rekening mee houdt dat op het loon, de RVA-uitkeringen en aanvullingen andere bedrijfsvoorheffingen gelden; als uitgangspunt kunnen dus best de respectievelijke bruto belastbare bedragen worden gehanteerd.

De RSZ heeft er alle begrip voor dat beslissingen snel genomen moesten worden en staat dan ook toe dat als zou blijken dat de aanvullingen die voor de maand maart worden toegekend te hoog zijn, de werkgever dit mag compenseren door de aanvullingen voor de eerstvolgende maanden te verlagen, ook omdat de definitieve bedragen van de werkloosheidsuitkering niet onmiddellijk bekend zullen zijn.

Voor meer uitleg over de RVA uitkering verwijzen we naar: <https://www.rva.be/nl> (<https://www.rva.be/nl>)

Uitstel van betaling - precisering - coronamaatregel

Omwillen van de corona-epidemie heeft de regering een **uitstel van betalingen aan de RSZ tot 15 december 2020** goedgekeurd (koninklijk besluit nr. 17 van 4 mei 2020 - BS van 12 mei 2020). Deze maatregelen hebben betrekking op **drie** soorten uitstel van betaling:

- Automatisch uitstel voor ondernemingen die verplicht gesloten zijn
- Uitstel na voorafgaande verklaring op eer voor ondernemingen die zelf beslist hebben om volledig te sluiten
- Uitstel na voorafgaande verklaring op eer voor ondernemingen die niet volledig gesloten werden en hun economische activiteit zwaar verminderd zien.

Het daarop aansluitende koninklijk besluit nr. 30 (BS van 15 juni 2020) wijzigt retroactief dit koninklijk besluit nr. 17 en gaat verder in op een aantal bepalingen.

Volgende modaliteiten zijn van toepassing wat betreft het uitstel:

- **31 juli 2020** is de uiterste termijn voor een **aanvraag** tot uitstel van betaling met een verklaring op eer
- **15 december** is de uiterste termijn van **betaling** van de verschuldigde bedragen waarvoor een uitstel werd verkregen
- de **forfaitaire vergoedingen voor laattijdige betaling van de voorschotten** met betrekking tot het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal zullen niet als dusdanig toegepast worden
- het uitstel van betaling heeft betrekking op de **bedragen die vervallen vanaf 20 maart 2020 tot 15 december 2020**, met **uitzondering** van
 - door de RSZ ambtshalve vastgestelde bijdragen met betrekking tot het 2^{de} kwartaal 2020 wanneer geen, een onvolledige of onjuiste aangifte ingediend werd
 - de voorschotten voor het 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2020 en het saldo van het 3^{de} kwartaal 2020
- het uitstel van betaling heeft geen betrekking op de reeds door de RSZ geïnde bedragen op het moment van indiening van de verklaring op eer
- de werkgever die een uitstel van betaling heeft bekomen maar de bedragen niet uiterlijk op 15 december 2020 stort,
 - is een **bijdrageopslag** verschuldigd van 10 % van het verschuldigde bedrag
 - en een **verwijlinteres** van 7 % / jaar te rekenen vanaf 16 december 2020 tot op de dag van betaling van het saldo.

De werkgevers die **niet in aanmerking** komen voor een uitstel van betaling kunnen nog steeds aan de RSZ om een **minnelijk afbetalingsplan** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/contributionp_ayment_obligations_periodicity/amicable-covid-19.html) verzoeken zonder sancties. Dit staat los van de einddatum van 31 juli 2020 voor de aanvraag van een uitstel van betaling met een verklaring op eer.

Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector - coronamaatregel

Momenteel is het verplicht om bij Dimona-aangiften voor de bouwsector C3.2A-kaartnummers (in het kader van tijdelijke werkloosheid) in te voeren voor de eerste twee maanden van tewerkstelling. Wanneer geen nummer wordt ingevoerd, wordt de aangifte Dimona geweigerd. Deze kaarten worden afgeleverd door het Fonds voor de Bouwsector (Constructiv) of door de RVA wanneer de werkgever geen niet-nominatieve kaarten meer ter beschikking heeft.

In het kader van de Coronacrisis is bij de RVA een tijdelijke vereenvoudigde procedure ingevoerd, waarbij het **niet langer nodig is om deze kaarten af te leveren**. Daarom zal de RSZ de controles in Dimona aanpassen zodat het invoeren van deze nummers niet langer verplicht is.

Het tijdelijk stopzetten van de controle op de aanwezigheid van het C3.2A-nummer wordt thans voorbereid voor de verschillende Dimona-kanalen :

- Het kanaal Web en Batch : beschikbaar tegen maandag 6 april 2020.
- Het kanaal Mobile en Multi : beschikbaar tegen woensdag 8 april 2020.

Dimona en C3.2A kaarten voor de bouwsector - einde coronamaatregel

In gewone omstandigheden is het verplicht om bij Dimona-aangiften voor de bouwsector C3.2A-kaartnummers (in het kader van tijdelijke werkloosheid) in te voeren voor de eerste twee maanden van tewerkstelling. Deze kaarten worden afgeleverd door het Fonds voor de Bouwsector (Constructiv) of door de RVA wanneer de werkgever geen niet-nominatieve kaarten meer ter beschikking heeft.

In het kader van de Coronacrisis werd bij de RVA een tijdelijke vereenvoudigde procedure ingevoerd, waarbij het niet langer nodig was om deze kaarten af te leveren. Aan deze vereenvoudigde procedure komt op 31 augustus 2020 een einde.

Daarom zal de RSZ de controles in Dimona terug aanpassen zodat het invoeren van deze nummers opnieuw verplicht wordt. Vanaf 1 september 2020 zal bij het indienen van een Dimona (ongeacht de datum van indiensttreding) de aangifte dus geweigerd worden wanneer er geen nummer wordt ingevoerd.

Gevolgen van het toekennen van maaltijdcheques voor afwezigheidsdagen

In het kader van de coronacrisis zitten een heel aantal werknemers in tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, andere zijn met loonbehoud vrijgesteld van prestaties. Veel van deze werknemers hebben recht op maaltijdcheques. In de huidige stand van de wetgeving zijn maaltijdcheques echter alleen vrijgesteld van bijdragen als ze toegekend worden voor dagen waarop er **effectieve arbeidsprestaties** worden geleverd.

Als er dus maaltijdcheques toegekend worden voor de **dagen tijdelijke werkloosheid**, of voor **dagen waarop een werknemer vrijgesteld is van prestaties**, zijn er **bijdragen verschuldigd** op het werkgeversaandeel van die cheques. Dit wil ook zeggen dat werknemers die effectief prestaties leveren via telewerk **wel** het recht behouden op hun maaltijdcheques vrij van RSZ, want het gaat immers om effectieve prestaties.

Zoals reeds vermeld in de tussentijdse mededeling over de aanvullingen bij de RVA-uitkering voor tijdelijk werkloosheid, mag bij het aanvullen van de RVA-uitkering ook geen rekening gehouden worden met de maaltijdcheques.

Verlenging geldigheidsduur consumptiecheque en maaltijd-, eco-, geschenk-, sport- en cultuurcheques

Om de begunstigden van de verschillende cheques toe te laten deze te gebruiken zonder keuzebeperking als gevolg van de huidige sluitingen, wordt de geldigheid ervan verlengd. Dit laat ondernemingen ook toe ze te aanvaarden na de oorspronkelijke geldigheidsdatum.

Het gaat om volgende verlengingen:

- Consumptiecheques (elektronische en papieren)
 - --> verlenging geldigheidsduur tot en met 31 december 2021
 - consumptiecheques in sectoren die beslist hebben over de toekenning ervan na een financieringsbeslissing van de subsidiërende federale overheid of gefedereerde entiteit in de periode van 1 november 2020 tot en met 31 december 2020, mogen toegekend worden tot en met 30 juni 2021; het gaat om de eenmalige solidariteitspremie volgens het systeem van de consumptiecheque voor het personeel van de federale gezondheidssectoren
- Maaltijdcheques (enkel elektronische):
 - waarvan de geldigheidsduur afloopt gedurende periode van 1 maart tot en met 30 juni 2020 --> verlenging geldigheidsduur met 6 maanden
 - waarvan de geldigheidsduur afloopt gedurende periode van 1 november 2020 tot en met 31 maart 2021 --> verlenging geldigheidsduur met 6 maanden
 - elektronische maaltijdcheques waarvan de geldigheidsduur in 2020 is afgelopen, worden heruitgegeven ten belope van hetzelfde bedrag voor zover zij niet werden verlengd, opnieuw met een geldigheidsduur van 12 maanden
- Ecocheques (elektronische en papieren):
 - waarvan de geldigheidsduur afloopt gedurende periode van 1 maart tot en met 30 juni 2020 --> verlenging geldigheidsduur met 6 maanden
 - waarvan de geldigheidsduur afloopt gedurende periode van 1 november 2020 tot en met 31 maart 2021 --> verlenging geldigheidsduur met 6 maanden
 - papieren en elektronische ecocheques waarvan de geldigheidsduur in 2020 is afgelopen, worden heruitgegeven ten belope van hetzelfde bedrag voor zover zij niet werden verlengd, opnieuw met een geldigheidsduur van 24 maanden
- Sport- en cultuurcheques:
 - waarvan de vervaldatum 30 september 2020 is --> verlenging geldigheidsduur tot en met 30 september 2021
- Geschenkcheques:
 - waarvan de geldigheidsduur afloopt gedurende periode van 1 maart tot en met 30 juni 2020 --> verlenging geldigheidsduur met 6 maanden
 - waarvan de geldigheidsduur afloopt gedurende periode van 1 november 2020 tot en met 31 maart 2021 --> verlenging geldigheidsduur met 6 maanden

Dit houdt dus in dat wanneer de geldigheidsduur eerder verlengd werd, de verlengde geldigheidsduur bepalend is om na te gaan of er nog sprake kan zijn van een verlenging.

(koninklijk besluit van 20 mei 2020 - BS van 29 mei 2020; 2 koninklijke besluiten van 22 december 2020 - BS van 29 december 2020; programmawet van 20 december 2020 - BS van 30 december 2020; koninklijk besluit van 28 december 2020 - BS van 31 december 2020)

Uitbreiding studentenarbeid tweede kwartaal 2020 - coronamaatregel

Om het mogelijk te maken jobstudenten in te zetten om de door de coronacrisis verhoogde werkdruk in sectoren zoals de voeding te helpen verlichten, heeft de regering beslist om de uren die een student presteert tijdens het 2^{de} kwartaal 2020, niet mee te laten tellen voor het contingent van 475 uren per jaar.

Dit geldt voor alle studenten ongeacht de sector waarin ze tewerkgesteld worden. Dit wil zeggen dat voor de student die met een studentenovereenkomst kan worden tewerkgesteld, ook indien zijn contingent reeds opgebruikt is in het eerste kwartaal of volledig gereserveerd zou zijn voor voorziene prestaties in het derde en vierde kwartaal, voor al de uren gepresteerd in het 2^{de} kwartaal 2020 toch de solidariteitsbijdrage toegepast kan worden in plaats van de gewone bijdragen.

De gewone aangifteredels blijven gelden, dus een Dimona 'STU' voor de tewerkstelling aanvangt en achteraf een aangifte DmfA van de gepresteerde uren. Een Dimona met aanduiding van uren blijft dus verplicht, maar 'reserveren' om zeker te zijn dat de student nog voldoende uren beschikbaar heeft die in aanmerking komen voor de solidariteitsbijdrage is dus niet nodig voor het 2^{de} kwartaal 2020 aangezien alle in het tweede kwartaal gepresteerde uren door een student in aanmerking komen voor de solidariteitsbijdrage.

De onlineteller waarbij het resterende aantal uren in het contingent kan worden geconsulteerd, zal worden aangepast tegen het einde van de maand april. De maatregel is momenteel nog niet zichtbaar in de toepassing Student@work zodat attesten voor een tewerkstelling gedurende de volgende kwartalen nog niet aangepast zijn.

De regionale instellingen bevoegd voor het toekennen van kinderbijslagen zijn aan het onderzoeken hoe hun reglementering kan worden aangepast om te voorkomen dat studenten die op deze manier in het tweede kwartaal worden tewerkgesteld, hun kinderbijslag zouden verliezen. Zodra hierover meer informatie beschikbaar is zal dit meegedeeld worden via de website www.studentatwork.be (<https://www.studentatwork.be>).

Dat geldt ook voor het begrip persoon ten laste in de fiscale reglementering, waarvoor er mogelijk een aanpassing aan de reglementering zal voorzien worden.

Uitbreiding studentenarbeid 4-2020 en 1-2021 in sommige sectoren - update 25 november 2020 - coronamaatregel

De wet inzake verschillende sociale maatregelen ingevolge de COVID-19-pandemie van 4 november 2020, is op 13 november 2020 in het Belgisch Staatsblad verschenen. Daarin staat de maatregel opgenomen die het mogelijk maakt jobstudenten in te zetten om de door de coronacrisis verhoogde werkdruk in bepaalde sectoren tegen te gaan, door de uren die een student presteert in de **zorgsector** of in het **onderwijs**, tijdens het 4^{de} kwartaal 2020 en het 1^{ste} kwartaal 2021 niet mee te laten tellen voor het contingent van 475 uren per jaar (dus voor respectievelijk 2020 en 2021). Het in de mededeling van 5 november 2020 opgenomen toepassingsgebied voor de **openbare zorginstellingen** werd in laatste instantie voor de stemming nog gewijzigd en verschilt dus met dat van de gepubliceerde wetgeving.

Wat de zorgsector betreft gaat het om de studenten die werken in volgende sectoren (geactualiseerd):

- PC 318 (gezins- en bejaardenhulp - werkgeverscategorie 211 en 611)
- PC 319 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten - werkgeverscategorie 062, 162, 462 en 962)
- PC 330 (gezondheidsinrichtingen en -diensten - werkgeverscategorie 025, 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 en 911)
- PC 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector - werkgeverscategorie 122 en 322)
- PC 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector -- werkgeverscategorie 022 en 222)
- openbare zorginstellingen met volgende NACE-codes:
 - 86101 - algemene ziekenhuizen, mvu geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
 - 86102 - geriatrische ziekenhuizen
 - 86103 - gespecialiseerde ziekenhuizen
 - 86104 - psychiatrische ziekenhuizen
 - 86109 - overige hospitalisatiediensten
 - 86210 - huisartspraktijken
 - 86901 - activiteiten medische laboratoria

- 86903 - ziekenvervoer
- 86904 - activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
- 86905 - ambulante revalidatieactiviteiten
- 86906 - verpleegkundige activiteiten
- 86909 - overige menselijke gezondheidszorg n.e.g.
- 87101 - rust- en verzorgingstehuizen
- 87109 - overige verpleeginstellingen met huisvesting
- 87901 - integrale jeugdhulp met huisvesting
- .

Dit wil zeggen dat voor de student die met een studentenovereenkomst kan worden tewerkgesteld, ook indien zijn contingent reeds opgebruikt is in de voorafgaande kwartalen van 2020 of de uren voor het 4^{de} kwartaal 2020 al volledig gereserveerd zouden zijn, toch de solidariteitsbijdrage kan toegepast worden **voor prestaties in deze sectoren**.

De gewone aangiferegels blijven gelden, dus een **Dimona 'STU'** voor de tewerkstelling aanvangt en achteraf een **aangifte DmfA van de gepresteerde uren**. Een Dimona met aanduiding van uren blijft dus verplicht, maar 'reserveren' om zeker te zijn dat de student nog voldoende uren beschikbaar heeft die in aanmerking komen voor de solidariteitsbijdrage is dus niet nodig voor het 4^{de} kwartaal 2020 en het 1^{ste} kwartaal 2021, aangezien alle tijdens deze kwartalen in de genoemde sectoren gepresteerde uren in aanmerking komen voor de solidariteitsbijdrage.

De onlineteller waarbij het resterende aantal uren in het contingent kan worden geconsulteerd, zal worden aangepast tegen 13 november 2020. De maatregel is momenteel nog niet zichtbaar in de toepassing Student@work zodat attesten nog niet aangepast zijn.

De onlineteller blijft dus ongewijzigd voor een tewerkstelling gedurende het 4^{de} kwartaal 2020 en het 1^{ste} kwartaal 2021 in deze sectoren.

Uitbreiding studentenarbeid 2de kwartaal 2021 in sommige sectoren - coronamaatregel

De wet houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie werd gepubliceerd (BS van 13 april 2021). Daarin staat de maatregel opgenomen die het mogelijk maakt jobstudenten in te zetten om de door de coronacrisis verhoogde werkdruk in bepaalde sectoren tegen te gaan, door de uren die een student presteert in de **zorgsector** of in het **onderwijs**, ook tijdens het 2^{de} kwartaal 2021 niet mee te laten tellen voor het contingent van 475 uren voor 2021. De omschrijving van de **zorgsector** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>) werd wat de openbare zorginstellingen betreft uitgebreid als volgt:

instellingen en diensten met de NACE-codes:

- 87201 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
- 87202 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
- 87203 - Instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
- 87204 - Instellingen met huisvesting voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87205 - Activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
- 87209 - Andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87301 - rusthuizen voor ouderen
- 87302 - Serviceflats voor ouderen
- 87303 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
- 87304 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
- 87309 - Instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap
- 87902 - Algemeen welzijnswerk met huisvesting
- 87909 - Overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
- 88101 - Activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
- 88102 - Activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
- 88103 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88104 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88109 - Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
- 88911 - Kinderdagverblijven en crèches
- 88912 - Kinderopvang door onthaalmoeders
- 88919 - Overige kinderopvang
- 88991 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88992 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88993 - Ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden

- 88994 - Integrale jeugdhulp zonder huisvesting
- 88996 - Algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
- 88999 - Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting.

Daarnaast werden de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de exploitatie van COVID-19 vaccinatiecentra en dit voor alle activiteiten die verband houden met de exploitatie van een vaccinatiecentrum, (retroactief) eveneens toegevoegd.

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

De gewone aangifteredels blijven gelden, dus een **Dimona 'STU'** voor de tewerkstelling aanvangt en achteraf een **aangifte DmfA van de gepresteerde uren**. Een Dimona met aanduiding van uren blijft dus verplicht, maar 'reserveren' om zeker te zijn dat de student nog voldoende uren beschikbaar heeft die in aanmerking komen voor de solidariteitsbijdrage is dus ook niet nodig voor het 2^{de} kwartaal 2021, aangezien alle tijdens dit kwartaal in de genoemde sectoren gepresteerde uren in aanmerking komen voor de solidariteitsbijdrage.

De onlineteller waarbij het resterende aantal uren in het contingent kan worden geconsulteerd, is aangepast. De onlineteller blijft dus ook ongewijzigd voor een tewerkstelling gedurende het 2^{de} kwartaal 2021 in deze sectoren. Een tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker die tot een van deze sectoren behoort, wordt gelijkgesteld met een tewerkstelling in deze sector. De gepresteerde uren zullen niet mee opgenomen worden in de teller om te bepalen of het maximum van 475 uren bereikt werd.

Uitbreiding studentenarbeid 4-2020 en 1-2021 in sommige sectoren - uitzendarbeid

Gedurende het 4^{de} kwartaal 2020 en het 1^{ste} kwartaal 2021 tellen de uren gepresteerd door een student in bepaalde sectoren (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>) (zorg en onderwijs) niet mee voor het bepalen van het maximaal aantal uren dat onder solidariteitsbijdrage kan worden gepresteerd gedurende een jaar (475 uren).

De regering heeft beslist dat een tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker die tot een van deze sectoren behoort, gelijkgesteld wordt met een tewerkstelling in deze sector. De gepresteerde uren zullen niet mee opgenomen worden in de teller om te bepalen of het maximum van 475 uren bereikt werd.

De teller zal echter niet onmiddellijk aangepast worden. Bij het consulteren van het aantal uren gepresteerd onder solidariteitsbijdrage is het dus mogelijk dat het maximum reeds bereikt werd. De uren gepresteerd bij een gebruiker in de zorgsector of het onderwijs zullen retroactief geneutraliseerd worden. Van zodra de aanpassingen zichtbaar zijn, zal dit in een update van de tussentijdse mededeling opgenomen worden.

Aangifte van 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht' en 'tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken'

De RVA heeft een vereenvoudigde procedure voorzien voor de aangifte van 'tijdelijke werkloosheid'. Meer informatie is terug te vinden op de website van de RVA (<https://www.rva.be/nl>).

Er wordt echter nog steeds een onderscheid gemaakt tussen 2 types:

- tijdelijke werkloosheid wegens **overmacht - Corona**
- tijdelijke werkloosheid wegens **economische redenen**.

In de kwartaalaangiftes van de RSZ worden beide tijdelijke werkloosheidsperiodes echter met een **verschillende indicatieve code** aangegeven, **vóór 1 april 2020** respectievelijk de **prestatiecodes 70 en 71**. De werknemer zal in beide situaties een uitkering tijdelijke werkloosheid verkrijgen die 70 % bedraagt van het gemiddeld begrensde loon (tijdelijk voor de periode van 1 februari 2020 tot 30 juni 2020 - voor meer details verwijzen we naar de website van de RVA (<https://www.rva.be/nl/nieuws/vereenvoudigde-betalingsprocedure>)), maar het supplement waarop de werknemer recht heeft verschilt.

Vanaf het 2^{de} kwartaal 2020 wordt de algemene code 'tijdelijke werkloosheid' prestatiecode 70 uitgesplitst in de nieuwe specifieke prestatiecode **77 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht - corona'** en de bestaande algemene prestatiecode **70 'tijdelijke werkloosheid - andere dan economische werkloosheid, slecht weer en overmacht corona'**.

Aangifte 1^{ste} kwartaal:

- overmacht Corona
 - indicatieve prestatiecode **70**
 - RVA-supplement van 5,63 EUR / dag
- economische redenen
 - indicatieve prestatiecode **71**
 - supplement betaald door de werkgever of door een Fonds voor bestaanszekerheid van minstens 2,00 EUR / dag.

Vanaf de aangifte 2de kwartaal:

- overmacht Corona
 - indicatieve prestatiecode **77 (nieuwe code)**
 - RVA-supplement van 5,63 EUR / dag
- economische redenen
 - indicatieve prestatiecode **71**
 - supplement betaald door de werkgever of door een Fonds voor bestaanszekerheid van minstens 2,00 EUR / dag.

Het is dus belangrijk dat de werkgever bij zijn aangifte DmfA de tijdelijke werkloosheidscode voor zijn werknemers gebruikt die overeenkomt met het type van tijdelijke werkloosheid waarin zijn werknemer zich bevindt. In het geval van 'tijdelijke werkloosheid om economische redenen' zal het supplement voor de werknemer afhangen van hetgeen in specifieke CAO's is opgenomen. Op dit moment is er een 'bijzondere bijdrage economische werkloosheid' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/economicalunemployment_construction.html) verschuldigd voor de werknemers die een bepaald aantal dagen technische werkloosheid (prestatiecode 71) tijdens een referteperiode overschrijden.

De werkgever kan echter via een vereenvoudigde procedure overstappen naar 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht', zoals uiteengezet op de website van de RVA (<https://www.rva.be/nl/nieuws/hoe-vraagt-u-als-werkgever-tijdelijke-werkloosheid-voor-uw-werknemers-aan>).

Een overzicht van vragen en antwoorden 'FAQ Corona' (https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20210726.pdf) is beschikbaar op de website van de RVA.

Tijdelijke werkloosheid overmacht corona - kunstenaars en tijdelijke medewerkers evenementen

Het is mogelijk om **tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona 'evenementen'** aan te vragen wanneer men een belofte kan aantonen op een arbeidsovereenkomst (die dateert van ten laatste 15 april) voor een evenement dat had moeten plaatsvinden tussen 14 maart 2020 en 31 augustus 2020 en dat geannuleerd werd. De minister van Werk heeft dit op 8 mei 2020 bevestigd in de Commissie Sociale Zaken van de Kamer. Het gaat om het niet vervullen van een overeengekomen tewerkstelling in de evenementensector en dit zowel voor de kunstenaars als voor de tijdelijke medewerkers en uitzendkrachten van festivals en andere evenementen.

Voor deze tijdelijke medewerkers en kunstenaars moet een Dimona gebeuren door de organisator / werkgever en een DmfA worden ingediend, waarbij de periode van tijdelijke werkloosheid overmacht corona 'evenementen' eveneens met de indicatieve prestatiecode 77 moet worden aangegeven. Desgevallend kan dit met een retroactieve aangifte. De laattijdigheid zal in deze uitzonderlijke context geen aanleiding geven tot sancties.

Om deze kunstenaars en medewerkers in tijdelijke werkloosheid overmacht corona te zetten is ook nog een ASR scenario 5 noodzakelijk. Meer hierover vindt u terug in de 'FAQ-lijst corona' (https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20210726.pdf) van 11 juni 2020 op de website van de RVA (<https://www.rva.be/nl>) bij specifieke tewerkstellingssituaties (Ik had een formele belofte van een arbeidsovereenkomst in het kader van een evenement dat geannuleerd is. Kan ik tijdelijke werkloosheid vragen voor de dagen waarop ik effectief als loontrekkende zou tewerkgesteld zijn geweest?).

Tijdelijke werkloosheid overmacht corona - kunstenaars en tijdelijke medewerkers evenementen – update 29 oktober 2020

Het is mogelijk om **tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona 'evenementen'** aan te vragen wanneer men een belofte kan aantonen op een arbeidsovereenkomst (die dateert van ten laatste 15 april) voor een evenement dat had moeten plaatsvinden tussen 14 maart 2020 en 31 augustus 2020. In een recentere FAQ-lijst op de website van de RVA wordt deze periode verlengd tot

31 december 2020.

De procedures die gevolgd moeten worden en meer details kan u terug vinden in de FAQ (https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20210726.pdf)- lijst tijdelijke werkloosheid corona van 15 oktober 2020 die momenteel gepubliceerd is op de website van de RVA (<https://www.rva.be/nl>).

Tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine - gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw

Vanaf 21 augustus 2020 kunnen gelegenheidswerknemers in de land- en tuinbouw, ook al zijn ze slechts gebonden door mondelinge dagcontracten, gebruik maken van het systeem van **tijdelijke werkloosheid wegens overmacht quarantaine**. Het gaat dus om de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever onder het PC van de landbouw (PC 144), tuinbouw (PC 145) of uitzendarbeid ((PC 322) voor zover dat de uitzendkracht bij een gebruiker in één van deze sectoren wordt tewerkgesteld.

Het gaat om werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens overmacht, omdat zij positief getest zijn op het COVID-19 virus zonder arbeidsongeschikt te zijn, maar als gevolg daarvan in verplichte quarantaine moeten en niet beschikken over een beroeps- of vervangingsinkomen.

Voor deze gelegenheidswerknemers moet een '**dag**'Dimona (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/occasionaldimona.html) type '**QUA**' gebeuren, **zonder IN- en OUT-uur** door de werkgever die hem zou tewerkstellen. Deze moet eveneens een DmfA indienen onder werknemerskengetal 010 of 022, waarbij de periode van tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine met de indicatieve **prestatiecode 70** moet worden aangegeven. De dagen tijdelijke werkloosheid overmacht quarantaine tellen mee voor de respectievelijke contingenten, die echter tot het einde van het jaar verdubbeld (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_s_agriculture_horticulture.html) zijn. Green@work zal eveneens aangepast worden.

De uitrol van dit nieuwe type Dimona is voorzien voor vrijdag 28 augustus 2020. Het is mogelijk desgevallend de aangifte retroactief uit te voeren vanaf het begin van de maatregel (21 augustus 2020), zonder laattijdigheid. Men kan ook gebruik maken van het kanaal 'multidimona'.

De procedures die gevolgd moeten worden en meer details kan u terug vinden in de FAQ (https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20210726.pdf)- lijst tijdelijke werkloosheid corona van 15 oktober 2020 die momenteel gepubliceerd is op de website van de RVA (<https://www.rva.be/nl>).

120 extra vrijwillige overuren - coronamaatregel

Het bijzondere machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020, verhoogt voor de periode van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020 het jaarlijks maximum van 100 vrijwillige overuren naar 220 vrijwillige overuren voor de 'kritieke sectoren'. Dit wil zeggen dat in de loop van het 2^{de} kwartaal 2020, 120 extra vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden, ongeacht of er reeds vrijwillige overuren van het contingent van 100 gebruikt werden. Meer informatie over vrijwillige overuren in het algemeen (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) en deze extra 120 overuren (<https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>), vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en moeten zij dus ook niet worden aangegeven in de DmfA of DmfAPPL (koninklijk besluit van 5 juni 2020 - BS van 24 juni 2020).

Onder 'kritieke sectoren' wordt verstaan, de bedrijven en instellingen die behoren tot de 'cruciale sectoren en de essentiële diensten' (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2020032301&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.14), zoals opgesomd in de bijlage van het ministerieel besluit van 23 maart 2020.

120 extra vrijwillige overuren 4de kwartaal 2020 en 1ste kwartaal 2021 - coronamaatregel

De wet van 20 december 2020 (BS van 30 december 2020) verhoogt voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021 het jaarlijks maximum van 100 vrijwillige overuren naar 220 vrijwillige overuren voor de 'cruciale sectoren'. Voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 worden de extra vrijwillige overuren die reeds in het 2^{de} kwartaal gepresteerd werden, wel in mindering gebracht van het bijkomend contingent van 120 extra overuren.

Dit wil zeggen dat in de loop van het 4^{de} kwartaal 2020 en het 1^{ste} kwartaal 2021, 120 extra vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden, ongeacht of er reeds vrijwillige overuren van het contingent van 100 gebruikt werden. Meer informatie over vrijwillige overuren in het algemeen (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) en deze extra 120 overuren (<https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>), vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij dus ook niet worden aangegeven in de DmfA of DmfAPPL (koninklijk besluit van 28 december 2020 - BS van 31 december 2020). Zij worden eveneens fiscaal vrijgesteld.

Onder 'cruciale sectoren' (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=55&imgcn.y=10&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains+++%27WET%27+and+dd+%3D+date%272020-12-20%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0026) wordt verstaan, de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking als bedoeld in het raam van de door de minister van Binnenlandse Zaken genomen dringende maatregelen (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=83&imgcn.y=6&DETAIL=2020102801%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2020102801&table_name=WET&nm=2020010455&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains+++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272020-10-28%27+and+%28%28+tit+contains+++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains+++%28+%27covid%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=28&dddm=10#LNK0012) om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten.

120 extra vrijwillige overuren 2de kwartaal 2021 - coronamaatregel

De wet van 20 december 2020 (BS van 30 december 2020) verhoogde voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021 het jaarlijks maximum van 100 vrijwillige overuren naar 220 vrijwillige overuren voor de 'cruciale sectoren'. De verhoging van het jaarlijks maximum met 120 extra overuren geldt eveneens voor het 2^{de} kwartaal 2021 (wet van 2 april 2021 - BS van 13 april 2021).

Voor de periode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021 worden de extra vrijwillige overuren die reeds in het 1^{ste} kwartaal 2021 gepresteerd werden, wel in mindering gebracht van het bijkomend contingent van 120 extra overuren.

Dit wil zeggen dat in de loop van het 1^{ste} kwartaal 2021 en het 2^{de} kwartaal 2021, 120 extra vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden, ongeacht of er reeds vrijwillige overuren van het contingent van 100 gebruikt werden. Meer informatie over vrijwillige overuren (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) en deze extra 120 overuren (<https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>) vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij dus ook niet worden aangegeven in de DmfA of DmfAPPL (nog niet gepubliceerd). Zij worden eveneens fiscaal vrijgesteld.

Onder 'cruciale sectoren' (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=55&imgcn.y=10&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains+++%27WET%27+and+dd+%3D+date%272020-12-20%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0026) wordt verstaan, de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking als bedoeld in het raam van de door de minister van Binnenlandse Zaken genomen dringende maatregelen (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=83&imgcn.y=6&DETAIL=2020102801%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=2&cn=2020102801&table_name=WET&nm=2020010455&la=N&chercher=t&dt=MINISTERIEEL+BESLUIT&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains+++%27MINISTERIEEL%27%2526+%27BESLUIT%27+and+dd+%3D+date%272020-10-28%27+and+%28%28+tit+contains+++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains+++%28+%27covid%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=28&dddm=10#LNK0012) om de

verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten.

120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - coronamaatregel

Nog niet gepubliceerde regelgeving voorziet vanaf het 3^{de} kwartaal 2021 tot en met het 4^{de} kwartaal 2022 een algemene uitbreiding van het systeem van vrijwillige overuren vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Dit houdt in dat in de loop van het 3^{de} kwartaal 2021 en het 4^{de} kwartaal 2021, 120 extra vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden, ongeacht de sector (maar beperkt tot de privé-sector) en ongeacht of er dat jaar reeds vrijwillige overuren van het contingent van 100 overuren gebruikt werden. Ook in 2022 kan voor alle kwartalen en in alle sectoren 120 extra vrijwillige overuren gepresteerd worden ongeacht de sector (maar beperkt tot de privé-sector). Meer informatie over vrijwillige overuren (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) en deze extra 120 overuren (<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relance-uren-afwachting-van-de-wet>) vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 worden de extra vrijwillige overuren die reeds in het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2021 gepresteerd werden, wel in mindering gebracht van het bijkomend contingent van 120 extra overuren.

Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij dus ook niet worden aangegeven in de DmfA.

De bedrijfsvoorheffing (<https://financien.belgium.be/nl/Actueel/120-bijkomende-vrijwillige-overuren-bedrijfsvoorheffing-3-4-kwartaal-2021>) moet echter nog steeds ingehouden worden totdat de wettelijke regeling aangenomen is.

120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren' 3de en 4de kwartaal 2021, 1ste, 2de, 3de en 4de kwartaal 2022 - update

De regering voorziet vanaf het 3^{de} kwartaal 2021 tot en met het 4^{de} kwartaal 2022 een algemene uitbreiding van het systeem van vrijwillige overuren vrij van socialezekerheidsbijdragen (niet-gepubliceerde wetgeving).

Dit houdt in dat in de loop van het 3^{de} kwartaal 2021 en het 4^{de} kwartaal 2021, 120 extra vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden, ongeacht de sector en ongeacht of er dat jaar reeds vrijwillige overuren van het contingent van 100 overuren gebruikt werden. De maatregel geldt voor de werkgevers die vallen onder de arbeidswet van 16 maart 1971 (= de privé-sector en een beperkt aantal werkgevers uit de openbare sector - art. 3, §1, 1° van de wet van 16 maart 1971 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=49&imgcn.y=4&DETAIL=1971031602%2FN&caller=list&row_id=1&numero=8&rech=8&cn=1971031602&table_name=WET&nm=1971031602&la=N&ddfm=12&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=arbeidswet&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+between+date%271971-01-01%27+and+date%271971-12-31%27++and+%28%28+tit+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27arbeidswet%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=1971&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=1971&dddm=01&dddf=31#Art.3)).

Ook in 2022 kan voor alle kwartalen en in alle sectoren 120 extra vrijwillige overuren gepresteerd worden ongeacht de sector (maar alleen bij werkgevers die vallen onder de arbeidswet van 16 maart 1971). Voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 worden de extra vrijwillige overuren die reeds in het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2021 gepresteerd werden, wel in mindering gebracht van het bijkomend contingent van 120 extra overuren.

Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij dus ook niet worden aangegeven in de DmfA.

Het koninklijk besluit van 14 augustus 2021 dat de 120 extra vrijwillige overuren in de 'cruciale sectoren' (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=55&imgcn.y=10&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains++%27WET%27+and+dd+%3D+date%272020-12-20%27and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0026)' voor het 3^{de} kwartaal 2021 vrijstelt, werd eerder gepubliceerd op 26 augustus 2021.

Meer informatie over vrijwillige overuren (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkbaar-en-wendbaar-werk/arbeidsduur/vrijwillige-overuren>) en deze extra 120 overuren (<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/toepassing-van-het-sociaal-akkoord-over-relance-uren-afwachting-van-de-wet>) vindt u terug op de website van de FOD WASO.

Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht corona

Een **gedeeltelijke compensatie** is voorzien voor de kost voortvloeiend uit de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor wat het vakantiegeld voor de bedienden betreft (wet van 20 december 2020 - BS van 30 december 2020).

De berekening wordt uitgevoerd door de RSZ en het bedrag van de compensatie zal ter kennisgeving in de loop van het 2^{de} kwartaal worden overgemaakt aan de werkgever. Dit wordt in mindering gebracht van de bedragen verschuldigd voor het 2^{de} kwartaal 2021. Het ongebruikte krediet wordt overgedragen naar de volgende kwartalen van 2021 voor zover er bijdragen verschuldigd zijn.

De berekening gebeurt door:

- per werkgever een 'compensatiepercentage' te bepalen op basis van een 'gemiddelde prestatiebreuk' $\mu_{\text{(corona)}}$ die wordt bekomen door de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona (prestatiecode 77) van elke individuele bediende ten opzichte van zijn totale prestatie gedurende het 2^{de} kwartaal 2020 vast te stellen en vervolgens de som ervan te proratiseren:
 - $< 0,10$ geeft als compensatiepercentage 0%,
 - $\geq 0,10$ en $< 0,20 = 33\%$,
 - $\geq 0,20$ en $< 0,50 = 66\%$ en
 - $\geq 0,50 = 100\%$;
- vervolgens dit 'compensatiepercentage' toe te passen op de som van de 'prestatiebreuken' van de individuele bedienden van de werkgever voor het 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2020 om zo het 'gewicht' van de werkgever te bepalen
- op basis hiervan het aandeel van de werkgever in het totale 'gewicht' van alle werkgevers vast te stellen
- en uiteindelijk het compensatiebedrag te berekenen op basis van het 'relatieve gewicht' van de werkgever voor de verdeling van de voorziene enveloppe.

Gedeeltelijke compensatie werkgeverskost jaarlijkse vakantie voor de gelijkstelling tijdelijke werkloosheid overmacht 'corona' en 'overstromingen' 2022

Een **gedeeltelijke compensatie** is voorzien voor de kost voortvloeiend uit de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht **overstromingen** en, zoals in 2021, eveneens voor de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid **corona** voor wat het vakantiegeld voor de **bedienden** betreft (wet van 27 december 2021 - BS van 31 december 2021; koninklijk besluit van 7 december 2021 - BS van 21 december 2021).

De compensatie kan dus uit 2 delen bestaan:

- een gedeeltelijke compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona
- een gedeeltelijke compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht overstromingen.

De berekening wordt uitgevoerd door de RSZ en het bedrag van de compensatie zal ter kennisgeving eind juni 2022 worden overgemaakt aan de werkgever. Dit wordt in eerste instantie in mindering gebracht van de bedragen verschuldigd voor het 2^{de} kwartaal 2022.

Indien de werkgever voor beiden in aanmerking komt, gaat de RSZ als volgt tewerk:

- als de compensatie corona $\geq$ de compensatie overstroming, is er geen bijkomende compensatie en is de uiteindelijke compensatie deze van de compensatie corona,
- als de compensatie corona $<$ de compensatie overstroming, dan vult de RSZ de compensatie voor de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona aan tot het bedrag van de compensatie tijdelijke werkloosheid overmacht overstromingen.

De compensatie voor de **overstromingen** is enkel mogelijk voor de getroffen werkgever die in het 3^{de} kwartaal 2021 bedienden tewerkstelde waarop de vakantieregeling van de privé-sector van toepassing is. Dit houdt in dat de werkgever tijdens het 3^{de} kwartaal 2021 werknemers tewerkstelde bedoeld in titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Om de berekening te kunnen uitvoeren moet de werkgever of zijn mandataris, **via een applicatie** (https://nssoservicerequest.prdd.pub.socialsecurity.be/form/secured/flood_days_compensation) het aantal dagen 'afwezigheid wegens overmacht overstromingen' tijdens het 3^{de} en het 4^{de} kwartaal 2021 meedelen en dit uiterlijk op 31 mei 2022. Op basis hiervan zal de RSZ, na verificatie van het toepassingsgebied en na vergelijking met de aangegeven dagen onder prestatiecode '77' (tijdelijke werkloosheid wegens overmacht Corona of overstromingen) in de DmfA van deze twee kwartalen, nagaan of er recht is op een compensatie en het bedrag ervan berekenen.

De berekening voor de compensatie tijdelijke werkloosheid corona gebeurt door:

- per werkgever een 'compensatiepercentage' te bepalen op basis van een 'gemiddelde prestatiebreuk' $\mu_{(corona)}$ die wordt bekomen door de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona (prestatiecode 77) van elke individuele bediende ten opzichte van zijn totale prestatie gedurende het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal 2021 vast te stellen en vervolgens de som ervan te proratiseren:
 - < 0,41 geeft als compensatiepercentage 0%,
 - >= 0,41 en < 0,51 = 40%,
 - >= 0,51 en < 0,61 = 50%,
 - >= 0,61 en < 0,71 = 60%,
 - >= 0,71 en < 0,81 = 70%,
 - >= 0,81 en < 0,91 = 80%,
 - >= 0,91 = 95%;
- vervolgens dit 'compensatiepercentage' toe te passen op de som van de 'prestatiebreuken' van de individuele bedienden van de werkgever voor het 1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} kwartaal 2021 om zo het 'gewicht' van de werkgever te bepalen
- op basis hiervan het aandeel van de werkgever in het totale 'gewicht' van alle werkgevers vast te stellen
- uiteindelijk het compensatiebedrag te berekenen op basis van het 'relatieve gewicht' van de werkgever voor de verdeling van de voorziene enveloppe.

De berekening voor de compensatie tijdelijke werkloosheid overstromingen gebeurt:

- op basis van een forfaitaire compensatie per dag tijdelijke werkloosheid omwille van overstromingen vastgesteld pro rata van een voorziene enveloppe,
- met een maximum van 18,00 EUR per dag tijdelijke werkloosheid overmacht overstroming van de bediende.

Vragen over deze maatregel kunt u stellen via uw e-Box Ondernemingen of mailen naar: corona@onssrsz.lss.fgov.be.

Premie voor de compensatie van RSZ-bijdragen van het 3de kwartaal 2020 - toeleveranciers update 25/01/2021

Maatregel voor de toeleveranciers van werkgevers die verplicht hebben moeten sluiten op basis van de ministeriële besluiten van 28/10/2020 en 01/11/2020.

Om de financiële gevolgen van de coronacrisis te verlichten, heeft de regering nieuwe maatregelen genomen om de werkgevers van bepaalde zwaar getroffen sectoren te ondersteunen. Zo werd een compensatieregeling uitgewerkt voor toeleveranciers van ondernemingen die op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020 verplicht moesten sluiten. Deze regeling voorziet in een **compensatie** die gelijk is aan de verschuldigde **netto patronale basisbijdragen** en de **patronale solidariteitsbijdrage voor studenten** voor hetzij het 1^{ste} kwartaal 2020, hetzij het 3^{de} kwartaal 2020, waarbij het meest gunstige bedrag van de twee wordt toegekend.

Een koninklijk besluit dat deze aangelegenheid regelt, werd op 16 december 2020 ondertekend.

I Toepassingsgebied en voorwaarden van de maatregel

Deze maatregel is van toepassing

- op werkgevers uit de privésector
- die nog actief zijn aan het eind van het 3^{de} kwartaal, nl. op 30 september 2020.
- die toeleveranciers zijn van ondernemingen die verplicht hebben moeten sluiten op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020. Er moet een rechtstreeks verband bestaan tussen de toeleverancier en de onderneming die verplicht moest sluiten om deze maatregel te kunnen genieten. Werkgevers die leveren aan toeleveranciers van een

onderneming die verplicht heeft moeten sluiten, kunnen deze maatregel niet genieten.

Notie van toeleverancier in het kader van de maatregel

Om deze maatregel te kunnen genieten, moeten de werkgevers in 2019 een omzet hebben behaald die voor minstens 20% resulteerde uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bedrijven die op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020 verplicht moesten sluiten. Ondernemingen die hun activiteiten in 2020 hebben aangevat, moeten in 2020 een omzet behalen die voor minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bovenvermelde bedrijven die voor het publiek gesloten zijn.

Werkgevers die de premie aanvragen, moeten voor de RSZ bewijsstukken ter beschikking houden van het feit dat ze leveren aan de bedrijven **die verplicht hebben moeten sluiten voor het publiek**, voor minstens 20% van hun omzet van 2019 of 2020, al naargelang het geval.

Ondernemingen waarvan men rechtstreekse toeleverancier moet zijn, zijn de ondernemingen die op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020 verplicht moesten sluiten en die tot de volgende sectoren behoren :

- inrichtingen die behoren tot de sector van de horeca (PC 302) en andere eet- en drinkgelegenheden, **met uitzondering van hotels, vakantieverblijven en grootkeukens voor verblijf-, school-, leef- en werkgemeenschappen, die zijn uitgesloten vermits zij niet verplicht gesloten waren voor het publiek**;
- discotheken, dancings en dergelijke;
- ondernemingen die behoren tot de sector van de organisatie van congressen en beurzen;
- ondernemingen uit het 'vermakelijkheidsbedrijf';
- ondernemingen die behoren tot de sector van de filmvertoning;
- exploitanten van kermisattracties
- casino's;
- pret- en dierenparken, de historische sites en monumenten en musea;
- ondernemingen die deel uitmaken van de sportsector;
- rijsscholen;
- garages, handels in voertuigen en carwashbedrijven op voorwaarde dat deze moesten sluiten voor het publiek;
- onderneming die deel uitmaken van de sector van de detailhandel;
- onderneming die behoren tot de kappers- en schoonheidszorgsectoren;
- wellnesscentra;
- tatoeage- en piercingsalons;
- ondernemingen die behoren tot de sector van de dierenverzorging;
- ondernemingen die behoren tot de sector van de buitenschoolse opleiding en de verenigingen, op voorwaarde dat ze moesten sluiten voor het publiek.

Er bestaan 3 categorieën van werkgevers op wie deze maatregel van toepassing is.

Categorie 1: BTW-plichtige werkgevers die een periodieke BTW-aangifte indienen

Deze werkgevers kunnen aanspraak maken op de maatregel als zij aan de volgende 2 voorwaarden voldoen:

- In 2019 een omzet hebben behaald die voor **minstens 20% resulteerde uit goederen en/of diensten**, geleverd aan de bedrijven die op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020 verplicht moesten sluiten, of, voor ondernemingen die hun activiteiten in 2020 hebben aangevat, in 2020 een omzet behalen die voor minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bovenvermelde bedrijven die voor het publiek gesloten zijn
- **en** in het 2^{de} kwartaal 2020 een **effectieve daling van minstens 65% van de omzet** hebben, resulterend uit verrichtingen die in kader 2 moeten worden opgenomen van de periodieke BTW-aangiften, bedoeld in artikel 53, §1, eerste lid, 2°, van het BTW-wetboek, ten opzichte van de omzet, resulterend uit diezelfde verrichtingen die in de periodieke BTW-aangiften voor het 2^{de} kwartaal 2019 of het 1^{ste} kwartaal 2020 moesten worden opgenomen,
 - of in het 4^{de} kwartaal 2020 een effectieve daling van minstens 65% van de omzet hebben, resulterend uit de verrichtingen die in kader 2 moeten worden opgenomen van de periodieke BTW-aangiften, bedoeld in artikel 53, §1, eerste lid, 2°, van het BTW-wetboek, ten opzichte van de omzet uit diezelfde verrichtingen die in de periodieke BTW-aangiften voor het 4^{de} kwartaal 2019 of het 3^{de} kwartaal 2020 moesten worden opgenomen.

Categorie 2: BTW-plichtige werkgevers die geen periodieke BTW-aangifte indienen

Het betreft

- kleine ondernemingen die hebben geopteerd voor de vrijstellingsregeling indien hun jaarlijkse omzet niet meer bedraagt dan 25.000,00 EUR
- ondernemingen die onder de bijzondere landbouwregeling vallen
- ondernemingen die deel uitmaken van een BTW-eenheid die de BTW-aangiften uitvoert voor de volledige eenheid.

Deze werkgevers kunnen aanspraak maken op de maatregel als zij aan de volgende 2 voorwaarden voldoen:

- In 2019 een omzet hebben die voor **minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten**, geleverd aan de bedrijven die op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020 verplicht moesten sluiten voor het publiek, of, voor ondernemingen die hun activiteiten in 2020 hebben aangevat, in 2020 een omzet hebben die voor minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bovenvermelde bedrijven die voor het publiek gesloten zijn
- **en** in het 2^{de} kwartaal 2020 een **effectieve daling hebben van minstens 65% van de bij de RSZ aangegeven loonmassa** ten opzichte van het 2^{de} kwartaal 2019 of het 1^{ste} kwartaal 2020,
 - of in het 4^{de} kwartaal 2020 ten opzichte van het 4^{de} kwartaal 2019 of het 3^{de} kwartaal 2020.

Categorie 3: werkgevers die niet BTW-plichtig zijn

Deze werkgevers kunnen aanspraak maken op de maatregel als zij aan de volgende 2 voorwaarden voldoen:

- In 2019 een omzet hebben behaald die voor **minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten**, geleverd aan de bedrijven die op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020 verplicht moesten sluiten, of, voor ondernemingen die hun activiteiten in 2020 hebben aangevat, in 2020 een omzet behalen die voor minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bovenvermelde bedrijven die voor het publiek gesloten zijn
- **en** in het 2^{de} kwartaal 2020 een **effectieve daling hebben van minstens 65% van de bij de RSZ aangegeven loonmassa** ten opzichte van het 2^{de} kwartaal 2019 of het 1^{ste} kwartaal 2020,
 - of in het 4^{de} kwartaal 2020 ten opzichte van het 4^{de} kwartaal 2019 of het 3^{de} kwartaal 2020.

II Procedure

Stap 1: Aanvraag van de premie bij de RSZ via een online toepassing

Categorie 1: BTW-plichtige werkgevers die een periodieke BTW-aangifte indienen

Om de maatregel te kunnen genieten, moeten deze werkgevers een aanvraag bij de RSZ indienen via een online toepassing (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/CORONA_SUPPLIER?language=nl) waarin zij aangeven

- dat hun omzet in 2019 voor minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bedrijven die op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020 verplicht moesten sluiten, of, voor ondernemingen die hun activiteiten in 2020 hebben aangevat, dat hun omzet in 2020 voor minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bovenvermelde bedrijven die verplicht moesten sluiten
- **en** dat er in het 2^{de} kwartaal 2020 een daling van hun omzet van minstens 65% heeft plaatsgevonden ten opzichte van het 2^{de} kwartaal 2019 of het 1^{ste} kwartaal 2020,
 - of in het 4^{de} kwartaal 2020 ten opzichte van het 4^{de} kwartaal 2019 of het 3^{de} kwartaal 2020.

Categorie 2: BTW-plichtige werkgevers die geen periodieke BTW-aangifte indienen en categorie 3: werkgevers die niet BTW-plichtig zijn

Om de maatregel te kunnen genieten, moeten deze werkgevers een aanvraag bij de RSZ indienen via een online toepassing (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/CORONA_SUPPLIER?language=nl) waarin zij aangeven

- dat hun omzet in 2019 voor minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bedrijven die op basis van de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020 verplicht moesten sluiten, of, voor ondernemingen die hun activiteiten in 2020 hebben aangevat, dat hun omzet in 2020 voor minstens 20% resulteert uit goederen en/of diensten, geleverd aan de bovenvermelde bedrijven die verplicht moesten sluiten

- **en** dat er in het 2^{de} kwartaal 2020 een daling van de aangegeven loonmassa van minstens 65% heeft plaatsgevonden ten opzichte van het 2^{de} kwartaal 2019 of het 1^{ste} kwartaal 2020,
 - of in het 4^{de} kwartaal 2020 ten opzichte van het 4^{de} kwartaal 2019 of het 3^{de} kwartaal 2020.

De ESS en de dienstverrichters kunnen deze aanvraag indienen voor de werkgevers waarvoor zij bij de RSZ als mandataris voor de DmfA bekend staan.

OpgeletOpgelet

De aanvragen op basis van de daling met ten minste 65 % van de omzet of de loonmassa van het 2^{de} kwartaal 2020 en/of het 4^{de} kwartaal 2020 ten opzichte van het voorgaande kwartaal of van het overeenstemmende kwartaal van 2019, moeten ten laatste tegen 15 februari 2021 bij de RSZ worden ingediend. De RSZ onderzoekt de aanvragen zowel op basis van het 2^{de} kwartaal 2020 als op basis van het 4^{de} kwartaal 2020.

Stap 2: verzending van een ontvangstbevestiging van de aanvraag

Werkgevers die een aanvraag van de premie 'toeleverancier' bij de RSZ hebben ingediend, ontvangen in hun e-box een elektronisch overzicht van hun aanvraag.

Werkgevers voor wie de mandataris de aanvraag heeft ingediend, ontvangen in hun e-box een elektronisch overzicht van de aanvraag.

Stap 3: Berekening van het bedrag van de premie

Na de controle van de voorwaarden voor de toekenning van de premie, zal de RSZ het bedrag berekenen voor de werkgevers die er recht op hebben.

De premie is gelijk aan het bedrag van de verschuldigde netto patronale basisbijdragen en de patronale solidariteitsbijdrage voor studenten voor hetzij het 1^{ste} kwartaal 2020, hetzij het 3^{de} kwartaal 2020, waarbij het meest gunstige bedrag van de twee wordt toegekend.

De premie wordt berekend voor alle werknemers en studenten van de betrokken werkgevers, met uitzondering van de flexi-jobs en de specifieke werknemers die niet in de DmfA werden aangegeven, zoals de vrijwilligers.

Onder netto patronale basisbijdragen wordt begrepen de patronale basisbijdragen, met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage, verminderd met de structurele verminderingen en de doelgroepverminderingen.

Zijn niet in het toepassingsgebied opgenomen:

- de werknemersbijdragen
- de bijzondere werkgeversbijdragen, waaronder:
 - de bijdrage bestemd voor het stelsel voor jaarlijkse vakantie der handarbeiders
 - de bijdrage 1,60% of 1,69%
 - de bijdrage risicogroepen
 - de bijdragen bestemd voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen
 - de bijdragen bestemd voor een Fonds voor Bestaanszekerheid
 - De bijdragen voor de 2^{de} pensioenpijler
 - ...

Onder de patronale solidariteitsbijdrage, verschuldigd voor de studenten, wordt begrepen, het gedeelte van de solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever (5,42%).

Het bedrag van de premie zal in 4 gelijktijdige stappen worden berekend:

- Stap 1: berekening van het bedrag op basis van de gegevens van het 1^{ste} kwartaal 2020
Dit bedrag is gelijk aan
 - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage van het 1^{ste} kwartaal 2020
 - vermeerderd met het bedrag van de patronale solidariteitsbijdrage, verschuldigd voor de studenten betreffende het 1^{ste} kwartaal 2020
- Stap 2: berekening van het bedrag op basis van de gegevens van het 3^{de} kwartaal 2020
Dit bedrag is gelijk aan
 - het bedrag van de netto patronale basisbijdrage van het 3^{de} kwartaal 2020

- vermeerderd met het bedrag van de patronale solidariteitsbijdrage, verschuldigd voor de studenten betreffende het 3^{de} kwartaal 2020
- Stap 3: vergelijking van de 2 bedragen
 - Het hoogste bedrag van de 2 wordt in aanmerking genomen.
- Stap 4: eventuele vergelijking van het bedrag van de premie, toegekend aan de werkgevers die, in overeenstemming met de ministeriële besluiten van 28 oktober 2020 en 1 november 2020, verplicht hebben moeten sluiten of die door de coronamaatregelen zwaar getroffen zijn (premie 'sluiting'), met het bedrag van de premie, toegekend op basis van de huidige nota (premie 'toeleverancier')
 - Als de werkgever reeds een premie 'sluiting' genoten heeft en hij ook recht heeft op de premie 'toeleverancier', zal de RSZ de 2 bedragen vergelijken.
 - Het bedrag van de premie 'toeleverancier' zal gelijk zijn aan het verschil tussen de premie 'sluiting' en de premie 'toeleverancier' die werd berekend.

Werkgevers kunnen slechts één maal op deze premie aanspraak maken. Indien de premie wordt toegekend op basis van de verklaring van de daling van de omzet of de loonmassa van het 2^{de} kwartaal, dan is deze premie verworven. Ze zal echter geen 2^{de} keer worden toegekend als de werkgever op basis van de daling van de omzet of de loonmassa van het 4e kwartaal een aanvraag indient, ook niet indien er effectief een daling in omzet of loonmassa heeft plaatsgevonden in het 2^{de} en het 4^{de} kwartaal.

Stap 4: Mededeling aan de werkgever van het recht op de premie en het bedrag

De RSZ zal de werkgevers meedelen of ze op basis van de bovenstaande voorwaarden al dan niet recht hebben op de premie, en zo ja, hoeveel die bedraagt. Werkgevers die er voor gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-Box Enterprise te ontvangen (opt in), zullen deze informatie enkel elektronisch via een e-mail in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Stap 5: Storting van de premie op de werkgeversrekening bij de RSZ

Voor werkgevers die recht hebben op de premie op basis van de daling van hun omzet of loonmassa in het 2^{de} kwartaal 2020 stort de RSZ zo snel mogelijk het bedrag van de premie op de rekening van de werkgever bij de RSZ.

De premie zal in eerste instantie worden aangewend om de bijdragen voor het 1^{ste} kwartaal 2021 en vervolgens om de eventuele andere verschuldigde bedragen te betalen. Ze zal hierbij eerst op de oudste schuld worden toegerekend, overeenkomstig artikel 25 van de wet van 27 juni 1969. Indien er na toerekening een saldo overblijft, kan de werkgever om de uitbetaling ervan verzoeken. Wanneer de werkgever niet om uitbetaling verzoekt, zal het saldo worden aangewend voor de eerstvolgende bedragen die aan de RSZ verschuldigd zijn.

Voor werkgevers die recht hebben op de premie op basis van de daling van hun omzet of loonmassa in het 4^{de} kwartaal 2020, stort de RSZ, zodra dit mogelijk is, het bedrag van de premie op de rekening van de werkgever bij de RSZ.

De premie zal in eerste instantie worden aangewend om de bijdragen voor het 2^{de} kwartaal 2021 en vervolgens om de eventuele andere verschuldigde bedragen te betalen. Ze zal hierbij eerst op de oudste schuld worden toegerekend, overeenkomstig artikel 25 van de wet van 27 juni 1969. Indien er na toerekening een saldo overblijft, kan de werkgever om de uitbetaling ervan verzoeken. Wanneer de werkgever niet om uitbetaling verzoekt, zal het saldo worden aangewend voor de eerstvolgende bedragen die aan de RSZ verschuldigd zijn.

Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - coronamaatregel

In het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, is elke **werkgever** of **gebruiker** die voor werkzaamheden in België in de sectoren **bouw, schoonmaak** en **land- en tuinbouw** en in de **vleessector** tijdelijk beroep doet op een **in het buitenland verblijvende** of **wonende werknemer** of **zelfstandige**, verplicht een aantal gegevens in te zamelen en bij te houden. Een uitzondering hierop zijn de uitvoering voor natuurlijke personen van werkzaamheden voor strikt persoonlijke doeleinden (zoals bijvoorbeeld installatie of herstelling van een verkoelingssysteem in de private woning).

Als '**gebruiker**' wordt verstaan degene die hetzij rechtstreeks hetzij via onderaanneming beroep doet op de diensten van deze werknemers of zelfstandigen.

De gegevens moeten opgenomen zijn in een lijst, die **ter beschikking moet worden gehouden** van de diensten belast met de strijd tegen de verspreiding van het virus of met het toezicht op de naleving van de opgelegde dringende maatregelen om de

verspreiding ervan tegen te gaan.

De **geactualiseerde lijst** moet bijgehouden worden vanaf het begin van de werkzaamheden tot en met de 14^{de} dag na het einde ervan met volgende gegevens over de werknemer of de zelfstandige:

- identificatiegegevens
 - naam en voornamen
 - geboortedatum
 - INSZ-nummer (rijksregisternummer of bis-nummer)
- verblijfplaats gedurende de werkzaamheden in België
- telefoonnummer waarop de werknemer of zelfstandige kan worden gecontacteerd
- in voorkomend geval, aanduiding van de personen waarmee hij samenwerkt bij zijn werkzaamheden in België.

Deze gegevens mogen enkel gebruikt worden in het kader van de strijd tegen COVID-19, zoals voor het opsporen en onderzoeken van clusters op hetzelfde adres. Na deze periode moeten ze worden **vernietigd**.

Als de in het buitenland wonende of verblijvende werknemer of zelfstandige ertoe gehouden is een '**Passenger Locator Form** (<https://www.info-coronavirus.be/nl/plf/>)' in te vullen, moet de werkgever of gebruiker bij gebrek aan bewijs dat dit werd ingevuld, erover waken dat nog vóór het begin van de werkzaamheden in België het nodige wordt gedaan.

Contactgegevens en meer informatie over contacttracing vindt u terug op de pagina van Corona virus COVID-19 (<https://www.info-coronavirus.be/nl/contact/>).

Referenties naar de betrokken sectoren zijn opgenomen in het gepubliceerde ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 30 juni 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken (ministerieel besluit van 22 augustus 2020 - BS van 22 augustus 2020).

Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - coronamaatregel

Het ministerieel besluit van 12 januari 2021 (BS van 12 januari 2021) breidt het systeem van **pretracing** uit naar alle sectoren.

In het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, is nu elke **werkgever** of **gebruiker** die voor werkzaamheden in België tijdelijk beroep doet op een **in het buitenland verblijvende of wonende werknemer** of **zelfstandige**, verplicht een aantal gegevens in te zamelen en bij te houden. Een uitzondering hierop blijft de uitvoering voor natuurlijke personen van werkzaamheden voor strikt persoonlijke doeleinden (zoals bijvoorbeeld installatie of herstelling van een verkoelingssysteem in de private woning).

Pretracing buitenlandse arbeidskrachten - update

Ter herinnering, in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, was elke **werkgever** of **gebruiker** die voor werkzaamheden in België tijdelijk beroep doet op een **in het buitenland verblijvende of wonende werknemer** of **zelfstandige**, verplicht een aantal gegevens in te zamelen en bij te houden. Als de in het buitenland wonende of verblijvende werknemer of zelfstandige ertoe gehouden is een '**Passenger Locator Form** (<https://www.info-coronavirus.be/nl/plf/>)' in te vullen, moest de werkgever of gebruiker bij gebrek aan bewijs dat dit werd ingevuld, erover waken dat nog vóór het begin van de werkzaamheden in België het nodige werd gedaan (ministerieel besluit van 22 augustus 2020 - BS van 22 augustus 2020, uitgebreid tot alle sectoren door het ministerieel besluit van 12 januari 2021 - BS van 12 januari 2021).

Deze verplichting tot het bijhouden van gegevens in het kader van pretracing, die voorzien was in het ministerieel besluit van 22 augustus 2020, is opgeheven op 30 juli 2021 door het ministerieel besluit van 27 juli 2021 (BS van 28 juli 2021).

Evenwel, voorziet het artikel 28, §2 van het Samenwerkingsakkoord van 14 juli 2021 tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de verwerking van gegevens met betrekking tot het digitaal EU-COVID-certificaat, het COVID Safe Ticket, het PLF en de verwerking van persoonsgegevens van in het buitenland wonende of verblijvende werknemers en zelfstandigen die activiteiten uitvoeren in België (Belgisch Staatsblad van 23 juli 2021), de volgende regels in het kader van de pretracing:

Als, tijdens de COVID 19 crisis, een werkgever of gebruiker tijdelijk een beroep doet op een in het buitenland wonende of verblijvende werknemer of zelfstandige voor het uitvoeren van werkzaamheden in België, is hij verplicht om, vanaf het begin van de werkzaamheden tot en met de veertiende dag na het einde ervan, een register bij te houden met volgende persoonsgegevens:

- 1° de volgende identificatiegegevens van de in het buitenland wonende of verblijvende werknemer of zelfstandige:

- a) de naam en voornamen;
- b) de geboortedatum;
- c) het INSZ-nummer;
- 2° de verblijfplaats van de werknemer of zelfstandige gedurende zijn werkzaamheden in België;
- 3° het telefoonnummer waarop de werknemer of zelfstandige kan worden gecontacteerd;
- 4° in voorkomend geval, de aanduiding van de personen waarmee de werknemer of zelfstandige tijdens zijn werkzaamheden in België samenwerkt.

Uitzonderingen:

Deze verplichting geldt niet voor de tewerkstelling van grensarbeiders en evenmin wanneer het verblijf van de in het buitenland wonende of verblijvende werknemer of zelfstandige in België minder dan 48 uur duurt. Ze geldt evenmin voor de natuurlijke persoon bij wie of voor wie de werkzaamheden voor strikt persoonlijke doeleinden geschieden (de particulier die zijn privé woning renoveert en beroep doet op de diensten van een zelfstandige of van een onderneming waarvan de werknemers niet in België verblijven).

De persoonsgegevens vermeld in dit register mogen uitsluitend worden gebruikt voor het opsporen en opvolgen van clusters en collectiviteiten op eenzelfde adres in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19. Tevens moeten deze gegevens door de werkgever of gebruiker vernietigd worden na veertien kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van het einde van de betreffende werkzaamheden.

Dit register moet ter beschikking gehouden worden van de inspectie- en controlediensten belast met de bestrijding van de verspreiding van het coronavirus COVID-19 en het toezicht op de naleving van de opgelegde verplichtingen in het kader van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 tegen te gaan.

Telewerk – Toelichting bij de verplichte aangifte met betrekking tot telewerk

De verplichtingen opgelegd door het MB van 28 oktober 2020

Het telethuiswerk is verplicht bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten voor alle personeelsleden, tenzij dit onmogelijk is omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening.

Indien telethuiswerk niet kan worden toegepast, nemen de ondernemingen, verenigingen en diensten de nodige maatregelen om de maximale naleving van de regels van social distancing te garanderen, in het bijzonder het behoud van een afstand van 1,5 meter tussen elke persoon en het verplicht dragen van het masker. Ze zijn verplicht de personeelsleden die niet kunnen telethuiswerken een attest of elk ander bewijsstuk te bezorgen dat de noodzaak van hun aanwezigheid op de werkplaats bevestigt.

De sociale inspectiediensten zijn bevoegd voor het toezicht van het naleven van de verplichtingen inzake het telethuiswerk. Het niet naleven van deze verplichting kan gesanctioneerd worden met ofwel een strafrechtelijke boete ofwel een administratieve geldboete.

Maandelijkse aangifte met betrekking tot het telewerk

De regering heeft tevens beslist dat het toezicht op de naleving moet versterkt worden. Daarom moeten alle werkgevers vanaf de maand april voor **elke maand** een beperkt aantal gegevens aan de RSZ meedelen.

- Het aantal personen werkzaam bij de onderneming. Wanneer de onderneming over meerdere vestigingseenheden beschikt, dient dit per vestigingseenheid vermeld.
- **Het aantal personen werkzaam bij de onderneming die een functie uitoefenen die niet telewerkbaar is.** Wanneer de onderneming over meerdere vestigingseenheden beschikt, dient dit per vestigingseenheid vermeld.

De sociale inspectiediensten zullen deze data als referentiepunt hanteren wanneer zij het naleven van het telewerk controleren. Wie een telewerkbare functie vervult, maar toch in het bedrijf aanwezig is, zal zijn of haar aanwezigheid moeten kunnen verantwoorden.

De aangifte gebeurt via de applicatie 'Corona Telewerkaangifte' op de portaalsite.

Wie doet de aangifte?

De verplichting geldt voor **alle werkgevers**, behalve die ondernemingen die verplicht volledig gesloten zijn.

Degene die de aangifte wil verrichten dient zich aan te melden aan de hand van zijn e-ID, Itsme of de andere technische mogelijkheden die door het toegangssysteem CSAM worden aangeboden.

Er zijn in dit geval meerdere mogelijkheden:

- De onderneming is reeds gekend in het toegangssysteem CSAM en de persoon die in naam van de onderneming een aangifte wil indienen, heeft reeds toegangsrechten die zijn toegekend door de onderneming. **In dit geval kan hij zich aanmelden als vertegenwoordiger van de onderneming.**
- De onderneming is reeds gekend in het toegangssysteem CSAM maar de persoon die in naam van de onderneming een aangifte wil indienen, heeft nog geen toegangsrechten die zijn toegekend door de onderneming. In dat geval kan de Hoofdtoegangsbeheerder van de onderneming die rechten toewijzen via de onlinedienst Toegangsbeheer. Als dit gebeurd is, kan hij zich aanmelden als vertegenwoordiger van de onderneming.
- De onderneming is nog niet gekend in het toegangssysteem CSAM of de persoon die in naam van de onderneming een aangifte wil indienen, heeft nog geen toegangsrechten die zijn toegekend door de onderneming. In dit geval wordt ook toegelaten dat de persoon **zich aanmeldt als burger** met zijn e-ID, Itsme of de andere toegelaten systemen. Wanneer men zich aanmeldt als burger dient men in de aangifte te verklaren dat hij of zij als gevolmachtigde van de onderneming optreedt. De onderneming ontvangt altijd een bevestiging van de aangifte.
- Heeft uw onderneming **meerdere vestigingseenheden**? In dit geval geschiedt de aangifte steeds per **vestigingseenheid**. Het is niet nodig dat één persoon in één keer alle aangiften voor de hele onderneming doet. U kan deze opdracht ook doorgeven aan één of meerdere lokale verantwoordelijken. Ondernemingen met meer dan 20 vestigingseenheden kunnen de gevraagde gegevens met betrekking tot alle vestigingseenheden indienen via de toepassing aan de hand van een gestructureerd excelbestand.

Wanneer moet de aangifte gebeuren?

De aangifte heeft betrekking op de situatie op de eerste werkdag van de maand en wordt uiterlijk ingediend op de zesde kalenderdag van de maand.

- De situatie op de eerste werkdag van april 2021 dient aangegeven op uiterlijk dinsdag 6 april 2021
- De situatie op de eerste werkdag van mei 2021 dient aangegeven op uiterlijk donderdag 6 mei 2021
- De situatie op de eerste werkdag van juni 2021 dient aangegeven op uiterlijk zondag 6 juni 2021

Hoe vult u de aangifte in?

1. Duid aan of uw onderneming over **één of meerdere vestigingseenheden** beschikt. Bij meerdere vestigingseenheden identificeert u de vestigingseenheid aan de hand van het **vestigingseenheidsnummer**.
 - **Met vestigingseenheid wordt bedoeld:** een plaats (gekend met een adres) waarop of van waaruit een hoofd- of nevenactiviteit van de onderneming wordt uitgeoefend (bv. exploitatiezetel, afdeling, atelier, fabriek, magazijn, bureau, winkel...). De vestigingseenheden van uw onderneming kunt u opzoeken in de Public Search van de Kruispuntbank van Ondernemingen (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl>).
 - Elke vestigingseenheid is gekend in de Kruispuntbank van Ondernemingen met een eigen identificatienummer, het **vestigingseenheidsnummer**. Dit nummer is niet hetzelfde als ondernemingsnummer (KBO-nummer) van uw bedrijf. Uw vestigingseenheidsnummers kunt u opzoeken in de Public Search van de Kruispuntbank van Ondernemingen (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl>).
 - Ondernemingen met meer dan 20 vestigingseenheden kunnen de gevraagde gegevens met betrekking tot alle vestigingseenheden indienen via de toepassing aan de hand van een gestructureerd excelbestand.
2. Vul het **aantal personen werkzaam bij de onderneming** in.
 - Het gaat om een foto van uw onderneming op de eerste werkdag van de maand (1 april, 3 mei en 1 juni). Indien de onderneming over meerdere vestigingseenheden beschikt, dient het aantal personen werkzaam in de vestigingseenheid ingevuld te worden.
 - U vermeldt het totale aantal werknemers die de onderneming in dienst heeft (= gebonden door een arbeidsovereenkomst, leerovereenkomst, statuut,...). Voor flexi-werknemers wordt gekeken naar de lopende raamovereenkomsten. Langdurig zieken en personen in tijdscrediet worden ook meegeteld, evenals medewerkers met een ambulante functie (vb koeriers, inspecteurs,...).
 - Maakt uw onderneming op een structurele basis gebruik van uitzendkrachten of werkt er structureel personeel van een andere werkgever in uw vestigingseenheid (bijvoorbeeld onderaannemers, gedetacheerden, bewakingspersoneel,...), dan voegt u het aantal, dat op vermelde data bij u actief is, toe aan het totaal.
 - Dit geldt ook indien er in uw onderneming personen op zelfstandige basis structureel aan het werk zijn (consultants, vennoten, ...). Het gaat dus niet om punctuele aanwezigheden, zoals voor herstellingen, schoonmaak, onderhoud,...

- Uitzendkantoren moeten enkel het eigen personeel aangeven, niet de uitzendkrachten die in principe elders werkzaam zijn. Zij worden geteld bij de gebruiker. Hetzelfde geldt voor ondernemingen die personeel ter beschikking stellen van of structureel laten presteren in een andere onderneming.

3. Vul het aantal personen werkzaam bij uw onderneming met een **niet-telewerkbaar functie** in.

- **Met niet-telewerkbaar functie wordt bedoeld**, elke functie die van nature ter plaatse moet uitgevoerd worden, bijvoorbeeld arbeiders, technische bedienden, onthaalpersoneel, keukenpersoneel, schoonmaakpersoneel, administratieve medewerkers die hun opdrachten niet van thuis kunnen verrichten, ambulante functies zoals inspecteurs, koeriers, thuiszorg, ...
- Het gaat om een foto van het aantal personen werkzaam in uw onderneming op de eerste werkdag van de maand. Indien de onderneming over meerdere vestigingseenheden beschikt, dient het aantal personen werkzaam in de vestigingseenheid ingevuld te worden. Personen die uitzonderlijk aanwezig zijn omdat zij bijvoorbeeld materiaal moeten ophalen, bepaalde documenten uitprinten of een evaluatiegesprek moeten houden, kunnen dit verantwoorden en worden niet opgenomen in het aantal niet-telewerkbaar functies. Hetzelfde geldt voor directieleden en personen die behoren tot het lijnmanagement (bijvoorbeeld ploegbazen, teamchefs, ...).
- Maakt uw onderneming op structurele basis gebruik van uitzendkrachten of werkt er structureel personeel van een andere werkgever in uw vestigingseenheid, dan voegt u het aantal personen zonder telewerkbaar functie, dat op vermelde data bij u actief is, toe aan het totaal.
- Hetzelfde geldt voor de personen die op zelfstandige basis structureel aanwezig zijn.
- Zowel voor de vermelding van het totaal aantal werkzame personen als voor het aantal niet-telewerkbaar functies, kan een **wijziging / rechtzetting** nog gebeuren door opnieuw een aangifte te doen met het totaal aantal werkzame personen in de onderneming / vestiging op de eerste werkdag van de maand en het aantal niet-telewerkbaar functies. De laatst doorgestuurde aangifte vervangt de voorafgaande aangiftes.

4. Vul de **contactgegevens** in waarop de overheid u kan bereiken voor verdere informatie.

5. Controleer het **overzicht** van de aangifte, en dien uw aangifte in.

Na de aangifte wordt een **ontvangstbevestiging** gestuurd naar het opgegeven e-mailadres en naar de e-Box van de onderneming.

Telewerk – Einde verplichte aangifte met betrekking tot telewerk - coronamaatregel

Het telethuiswerk is verplicht bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten voor alle personeelsleden, tenzij dit onmogelijk is omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening. Wel kunnen er terugkeermomenten ingepland worden, mits naleving van een aantal voorwaarden. Voor de maanden april, mei en juni was een registratie verplicht per vestigingseenheid van het totale aantal personen dat er werkzaam is en het aantal personen dat een functie uitoefent die onmogelijk kan worden volbracht via telethuiswerk.

Vanaf 1 juli is telewerk niet langer meer verplicht maar wel sterk aanbevolen en moet ook niet meer worden geregistreerd.

Voor juli 2021 en volgende moeten werkgevers dus geen gebruik meer maken van de applicatie 'Corona Telewerkaangifte' op de portaal-site.

Telewerk – Toelichting bij de verplichte aangifte met betrekking tot telewerk - update 29/11/2021

De verplichtingen opgelegd door de regering

Het telethuiswerk is opnieuw verplicht bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten voor alle personen bij hen werkzaam, tenzij dit onmogelijk is omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening.

Indien telethuiswerk niet kan worden toegepast, nemen de ondernemingen, verenigingen en diensten de nodige maatregelen om de maximale naleving van de regels van social distancing te garanderen, in het bijzonder het behoud van een afstand van 1,5 meter tussen elke persoon en het verplicht dragen van het masker. Ze zijn verplicht de personeelsleden **die niet kunnen telethuiswerken** een attest of elk ander bewijsstuk te bezorgen dat de noodzaak van hun aanwezigheid op de werkplaats bevestigt. Voor meer informatie over het attest of aanvaardbaar bewijsstuk, verwijzen we naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<https://werk.belgie.be/nl>).

De sociale inspectiediensten zijn bevoegd voor het toezicht van het naleven van de verplichtingen inzake het telethuiswerk. Het niet naleven van deze verplichting kan gesanctioneerd worden met ofwel een strafrechtelijke boete ofwel een administratieve geldboete.

Deze update brengt de tekst in overeenstemming met de wijzigingen opgenomen in het koninklijk besluit van 27 november 2021 (BS 27 november 2021).

Maandelijks registratie met betrekking tot het telewerk

Alle werkgevers moeten **maandelijks** een beperkt aantal gegevens aan de RSZ meedelen:

- het aantal personen werkzaam bij de onderneming,
 - wanneer de onderneming over meerdere vestigingseenheden beschikt, dient dit per vestigingseenheid vermeld;
- **het aantal personen werkzaam bij de onderneming die een functie uitoefenen die niet telewerkbaar is**,
 - wanneer de onderneming over meerdere vestigingseenheden beschikt, dient dit per vestigingseenheid vermeld.
- de aangifte heeft betrekking op de **situatie van de 1^{ste} werkdag van de maand** en moet **ingediend** zijn **uiterlijk op de 6^{de} kalenderdag** van de maand;
 - voor de **periode tot en met 31 december** gaat het over de situatie op **woensdag 24 november 2021**. De aangifte moet uiterlijk op dinsdag 30 november 2021 gedaan zijn,

Wanneer er geen wijzigingen zijn voor de daaropvolgende maand moet er geen nieuwe aangifte worden ingediend.

De sociale inspectiediensten zullen deze data als referentiepunt hanteren wanneer zij het naleven van het telewerk controleren. Wie een telewerkbare functie vervult, maar toch in het bedrijf aanwezig is, zal zijn of haar aanwezigheid moeten kunnen verantwoorden.

De aangifte gebeurt via de applicatie 'Corona Telewerkaangifte' op de portaal-site. De procedure en de aangiferegels zijn grotendeels gelijk aan de verplichte aangifte telewerk in het voorjaar 2021.

Wie doet de aangifte?

De registratieplicht geldt voor **alle werkgevers**, behalve voor:

- KMO's waar **minder dan 5 personen** werkzaam zijn, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie,
- inrichtingen die vallen onder het samenwerkingsakkoord van 16 februari 2016 ([- de **politiediensten** zoals bedoeld in artikel 2, 2°, van de wet van 7 december 1998 \(\[Degene die de aangifte wil verrichten dient zich aan te melden aan de hand van zijn e-ID, Itsme of de andere technische mogelijkheden die door het toegangssysteem CSAM worden aangeboden.\]\(http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=40&imgcn.y=16&DETAIL=1998120731%2FN&caller=list&row_id=1&numero=4&rech=7&cn=1998120731&table_name=WET&nm=1998021488&la=N&chercher=t&dt=WET&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dt+contains+++%27WET%27+and+dd+%3D+date%271998-12-07%27+and+actif+%3D+%27Y%27&ddd=1998&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=07&dddm=12#Art.2\) tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op 2 niveau's• onderwijsinstellingen zowel voor hun personeel betaald door de inrichtende machten als het personeel betaald door de Gemeenschappen; deze uitzondering geldt niet voor de universiteiten, privé-scholen en andere opleidingsinstellingen die zelf hun personeel betalen• de operationele diensten van de civiele veiligheid bedoeld in artikel 2, §1, 1°, van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid• de penitentiaire inrichtingen, de rechterlijke orde en de inlichtingendiensten.</div><div data-bbox=\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=40&imgcn.y=4&DETAIL=2016021613%2FN&caller=list&row_id=1&numero=2&rech=2&cn=2016021613&table_name=WET&nm=2016A12077&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&txt1=ongevallen&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272016-02-16%27+and+%28%28+tit+contains+++%28+%27ongevallen%27%29+++%29+or+%28+text+contains+++%28+%27ongevallen%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddd=2016&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=16&dddm=02#Art.2) tussen de Federale Staat en de Gewesten in verband met inrichtingen en activiteiten met gevaarlijke stoffen• werkgevers uit de gezondheidszorg zoals bedoeld in artikel 40 (<a href=)

Er zijn in dit geval meerdere mogelijkheden:

- De onderneming is reeds gekend in het toegangssysteem CSAM en de persoon die in naam van de onderneming een aangifte wil indienen, heeft reeds toegangsrechten die zijn toegekend door de onderneming. **In dit geval kan hij zich aanmelden als vertegenwoordiger van de onderneming.**
- De onderneming is reeds gekend in het toegangssysteem CSAM maar de persoon die in naam van de onderneming een aangifte wil indienen, heeft nog geen toegangsrechten die zijn toegekend door de onderneming. In dat geval kan de Hoofdtoegangsbeheerder van de onderneming die rechten toewijzen via de onlinedienst Toegangsbeheer. Als dit gebeurd is, kan hij zich aanmelden als vertegenwoordiger van de onderneming.
- De onderneming is nog niet gekend in het toegangssysteem CSAM of de persoon die in naam van de onderneming een aangifte wil indienen, heeft nog geen toegangsrechten die zijn toegekend door de onderneming. In dit geval wordt ook toegelaten dat de persoon **zich aanmeldt als burger** met zijn e-ID, ltsme of de andere toegelaten systemen. Wanneer men zich aanmeldt als burger dient men in de aangifte te verklaren dat hij of zij als gevolmachtigde van de onderneming optreedt. De onderneming ontvangt altijd een bevestiging van de aangifte.
- Heeft uw onderneming **meerdere vestigingseenheden**? In dit geval geschiedt de aangifte steeds per **vestigingseenheid**. Het is niet nodig dat één persoon in één keer alle aangiften voor de hele onderneming doet. U kan deze opdracht ook doorgeven aan één of meerdere lokale verantwoordelijken. Ondernemingen met meer dan 20 vestigingseenheden kunnen de gevraagde gegevens met betrekking tot alle vestigingseenheden indienen via de toepassing aan de hand van een gestructureerd excelbestand.

Wanneer moet de aangifte gebeuren?

De aangifte heeft betrekking op de situatie op de 1^{ste} werkdag van de maand en wordt uiterlijk ingediend op de 6^{de} kalenderdag van de maand:

- de situatie op woensdag 24 november 2021 dient aangegeven op uiterlijk dinsdag 30 november 2021.
- de situatie op 3 januari 2022 dient aangegeven op uiterlijk donderdag 6 januari 2022.
- vervolgens telkens de situatie op de 1^{ste} werkdag van de maand en de aangifte uiterlijk op de 6^{de} kalenderdag van de maand tenzij de situatie onveranderd is ten opzichte van de laatste aangifte.

Hoe vult u de aangifte in?

1. Duid aan of uw onderneming over **één of meerdere vestigingseenheden** beschikt. Bij meerdere vestigingseenheden identificeert u de vestigingseenheid aan de hand van het **vestigingseenheidsnummer**.
 - **Met vestigingseenheid wordt bedoeld:** een plaats (gekend met een adres) waarop of van waaruit een hoofd- of nevenactiviteit van de onderneming wordt uitgeoefend (bv. exploitatiezetel, afdeling, atelier, fabriek, magazijn, bureau, winkel...). De vestigingseenheden van uw onderneming kunt u opzoeken in de Public Search van de Kruispuntbank van Ondernemingen (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl>).
 - Elke vestigingseenheid is gekend in de Kruispuntbank van Ondernemingen met een eigen identificatienummer, het **vestigingseenheidsnummer**. Dit nummer is niet hetzelfde als ondernemingsnummer (KBO-nummer) van uw bedrijf. Uw vestigingseenheidsnummers kunt u opzoeken in de Public Search van de Kruispuntbank van Ondernemingen (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl>).
 - Ondernemingen met meer dan 20 vestigingseenheden kunnen de gevraagde gegevens met betrekking tot alle vestigingseenheden indienen via de toepassing aan de hand van een gestructureerd excelbestand.
2. Vul het **aantal personen werkzaam bij de onderneming** in.
 - Het gaat om een foto van uw onderneming op de 1^{ste} werkdag van de maand. Indien de onderneming over meerdere vestigingseenheden beschikt, dient het aantal personen werkzaam in de vestigingseenheid ingevuld te worden.
 - U vermeldt het totale aantal werknemers die de onderneming in dienst heeft (= gebonden door een arbeidsovereenkomst, leerovereenkomst, statuut,...). Voor flexi-werknemers wordt gekeken naar de lopende raamovereenkomsten. Langdurig zieken en personen in tijdscrediet worden ook meegeteld, evenals medewerkers met een ambulante functie (vb koeriers, inspecteurs,...).
 - Maakt uw onderneming op een structurele basis gebruik van uitzendkrachten of werkt er structureel personeel van een andere werkgever in uw vestigingseenheid (bijvoorbeeld onderaannemers, gedetacheerden, bewakingspersoneel,...), dan voegt u het aantal, dat op vermelde data bij u actief is, toe aan het totaal.
 - Dit geldt ook indien er in uw onderneming personen op zelfstandige basis structureel aan het werk zijn (consultants, vennoten, ...). Het gaat dus niet om punctuele aanwezigheden, zoals voor herstellingen, schoonmaak, onderhoud,...
 - Uitzendkantoren moeten enkel het eigen personeel aangeven, niet de uitzendkrachten die in principe elders werkzaam zijn. Zij worden geteld bij de gebruiker. Hetzelfde geldt voor ondernemingen die personeel ter beschikking stellen van of structureel laten presteren in een andere onderneming.
3. Vul het aantal personen werkzaam bij uw onderneming met een **niet-telewerkbaar functie** in.
 - **Met niet-telewerkbaar functie wordt bedoeld,** elke functie die van nature ter plaatse moet uitgevoerd worden, bijvoorbeeld arbeiders, technische bedienden, onthaalpersoneel, keukenpersoneel, schoonmaakpersoneel, administratieve medewerkers die hun opdrachten niet van thuis kunnen verrichten, ambulante functies zoals inspecteurs, koeriers, thuiszorg, ...

- Het gaat om een foto van het aantal personen werkzaam in uw onderneming op de 1^{ste} werkdag van de maand. Indien de onderneming over meerdere vestigingseenheden beschikt, dient het aantal personen werkzaam in de vestigingseenheid ingevuld te worden. Personen die uitzonderlijk aanwezig zijn omdat zij bijvoorbeeld materiaal moeten ophalen, bepaalde documenten uitprinten of een evaluatiegesprek moeten houden, kunnen dit verantwoorden en worden niet opgenomen in het aantal niet-telewerkbaar functies. Hetzelfde geldt voor directieleden en personen die behoren tot het lijnmanagement (bijvoorbeeld ploegbazen, teamchefs, ...).
- Maakt uw onderneming op structurele basis gebruik van uitzendkrachten of werkt er structureel personeel van een andere werkgever in uw vestigingseenheid, dan voegt u het aantal personen zonder telewerkbaar functie, dat op vermelde data bij u actief is, toe aan het totaal.
- Hetzelfde geldt voor de personen die op zelfstandige basis structureel aanwezig zijn.
- Zowel voor de vermelding van het totaal aantal werkzame personen als voor het aantal niet-telewerkbaar functies, kan een **wijziging / rechtzetting** nog gebeuren door opnieuw een aangifte te doen met het totaal aantal werkzame personen in de onderneming / vestiging op de 1^{ste} werkdag van de maand en het aantal niet-telewerkbaar functies. De laatst doorgestuurde aangifte vervangt de voorafgaande aangiftes.

4. Vul de **contactgegevens** in waarop de overheid u kan bereiken voor verdere informatie.

5. Controleer het **overzicht** van de aangifte, en dien uw aangifte in.

Na de aangifte wordt een **ontvangstbevestiging** gestuurd naar het opgegeven e-mailadres.

Telewerk – Einde verplichte aangifte met betrekking tot telewerk

De voorbije maanden was het telethuiswerk opnieuw verplicht bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten voor alle personen bij hen werkzaam, tenzij dit onmogelijk was omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening.

Vanaf 18 februari 2022 is telewerk niet langer meer verplicht maar wel sterk aanbevolen en moet ook niet meer worden geregistreerd.

Voor maart 2022 en volgende moeten werkgevers dus geen gebruik meer maken van de applicatie 'Corona Telewerkaangifte' op de portaal-site.

Betaling vakantiedebetbericht horeca - coronamaatregel

Het koninklijk besluit van 25 april 2021 (BS 30 april 2021) had reeds bepaald dat voor werkgevers die behoren tot het PC 302 (Horeca) de jaarlijkse vakantieafrekening van 10,27 % voor hun arbeiders pas verschuldigd was op 30 september 2021 in plaats van op 31 maart 2021.

De wet van 4 juli 2021 (BS 13 juli 2021) kent nu voor de arbeiders onder het PC 302 een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen bestemd voor het wettelijk vakantiestelsel toe, zodanig dat voor de 4 kwartalen van 2020, het bijdragepercentage van 15,84 % wordt vervangen door het bijdragepercentage van 5,57 % en het gedeelte begrepen in deze bijdrage dat slechts jaarlijks wordt gestort, wordt vastgesteld op 0,00 %.

Dit wil zeggen dat er in 2021 geen jaarlijkse afrekening voor het vakantiegeld van de arbeiders onder het PC 302 moet worden betaald. Er zullen dan ook geen debetberichten worden verstuurd naar de werkgevers voor deze werknemers. Zij zullen hiervan op de hoogte gebracht worden.

De meldingsprocedure bij de Europese Commissie van deze maatregel is nog lopend.