

EERSTE DEEL

ALGEMENE INFORMATIE

TITEL 1

Principes en concept van de DMFA+

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

1.1.101 Hierbij vindt u de versie **januari 2003** van de onderrichtingen waarin wordt uitgelegd hoe de DmfA+ moet worden ingevuld. Deze onderrichtingen moeten worden samen gelezen met het glossarium, waarin op een meer technische manier de in de aangifte te vermelden gegevens worden uitgelegd.

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

Zoals u weet zijn er twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen. Besturen die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...) kunnen de aangifte doen via File transfer (Ftp, Isabel, MQSeries...). Specifiek voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium.

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

H O O F D S T U K 2

ALGEMENE PRINCIPES

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

Om voor deze veelheid van doelstellingen te kunnen dienen, werden alle loon- en arbeidstijdgegevens die de verschillende gebruikers van de DmfA+ nodig hebben geanalyseerd en functioneel in een aantal codes ondergebracht.

Zoals hieronder zal blijken, is bij de uitwerking van de codes van de DmfA+ een duidelijke continuïteit merkbaar met de codes die gehanteerd werden in de RSZPPO-aangifte van vóór 2004.

Het is van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de onderstaande richtlijnen volgt. Het onderbrengen van loon- of arbeidsprestaties onder verkeerde codes, ook al is dat in een aantal gevallen neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, kan ernstige gevolgen hebben voor de sociale rechten van de werknemers.

TITEL 2

Concept van de DMFA+ en vergelijking met de RSZPPO-aangifte voor 2004

H O O F D S T U K 1

CONCEPT VAN DE DMFA+

1.2.101 Net zoals de RSZPPO-aangifte vóór 2004 vertrekt het concept van de driemaandelijke DmfA+ vanuit het principe dat alle gegevens vermeld worden op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijzondere bijdragen en de bijdrageverminderingen) op dat niveau gebeurt.

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

De aangifte moet steeds elektronisch gebeuren. Er zijn verschillende kanalen mogelijk: een systeem van bestandsoverdracht (file transfer) voor grote besturen of voor wie de aangifte voor vele besturen moet doen en een websitetoepassing voor kleine besturen.

H O O F D S T U K 2

VERGELIJKING VAN DE DMFA+ MET DE RSZPPO-AANGIFTE VOOR 2004

1.2.201 DE DMFA+ IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

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

DE RSZPPO-AANGIFTE VÓÓR 2004 IS, ZEER SCHEMATISCH GESTELD, ALS VOLGT GESTRUCTUREERD:

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

Schematisch overzicht van een aantal belangrijke verschilpunten

DmfA+	RSZPPO-aangifte vóór 2004
Eén aangifte per bestuur	Eén of meerdere aangiften per bestuur
Bijdragen berekend per individuele werknemer	Bijdragen berekend per individuele werknemer op het niveau van de werknemerscategorie
Een werknemer wordt één keer aangegeven(1)	Een werknemer wordt aangegeven per werknemerscategorie(2)
Elektronisch	Elektronisch of op papier

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

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

VOORBEELD:

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

In de **RSZPPO-aangifte vóór 2004** wordt deze persoon als volgt aangegeven:

April: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld in de werknemerscategorie "Gesubsidieerde contractueel". Er wordt één werkregime gebruikt.

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

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

In de **DmfA+** wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

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

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

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

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

TWEEDE DEEL

**DE WERKNEMERSLIJN
EN DE
TEWERKSTELLINGSLIJN
EN**

TITEL 1

Inleiding

H O O F D S T U K 1

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

2.1.101 Iedere werknemer wordt op de driemaandelijke aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd. Dat gebeurt in principe op basis van zijn Identificatienummer voor de Sociale Zekerheid (INSZ).

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

Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden.

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

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

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

TITEL 2

De werknemerslijn

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

2.2.101 Zoals gezegd is er per werknemer minstens één werknemerslijn.

In het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werknemerskengetal verandert of meerdere werknemersgetallen heeft (d.w.z. wanneer de bijdragen verschillen), moet u meer dan één werknemerslijn maken. In dat geval moeten de gevraagde gegevens per werknemerslijn vermeld worden.

In essentie is de werknemerslijn het niveau waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. Dit betekent dat, zelfs als de loon- en arbeidstijdgegevens tijdens het kwartaal verder opgesplitst moeten worden (zie hierna), de bijdragen worden berekend op het totaal van de lonen dat op een werknemerslijn betrekking heeft.

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

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

H O O F D S T U K 2

DE WERKGEVERSCATEGORIE

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

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

In de DmfA+ kunnen volgende 9 werkgeverscategorieën worden opgegeven:

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

De waarde 958 (“overige categorieën”) moet onder andere worden opgegeven voor studenten en aalmoezeniers.

H O O F D S T U K 3

HET WERKNEMERSKENGETAL

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

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

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

De tabellen hieronder geven het verband tussen de werknemerskengetallen in de DmfA+ en de werknemerscategorieën in de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2004. Ze bevatten alle werknemerscategoriecodes uit de vroegere aangifte, op enkele categorieën na. De werknemerscategoriecodes 191, 192, 291 en 292 voor het banenplan en 195, 196, 295 en 296 voor het dienstenplan, zijn geschrapt in de DmfA+. Ook enkele werknemerscategoriecodes waarvoor een bijzondere regeling geldt, kunnen na 1.1.2004 niet meer gebruikt worden. Het betreft de codes 710 (monitoren), 731 en 732 (schouwspelartiesten).

In de eerste tabel vindt u voor elk werknemerskengetal in de DmfA+ de corresponderende werknemerscategoriecodes in de aangifte van vóór 1.1.2004. In de tweede tabel wordt voor elke werknemerscategoriecode uit de vroegere RSZPPO-aangifte het overeenstemmende werknemerskengetal in de DmfA+ weergegeven.

De corresponderende werknemerscategoriecodes in de aangifte van vóór 1.1.2004

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

➤ Omschrijving	Werknemers- kengetal in de Dmfa+	Werknemers- categoriecodes vóór 1.1.2004
Contractuele handarbeiders	101	101,102,103,104105 ,132,133,149150,19 3,194,197198
Contractuele handarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	102	164,165,166,167
Contractuele handarbeiders – jongere in dienst gehouden na het einde van startbaanovereenkomst met een contract van onbepaalde duur – wet van 24.12.1999	103	144,145
Handarbeiders-geco's - CONTINGENT	111	112,113,114,121122 ,126,127
Handarbeiders-geco's - PROJECTEN	112	108,115,117,128129
Handarbeiders-geco's – openbare besturen	113	119,120
Handarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8.7.1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22.12.1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	121	138
Handarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren (minder dan 18 jaar) - art. 5bis van het KB van 28.11.1969	131	147
Handarbeiders - jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in het stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding - KB nr. 495 van 31.12.1986	132	140
Handarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28.11.1969 - Brugprojecten - besluit van de Vlaamse Regering van 24.7.1996	133	148
Handarbeiders - leerling met een stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd - KB van 3.11.1987	134	168,169
Contractuele hoofdarbeiders	201	201,202,203,204205 ,232,233,237239,24 9,250,255260,262,2 63,293294,297,298, 275276,277,278
Contractuele hoofdarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	202	264,265,266,267256 ,261
Contractuele handarbeiders – jongere in dienst gehouden na het einde van startbaanovereenkomst	203	244,245

DE WERKNEMERSLIJN

➤ Omschrijving	Werknemers- kengetal in de Dmfa+	Werknemers- categoriecodes vóór 1.1.2004
Hoofdarbeiders-geco's - CONTINGENT	211	212,213,214,221222 ,226,227
Hoofdarbeiders-geco's - PROJECTEN	212	208,215,217,224225 ,228,229
Hoofdarbeiders-geco's – openbare besturen	213	219,220
Hoofdarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8.7.1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22.12.1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	221	238
Hoofdarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren (minder dan 18 jaar) - art. 5bis van het KB van 28.11.1969	231	247
Hoofdarbeiders - jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in het stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding - KB nr. 495 van 31.12.1986	232	240
Hoofdarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28.11.1969 - Brugprojecten - besluit van de Vlaamse Regering van 24.7.1996	233	248
Hoofdarbeiders - leerling met een stageovereenkomst in het kader vorming tot ondernemingshoofd - KB van 3.11.1987	234	268,269
Gesubsidieerd contractueel personeel van de onderwijsinstellingen	241	251,252
Gesubsidieerd contractueel personeel van de onderwijsinstellingen ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	242	257,258
Contractuele geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist - art. 15bis van het KB van 28.11.1969	251	270
Contractuele geneesheren vrijgesteld van bijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27.6.1969	252	271
Vastbenoemden - kinderbijslag RSZPPO	601	601,602,607,608 609,610,611,617618 ,620,621,622623,62 5,626,649650,659,6 60
Vastbenoemden - kinderbijslag niet RSZPPO (enkel GER en GOM)	602	610,611
Gesubsidieerd vastbenoemd personeel van de onderwijsinstellingen	641	651,652
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27.6.1969	651	630,631,632,633635 ,636
Studenten vrijgesteld op grond van art. 17bis van het KB van 28.11.1969	701	700
Bedienaars van de eredienst - art. 13 van het KB van 28.11.1969	711	720

Overeenstemmende werknemerskengetal in de DmfA+

DE WERKNEMERSLIJN

➤ Omschrijving	Werknemers- categoriecodes vóór 1.1.2004	Werknemers- kengetal in de Dmfa+
➤ TIJDELIJKE HANDARBEIDERS (geen geco's of onderwijzend personeel)		
Tijdelijke handarbeiders (vakantie privé)	102	101
Tijdelijke handarbeiders (vakantie publiek)	103	101
Contractuele handarbeiders (vakantie privé)	104	101
Contractuele handarbeiders (vakantie publiek)	105	101
Handarbeiders IBF (vakantie privé)	132	101
Handarbeiders IBF (vakantie publiek)	133	101
Handarbeiders (art. 60, § 7)	138	121
Handarbeiders – 18-25 jaar – KB 495	140	132
Handarbeiders – na startbaan (vak. privé)	144	101
Handarbeiders – na startbaan (vak. publiek)	145	101
Handarbeiders < 18 jaar – KB 495	147	131
Handarb. < 18 jaar – socio-profess. inpassing	148	133
Handarbeiders onderwijs (vakantie privé)	149	101
Handarbeiders onderwijs (vakantie publiek)	150	101
Tijdelijke handarbeiders (vakantie privé) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	164	102
Tijdelijke handarbeiders (vakantie publiek) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	165	102
Contractuele handarbeiders (vakantie privé) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	166	102
Contractuele handarbeiders (vakantie publiek) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	167	102
Handarbeiders – 18-25 jaar – stage ondernemingshoofd – (vakantie privé)	168	134
Handarbeiders – 18-25 jaar – stage ondernemingshoofd – (vakantie publiek)	169	134
Handarbeiders – banenplan – vakantie privé	191	/
Handarbeiders – banenplan – vakantie publiek	192	/
Handarbeiders – doorstromingsprogramma – vakantie privé	193	101
Handarbeiders – doorstromingsprogramma – vakantie publiek	194	101
Handarbeiders – dienstenplan – vakantie privé	195	/
Handarbeiders – dienstenplan – vakantie publiek	196	/
Handarbeiders – activaplan – vakantie privé	197	101
Handarbeiders – activaplan – vakantie publiek	198	101
• TIJDELIJKE HANDARBEIDERS – geco's		
Waals Gewest – 16.07.1992 - project bestrijding sociale uitsluiting	108	112
Waals Gewest – 13.06.1991 – premie 5.081 EUR	112	111
Waals Gewest – 13.06.1991 – premie 10.163 EUR	113	111

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

➤ Omschrijving	Werknemers- categoriecodes vóór 1.1.2004	Werknemers- kengetal in de Dmfa+
openbare besturen – 30.12.1988 – vak. privé	119	113
openbare besturen – 30.12.1988 – vak. publiek	120	113
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – premie 5.701 EUR	121	111
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – prem. 10.907 EUR	122	111
Bruss. Gewest – 05.02.1998 – premie 5.701 EUR	126	111
Bruss. Gewest – 05.02.1998 – premie 9.915 EUR	127	111
Vlaams Gewest – 27.10.1993 - jeugdwerkgar.	128	112
Waals en Bruss. Regering – kinderdagverblijven	129	112
TIJDELIJKE HOOFDARBEIDERS – geen geco's, geneesheren en onderwyzend personeel		
Tijdelijke hoofdarbeiders (vakantie privé)	202	201
Tijdelijke hoofdarbeiders (vakantie publiek)	203	201
Contractuele hoofdarbeiders (vakantie privé)	204	201
Contractuele hoofdarbeiders (vakantie publiek)	205	201
Hoofdarbeiders IBF (vakantie privé)	232	201
Hoofdarbeiders IBF (vakantie publiek)	233	201
Hoofdarbeiders – artikel 60, § 7	238	221
Hoofdarbeiders – 18-25 jaar – KB 495	240	232
Hoofdarbeiders – na startbaan (vak. privé)	244	201
Hoofdarbeiders – na startbaan (vak. publiek)	245	201
Hoofdarb. < 18 jaar – deeltijds leerplicht – KB 495	247	231
Hoofdarb. < 18 jaar – socio-profess. inpassing	248	233
Sociale Maribel (vakantie privé)	262	201
Sociale Maribel (vakantie publiek)	263	201
Tijdelijke hoofdarbeiders (vakantie privé) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	264	202
Tijdelijke hoofdarbeiders (vakantie publiek) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	265	202
Contractuele hoofdarbeiders (vakantie privé) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	266	202
Contractuele hoofdarbeiders (vakantie publiek) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	267	202
Hoofdarbeiders – 18-25 jaar – stage ondernemingshoofd – (vakantie privé)	268	234
Hoofdarbeiders – 18-25 jaar – stage ondernemingshoofd – (vakantie publiek)	269	234
Hoofdarbeiders – banenplan – vakantie privé	291	/
Hoofdarbeiders – banenplan – vakantie publiek	292	/
Hoofdarbeiders – doorstromingsprogramma – vakantie privé	293	201
Hoofdarbeiders – doorstr.progr. – vakantie publiek	294	201

DE WERKNEMERSLIJN

➤ Omschrijving	Werknemers- categoriecodes vóór 1.1.2004	Werknemers- kengetal in de Dmfa+
• TIJDELIJKE HOOFDARBEIDERS – geco's		
Waals Gewest – 16.07.1992 - project bestrijding sociale uitsluiting	208	212
Waals Gewest – 13.06.1991 – premie 5.081 EUR	212	211
Waals Gewest – 13.06.1991 – premie 10.163 EUR	213	211
Waals Gewest – 13.06.1991 – premie 15.245 EUR	214	211
Waals Gewest – 8.11.1990 – premie 17.352 EUR	215	212
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – geco-wep-plus	217	212
openbare besturen – 30.12.1988 – vak. privé	219	213
openbare besturen – 30.12.1988 – vak. publiek	220	220
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – premie 5.701 EUR	221	211
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – prem. 10.907 EUR	222	211
Brussels Gew. – 05.02.1998 – premie 17.724 EUR	224	212
Brussels Gew. – 05.02.1998 – premie 22.310 EUR	225	212
Bruss. Gewest – 05.02.1998 – premie 5.701 EUR	226	211
Bruss. Gewest – 05.02.1998 – premie 9.915 EUR	227	211
Vlaams Gewest – 27.10.1993 - jeugdwerkgar.	228	212
Waals en Bruss. Regering – kinderdagverblijven	229	212
• TIJDELIJK ONDERWIJZEND PERSONEEL		
Niet gesubs. adm. personeel – activaplan – vakantie publiek	237	201
Niet gesubs. adm. personeel – activaplan – vakantie privé	239	201
Niet gesubs. personeel (vakantie publiek)	249	201
Niet gesubs. personeel (vakantie privé)	250	201
Gesubsidieerd personeel behalve muziekscholen	251	241
Gesubsidieerd personeel muziekscholen	252	241
Niet gesubs. personeel – banenplan (vakantie publiek)	254	/
Niet gesubs. personeel – doorstromingsplan (vakantie publiek)	255	201
Niet gesubs. personeel (vakantie publiek) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	256	202
Gesubs. personeel (vakantie publiek) ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	257	242
Gesubs. pers. muziekscholen ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	258	242
Niet gesubs. admin. personeel – banenplan (vakantie privé)	259	/
Niet gesubs. personeel onderwijsinstellingen – vakantie privé - doorstromingsprogramma	260	201
Niet gesubs. personeel – vakantie privé – ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek	261	202
• TIJDELIJKE GENEESHEREN		
Geneesheren – opleiding tot geneesheer-specialist	270	251
Geneesheren vrijgesteld	271	252
Tijdelijke geneesheren (vakantie privé)	275	201

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

➤ Omschrijving	Werknemers- categoriecodes vóór 1.1.2004	Werknemers- kengetal in de Dmfa+
VASTBENOEMDEN (geen geneesheren of onderwijzend personeel)		
gemeenschappelijk pensioenstelsel	601	601
nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen	602	601
Sociale Maribel – gemeenschap. pensioenstelsel	607	601
Sociale Maribel – nieuwe aangeslotenen	608	601
Pensioenstelsel van het politiepersoneel	609	601
eigen pensioenstelsel	610	601
Voorzorgsinstelling	611	601
Sociale Maribel – eigen pensioenstelsel	617	601
Sociale Maribel – verzorgsinstelling	618	601
• VASTBENOEMDE GENEESHEREN		
Geneesheren onderworpen – gemeensch. stelsel	620	601
Geneesheren onderworpen – eigen stelsel	621	601
Geneesheren onderworpen – nieuw aangeslotenen	622	601
Geneesheren onderworpen – verzorgsinstelling	623	601
Geneesheren onderworpen – geen pensioen - gemeenschapp. stelsel	625	601
Gen. onderworpen – geen pensioen - eigen stelsel	626	601
Geneesheren vrijgesteld – gemeenschap. stelsel	630	651
Geneesheren vrijgesteld – eigen stelsel	631	651
Geneesheren vrijgesteld – nieuw aangeslotenen	632	651
Geneesheren vrijgesteld – verzorgsinstelling	633	651
Geneesheren vrijgesteld – geen pensioen – gemeenschapp. stelsel	635	651
Gen. vrijgesteld – geen pensioen – eigen stelsel	636	651
• VASTBENOEMD ONDERWIJZEND PERSONEEL		
Niet-gesubs. personeel – gemeensch. stelsel	649	601
Niet-gesubs. personeel – eigen stelsel	650	601
Gesubsid. personeel behalve muziekscholen	651	641
Gesubsid. personeel muziekscholen	652	641
Niet-gesubs. personeel – nieuwe aangeslotenen	659	601
Niet-gesubs. personeel – verzorgsinstelling	660	601
• PERSONEN WAARVOOR BIJZONDERE REGELING GELDT		
Studenten	700	701
Monitoren en socio-culturele animatoren	710	/
Bedienaars van de eredienst	720	711
Schouwspelartiesten (vakantie privé)	731	/
Schouwspelartiesten (vakantie publiek)	732	/
Vrijwilligers	740	/
Vrijwillig brandweer – handarb. – vakantie privé	771	731
Vrijwillig brandweer – handarb. – vakantie publiek	772	731
Vrijwillige brandweer – hoofdarb. – vakantie privé	781	732

H O O F D S T U K 4

BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL

2.2.401 Het is de begindatum en de einddatum van het **kwartaal**, dus niet te verwarren met de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn (zie hierna).

Deze datums hebben steeds betrekking op het **volledige** kwartaal. Dit betekent dat, ook als de werknemer in de loop van het kwartaal in dienst treedt, als begindatum de eerste dag van het kwartaal wordt opgegeven, **en niet de datum waarop de werknemer in dienst trad.**

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

H O O F D S T U K 5

DE RISICOKLASSE VOOR ARBEIDSONGEVALLEN

2.2.501 Niet van toepassing op de provinciale en plaatselijke besturen.

H O O F D S T U K 6

DE NOTIE GRENSARBEIDER

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

TITEL 3

De tewerkstellingslijn

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

2.3.101

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

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

Niet of niet correct opsplitsen van de gegevens is weliswaar neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, maar kan belangrijke gevolgen hebben voor de correcte berekening van de sociale voordelen van de werknemer.

Opmerking: In de meeste gevallen zullen tewerkstellingslijnen mekaar in de tijd opvolgen. Dat hoeft echter niet noodzakelijk het geval te zijn. Het is eveneens mogelijk dat een werknemer zich bij eenzelfde werkgever op hetzelfde moment in twee "tewerkstellingen" bevindt (bv. een werknemer begint te werken met een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor 15 uren per week en gedurende een bepaalde periode krijgt hij bijkomend een overeenkomst voor 10 uren per week).

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

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

H O O F D S T U K 2

BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN

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

De einddatum van de tewerkstellingslijn moet enkel ingevuld worden indien het einde van de tewerkstelling zich voordoet tijdens of op het einde van het kwartaal.

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

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

H O O F D S T U K 3

DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN

2.3.301 **Verbrekingsvergoeding**

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

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

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

Een voorbeeld: Een bediende wordt ontslagen op 31 augustus 2001 en heeft recht op een verbrekingsvergoeding van 18 maanden. In dat geval vermeldt u de loon- en prestatiegegevens voor hem op de aangifte van het derde kwartaal van 2001 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

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

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

Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

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

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

Opeenvolgende contracten

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

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar opvolgen **zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden**, dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag **uitsluitend** indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat indien het gaat om werknemers van wie de prestaties in uren moeten worden aangegeven (deeltijdsen,

seizoenarbeiders, ...), het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

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

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

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

H O O F D S T U K 4

NACE-CODE

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

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

H O O F D S T U K 5

HET NUMMER VAN HET PARITAIR COMITE

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

H O O F D S T U K 6

AANTAL DAGEN PER WEEK VAN HET ARBEIDSSTELSEL

2.3.601 Dit gegeven moet u zowel voor voltijdse werknemers als voor deeltijdse werknemers meedelen.

Hier vermeldt u een cijfer dat overeenstemt met het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (**ongeacht het aantal uren per dag**).

Er is een essentieel verschil tussen de manier waarop dit cijfer bepaald wordt voor vaste en voor variabele arbeidsregelingen. Een vast arbeidsregime is een regime dat iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Er mag met andere woorden geen gebruik worden gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.

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

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

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

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Maar:

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

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

Met toepassing van deze regels moet het reële aantal dagen van de arbeidsregeling worden aangegeven.

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

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

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

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

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

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

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

Indien het gaat om werknemers die in een **variabele regeling zonder cyclus werken** (=geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal.

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

H O O F D S T U K 7

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

2.3.701 Deze gegevens moet u alleen meedelen voor **deeltijdse werknemers** en voor de voltijdse werknemers voor wie uren moeten worden meegedeeld. Het gaat om gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of arbeidsongeval, gedeeltelijke (gereguleerde) onderbreking van de loopbaan, arbeiders bij tussenpozen en seizoenarbeiders.

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

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

1. **Normaal** betekent de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren of met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite gaat het om de arbeidsduur die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst of de aanstellingsakte en de eventuele aanpassingen daarvan.
2. **Gemiddeld** betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens een zelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstreken over twaalf maanden.
3. Zowel voor de werknemer als voor de maatpersoon wordt rekening gehouden met uren **inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidstijd, indien het gaat om inhaalrust die betaald wordt op het moment dat hij opgenomen wordt.**

Er wordt dus **geen** rekening gehouden met de systemen van arbeidsduurvermindering en toekenning van inhaalrust, wanneer deze inhaalrust indirect betaald wordt door de techniek van het verhoogde uurloon (zie ook de bespreking van het percentage op jaarbasis bij de bespreking van de aangifte van de loongegevens van de werknemer)

Indien in het bestuur voor deeltijdse werknemers een andere regeling geldt inzake arbeidsduurvermindering dan voor de voltijdse werknemers (bv. verhoogd uurloon voor deeltijdsen en betaling van de inhaalrust op het moment dat de rustdagen opgenomen worden voor de voltijdsen), dan berekent men het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon volgens de regeling inzake arbeidsduurverkorting die geldt voor de deeltijdse werknemers.

Voorbeelden:

Een werknemer werkt 20 uur per week (5 dagen van 4 uren) met 1 inhaalrustdag per vier weken die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt. Zijn gemiddeld aantal uren per week is 19 (20+20+20+16 gedeeld door 4) Het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon is 38 (40+40+40+32 gedeeld door 4) Indien het voor dezelfde werknemer zou gaan om een inhaalrustdag die wel betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt, is zijn gemiddeld aantal uren per week 20 (20+20+20+20 gedeeld door 4), en dat van de maatpersoon 40.

Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 6 rustdagen op jaarbasis die niet betaald worden op het moment dat zij opgenomen worden (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 39 (40 x 48 weken verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (=52 weken min 4 weken betaald verlof)).

Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 1 niet op het

moment van de opname ervan betaalde rustdag per 4 weken en 6 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdagen per jaar (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 37 (152 uren x 12 cycli verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (=52 weken min 4 weken betaald verlof)).

H O O F D S T U K 8

TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

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

Worden beschouwd als **voltijds**:

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

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

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

H O O F D S T U K 9

MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD

2.3.901 Dit gegeven alleen invullen in de onderstaande gevallen:

Wettelijke systemen tot collectieve herverdeling van de arbeid, waarbij werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Inbepaalde gevallen (vb. halftijdse vervroegde uitreding en vrijwillige vierdagenweek) is voorzien dat deze werknemers een bedrag krijgen met als doel het loonverliest.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren. Deze bedragen moeten als een apart loonelement worden vermeld (zie looncodes 451 en 452 bij de bespreking van de aangifte van de bezoldiging);

Volledige onderbreking van de loopbaan;

Gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan;

Aangepaste arbeid met loonverlies, d.w.z. wanneer de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert waarvoor hij een verminderd loon ontvangt ten opzichte van het loon dat hij normaal zou moeten ontvangen (bv. bij werkhervatting na een ziekte met toestemming van de adviserende geneesheer).

H O O F D S T U K 1 0

MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID

2.3.1001 **Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier bedoeld:**

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

2 = werknemer aangeworven in het kader van de maatregelen ter activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke dienstverlening (bv. activaplan, doorstromingsprogramma);

3 = werknemer aangeworven in het kader van de herverdeling van de arbeid in de openbare sector (halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagenweek);

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

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

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

11 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

12 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999;

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

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

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

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

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst met toepassing van het KB nr. 495), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (10,11 of 12).

H O O F D S T U K 1 1

STATUUT

2.3.1101 Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de genoemde categorieën behoort.

A = artiest. Het gaat hier om muzikanten en schouwspelartiesten, zowel indien zij worden tewerkgesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst als indien zij werken in de gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst, bedoeld bij artikel 3,2° van het KB van 28 november 1969.

D = thuiswerker. Het zijn de personen bedoeld bij artikel 3,4° van het KB van 28 november 1969, d.w.z. personen die op een door hen gekozen plaats in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten bewerken die één of verschillende handelaars hun hebben toevertrouwd en die alleen werken of gewoonlijk ten hoogste vier helpers tewerkstellen.

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

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 (=arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld). Deze werknemers zijn aangeworven in het kader van een contract van bepaalde duur om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer of om te beantwoorden aan een tijdelijke toename van het werk, of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te verzekeren.

P = politiepersoneel

PC = burgerpersoneel van de politie

M = geneesheren

E = personeel van de onderwijsinstellingen

C = conciërges

V = verzorgend en verplegend personeel en paramedisch personeel

SP = beroepsbrandweerlieden.

B = vrijwillige brandweerlieden.

H O O F D S T U K 1 2

NOTIE GEPENSIONEERD

2.3.1201 Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn (geen brugpensioen).

H O O F D S T U K 1 3

TYPE LEERLING

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

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

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

3 = leerling in opleiding tot ondernemingshoofd

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

H O O F D S T U K 1 4

WIJZE VAN BEZOLDIGING

2.3.1401

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

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

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

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

H O O F D S T U K 1 5

FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN

2.3.1501 Dit nummer moet u vermelden voor iedere werknemer voor wie de bijdragen op forfaitaire lonen worden berekend.

H O O F D S T U K 1 6

CATEGORIE VAN VLIEGEND PERSONEEL

2.3.1601 Deze zone is niet van toepassing op de RSZPPO.

H O O F D S T U K 1 7

BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS)

2.3.1701

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

DERDE DEEL

**DE AANGIFTE VAN DE
LOONGEGEVENS**

TITEL 1

Inleiding

H O O F D S T U K 1

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

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

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

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

TITEL 2

Lijnummer bezoldiging

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

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

TITEL 3

Bezoldigingscode

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

3.3.101 De bezoldigingscode heeft tot doel te bepalen om welk soort voordeel het gaat. Uitgaand van het principe dat er bij de RSZPPO voor elk looncomponent een specifieke looncode bestaat, kunnen in de DmfA+ verschillende looncodes gebruikt worden.

Op de volgende pagina's vindt u per categorie van looncodes een overzicht van de wijzigingen ten opzichte van de aangifte vóór 1.1.2004. De tekst bevat enkel de sterk gewijzigde looncodes of codes waarvoor in de DmfA+ een specifieke regeling geldt. Achtereenvolgens worden de volgende categorieën behandeld:

1. looncodes voor het basisloon
2. looncodes voor vergoedingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst
3. looncodes voor de bijkomende vergoedingen
 - o van algemene aard
 - o specifiek voor bepaalde personeelscategorieën.

De onderstaande omschrijvingen zijn noch een omstandige uiteenzetting van het loonbegrip noch een uitvoerige beschrijving van alle looncodes van de DmfA+. Een volledige en gedetailleerde bespreking van het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en van het loonbegrip waarop pensioenbijdragen voor de vastbenoemden verschuldigd zijn vindt u in de "Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten". Een volledige lijst van alle looncodes met hun omschrijving die met ingang van 1 januari 2004 gebruikt kunnen worden in de RSZPPO-aangifte kunt u terugvinden in het "glossarium" van de DmfA+.

Aan het eind van de bespreking van de looncodes vindt u twee conversietabellen met de bezoldigingscodes van de DmfA+ en de looncodes die vóór 2004 vermeld konden worden in de RSZPPO-aangifte.

H O O F D S T U K 2

LOONCODES VOOR HET BASISLOON

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

Het normaal loon wordt aangegeven met de codes 101 tot 199. Op de voordelen aangegeven met deze looncodes zijn in de regel socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

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

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

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

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

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

Met de looncode 201 wordt de vergoeding voor ziekte en ongeval aangegeven voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon. Het betreft de vergoeding overeenstemmend met 60 % van het gedeelte van het normaal loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsberekening, niet overschrijdt. De looncode 201 wordt in de DmfA+ gebruikt voor alle contractuele handarbeiders en voor de contractuele hoofdarbeiders die aangeworven zijn op proef of voor een periode van minder dan 3 maanden. De aanvullingen voor de tweede week ziekte en de aanvullingen voor de derde en vierde week ziekte worden met respectievelijk de looncode 211 en de looncode 221 aangegeven.

H O O F D S T U K 3

LOONCODES VOOR DE VERGOEDINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

3.3.301 De vergoedingen die aan de werknemer betaald worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, worden aangegeven met de looncodes 131 en 132.

Met de looncode 131 worden de vergoedingen aangeduid die uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat **uitsluitend** om de vergoedingen, die toegekend worden aan contractuele personeelsleden en waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge artikel 19, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969:

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

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

Het is uitsluitend voor de met de looncode 131 te vermelden loongegevens dat de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode moeten worden vermeld (zie verder). Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Met de looncode 132 worden de vergoedingen aangegeven die NIET uitgedrukt worden in arbeidstijd.

Het gaat hier om bedragen:

- betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld afscheidspremies);
- waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn;
- die niet door de looncode 131 beoogd worden.

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

H O O F D S T U K 4

LOONCODES VOOR DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN

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

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

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

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

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

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

bijkomende vergoedingen toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwaartal

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

- eindejaarspremie (looncode 821)
- voordelen in natura, in de vorm van cheques of betaalbons (looncode 803)
- andere toelagen en premies die geen verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties, zoals anciënniteits- of getrouwheidspremie (looncode 818)

Deze premies worden in het algemeen aangegeven in het kwartaal waarin zij worden uitbetaald.

Indien het gaat om premies betaald met een periodiciteit van zes maanden of meer, **én** die meer bedragen dan 20% van andere lonen van de referteperiode, worden ze gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode.

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

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

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

verschillende premies met een verschillende periodiciteit worden betaald, moet men de bedragen opsplitsen.

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

GEWIJZIGDE LOONCODES VOOR DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN VAN ALGEMENE AARD

De **voordelen in natura** moeten in de DmfA+ aangegeven worden met de looncode 803 indien de voordelen onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen. Indien zij vrijgesteld zijn van bijdragen, dient de looncode 403 gebruikt te worden. In de DmfA+ bestaat er geen aparte looncode meer om de voordelen in natura van contractuele conciërges aan te geven.

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

Indien de andere toelagen, premies of vergoedingen toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal, moeten de looncode 418 (vrijgesteld) en de looncode 818 (onderworpen) gebruikt worden.

Indien de vergoedingen rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties, moeten de looncode 419 (vrijgesteld) en de looncode 819 (onderworpen) gebruikt worden.

Met de codes 418, 419, 818 en 819 worden de volgende toelagen of vergoedingen aangegeven:

- vergoedingen voor lasten die niet kunnen beschouwd worden als normaal en onafscheidelijk met het ambt verbonden;
- weddensupplementen voor de vastbenoemde conciërges die geen baremieke wedde ontvangen en betaald worden met voordelen in natura;
- aanvullingen op het wettelijk dubbel vakantiegeld;
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten;
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal;
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal;
- gratificaties, vergoedingen en premies van alle aard;
- voordelen van alle aard;
- inhaalbonificatie.

Voor enkele van deze vergoedingen werden in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 aparte looncodes gebruikt. De voordelen van alle aard werden aangegeven met de looncodes 407 en 807. De inhaalbonificatie werd aangeduid met de looncodes 418 en 818. In de DmfA+ aangifte bestaan voor deze vergoedingen geen aparte codes meer.

De **vergoedingen voor huisvesting of reis- en verblijfskosten** zijn vrijgesteld van bijdragen en dienen met de looncode 446 aangegeven te worden. De twee looncodes die voor deze vergoedingen gebruikt werden in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 (respectievelijk de looncodes 429 en 430) zijn in de DmfA+ vervangen door deze looncode.

De **kosten eigen aan de werkgever** worden in de DmfA+ aangeduid met de looncode 447. Deze kosten hebben zowel betrekking op de terugbetaling door de werkgever van werkkledij, uitrusting en vervoer als op het ter beschikking stellen van werkkledij, uitrusting of vervoer. Er bestaat vanaf 1.1.2004 geen aparte code meer voor kledijvergoeding. Deze vergoeding die vroeger aangegeven werd met de looncode 428, wordt in de DmfA+ ook aangegeven met de looncode 447.

De **vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen toegekend aan andere personeelsleden dan deze van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie** (omzendbrief B.A. 94/09 van 13.07.1994 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap) is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 809 (vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties). In de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 werd deze vergoeding aangegeven met de looncode 438. In de DmfA+ bestaat er geen aparte code meer voor die vergoeding.

De **weddensupplementen en premies** die toegekend worden in het kader van de wet van 10 april

1995 betreffende de **herverdeling van de arbeid in de openbare sector**, dienen met de looncodes 853 en 462 aangegeven te worden.

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

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

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

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

GEWIJZIGDE LOONCODES VOOR DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN SPECIFIEK VOOR BEPAALDE PERSONEELSCATEGORIEËN

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

Voor sommige vergoedingen kan de algemene looncode voor bijkomende vergoedingen gehanteerd worden. In dit geval dient u de personeelscategorie aan te duiden in de zone "statuut van de werknemer" op het niveau van de tewerkstellingslijn van de werknemer. De waarden om deze personeelscategorie aan te duiden, vindt u in het glossarium van de DmfA+ terug.

Een aantal andere vergoedingen die vóór 1.1.2004 met verschillende looncodes aangegeven werden, zijn in de DmfA+ samengevoegd en worden met één looncode aangegeven.

Een aantal looncodes voor vergoedingen die vóór 1.1.2004 door de lokale en provinciale besturen weinig toegekend werden, zijn afgeschaft.

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

De "andere specifieke vergoedingen die verband houden met de in het kwartaal geleverde prestaties" dienen in DmfA+ aangegeven te worden met de looncode 819 of 419.

De "wachtvergoeding" van het verplegend en verzorgend personeel moet in de DmfA+ aangegeven worden met de algemene looncodes 811 en 411. Vanaf 1.1.2004 kunnen hiervoor geen aparte looncodes meer gebruikt worden.

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

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

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

Met de looncode 922 worden het variabel aandeel in de verdeling van de pool en de honoraria aangegeven. De looncode 525 die vóór 1.1.2004 gebruikt werd voor de aangifte van de honoraria, is in de DmfA+ niet meer vervangen door een nieuwe code.

De "andere specifieke vergoedingen" van geneesheren worden in de DmfA+ aangegeven met de looncode 818 of 819 naargelang de vergoedingen onafhankelijk zijn van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal of rechtstreeks verband houden met de geleverde prestaties

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

tijdens een kwartaal. In de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 werden deze vergoedingen aangegeven met de looncode 529.

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

Het vakantiegeld voor de vrijwillige brandweer moet in de DmfA+ aangegeven worden met de algemene looncodes. Vanaf 1.1.2004 zijn de looncodes 543, 544, 545, 546 en 547 niet meer vervangen door looncodes specifiek voor de vrijwillige brandweer.

Voor het dubbel vakantiegeld dat vóór 1.1.2004 met de looncode 543 aangegeven werd, moet in de DmfA+ de looncode 831 (dubbel vakantiegeld) gebruikt worden.

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

Het dubbel vakantiegeld uitdiensttreding voor de derde, vierde en vijfde dag van de vierde vakantieweek werd vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 545. Voor deze sommen moet in de DmfA+ de algemene looncode 434 gebruikt worden.

De twee andere looncodes voor vakantiegeld uitdiensttreding van de vrijwillige brandweer zijn eveneens afgeschaft. De looncode 546 (dubbel vakantiegeld uitdiensttreding) is vanaf 1.1.2004 vervangen door de algemene looncode 832, en de looncode 547 – enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding – door de algemene looncode 833.

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

De nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van de gemeentepolitie en de openbare brandweer (KB van 20.6.1994) worden in de DmfA+ niet meer aangegeven met de looncode 554. Vanaf 1.1.2004 moeten hiervoor de algemene looncodes 409 (vrijgesteld van bijdragen) en 809 (onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen) gehanteerd worden.

De diplomavergoeding voor het personeel van de gemeentepolitie en de openbare brandweer (KB van 20.06.1994) kan in de DmfA+ met de algemene looncode 804 aangegeven worden. De looncode 555 die voor deze vergoeding gebruikt werd vóór 1.1.2004, kan niet meer gehanteerd worden.

Het weddensupplement toegekend aan adjunct-politiecommissarissen die een wachtdienst verrichten in het kader van een permanentie van 22 uur tot 6 uur, op zondagen en op feestdagen, kan in de DmfA+ met de algemene looncode 954 aangegeven worden. De looncode 558 die voor deze vergoeding gebruikt werd voor 1.1.2004, is niet vervangen door een aparte code voor deze vergoedingen.

De meeste andere looncodes voor het **politiepersoneel van het oud statuut** zijn in de DmfA+ behouden. Dit geldt niet voor de vergoeding voor wachtdienst betaald op grond van de besluiten van de Waalse Regering van 16.09.1993 en 14.07.1994 en op grond van de ministeriële besluiten van 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 en 11.12.1997. De bedragen van deze vergoedingen worden in de DmfA+ onder de noemer van de algemene looncode 811 aangegeven. De code 553 die in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 gehanteerd werd voor deze vergoeding, bestaat niet meer.

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

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

- toelage voor bereikbaar en terugroepbaar personeel (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 563)
- toelage voor een ononderbroken dienst van meer dan 24 uur (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 564)
- de functietoelage (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 565)
- toelage voor de opleider (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 566)

forfaitaire toelage voor bepaalde personeelsleden, die belast zijn met de uitvoering van bepaalde opdrachten in het raam van de uitvoering van het federale integratiebeleid (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 567)

toelage voor de mentor (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 568)

toelage "Brussels Hoofdstedelijk Gewest" (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 569)

toelage voor gelegenheidsluchtvaartprestaties (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 570)

toelage voor onderwijsopdrachten (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 571)

selectietoelage (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 572).

De "toelagen en vergoedingen die NIET onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen", worden in de DmfA+ aangegeven met de looncode 561. Met deze looncode worden de volgende vergoedingen aangegeven:

vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 580)

vergoeding voor telefoon (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 581)

vergoeding voor onderhoud van politiehond (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 582)

vergoeding voor vaste dienst bij shape (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 583)

vergoeding voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 584)

vergoeding voor verplaatsing in het raam van de binnenvaart (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 585)

vergoeding voor begrafeniskosten (gemeenschappelijk voor de personeelsleden en ambtenaren van de federale ministeries), evenals de tegemoetkoming van de staat, een gemeente of een meergemeentezone in bepaalde begrafeniskosten (vóór 1.1.2004 aangegeven met de looncode 586).

Voor het voorschot op baremiek loonverschil verbonden met de eenheidsstructuur van de geïntegreerde politie, is er één tijdelijke looncode gecreëerd. De code 559 die in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 gebruikt werd voor deze vergoeding, is in de DmfA+ afgeschaft.

TITEL 4

Overzichtstabellen

H O O F D S T U K 1

OVERZICHTSTABELLEN

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

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

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2004	LOONCODE IN DE DMFA+
Looncodes parallel met prestatiecodes		
basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	101
fooien en bedieningsgelden	110	101
forfaitaire betalingen	111	101
wachtwedde ingevolge fusies	120	101
disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid	121	101
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140	111
voordelen in natura - vastbenoemde conciërges zonder baremieke wedde	150	101
10 % van loon besteed aan opleiding in het kader van een startbaanovereenkomst	160	121
Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst		
vergoeding wegens eenzijdige beëindiging dienstbetrekking door werkgever	130	131 of 13 2
Aangepast loon bij ziekte of ongeval		
ziekte of ongeval: 2 ^e week gewaarborgd loon - 60 % van normale loon – contract. handarbeider	212	201
ziekte of ongeval: aanvulling – 2 ^e week ziekte	213	202
ziekte of ongeval: aanvulling – 3 ^e en 4 ^e week	214	211
ziekte of ongeval: andere aanvulling	215	221
ziekte of ongeval: 2 ^e week gewaarborgd loon – 60 % van normale loon - contract. hoofdarbeider	216	201
volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval – regeling privé-sector	221	/
gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval – regeling privé-sector	231	/
Bijkomende vergoedingen van algemene aard		
loon overuren – voldoende aan art. 30	401	401 of 80 1
loon overuren – niet voldoende aan art. 30	801	801

OVERZICHTSTABELLEN

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2004	LOONCODE IN DE DMFA+
geschenken in natura, in speciën of in cheques – voldoende aan art. 30	403	443
andere voordelen in de vorm van cheques – voldoende aan art. 30	404	402 of 802
andere voordelen in de vorm van cheques – niet voldoende aan art. 30	804	802
voordeel in natura – contractuele conciërges	405	803
voordelen in natura – voldoende aan art. 30	406	403 of 803
voordelen in natura – niet voldoende aan art. 30	806	803
	407	418,818, 419 of 819
voordelen van alle aard – voldoende aan art. 30		
voordelen van alle aard – niet voldoende aan art. 30	807	818 of 819
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408	441
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409	442
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval	411	431
(dubbel) vakantiegeld	412	831
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	413	432
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	414	832
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling	415	833
eindejaarspremie – voldoende aan art. 30	417	421 of 821
eindejaarspremie – niet voldoende aan art. 30	817	821
inhaalbonificatie, sectorieel supplement – voldoende aan art. 30	418	418 of 818
inhaalbonificatie, sectorieel supplement – niet voldoende aan art. 30	818	818
vergoeding vrijwilligers – vrijgesteld	419	/
vergoeding voorbereiding verkiezingen	420	419
haard- en standplaatstoelage	421	444
diplomavergoeding – voldoende aan art. 30	422	404 of 804
diplomavergoeding – niet voldoende aan art. 30	822	804
vergoeding kennis tweede taal – voldoende aan art. 30	423	405 of 805
vergoeding kennis tweede taal – niet voldoende aan art. 30	823	805
toelage hogere functie – voldoende aan art. 30	424	406 of 806

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2004	LOONCODE IN DE DMFA+
vergoeding voor huisvesting	429	446
reis- en verblijfkosten	430	446
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – voldoende aan art. 30	431	407 of 807
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – niet voldoende aan art. 30	831	807
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – voldoende aan art. 30	432	408 of 808
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – niet voldoende aan art. 30	832	808
produktiviteitspremie – voldoende aan art. 30	433	419 of 819
produktiviteitspremie – niet voldoende aan art. 30	833	819
	434	418,419,818 of 81 9
andere toelagen en premies – voldoende aan art. 30		
andere toelagen en premies – niet voldoende aan art. 30	834	818 of 819
vergoeding nacht- en zondagsprestaties – voldoende aan art. 30	435	409 of 809
vergoeding nacht- en zondagsprestaties – niet voldoende aan art. 30	835	809
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – voldoende aan art. 30	436	410 of 810
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – niet voldoende aan art. 30	836	810
wachtvergoeding – voldoende aan art. 30	437	411 of 811
wachtvergoeding – niet voldoende art. 30	837	811
nacht- zaterdag- en andere toelagen (B.A. 94/09 van 13.07.1994 – Vlaamse gem.)	438	809
vergoedingen werknemer als werkgever wettelijke... verplichtingen niet nakomt	440	445
kosten eigen aan de werkgever	441	447
terugbetaling verplaatsingskosten	442	448
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443	449
supplement socialezekerheidsvoordeel	444	460
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3 ^e à 5 ^e dag 4 ^e week	449	434
dubbel vakantiegeld - 3 ^e à 5 ^e dag 4 ^e week	450	433
weddensupplement - 4dagenweek	451	853
premie – halftijdse vervroegde uitdiensttreding	452	462

OVERZICHTSTABELLEN

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2004	LOONCODE IN DE DMFA+
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / tijdelijk personeel	460	812
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / vastbenoemd personeel	860	812
voordeel individueel gebruik voertuig van werkgever	470	852
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490	461
fictief loon – recht werkloosheidsuitkering vastbenoemde werknemer	495	891
fictief loon – recht uitkering ziekte en invaliditeit - vastbenoemde werknemer	496	892
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën onderwijzend personeel		
vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld	501	501
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – voldoende art. 30 – vastbenoemden	502	502
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – niet voldoende aan art. 30	902	902
vergoeding andere bijkomende prestaties	503	903
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – voldoende aan art. 30	506	504 of 904
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – niet voldoende aan art. 30	906	904
verplegend en verzorgend personeel		
weddensupplement buitengewone prestaties – omzendbrief 3.11.1972	511	911 of 912
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties	512	911 of 912
herstructureringspremie (29,75 EUR/maand)	513	818
8% hoofdverplegers	514	913
wachtvergoeding voldoende aan art. 30	515	411 of 811
wachtvergoeding niet voldoende aan art. 30	915	811
1,12 EUR/uur voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	516	914
74,37 EUR/ per jaar voor erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp	517	812
jaarpremie van 12,67 EUR	518	915
	519	418,419,818
andere specifieke vergoedingen voldoende aan art. 30		of 81 9
andere specifieke vergoedingen niet voldoende aan art. 30	919	818 of 819

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2004	LOONCODE IN DE DMFA+
Geneesheren		
barema	521	921
gewaarborgde wedde	522	921
gewaarborgde aandeel in de pool	523	921
variabel deel in de verdeling van de pool	524	922
honoraria	525	922
andere specifieke vergoedingen	529	818 of 819
vrijwillige brandweerlieden		
vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541	541
vergoedingen die in aanmerking komen om de grens van 785,95 EUR te bepalen	542	542
dubbel vakantiegeld	543	831
dubbel vakantiegeld voor 3 ^e , 4 ^e en 5 ^e dag van de 4 ^e vakantieweek	544	433
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding voor 3 ^e , 4 ^e en 5 ^e dag van de 4 ^e vakantieweek	545	434
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding	546	832
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	547	432
politiepersoneel (oud statuut)		
vergoeding voor ambtenaar van Openbaar Ministerie	425	953
weddensupplement adjunct-commissaris	426	954
weddensupplement veldwachter	427	955
weddensupplement (hoofd)inspecteurs gemeentelijke politie (POL 45)	552	956
vergoedingen voor wachtdienst	553	811
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556	957
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters	590	958
specifieke toelagen en vergoedingen – niet onderworpen – ex-rijkswachters	591	959
politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer		
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44)	551	951
nacht-, zaterdag en zondagtoelagen (KB van 20.06.1994)	554	409 of 809

OVERZICHTSTABELLEN

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2004	LOONCODE IN DE DMFA+
politiepersoneel (nieuw statuut)		
voorschot op baremiek loonverschil, verbonden met eenheidsstructuur	559	/
weddenbijslag uitoefening van mandaat	561	962
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	562	963
toelage bereikbaar personeel	563	961
toelage voor ononderbroken dienst van meer dan 24 uur	564	961
functietoelage	565	961
toelage voor de opleider	566	961
forfaitaire toelage voor personeelsleden belast met opdrachten immigratiebeleid	567	961
toelage voor de mentor	568	961
toelage "Brussels Hoofdstedelijk Gewest"	569	961
toelage gelegenheidsluchtvaartprestaties	570	961
toelage voor onderwijsopdrachten	571	961
selectietoelage	572	961
zeegeld	573	964
toelage voor bijzondere rekenplichtige	574	965
toelage voor de secretaris	575	966
vergoeding werkelijke onderzoekskosten	580	561
vergoeding telefoon	581	561
vergoeding voor onderhoud politiehond	582	561
vergoeding voor dienst bij de shape	583	561
vergoeding voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten	584	561
vergoeding verplaatsing binnenvaart	585	561
vergoeding begrafeniskosten	586	561

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFA+	LOONCODE VOOR 1.1.2004
Basisloon		
basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	101, 110, 111, 120, 121 of 150
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	111	140
10 % van loon besteed aan opleiding in het kader van een startbaanovereenkomst	121	160
Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst		
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd	131	130
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – niet uitgedrukt in arbeidstijd	132	130
Aangepast loon bij ziekte of ongeval		
ziekte of ongeval: 60 % van normale loon – 2 ^e week ziekte	201	212 of 216
ziekte of ongeval: aanvulling – 2 ^e week ziekte – contractuelen	202	213
ziekte of ongeval: aanvulling – 3 ^e en 4 ^e week	211	214
ziekte of ongeval: aanvulling – andere	221	215
Bijkomende vergoedingen van algemene aard		
loon overuren – onderworpen	801	401 of 801
loon overuren – vrijgesteld	401	401
voordelen in natura, in de vorm van cheques – onderworpen	802	404 of 804
voordelen in natura, in de vorm van cheques – vrijgesteld	402	404
diplomavergoeding – onderworpen	804	422, 822 of 555
diplomavergoeding – vrijgesteld	404	422
vergoeding kennis 2 ^e taal – onderworpen	805	423 of 823
vergoeding kennis 2 ^e taal – vrijgesteld	405	423
toelage hogere functie – onderworpen	806	424 of 824
toelage hogere functie – vrijgesteld	406	424
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – onderworpen	807	431 of 831
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – vrijgesteld	407	431
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk –	808	432 of 832

OVERZICHTSTABELLEN

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFA+	LOONCODE VOOR 1.1.2004
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – vrijgesteld	408	432
vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagsprestaties – onderworpen	809	435, 438, 554 of 835
vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagsprestaties – vrijgesteld	409	435 of 554
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – onderworpen	810	436 of 836
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – vrijgesteld	410	436
wachtvergoeding – onderworpen	811	437, 837, 515, 553 of 915
wachtvergoeding – vrijgesteld	411	437 of 515
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / onderworpen	812	460, 517 of 860
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / vrijgesteld	412	460
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – onderworpen	818	407, 807, 418, 818, 434, 834, 513, 519, 919, 529
andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	418	407, 418 of 434
andere toelagen en premies – verband met prestaties – onderworpen	819	407, 807, 433, 434, 833, 834, 519, 529 of 919
andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	419	407, 420, 433, 434 of 519
eindejaarspremie – onderworpen	821	417 of 817
eindejaarspremie – vrijgesteld	421	417
(dubbel) vakantiegeld	831	412 of 543
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	832	414 of 546
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling	833	415 of 547
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval	431	411
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	432	413
dubbel vakantiegeld - 3 ^e tot 5 ^e dag van de 4 ^e week	433	450 of 544
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3 ^e tot 5 ^e dag van de 4 ^e week	434	449 of 545

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFA+	LOONCODE VOOR 1.1.2004
weddensupplement - 4dagenweek	853	451
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	441	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	442	409
geschenken in natura, in speciën of in cheques vrijgesteld op basis van artikel 19, § 2	443	403
haard- en standplaatstoelage	444	421
vergoedingen werknemer als werkgever zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt	445	440
vergoeding voor huisvesting, reis- en verblijfkosten	446	429 of 430
kosten eigen aan de werkgever (werkkledij...)	447	428 of 441
verplaatsingskosten van en naar het werk	448	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	449	443
supplement socialezekerheidsvoordeel (bv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking)	460	444
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	461	490
premie – halftijdse vervroegde uitdiensttreding	462	452
fictief loon – recht werkloosheidsuitkering vastbenoemde werknemer	891	495
fictief loon – recht uitkering ziekte en invaliditeit - vastbenoemde werknemer	892	496
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën onderwijzend personeel		
vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld	501	501
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – vastbenoemden – onderworpen	902	502 of 902
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – vrijgesteld	502	502
vergoeding andere bijkomende prestaties	903	503
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – onderworpen	904	506 of 906
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – vrijgesteld	504	506
verplegend en verzorgend personeel		
weddensupplement voor buitengewone prestaties zoals omschreven in omzendbrief 3.11.1972 - onderworpen	911	511
weddensupplement voor buitengewone prestaties zoals omschreven in omzendbrief 3.11.1972 - vrijgesteld	912	/
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties		

OVERZICHTSTABELLEN

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFA ¹	LOONCODE VOOR 1.1.2004
8% hoofdverplegers	914	514
1,12 EUR/uur voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	915	516
jaarpremie van 12,67 EUR	916	518
jaarpremie van 148,74 EUR	917	520
barema, gewaarborgde wedde en gewaarborgd aandeel in de pool	921	521, 522 of 523
variabel deel in de verdeling van de pool en honoraria	922	524 of 525
Brandweerdiensten		
vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541	541
vergoedingen die in aanmerking komen om de grens van 785,95 EUR te bepalen	542	542
Brandweer (oud statuut) en openbare brandweer		
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44)	951	551
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst	952	557
Brandweer (oud statuut)		
vergoeding voor ambtenaar van Openbaar Ministerie	953	425
weddensupplement adjunct-commissaris	954	426 of 558
weddensupplement veldwachter	955	427
weddensupplement (hoofd)inspecteurs gemeentelijke politie (POL 45)	956	552
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	957	556
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters...	958	590
specifieke toelagen en vergoedingen – niet onderworpen – ex-rijkswachters...	959	591

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFA+	LOONCODE VOOR 1.1.2004
politiepersoneel (nieuw statuut)		
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen – onderworpen	961	563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571 of 572
weddenbijslag uitoefening van mandaat	962	561
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	963	562
zeegeld	964	573
toelage voor bijzondere rekenplichtige	965	574
toelage voor de secretaris	966	575
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen – vrijgesteld	561	580, 581, 582, 583, 584, 585 of 586

TITEL 5

Betalingsfrequentie van de premie

H O O F D S T U K 1

BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE

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

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

Voorbeelden:

Iedere maand = "1"

Halfjaarlijks = "6"

Jaarlijks = "12"

Om de twee jaar = "24"

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

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

TITEL 6

Percentage van de bezoldiging op jaarbasis

H O O F D S T U K 1

PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS

3.6.101 Dit percentage moet men **uitsluitend** aangeven als het gaat om een vermindering van de arbeidsduur door middel van de toekenning van een hoger uurloon. Het zijn die systemen waarin de rustdag niet betaald wordt op het moment dat de inhaalrust wordt genomen, maar indirect op het moment dat de “meerprestaties” geleverd worden.

Het gaat om het **percentage op jaarbasis** (uitgedrukt in tienduizendste) dat de verhouding aangeeft tussen het aantal dagen waarvoor een bezoldiging wordt betaald en de effectief te werken dagen. Het aantal dagen waarvoor een bezoldiging moet worden betaald, stemt overeen met het aantal aangegeven effectieve dagen waaraan men het aantal dagen compensatierust toevoegt in het kader van een arbeidsduurvermindering. Het percentage blijft dus **ongewijzigd** zolang hetzelfde systeem van arbeidsduurvermindering van kracht blijft.

Door dit percentage is het mogelijk te bepalen welk gedeelte van het aangegeven loon betrekking heeft op de geleverde prestaties, en welk gedeelte op de erdoor verdiende inhaalrust.

Indien het gaat om systemen waarbij de inhaalrust in uren wordt toegekend, berekent u het percentage op basis van die uren (i.p.v. dagen).

Voorbeeld: in een onderneming waar de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 38 uren is, werken de werknemers effectief 40 uren, en zij krijgen 12 inhaalrustdagen. Op jaarbasis moeten er dus BV. 248 dagen gewerkt worden en worden er 260 dagen bezoldigd (de te werken dagen + de inhaalrustdagen).

In dit geval vermeldt u 10484 ($260/248 \times 10000$ rekenkundig afgerond op de eenheid).

TITEL 7

Bezoldiging

H O O F D S T U K 1

BEZOLDIGING

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

VIERDE DEEL

**DE AANGIFTE VAN DE
PRESTATIEGEGEVENS**

TITEL 1

Inleiding

H O O F D S T U K 1

DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

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

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de prestaties per code. M.a.w., indien een werknemer verschillende soorten aan- of afwezigheid heeft die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd.

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

A. MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS

DE WERKNEMER WERKT VOLTIJDS

DE WERKNEMER WERKT DEELTIJDS

DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN

ALTERNATIEF: OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL

DE AANGIFTE VAN INHAALRUST

B. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

GEWONE CODES

INDICATIEVE CODES

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

TITEL 2

Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

4.2.101 Hoe u de arbeidstijdgegevens uitdrukt, hangt af van de manier waarop uw werknemer is tewerkgesteld. Daarbij is er een essentieel onderscheid tussen deeltijds en voltijds tewerkgestelden.

DE WERKNEMER WERKT VOLTIJDS

DE WERKNEMER WERKT DEELTIJDS

DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN

ALTERNATIEF: OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL

DE AANGIFTE VAN INHAALRUST

H O O F D S T U K 2

DE WERKNEMER WERKT VOLTIJDS

4.2.201 De arbeidstijd van voltijdse werknemers wordt in dagen en in uren aangegeven.
De arbeidstijd wordt in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond.

Het is dus niet zo dat het aantal halve dagen wordt aangegeven, maar wel het aantal dagen tot op een halve dag precies.

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

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

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

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

H O O F D S T U K 3

DE WERKNEMER WERKT DEELTIJDS

4.2.301 In alle gevallen waarin de werknemer deeltijds werkt, wordt de arbeidstijd **zowel in uren als in dagen** uitgedrukt.

Voorbeeld 1: een deeltijdse arbeider die elke dag 4 uur werkt, heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) vakantie genomen.

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

Voorbeeld 2: een deeltijdse arbeider die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen vakantie genomen en de rest (28 volledige dagen en 3 halve dagen) gewoon gewerkt.

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

H O O F D S T U K 4

DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde "prestaties" onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt. Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze

manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juister evenwicht zoeken tussen de codes.

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

H O O F D S T U K 5

ALTERNATIEF: DE OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld 1:

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

Niet geconverteerde aangifte:

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

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

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

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

Geconverteerde aangifte:

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

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

Verklaring:

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

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

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

Voorbeeld 2:

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

Niet geconverteerde aangifte:

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

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

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

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

Geconverteerde aangifte:

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

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

Verklaring:

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

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

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

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

Voorbeeld 3:

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

Niet geconverteerde aangifte:

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

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

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

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

Geconverteerde aangifte:

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

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

Verklaring:

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

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

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

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

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

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

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

Gezien de complexiteit van de conversiemethode, zal de kwaliteit van de door de werkgevers meegedeelde geconverteerde gegevens regelmatig worden geëvalueerd. Waarschijnlijk zal er tevens worden gewerkt met een systeem van proefaangiften, waarbij de werkgevers die met geconverteerde gegevens willen werken, zullen moeten aantonen dat de manier waarop zij converteren voldoende waarborgen biedt voor de correctheid van de gegevens. Zoals reeds meermaals aangehaald is het immers van het allergrootste belang dat de aangifte zo correct mogelijk wordt ingevuld, omdat de gegevens die in de aangifte vermeld worden, rechtstreekse gevolgen hebben op de sociale prestaties van de werknemers.

H O O F D S T U K 6

DE AANGIFTE VAN INHAALRUST

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

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

Meerprestaties die gec recupereerd worden:

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

Inhaalrust in systemen van verhoogd uurloon, worden aangegeven met een specifieke code (20). Andere inhaalrust wordt aangegeven met code 1.

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

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

Meerprestaties die niet gec recupereerd worden:

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

Voor werknemers voor wie uren moeten worden aangegeven, verhogen deze uren meerprestaties het aantal uren meegedeeld met code 1.

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

TITEL 3

Codering van de arbeidstijdgegevens

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

4.3.101 Alle arbeidstijdgegevens worden voor de aangifte gegroepeerd in codes. Dat betekent dat u niet elke component uit de code apart moet aangeven, maar dat u deze componenten moet samenvoegen en aangeven onder de voorgeschreven code.

Hierbij wordt nogmaals herhaald dat het essentieel is dat de prestaties (net als de lonen die erop betrekking hebben) opgesplitst worden per **tewerkstellingslijn**.

Op die manier hebben alle sectoren van sociale zekerheid voldoende gegevens om hun opdracht te vervullen. Enkel waar er zich in de loop van een kwartaal een sociaal risico voordoet moeten bijkomende gegevens worden doorgestuurd, via de aangifte van een sociaal risico.

Verder is het belangrijk te weten dat een bepaalde dag of periode slechts één keer wordt aangegeven. U kan dus nooit een bepaalde dag onder meer dan één code plaatsen.

Om de bespreking van de codes niet te verzwaren wordt bij de codes steeds gesproken van de aangifte van dagen. Het zal duidelijk zijn dat voor de werknemers voor wie zowel dagen als uren moeten worden aangegeven (o.a. deeltijdse werknemers), per code ook het aantal uren moet worden meegedeeld.

We zetten kort de belangrijkste wijzigingen op een rij en beschrijven vervolgens uitvoerig de prestatiecodes die in de DmfA+ kunnen gebruikt worden. Aan het eind van de bespreking vindt u een tabel waarin het verband wordt uitgelegd tussen de in de DmfA+ te gebruiken codes en de vóór 2004 op de RSZPPO-aangifte te vermelden prestatiecodes.

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

GEWONE CODES

INDICATIEVE CODES

VERGELIJKENDE TABEL VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2004 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFA+

H O O F D S T U K 2

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

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

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

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

Het aantal prestatiecodes dat gebruikt werd in aangifte vóór 1.1.2004, is in de DmfA+ drastisch verminderd.

De gegevens in verband met de indienst- en uitdiensttreding worden verkregen via de Dimona-aangifte en moeten geen tweede keer in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden. De prestatiecodes 001 tot 099, die in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004 gebruikt werden om de indienst- en uitdiensttreding van werknemers te melden, kunnen in de DmfA+ niet meer gebruikt worden.

Voor de periodes waarvoor de werkgever de werknemers een loon uitkeert dat aanleiding geeft tot het betalen van socialezekerheidsbijdragen, bestaat er in de DmfA+ slechts één code. De prestatiecodes 101 tot 199 die vóór 1.1.2004 bestemd waren om deze periodes aan te duiden, zijn in de DmfA+ vervangen door één prestatiecode. In de DmfA+ moeten de gegevens voor een zaterdag of een zondag evenmin in de aangifte vermeld worden. Ook deze prestatiecodes zijn dus geëlimineerd.

De meeste prestatiecodes voor de niet gelijkgestelde dagen kunnen met dezelfde code aangegeven worden. De prestatiecodes 301 tot 399 waren hiertoe bestemd vóór 1.1.2004, maar zijn in de DmfA+ sterk gereduceerd.

H O O F D S T U K 3

GEWONE CODES

4.3.301 CODE 1

- normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);
- meerprestaties zonder inhaalrust;
- inhaalrust andere dan inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering (zie echter code 20 voor inhaalrust met het systeem van verhoogd uurloon);
- arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon;
- periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding;
- kort verzuim;
- dwingende reden met behoud van loon;
- afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid;
- gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;
- feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;
- andere afwezigheid met behoud van normaal loon met socialezekerheidsbijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, opleidingsverlof, politiek verlof, ...);
- wettelijke en bijkomende vakantie voor bedienden

Deze code bevat alle dagen waarvoor er een loon wordt betaald waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, en die niet apart moeten worden opgegeven. Elke dag waarvoor u een loon heeft betaald en die u niet onder een andere code kan plaatsten, wordt in deze code gegroepeerd.

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

Concreet betekent dit dat deze dagen als volgt vermeld worden:

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

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

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

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

De wettelijke vakantiedagen die een bediende niet heeft kunnen opnemen omwille van arbeidsongeschiktheid, **mogen niet onder deze code worden aangegeven**. U moet ze aangegeven met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid.

CODE 10

- gewaarborgd loon tweede week;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;

- functie van rechter sociale zaken;

De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte die recht geven op schadeloosstelling zijn niet in deze code vervat, maar worden aangegeven onder een specifieke indicatieve code.

CODE 11

- arbeidsongeschiktheid met aanvulling naar analogie met C.A.O. nr. 12bis/13bis

Hier gaat het:

- om de dagen na de tweede week ziekte of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering van de ziekteverzekering.
- om de dagen na de eerste week in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte, waarvoor het bestuur een supplement betaalt bovenop de vergoeding verschuldigd in het kader van de arbeidsongevallen- of beroepsziekteregeling.

De 7 dagen die volgen op de eerste zeven dagen arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht worden niet vermeld onder deze code, maar zoals gezegd onder code 10. Het gaat dan namelijk over dagen 'arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week'.

CODE 13

- sociale promotie

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

CODE 20

- inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering

Onder deze code plaatst u de opgenomen inhaalrustdagen die kaderen in een systeem waarbij een vermindering van de arbeidstijd verwezenlijkt wordt door de toekenning van compensatiedagen **die niet betaald worden op het moment dat deze dagen effectief genomen worden**, maar indirect door de techniek van het verhoogde uurloon.

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

Let op: enkel de dagen die werkelijk werden opgenomen in de loop van het kwartaal mogen onder deze code worden aangegeven.

De inhaalrust die wel degelijk betaald wordt op het moment dat de inhaalrust genomen wordt, geeft u aan onder code 1.

CODE 21

- de dagen staking/lock-out

Onder deze code plaatst u de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out.

Indien er sprake is van tijdelijke werkloosheid voor volledige dagen ingevolge een staking waaraan de werknemers niet hebben deelgenomen, worden die dagen aangegeven onder de indicatieve code voor tijdelijke werkloosheid.

CODE 22

- syndicale opdracht

Onder deze code plaatst u de dagen van syndicale opdracht, waarvoor u geen loon heeft uitbetaald. Heeft u voor deze periode wel een loon betaald, dan plaatst u ze onder code 1.

CODE 23

- carensdag

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

CODE 24

- verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon

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

CODE 25

- burgerplichten zonder behoud van loon
- openbaar mandaat

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

CODE 30

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

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

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

H O O F D S T U K 4

INDICATIEVE CODES

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

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

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

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

De volgende indicatieve codes worden voorzien:

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

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

- Code 50: ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof);
- Code 51: moederschapsbescherming (=moederschapsbescherming, moederschapsrust en in vaderschapsverlof omgezet moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder);
- Code 52: vaderschaps- of adoptieverlof (te gebruiken voor de zeven dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen);
- Code 60: arbeidsongeval;
- Code 61: beroepsziekte;
- Code 71: economische werkloosheid;
- Code 72: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
- Code 73: jeugdvakantiedagen.

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

H O O F D S T U K 5

**VERGELIJKENDE TABEL VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2004
EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFA+**

4.3.501

CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2004	aangifte dmfa+
indiensttredingscodes		
aanvang stage tot vaste benoeming	001	/
aanvang contract bepaalde duur	003	/
aanvang contract onbepaalde duur	004	/
aanvang tewerkstelling in vaste benoeming	005	/
uitdiensttredingscodes		
einde stage tot vaste benoeming	050	/
pensioen op wettelijk pensioen	051	/
vervroegd pensioen	052	/
vervroegd pensioen wegens ziekte	053	/
einde contract bepaalde duur	054	/
ontslag verleend	055	/
ontslagen	056	/
overlijden	057	/
werkgever betaalt loon en socialezekerheidsbijdragen – geen ziekte		
werkelijk gepresteerde arbeid	101	1
zaterdag, zondag of vervangdag	102	/
wettelijke feestdag of vervangdag	103	1
niet wettelijke vakantiedag	104	1
wettelijk vakantieverlof	105	1
omstandigheidsverlof	106	1
uitzonderlijk verlof wegens overmacht van ziekte/ongeval inwonend persoon	107	1
gecontingenteerd verlof (statuut Vlaamse Gemeenschap)	108	1
bevallingsverlof of vaderschapsverlof (vastbenoemden)	113	1
opvangverlof wegens adoptie of pleegvoogdij	114	1
verlof wegens zwangerschap of lactatie (vastbenoemden)	116	1
wederoproep onder de wapens	120	1
afwezigheid wegens prestaties bij Korps Civiele Bescherming	121	1
afwezigheid vervulling burgerplichten	122	1
verlof wegens politiek mandaat	123	1
disponibiliteit - ontstentenis betrekking	151	1
disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst	152	1
gedetacheerd personeelslid	161	1

DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2004	aangifte dmfa+
arbeidsduurvermindering - verplegend personeel – eindeloopbaan	185	1
schorsing met behoud van wedde	190	1
bezoldigde afwezigheid wegens opleiding - verpleegkundige	198	1
andere vergoede dienstvrijstellingen en afwezigheden	199	1
ziekte/ongeval – werkgever betaalt loon en socialezekerheidsbijdragen		
ziekteperiode gedekt met volledig loon	110	1
arbeidsongeschiktheid wegens arbeid(weg)ongeval	111	1
arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of verwijdering bedreiging door beroepsziekte	112	1
ziekte – zaterdag, zondag en feestdag	115	/
disponibiliteit wegens ziekte (vastbenoemden)	150	1
verlof - verminderde prestaties wegens ziekte (vastbenoemden)	153	1
ziekte/ongeval – werkgever betaalt geen loon waarop socialezekerheidsbijdragen verplicht zijn		
ongeval/ziekte (eerste 12 maanden) (contractuelen)	210	50
carensdag (contractuele handarbeiders)	211	23
ziekte/ongeval (2 ^e week handarbeiders)	212	10
ziekte/ongeval (2 ^e week hoofdarbeiders)	216	10
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ongeval/ziekte (contractuelen)	220	50
volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (regeling privé-sector)	221	60
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (regeling privé-sector)	231	60
afwezigheid na 1 ^e jaar wegens ziekte of ongeval (contractuelen)	350	50
andere dagen werkonderbreking/afwezigheid waarvoor de werkgever geen loon en socialezekerheidsbijdragen betaalt		
moederschapverlof/vaderschapsverlof (contractuelen)	241	51
vaderschapsverlof/adoptieverlof (contractuelen)	242	51
zwangere werkneemster (contractuelen)	245	51
profylactisch verlof	248	50
aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers	250	73
economische werkloosheid	251	71
erkende staking	255	21
lock-out	257	21
staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten	267	25
tussentijdse functie arbeidsgerecht	270	10

CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2004	aangifte dmfa+
wekelijkse afwezigheidsdag wegens – vrijwillige vierdagenweek	290	20
dagen van afwezig halftijdse vervroegde uittrekking (vastbenoemde)	291	20
zaterdag of zondag tijdens periode van afwezigheid	301	/
volledige loopbaanonderbreking	302	30
gedeeltelijke loopbaanonderbreking	303	30
verlof - verminderde prestaties wegens familiale of sociale redenen	304	30
verlof – verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden	305	30
loopbaanonderbreking – verstrekken van palliatieve zorgen	306	30
ouderschapsverlof in kader van onderbreking beroepsloopbaan	307	30
loopbaanonderbreking - bijstand of verzorging ziek gezins- of familielid	308	30
ouderschapsverlof	310	30
onbezoldigd verlof wegens dwingende redenen	311	30
uitzonderlijk verlof voor stage in overheidsdienst of onderwijs	312	30
uitzonderlijk verlof - kandidaatstelling bij verkiezingen	313	30
uitzonderlijk verlof – tijdelijk ambt in het onderwijs	314	30
afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden	315	30
afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen	318	30
verlof - opdracht van algemeen belang	319	30
verlof – ambt bij ministerieel kabinet, politieke partij, vaste vakbondsafgev.	320	30
vrijheidsberoving of internering	321	30
schorsing met verlies van wedde	322	30
ongewettigde afwezigheid	323	30
verlof zonder wedde	324	30
onbezoldigd verloof – politiek mandaat	325	
niet gepresteerde dagen wegens redenen van contract	398	30
andere onbezoldigde afwezigheden	399	30

* : Aanduiding op tewerkstellingslijn, maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

VIJFDE DEEL

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

TITEL 1

Inleiding

H O O F D S T U K 1

DE AANGIFTE VAN GEGEVENS VOOR HET GEHEEL VAN HET BESTUUR

5.1.101 Het principe van de DmfA+ is dat de bijdragen (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen en de bijdrageverminderingen), berekend worden op het niveau van de werknemer.

Voor de onderstaande bijzondere bijdragen is het echter niet nodig de gegevens op te splitsen per individuele werknemer, maar volstaat het op de aangifte het totaal voor het ganse bestuur te vermelden. Meer uitleg over deze bijzondere bijdragen kunt u lezen in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

TITEL 2

De bijdrage van 8,86% op de extralegale pensioenen

H O O F D S T U K 1

DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN

5.2.101 Op iedere storting die een werkgever doet om voor zijn werknemers een extralegaal pensioenvoordeel te financieren, en op iedere storting die hij als aanvulling bij het wettelijk pensioen doet aan zijn ex-werknemers, is een bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% verschuldigd.

Dit gegeven wordt niet voor iedere werknemer apart vermeld. Het volstaat het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen te vermelden, en daarop 8,86% te berekenen.

TITEL 3

Winstparticipaties

H O O F D S T U K 1

WINSTPARTICIPATIES

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

ZESDE DEEL

DE BIJDRAGEVERMINDERI NGEN

TITEL 1

Inleiding

H O O F D S T U K 1

DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN

6.1.101

- A. ALGEMEEN
- B. DE PAPIEREN ATTESTEN
- C. TABEL MET DE OVEREENKOMSTEN
- D. DE CUMULATIES
- E. VERMINDERING PER VERMINDERING
 - 1. HET STARTBANENPLAN
 - 2. DE VERMINDERING VAN DE WERKNEMERSBIJDAGEN VOOR WERKNEMERS MET LAGE LONEN
 - 3. DE VERMINDERINGEN DIE BEREKEND WORDEN IN DE VORM VAN EEN PERCENTAGE VAN HET BRUTOLOON EN WAARVOOR GEEN ARBEIDSVOLUMES MOETEN WORDEN BEREKEND

TITEL 2

Algemeen

H O O F D S T U K 1

ALGEMEEN

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

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

TITEL 3

De papieren attesten

H O O F D S T U K 1

DE PAPIEREN ATTESTEN

6.3.101 Om recht te hebben op bepaalde verminderingen moet de werkgever door middel van een attest aantonen dat de werknemer aan de voor die vermindering gestelde voorwaarden voldoet. In bepaalde gevallen moeten er eveneens attesten voorhanden zijn waaruit blijkt dat de werknemer regelmatig een opleiding volgt (bv. KB nr. 495).

Al deze papieren "attesten" blijven ook na de invoering van de DmfA+ gelden.

Meer bepaald gaat het om:

- de kopie van de arbeidsovereenkomst indien de werkgever aanspraak maakt op de vermindering voor het in dienst houden van de jongere na het einde van die startbaanovereenkomst;
- de kopie van de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst werk-opleiding en het attest waaruit blijkt dat de werknemer de lessen regelmatig volgt (KB nr. 495).

Het bestuur **moet** alle papieren attesten bewaren. De RSZPPO zal in het kader van zijn periodieke controles bij de besturen nagaan of voor de gevraagde verminderingen de nodige attesten beschikbaar zijn.

TITEL 4

Tabel met codes

H O O F D S T U K 1

TABEL MET CODES

6.4.101 In de Dmfa+ moet een code van 4 cijfers worden opgegeven voor het berekenen van de bijdragevermindering.

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

DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN

DmfA+	Omschrijving	Niveau	Datum aanvang	Berekenings-basis
0 0 0 1	Vermindering van de persoonlijke bijdragen voor lage lonen	Werknemerslijn	-	-
1 1 0 1	Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 12 maanden	Tewerkstelling	X	X
1 1 0 5	Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 12 maanden en ouder dan 45 jaar	Tewerkstelling	X	X
1 1 0 2	Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 24 maanden	Tewerkstelling	X	X
1 1 0 6	Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 24 maanden en ouder dan 45 jaar	Tewerkstelling	X	X
1 1 0 4	Banenplan voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar	Tewerkstelling	X	X
1 1 1 1	Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 75 %	Tewerkstelling	X	X
1 1 1 2	Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 100 %	Tewerkstelling	X	X
1 1 4 1	Activering van de werkloosheidsvergoeding (Smet-banen)	Tewerkstelling	-	X
1 2 0 1	Startbaan (systeem werk/opleiding) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 495,79 €)	Tewerkstelling	X	-
1 2 0 2	Startbaan (systeem werk/opleiding) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 1.115,52 €)	Tewerkstelling	X	-
1 2 0 3	Startbaan (gewone arbeidsovereenkomst) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 495,79 €)	Tewerkstelling	X	-
1 2 0 4	Startbaan (gewone arbeidsovereenkomst) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 1.115,52 €)	Tewerkstelling	X	-
1 2 0 5	Gewezen startbanen	Tewerkstelling	X	X
1 2 1 1	Vermindering KB nr. 495 (werk/opleiding)	Tewerkstelling	-	X
1 2 1 2	Vermindering KB nr. 495 (deeltijds leerlichtingen)	Tewerkstelling	-	X

TABEL MET CODES

Voor de codes 1201 tot 1204 (startbaanovereenkomsten), 1211 tot 1213 (KB nr. 495) en 1141 (activering van de werkloosheidsuitkeringen), zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (=codes 1,2,10 of 11).

TITEL 5

De cumulaties

H O O F D S T U K 1

DE CUMULATIES

6.5.101 Zoals hierboven uitgelegd worden de bijdrageverminderingen in de DmfA+ in principe berekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

De wettelijke bepalingen die de verschillende verminderingen regelen, voorzien een aantal cumulatiebepalingen. Zij bepalen met andere woorden of twee verminderingen al dan niet samen mogen worden toegepast.

Voor de toepassing van de DmfA+ geldt volgende zienswijze.

Indien er tussen twee verminderingen een wettelijk cumulatieverbod bestaat, betekent dit dat beide verminderingen niet samen op de bijdragen met betrekking tot **dezelfde tewerkstellingslijn** mogen worden toegepast. Indien u echter voor de werknemer tijdens het kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. de werknemer is in dienst in het begin van het kwartaal, gaat uit dienst en komt een paar weken later weer in dienst), is er geen bezwaar tegen dat u op de bijdragen m.b.t. de eerste tewerkstellingslijn vermindering A toepast, en op de bijdragen m.b.t. de tweede tewerkstellingslijn vermindering B toepast, zelfs als er tussen beide verminderingen een wettelijk cumulatieverbod bestaat. In feite komt een cumulatieverbod tussen twee verminderingen er dus op neer dat beide niet samen mogen worden aangerekend op de bijdragen die betrekking hebben op eenzelfde tewerkstellingslijn.

Indien er tussen twee verminderingen geen cumulatieverbod bestaat, betekent dit dat beide mogen worden toegepast op de bijdragen m.b.t. eenzelfde tewerkstellingslijn. Indien hun totaal evenwel groter is dan de verschuldigde basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, moet één van beide beperkt worden zodat het totaal van de bijdragen niet wordt overschreden. Slechts in de gevallen uitdrukkelijk voorzien in de wetgeving (de vermindering voor laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst) mag de cumulatie van verminderingen tot gevolg hebben dat de bijdragen voor de werknemer voor wie de vermindering aangevraagd wordt, overschreden worden.

De cumulaties die wettelijk toegestaan zijn, vindt u in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

ZEVENDE DEEL

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

TITEL 1

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

H O O F D S T U K 1

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

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

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

LOON

Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.

BIJDRAGE

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

AANTAL DAGEN

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

De begindatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst moet u niet meedelen in de DmfA+. Aangezien echter ook voor studenten een Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling moet gebeuren (DIMONA), zijn deze datums bekend vanaf het moment dat de student in dienst treedt.

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

ACHTSTE DEEL

**BIJDAGEN
ONTSLAGEN
STATUTAIRE
WERKNEMERS**

TITEL 1

Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

H O O F D S T U K 1

BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS

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

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

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

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

- Een **code** die aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd:
1= ziekteverzekering
2= werkloosheid.
- Het **refertebrutoloon** van de werknemer tijdens de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op basis van een wedde die overeenstemt met een voltijdse betrekking.
- Het **bedrag van de bijdrage** verschuldigd op het refertebrutoloon.
- **Aantal dagen** (in een stelsel van 6 dagen per week) waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt.
- De **begin- en einddatum van de referteperiode** (apart voor beide risico's aangezien de referteperiodes verschillen).

INHOUDSOPGAVE

	Pagina (per deel)
EERSTE DEEL	1
ALGEMENE INFORMATIE	1
TITEL 1	3
Principes en concept van de DMFA+	3
HOOFDSTUK 1	3
INLEIDING	3
HOOFDSTUK 2	5
ALGEMENE PRINCIPES	5
TITEL 2	7
Concept van de DMFA+ en vergelijking met de RSZPPO-aangifte voor 2004	7
HOOFDSTUK 1	7
CONCEPT VAN DE DMFA+	7
HOOFDSTUK 2	9
VERGELIJKING VAN DE DMFA+ MET DE RSZPPO-AANGIFTE VOOR 2004	9
TWEEDE DEEL	1
DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN	1
TITEL 1	3
Inleiding	3
HOOFDSTUK 1	3
DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN	3
TITEL 2	5
De werknemerslijn	5
HOOFDSTUK 1	5
INLEIDING	5
HOOFDSTUK 2	7
DE WERKGEVERSCATEGORIE	7
HOOFDSTUK 3	9
HET WERKNEMERSKENGETAL	9
HOOFDSTUK 4	19
BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL	19
HOOFDSTUK 5	21
DE RISICOKLASSE VOOR ARBEIDSONGEVALLEN	21
HOOFDSTUK 6	23
DE NOTIE GRENSARBEIDER	23
TITEL 3	25
De tewerkstellingslijn	25

HOOFDSTUK 1	25
INLEIDING	25
HOOFDSTUK 2	27
BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN	27
HOOFDSTUK 3	29
DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN	29
HOOFDSTUK 4	31
NACE-CODE	31
HOOFDSTUK 5	33
HET NUMMER VAN HET PARITAIR COMITE	33
HOOFDSTUK 6	35
AANTAL DAGEN PER WEEK VAN HET ARBEIDSSTELSEL	35
HOOFDSTUK 7	37
GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON	37
HOOFDSTUK 8	39
TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST	39
HOOFDSTUK 9	41
MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD	41
HOOFDSTUK 10	43
MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID	43
HOOFDSTUK 11	45
STATUUT	45
HOOFDSTUK 12	47
NOTIE GEPENSIONEERD	47
HOOFDSTUK 13	49
TYPE LEERLING	49
HOOFDSTUK 14	51
WIJZE VAN BEZOLDIGING	51
HOOFDSTUK 15	53
FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN	53
HOOFDSTUK 16	55
CATEGORIE VAN VLIEGEND PERSONEEL	55
HOOFDSTUK 17	57
BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS)	57
DERDE DEEL	1
DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS	1
TITEL 1	3
Inleiding	3
HOOFDSTUK 1	3
DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS	3
TITEL 2	5
Lijnummer bezoldiging	5

INHOUDSOPGAVE

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

HOOFDSTUK 4	11
DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN	11
HOOFDSTUK 5	13
ALTERNATIEF: DE OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL	13
HOOFDSTUK 6	17
DE AANGIFTE VAN INHAALRUST	17
TITEL 3	19
Codering van de arbeidstijdgegevens	19
HOOFDSTUK 1	19
INLEIDING	19
HOOFDSTUK 2	21
DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN	21
HOOFDSTUK 3	23
GEWONE CODES	23
HOOFDSTUK 4	27
INDICATIEVE CODES	27
HOOFDSTUK 5	29
VERGELIJKENDE TABEL VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2004 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFA+	29
VIJFDE DEEL	1
DE AANGIFTE VAN GEGEVENS VOOR HET GEHEEL VAN HET BESTUUR	1
TITEL 1	3
Inleiding	3
HOOFDSTUK 1	3
DE AANGIFTE VAN GEGEVENS VOOR HET GEHEEL VAN HET BESTUUR	3
TITEL 2	5
De bijdrage van 8,86% op de extralegale pensioenen	5
HOOFDSTUK 1	5
DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN	5
TITEL 3	7
Winstparticipaties	7
HOOFDSTUK 1	7
WINSTPARTICIPATIES	7
ZESDE DEEL	1
DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN	1
TITEL 1	3
Inleiding	3
HOOFDSTUK 1	3
DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN	3
TITEL 2	5
Algemeen	5

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1 _____	5
ALGEMEEN _____	5
TITEL 3 _____	7
De papieren attesten _____	7
HOOFDSTUK 1 _____	7
DE PAPIEREN ATTESTEN _____	7
TITEL 4 _____	9
Tabel met codes _____	9
HOOFDSTUK 1 _____	9
TABEL MET CODES _____	9
TITEL 5 _____	13
De cumulaties _____	13
HOOFDSTUK 1 _____	13
DE CUMULATIES _____	13
ZEVENDE DEEL _____	1
STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS _____	1
TITEL 1 _____	3
Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage van 7,5% verschuldigd is _____	3
HOOFDSTUK 1 _____	3
STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS _____	3
ACHTSTE DEEL _____	1
BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS _____	1
TITEL 1 _____	3
Bijdragen ontslagen statutaire werknemers _____	3
HOOFDSTUK 1 _____	3
BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS _____	3