Rijksdienst voor sociale zekerheid
van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten
(RSZPPO)

Administratieve instructies voor de werkgevers
2011 – 3e kwartaal

INLEIDING: DE RSZPPO EN ZIJN WETTELIJKE OPDRACHTEN 9

DEEL 1: RSZPPO-WERKGEVERS EN HUN TOEPASSELIJKE STELSELS 10

Titel 1 - De bij de RSZPPO aangesloten werkgevers..... 10

Titel 2 - De bijzondere socialezekerheidsregelingen toepasselijk op de provinciale en plaatselijke besturen..... 12

Hoofdstuk 1. Kinderbijslag 12
A. Wettelijke basis 12
B. Toepasselijk stelsel 12
Hoofdstuk 2. Beroepsziekten 12
A. Wettelijke basis 12
B. Algemene regeling 12
C. Uitzonderingen 12
Hoofdstuk 3. Arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk..... 13
A. Wettelijke basis 13
B. Algemene regeling 13
C. Uitzonderingen 14
D. Opmerkingen 14
Hoofdstuk 4. Jaarlijkse vakantie 14
A. Wettelijke basis 14
B. Algemene regeling 15
Hoofdstuk 5. Pensioenen..... 17
A. Wettelijke basis 17
B. De pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden (publiek stelsel) 17
C. Bijzondere gevallen 18

Titel 3 - De pensioenstelsels van de vastbenoemde personeelsleden van de plaatselijke besturen..... 20

Hoofdstuk 1. Algemeenheden 20
Hoofdstuk 2. Het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (pool 1)..... 20
Hoofdstuk 3. Het stelsel van de nieuwe bij de rijksdienst aangeslotenen (pool 2) 21
Hoofdstuk 4. Het stelsel van de bij een voorzorgsinstelling aangesloten besturen (pool 3)..... 22
Hoofdstuk 5. Het stelsel van de besturen die een eigen pensioenkas bezitten (pool 4) 22
Hoofdstuk 6. Het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie (pool 5) 22
Hoofdstuk 7. Vaststelling van het bijdragepercentage..... 22
Hoofdstuk 8. De aanvraag tot aansluiting bij pool 1 of pool 2..... 23
Hoofdstuk 9. De betaling van pensioenbijdragen voor pool 1 of pool 2 door een voorzorgsinstelling..... 24

Titel 4 - Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan in de gezondheidssector 25

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied 25
Hoofdstuk 2. Voordelen ten behoeve van het personeelslid..... 26
Hoofdstuk 3. Compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties..... 27
Hoofdstuk 4. Personeelsleden in de gezondheidssector die niet kunnen genieten van de voordelen..... 27

DEEL 2: VERPLICHTINGEN VAN EN TOEZICHT OP DE AANGESLOTEN BESTUREN..... 29

Titel 1 - Aanvraag tot toekenning of schrapping van een ondernemingsnummer en een vestigingseenheidsnummer..... 29

Hoofdstuk 1. Toekenning van een ondernemingsnummer 29
Hoofdstuk 2. Schrapping van een ondernemingsnummer 29
Hoofdstuk 3. Toekenning of schrapping van een vestigingseenheidsnummer 29

Titel 2 - Aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO - het werkgeversrepertorium 30

Hoofdstuk 1. Besturen die gehouden zijn om een aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO in te dienen 30
Hoofdstuk 2. Procedure tot aansluiting 30
Hoofdstuk 3. Besturen die geen personeel meer in dienst hebben 31

Titel 3 - De aangiften 32

Hoofdstuk 1. Algemeenheden: het e-governmentproject van de sociale zekerheid 32
Hoofdstuk 2. DimonaPPL 32
A. Het begrip 'Dimona' 32
B. Het elektronisch personeelsbestand 33
C. De DimonaPPL-aangifte: soorten en inhoud 33
D. Doorsturen van de DimonaPPL-aangifte 33
Hoofdstuk 3. De kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL) 33
A. Algemeen 33
B. Indieningstermijn 34
C. Doorsturen van de aangifte 34
D. Gevolgen van het ontbreken van een aangifte of van een laattijdige, onvolledige of onjuiste aangifte 34
E. Sancties wegens laattijdige aangifte 35
Hoofdstuk 4. De aangifte van sociaal risico (ASR) 36
A. Het begrip 'sociaal risico' 36
B. De aangifte van sociaal risico 36
C. Doorsturen van een aangifte van sociaal risico 36
D. De aangiften van sociaal risico voor de lokale en provinciale besturen 37
E. Bijkomende informatie over de ASR 37
Hoofdstuk 5. De pensioenaangifte 38
A. Algemeen 38
B. Indieningstermijn 39
C. Bijkomende informatie over de pensioenaangifte 39
Hoofdstuk 6. De dienstverlener en het 'full service' secretariaat 39

Titel 4 - De betaling van de bijdragen 40

Hoofdstuk 1. Algemeen 40
Hoofdstuk 2. De betalingsmodaliteiten 41
A. Automatische afhouding door de RSZPPO 41
B. Overschrijvingen door het bestuur 41
Hoofdstuk 3. Het facturatiesysteem en de betalingstermijnen 42
A. Algemeen 42
B. De maandelijkse factuur 42
C. De factuur sancties 43
Hoofdstuk 4. De gevolgen bij niet betaling of bij laattijdige betaling 44
A. Ambtshalve afname 44
B. Sancties 44
C. Niet-toepassing van de sancties 45
Hoofdstuk 5. Vaststelling van het maandelijks voorschot inzake socialezekerheidsbijdragen 45
Hoofdstuk 6. De verjaringstermijnen 46
A. De verjaringstermijnen van de bijdragen op het loon 46
B. De verjaringstermijnen van de premies 47

C. De verjaringstermijnen van de bijdragen op de loonachterstallen 47
D. De verjaringstermijnen van de bijdragen op een verbrekingsvergoeding 47

Titel 5 - Het toezicht ... 48

Titel 6 – Inlichtingen van alle aard ... 49

Hoofdstuk 1. Contact met de RSZPPO ... 49
Hoofdstuk 2. De attesten ... 50

DEEL 3: PERSONEEL TOEPASSINGSGEBIED VAN DE SOCIALE ZEKERHEID ... 52

Titel 1 – De contractuele en vastbenoemde personeelsleden van de lokale besturen ... 52

Hoofdstuk 1. De contractuele personeelsleden ... 52
A. Algemeen 52
B. Minderjarigen 53
C. Beroepsinlevingsovereenkomst 53
Hoofdstuk 2. De statutaire personeelsleden ... 54
A. De vastbenoemde personeelsleden 54
B. De stagiairs 54

Titel 2 - Verruimingen ... 55

Hoofdstuk 1. Het sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen ... 55
A. Algemeenheden 55
B. Toepassingsgebied 55
C. Overzicht van beschermde en niet beschermde mandatarissen 55
D. Het sociaal statuut 62
E. Procedure 62
F. Verplichting van de lokale besturen tot het betalen van bijkomende bedragen aan de mandatarissen 62
Hoofdstuk 2. Het sociaal statuut van de onthaalouders ... 63
A. Algemeenheden 63
B. Toepassingsgebied 64
C. Het sociaal statuut 64
D. In de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon- en arbeidstijdgegevens 66
E. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen 67
Hoofdstuk 3. Het sociaal statuut van de kunstenaars ... 68
A. Algemeenheden 68
B. Toepassingsgebied 69
C. Het sociaal statuut 69
D. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen 70
E. De Commissie Kunstenaars 71
Hoofdstuk 4. Het ontslag van vastbenoemde personeelsleden ... 71
A. Algemeenheden 71
B. Betrokken werkgevers 72
C. Betrokken werknemers 72
D. Toekenningsvoorwaarden 72
E. Betaling van de bijdragen 73
F. Verplichtingen van de werkgever 73
Hoofdstuk 5. De geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist ... 74
Hoofdstuk 6. De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de centrale vrijzinnige raad ... 75

Titel 3 - Uitsluitingen ... 76

Hoofdstuk 1. De vrijwillige brandweerlieden ... 76

Hoofdstuk 2. De studenten 77
Hoofdstuk 3. De monitoren 79
Hoofdstuk 4. De geneesheren 80
Hoofdstuk 5. De vrijwilligers 81
A. Vrijwilliger en vrijwilligerswerk 81
B. De vergoedingen voor het vrijwilligerswerk 81
C. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen 83
D. Cumulatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij hetzelfde bestuur 83
E. Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte 83
Hoofdstuk 6. De kunstenaars-vrijwilligers: de kleine vergoedingsregeling 84
A. Voorwaarden met betrekking tot de toegekende vergoedingen 84
B. Voorwaarden met betrekking tot de prestatiedagen 84
C. Voorwaarden met betrekking tot de kunstenaar 85
D. Cumulatieverbod met de vergoedingsregeling voor vrijwilligers 85
E. Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte 85
Hoofdstuk 7. Minderjarigen met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing 86

Titel 4 – De territorialiteit 87

Hoofdstuk 1. De tewerkstelling van een personeelslid in het buitenland 87

DEEL 4: DE BEREKENING VAN DE BIJDRAGEN 88

Titel 1 – Het kwartaal en de arbeidsdag 88

Hoofdstuk 1. Het begrip kwartaal 88
Hoofdstuk 2. Het begrip arbeidsdag 88

Titel 2 - Het loonbegrip 89

Hoofdstuk 1. Het begrip loon dat voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen in aanmerking wordt genomen 89
A. Basisprincipe 89
B. Het algemeen loonbegrip 90
C. Het algemeen loonbegrip: bijzondere gevallen 92
D. Het loonbegrip voor het vastbenoemd personeel 104
E. Overzichtstabel socialezekerheidsbijdragen 106
Hoofdstuk 2. Het begrip loon dat voor de berekening van de pensioenbijdragen van de vastbenoemde personeelsleden in aanmerking wordt genomen 106
A. Basisprincipe 106
B. Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon 106
C. Het niet aan pensioenbijdragen onderworpen loon 108
D. De pensioenbijdragen op de voordelen in natura 108
E. Overzichtstabel pensioenbijdragen 109
Hoofdstuk 3. Het koppelen van lonen aan periodes 109

Titel 3 - De aan de RSZPPO verschuldigde bijdragen 111

Hoofdstuk 1. De bijdragen voor het algemeen socialezekerheidsstelsel van de werknemers 111
A. Algemeenheden 111
B. Het contractueel personeel 111
C. Het vastbenoemd personeel 112
Hoofdstuk 2. De socialezekerheidsbijdragen eigen aan de plaatselijke sector 112
A. De bijdrage voor de sector kinderbijslag 112
B. De bijdrage voor de sector beroepsziekten 112
Hoofdstuk 3. De pensioenbijdrage voor de vastbenoemde personeelsleden van de plaatselijke besturen 113

Hoofdstuk 4. De overige bijdragen 113
A. De loonmatigingsbijdrage 113
B. De werkgeversbijdrage voor werkloosheid 114
C. De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid 115
D. De bijdrage betreffende de toekenning en de betaling van een vakbondspremie 116
E. De bijzondere inhouding op het (dubbel) vakantiegeld 117
F. De bijzondere bijdrage op de stortingen door de werkgevers verricht tot vorming van extralegale pensioenvoordelen 117
G. De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig 118
H. De solidariteitsbijdrage voor de tewerkstelling van studenten 121
I. De werkgeversbijdrage ter bevordering van initiatieven inzake kinderopvang 121
J. De werkgeversbijdrage voor de financiering van het Asbestfonds 121
K. De egalisatiebijdrage voor pensioenen 122
L. De solidariteitsbijdrage op door de werkgever betaalde verkeersboetes 122
M. De bijdrage voor de tweede pensioenpijler van contractuele personeelsleden 123
N. De bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst 123
O. De bijdragen in het kader van het conventioneel brugpensioen. 123
P. De solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties 127
Hoofdstuk 5. De inhoudingen op de pensioenen 127
A. De RIZIV-inhouding op de pensioenen en aanvullende voordelen 127
B. De bijzondere solidariteitsafhouding op de pensioenen 128

DEEL 5 – TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN EN BIJDRAGEVERMINDERINGEN 130

Titel 1 - Verminderingen van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen 130

Hoofdstuk 1. Werkbonus 130
A. Toepassingsgebied 130
B. Berekening van de vermindering 131
Hoofdstuk 2. Herstructurering 134
A. Toepassingsgebied 134
B. Berekening van de vermindering 135
C. Formaliteiten 136

Titel 2 - Doelgroepverminderingen 137

Hoofdstuk 1. Kenmerken en berekeningswijze 137
A. Kenmerken van de doelgroepvermindering 137
B. Berekening van de forfaitaire vermindering 137
C. Toerekening van de doelgroepvermindering 139
D. Cumulatie van verminderingen van werkgeversbijdragen 139
E. Soorten doelgroepvermindering 140
Hoofdstuk 2. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - activaplan 140
A. Betrokken werkgevers 140
B. Betrokken werknemers 141
C. Vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en eventuele activering van de werkloosheidsuitkering 143
D. Uitbreiding van het activaplan voor specifieke maatregelen 146
E. Werkkaart 148
F. Uitbetaling van een werkuitkering 149
G. Overzichtstabel langdurig werkzoekenden – activaplan 150
Hoofdstuk 3. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden – doorstromingsprogramma 151
A. Doorstromingsprogramma in het Vlaams Gewest 152

B. Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 157
Hoofdstuk 4. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekende - sociale inschakelingseconomie (sine) 162
A. Toepassingsgebied werkgevers 163
B. Toepassingsgebied werknemers. 163
C. Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden 164
D. Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie 167
Hoofdstuk 5. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers – laaggeschoolden met een startbaanovereenkomst..... 168
A. Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst 168
B. Tewerkstellingsverplichting van de werkgever 169
C. Soorten startbaanovereenkomst 172
D. Modaliteiten: de werkkaart 173
E. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen 174
F. Startbaanovereenkomsten gesloten vóór 1-1-2004 176
Hoofdstuk 6. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers – minderjarigen..... 177
Hoofdstuk 7. Doelgroepvermindering voor herstructurering 177
A. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen 178
B. Verhoogde voordelen voor de opleiders en de begeleiders 178
C. Formaliteiten 180
Hoofdstuk 8. Doelgroepvermindering voor mentors..... 180

Titel 3 – Andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen..... 181

Hoofdstuk 1. Herverdeling van de arbeid in de openbare sector..... 181
A. De halftijdse vervroegde uittreding 181
B. De vrijwillige vierdagenweek 184
Hoofdstuk 2. Tewerkstelling op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet 187
A. Algemeenheden 187
B. Betrokken werkgevers 187
C. Betrokken werknemers 187
D. Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen 188
E. Besteding van de vrijgekomen bedragen 188
F. De derden-gebruikers 189
G. Toekenningsvoorwaarden 189
H. Controle 189
Hoofdstuk 3. De gesubsidieerde contractuelen..... 190
A. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen 190
B. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen 191
Hoofdstuk 4. Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico 193
A. Algemeenheden 193
B. Betrokken werkgevers 193
C. Betrokken werknemers 193
D. Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en bij een preventieve verwijdering uit het beroepsrisico 193
E. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen 194
F. De verwijdering van een zwangere werkneemster 194

Titel 4 - Tewerkstellingsmaatregelen met premiebetaling (federale overheid) 196

Hoofdstuk 1. Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF) 196
A. Betrokken werkgevers 196
B. Betrokken werknemers 196
C. Premiebedrag 197

D. Onderwerping aan de socialezekerheidsbijdragen 198
Hoofdstuk 2. De veiligheidscontracten ... 198
A. Algemeenheden 198
B. De veiligheids- en preventiecontracten 198
C. Begeleiding van alternatieve strafrechtelijke maatregelen 199
D. Criminaliteitspreventie en opvang inzake drugverslaving (drugplan) 199
E. Financiële hulp op het vlak van veiligheid en inbraakpreventie 200
Hoofdstuk 3. De Sociale Maribel ... 200
A. Algemeenheden 200
B. Betrokken werkgevers 201
C. Betrokken werknemers en bedrag van het forfait Sociale Maribel 203
D. Bedrag van de financiële tussenkomst 204
E. Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling 204
F. Modaliteiten 207
G. De ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen 208
H. Het opleidingsproject tot verpleegkundigen 208
I. Toegelaten cumulaties 208

DEEL 6: RICHTLIJNEN VOOR HET INVULLEN VAN DE AANGIFTEN ... 210

Titel 1 - Inleiding ... 210

Titel 2 – Richtlijnen voor het invullen van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (DimonaPPL) ... 211

Hoofdstuk 1. Inleiding ... 211
Hoofdstuk 2.Toepassingsgebied van de aangifteplicht ... 211
A. Werkgevers 211
B. Werknemers 211
Hoofdstuk 3. Kanalen (procedure) ... 213
A. Procedure 213
B. Internetapplicatie 214
C. Gestructureerde berichten (via batch) 214
Hoofdstuk 4. Soorten aangiftes ... 214
A. Aangifte van indiensttreding van een personeelslid ("indienstmelding") 214
B. Aangifte van uitdiensttreding van een personeelslid ("uitdienstmelding") 216
C. De wijziging van een gedane aangifte 216
D. De annulatie van een gedane aangifte 217
Hoofdstuk 5. Gevraagde gegevens ... 217
A. De identificatie van de werkgever 217
B. De identificatie van het personeelslid 218
C. De hoedanigheid van het personeelslid 218
Hoofdstuk 6. Wat gebeurt er verder met de aangifte? ... 219
Hoofdstuk 7. Gevolgen van de aangifte: vereenvoudiging van sociale documenten en toegang tot het Personeelsbestand ... 220
Hoofdstuk 8. Schema van de aangifte ... 221
Hoofdstuk 9. Bijkomende informatie over de DimonaPPL-aangifte ... 222

Titel 3 – Richtlijnen voor het invullen van de multifunctionele aangifte voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (DmfAPPL) ... 223

Hoofdstuk 1. Algemene principes van de DmfAPPL ... 223
A. Algemene principes van de DmfAPPL 223
B. Concept van de DmfAPPL 223
C. Aangifte met een internetapplicatie of via gestructureerde berichten 224

Hoofdstuk 2. De werkgever 225
Hoofdstuk 3. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen..... 225
A. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen 225
B. De werknemerslijn 226
C. De tewerkstellingslijn 233
Hoofdstuk 4 - De aangifte van de loongegevens 257
A. De aangifte van de loongegevens 257
B. Lijnnummer bezoldiging 257
C. Bezoldigingscode 257
D. Betalingsfrequentie van de premie 273
E. Bezoldiging 273
Hoofdstuk 5. De aangifte van de prestatiegegevens 275
A. De aangifte van de prestatiegegevens 275
B. Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers 275
C. Codering van de arbeidstijdgegevens 283
Hoofdstuk 6. De aangifte van de ter beschikking gestelde bedrijfsvoertuigen 293
Hoofdstuk 7. De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon 294
A. De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon 294
B. De bijdrage van 8,86 % op de extralegale pensioenen 294
C. De bijdrage verschuldigd op het dubbel vakantiegeld 295
D. De solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig 295
Hoofdstuk 8. De bijdrageverminderingen 296
A. Algemeen 296
B. Tabel met codes 296
Hoofdstuk 9. Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is 300
Hoofdstuk 10. Bijdragen ontslagen statutaire werknemers..... 301
Hoofdstuk 11. De bijdragen in het kader van het conventioneel brugpensioen. 302
Hoofdstuk 12. Inlichtingen over de tewerkstelling 304
A. Inlichtingen over de tewerkstelling 304
B. Maatregelen non-profit 304
C. Ziekteperiode vastbenoemd personeelslid 305
D. Ter beschikking gestelde personeelsleden 305
E. De vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector 306
F. De vrijstelling van bijdrage – aanvullend pensioen 307
Hoofdstuk 13. De gegevens met betrekking tot de berekening van de pensioenen in het stelsel van de overheidssector (het project Capelo)..... 308
A. Aangifte van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector 309
B. De baremieke wedde 324
C. Weddebijslagen 339
Hoofdstuk 14. De wijzigende socialezekerheidsaangifte..... 348
A. Algemeen 348
B. Verjaarde kwartalen 348
C. Niet verjaarde kwartalen 348
Hoofdstuk 15. Bijkomende informatie over de DmfAPPL 350

INLEIDING: DE RSZPPO EN ZIJN WETTELIJKE OPDRACHTEN

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) werd opgericht bij de wet van 1-8-1985 houdende sociale en diverse bepalingen.

De RSZPPO komt voort uit het vroegere bijzonder kinderbijslagfonds voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, waarvan de opdrachten werden overgenomen.

De Rijksdienst is een openbare instelling van sociale zekerheid, waarvan de leiding berust bij het Beheerscomité en waarvan het dagelijks bestuur wordt uitgeoefend door de administrateur-generaal en zijn adjunct. Hij staat onder het toezicht van de Ministers van Sociale Zaken en van Binnenlandse Zaken.

Sedert 1-1-1986 is de RSZPPO de socialezekerheidsinstelling voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten. Hij is belast met volgende opdrachten:

1. de inning van de socialezekerheidsbijdragen, en een aantal met socialezekerheidsbijdragen gelijkgestelde bijdragen;
2. de inning van de pensioenbijdragen die verschuldigd zijn voor de financiering van het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (pool 1), het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (pool 2) en het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie (pool 5);
3. de uitbetaling van de gezinsprestaties ten gunste van het personeel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;
4. de toekenning van diverse voordelen via de Gemeenschappelijke Sociale Dienst.

DEEL 1: RSZPPO-WERKGEVERS EN HUN TOEPASSELIJKE STELSELS

Titel 1 - De bij de RSZPPO aangesloten werkgevers

1.1.101.

Zijn van rechtswege aangesloten bij de RSZPPO, de publiekrechtelijke werkgevers opgesomd in artikel 32 van de op 19-12-1939 samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers.

Het betreft:

- de gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten;

  Worden bedoeld:
  - o de OCMW's;
  - o de OCMW-verenigingen, bedoeld bij Hoofdstuk XII van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de OCMWs en bij Titel VIII, Hoofdstuk I van het Vlaams decreet van 19-12-2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
  - o de openbare kassen van lening, bedoeld bij artikel 276 van de Nieuwe Gemeentewet;
  - o de autonome gemeentebedrijven.

    Titel VII, hoofdstuk II, afdeling II van het Vlaams gemeentedecreet van 15-7-2005 en titel VI, hoofdstuk V van de Nieuwe Gemeentewet voorzien in de mogelijkheid voor de gemeenten om, op initiatief van hun gemeenteraad, «autonome gemeentebedrijven» op te richten voor het beheer van hun activiteiten met industrieel en/of handelskarakter. Het autonoom gemeentebedrijf bezit rechtspersoonlijkheid en is een instelling, onderscheiden van de gemeente die het bedrijf heeft opgericht. Nochtans blijft het onderworpen aan de controle van de gemeente waaruit het is ontstaan.
- de verenigingen van gemeenten:
  - o in de zin van het decreet van de Vlaamse Raad van 6-7-2001 houdende intergemeentelijke samenwerking voor de intercommunales waarvan het gehele ambtsgebied binnen de grenzen van het Vlaams Gewest valt;
  - o in de zin van boek V van het eerste deel van het Waals Wetboek van de plaatselijke democratie en decentralisatie voor de intercommunales waarvan het gehele ambtsgebied binnen de grenzen van het Waals Gewest valt;
  - o in de zin van de wet van 22-12-1986 op de intercommunales voor de intercommunales van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en voor de intergewestelijke intercommunales;
- de lokale politiezones opgericht op grond van de wet van 7-12-1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;
- de agglomeraties en de federaties van gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de agglomeraties en van de federaties van gemeenten;

- de provincies;
- de openbare instellingen die afhangen van de provincies;

  Worden bedoeld:

  - de "autonome provinciebedrijven". Titel VII, hoofdstuk II, afdeling II van het Vlaams provinciedecreet van 9-12-2005 en Titel VIIter van de provinciewet van 30-4-1836 voorzien in de mogelijkheid voor de provincies om, op initiatief van hun provincieraad, autonome provinciebedrijven op te richten. Het autonome provinciebedrijf bezit rechtspersoonlijkheid en is een afzonderlijke instelling, onderscheiden van de provincie die het bedrijf heeft opgericht. Nochtans blijft het onderworpen aan de controle van de provincie waaruit het is ontstaan.
  - de Provinciale OntwikkelingsMaatschappijen in het Vlaams Gewest (POM's), opgericht volgens het decreet van 7-5-2004 van de Vlaamse Raad.
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC);
- de gewestelijke economische instellingen bedoeld in de hoofdstukken II en III van de kaderwet van 15-7-1970 houdende de organisatie van de planning en economische decentralisatie, gewijzigd bij het decreet van 25-5-1983 van de Waalse Gewestraad, de ordonnantie van 20-5-1999 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het decreet van 27-6-1985 van de Vlaamse Raad;

  Worden bedoeld de Economische en Sociale Raad van het Waals Gewest (CESRW), de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB), de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).
- de door de Koning aangewezen instellingen bedoeld bij de wet van 16-3-1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut en dit voor hun personeelsleden die geen aanleiding geven tot het betalen aan de RSZ van een bijdrage voor de kinderbijslagregeling voor werknemers, voor zover ze niet verplicht zijn rechtstreeks gezinsbijslag te betalen aan die personeelsleden;

  In concreto betreft het volgende 2 instellingen: de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- de verenigingen van meerdere hierboven vermelde instellingen;
- de v.z.w. «Vlaamse Operastichting» voor de personeelsleden die vastbenoemd waren bij de Intercommunale «Opera voor Vlaanderen» en met behoud van hun statuut werden overgenomen.

Titel 2 - De bijzondere socialezekerheidsregelingen toepasselijk op de provinciale en plaatselijke besturen

Hoofdstuk 1. Kinderbijslag

A. Wettelijke basis

1.2.101.

De bij het Koninklijk Besluit van 19-12-1939 samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers vormen de algemene wettelijke basis.

B. Toepasselijk stelsel

1.2.102.

De werkgevers bedoeld bij artikel 32 van voornoemde samengeordende wetten - d.w.z. al de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers - zijn onderworpen aan het bij deze wetten voorziene stelsel, onder voorbehoud van bepaalde afwijkingen bepaald bij het Koninklijk Besluit van 26-3-1965 betreffende de kinderbijslag toegekend aan sommige categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden van de door de RSZPPO uitbetaalde kinderbijslag zijn minstens even gunstig als de kinderbijslag die aan het Rijkspersoneel wordt toegekend.

Hoofdstuk 2. Beroepsziekten

A. Wettelijke basis

1.2.201.

De wet van 3-7-1967 betreffende de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector stelt de basisprincipes vast voor de arbeidsongevallen en de beroepsziekten in de overheidssector. Het is een kaderwet die slechts uitwerking heeft voor zover uitvoeringsbesluiten worden genomen.

B. Algemene regeling

1.2.202.

De gemeenten, de openbare instellingen die ervan afhangen, de intercommunales, de provincies, de openbare instellingen die afhangen van de provincies, de diensten van de colleges van de VGC en de FGC worden voor al hun personeelsleden onder de toepassing van de wet van 3-7-1967 gebracht door het Koninklijk Besluit van 21-1-1993 tot uitvoering van de wet van 3-7-1967 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, ten gunste van sommige personeelsleden uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, aangesloten bij de RSZPPO.

C. Uitzonderingen

1.2.203.

De bij de RSZPPO aangesloten gewestelijke economische instellingen en de instellingen van openbaar nut vallen onder de wet van 3-7-1967 ingevolge het Ko-

ninklijk Besluit van 5-1-1971 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten in de overheidssector.

Onder de beroepsziekteregeling van de privésector, georganiseerd door de gecoordineerde wetten van 3-6-1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, vallen:

- de kunstenaars;
- de onthaalouders.

Hoofdstuk 3. Arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk

A. Wettelijke basis

1.2.301.

In de regel zijn de bij de RSZPPO aangesloten besturen onderworpen aan de arbeidsongevallenregeling van de publieke sector, georganiseerd door de wet van 3-7-1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

B. Algemene regeling

1.2.302.

De wet van 3-7-1967 is van toepassing op:

- het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst, van de gemeenten, de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de korpsen van de lokale politie, de provincies, de openbare instellingen die afhangen van de provincies, de administraties en andere colleges van de VGC en FGC op grond van het Koninklijk Besluit van 13-7-1970;
- het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst van de bij de RSZPPO aangesloten gewestelijke economische instellingen en instellingen van openbaar nut krachtens het Koninklijk Besluit van 12-6-1970 betreffende de schadeloosstelling, ten gunste van de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk;
- het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst van de verenigingen van gemeenten waarvan minstens één personeelslid onderworpen is aan een publiekrechtelijk statuut op grond van het Koninklijk Besluit van 13-7-1970.

Vereist wordt dat tenminste één statutair personeelslid in dienst is van de intercommunale. Het volstaat niet dat de intercommunale vroeger een statutair personeelslid tewerkstelde of dat de statuten nog steeds in de mogelijkheid voorzien statutair personeel in dienst te nemen.

C. Uitzonderingen

1.2.303.

De arbeidsongevallenregeling van de privésector, georganiseerd door de wet van 10-4-1971, is van toepassing op:

- de verenigingen van gemeenten en autonome gemeentebedrijven zonder personeelslid met een publiekrechtelijk statuut;
- de autonome provinciebedrijven;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist, die vallen onder artikel 15bis van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969;
- de onthaalhouders;
- de kunstenaars.

D. Opmerkingen

1.2.304.

Volgens de wet van 3-7-1967 kan de uitvoerende macht rechtspersonen of instellingen aanduiden die het professioneel risico (met inbegrip van de eruit voortvloeiende vergoedingen en renten) van de provinciale en plaatselijke besturen moeten dragen. De uitvoerende macht kan eveneens bij Koninklijk Besluit de overheidsdiensten zelf verplichten om een verzekering af te sluiten tegen arbeidsongevallen. Tot op heden is dit echter niet gebeurd.

Indien de tewerkstellende overheidsdienst zulks wenst, staat het hem vrij om een verzekering af te sluiten bij een daartoe bevoegde verzekeringsmaatschappij om zich, geheel of gedeeltelijk, te beschermen tegen de kosten die een arbeidsongeval met zich mee kan brengen. In het geval dat de tewerkstellende overheid geen gebruik maakt van dit zogenaamde verzekeringsrecht, moet het professionele risico uiteraard geheel gedragen worden door de overheidsdienst zelf.

Hoofdstuk 4. Jaarlijkse vakantie

A. Wettelijke basis

1.2.401.

1. «Publiek stelsel» (vakantieregeling openbare sector)

Het «publiek stelsel» van de jaarlijkse vakantie wordt voor de Waalse en de Brusselse besturen nog steeds bepaald bij het Koninklijk Besluit van 30-1-1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's Lands Algemeen Bestuur.

Voor de Vlaamse besturen wordt dit georganiseerd bij het Besluit van de Vlaamse Regering van 13-9-2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel (het zogenaamde 'Vlaams Vakantiebesluit').

2. «Stelsel privébedienden» (vakantieregeling privésector)

Het «stelsel privébedienden» van de jaarlijkse vakantie wordt bepaald bij de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en bij Titel III van het Koninklijk Besluit van 30-3-1967 tot bepaling van de

algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Artikel 17 van de wet van 26-6-1992 houdende sociale en diverse bepalingen stelt inzake jaarlijkse privévakantieregeling een einde aan het onderscheid tussen handarbeiders en hoofdarbeiders bij de provinciale en plaatselijke besturen. Wanneer het bestuur het «stelsel privébedienden» toepast, wordt steeds de regeling van de hoofdarbeiders toegepast, ook op de handarbeiders.

Daaruit volgt dat het vakantiegeld aan de handarbeiders van de provinciale en plaatselijke besturen niet door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie wordt betaald, doch altijd rechtstreeks door het bestuur zelf.

B. Algemene regeling

1.2.402.

De algemene regeling is van toepassing op de gemeenten, de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten, de intercommunales, de VGC en de FGC.

Voor deze besturen moet een onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende personeelscategorieën.

1. De vastbenoemde personeelsleden
Voor de vastbenoemde personeelsleden is steeds het «publiek stelsel» van toepassing krachtens artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet.

Voor het onderwijzend personeel is eveneens het publieke stelsel van toepassing krachtens artikel 12 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 tot uitvoering van de socialezekerheidswet van 27-6-1969.

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen (geco's)
In het Vlaams en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt de vakantieregeling van de geco's bepaald bij het Koninklijk Besluit van 30-3-1987 tot uitvoering van artikel 8 van het Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen. Op grond van deze bepalingen zijn deze geco's niet onderworpen aan het privévakantiestelsel voor de bedienden. Zij genieten een specifieke regeling van jaarlijkse vakantie: bovenop de normale bezoldiging voor de vakantiedagen ontvangen zij een supplement dat minstens gelijk is aan het vakantiegeld van het vastbenoemd personeel, berekend en betaald volgens het «publieke stelsel».

In het Waals Gewest genieten de gesubsidieerde contractuelen (= APE) hetzelfde vakantiestelsel als de "gewone" contractuele personeelsleden van het provinciaal of plaatselijk bestuur.

3. De werknemers tewerkgesteld op grond van artikel 60 § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 op de OCMW's
Deze werknemers genieten dezelfde regeling van jaarlijkse vakantie als deze die geldt voor de geco's.

4. De contractuelen
Voor de contractuele personeelsleden die geen geco's zijn en die geen tewerkgestelden zijn op grond van artikel 60, § 7 in het Vlaams en het Brussels Hoofdste-

delijk Gewest, verschilt de regeling voor de plaatselijke besturen en voor de provinciale besturen.

a. De plaatselijke besturen

De plaatselijke besturen (de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de instellingen ondergeschikt aan de gemeenten) dienen vast te stellen welke regeling inzake jaarlijkse vakantie van toepassing is op de niet vastbenoemde personeelsleden. Zij hebben de keuze tussen enerzijds het "publieke stelsel" en anderzijds het "stelsel privébedienden".

Met het oog op een éénduidige, in de praktijk gemakkelijk toepasbare kwalificatie van het stelsel onderscheidt de RSZPPO op basis van het vakantiereglement de volgende situaties:

- Indien het plaatselijk bestuur geen eigen vakantiereglement aangenomen heeft, dan is het "stelsel privébedienden" van toepassing.
- Indien het plaatselijk bestuur een vakantiereglement aangenomen heeft dat **uitdrukkelijk** verwijst naar de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten of het Koninklijk Besluit van 30-3-1967, dan is het "stelsel privébedienden" van toepassing.
- Indien het plaatselijk bestuur een vakantiereglement aangenomen heeft dat **geen enkele** verwijzing bevat naar de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten of het Koninklijk Besluit van 30-3-1967, dan is het "publiek stelsel" van toepassing. Het vakantiestelsel wordt ook als publiek aanzien als het uitgewerkte vakantiereglement slechts minimaal afwijkt van het "stelsel privébedienden".

b. De provinciale besturen

De provinciale besturen behoren voor hun contractueel personeel tot het "publiek stelsel". Ingevolge de artikelen 101 en 102 van het Vlaams provinciedecreet van 9-12-2005 (Vlaams Gewest) en artikel 72 van de wet van 14-2-1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel (Waals Gewest) geldt voor het verlof en de afwezigheden van de contractuelen dezelfde regeling als voor de statutairen.

5. De jeugdige werknemers

Een jeugdige werknemer heeft recht op aanvullende vakantiedagen van maximum 4 weken, verminderd met de gewone vakantiedagen waarop hij recht heeft, indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Hij heeft op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 25 jaar niet bereikt.
- Hij heeft in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies, leertijd of opleiding beëindigd.
- Hij heeft na deze beëindiging arbeid als loontrekkende verricht gedurende minstens één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De aanvullende vakantie wordt toegekend in het stelsel "privébedienden" op grond van artikel 5 van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van 28-6-1971. De jeugdige werknemer is niet verplicht om zijn recht op aanvullende vakantiedagen effectief uit te oefenen, maar hij kan na uitputting van de

gewone vakantiedagen ten laste van de werkloosheidsverzekering een jeugdvakantie-uitkering bekomen voor deze dagen.

6. De oudere werknemers
Een oudere werknemer die ingevolge een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit in het vakantiedienstjaar (= kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar of het jaar waarin de werknemer vakantie neemt) tijdens het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie, is gerechtigd op een aantal aanvullende vakantiedagen (van maximum 4 weken), seniorvakantiedagen genaamd. Om aanspraak te kunnen maken op deze vakantiedagen, moet de werknemer voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Hij heeft op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar bereikt.
- Hij geniet tijdens zijn tewerkstelling als loontrekkende niet van de vakantieregeling van het publiek stelsel of van een regeling van uitgestelde bezoldiging als werknemer tewerkgesteld in het onderwijs.
- Hij heeft de gewone betaalde vakantiedagen waarop hij gerechtigd is overeenkomstig de vakantieregeling van de privésector reeds uitgeput.
- Hij geniet geen loon of vervangingsinkomen tijdens de seniorvakantiedagen.

De aanvullende vakantie wordt toegekend in het stelsel "privébedienden" op grond van artikel 5 van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van 28-6-1971. De oudere werknemer is niet verplicht om zijn recht op aanvullende vakantiedagen effectief uit te oefenen, maar hij kan na uitputting van de gewone vakantiedagen ten laste van de werkloosheidsverzekering een seniorvakantie-uitkering bekomen voor deze dagen.

Hoofdstuk 5. Pensioenen

A. Wettelijke basis

1.2.501.

1. «Publiek stelsel»
In het «publieke pensioenstelsel» worden de pensioenen berekend overeenkomstig de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en de kerkelijke pensioenen. Deze pensioenregeling is van toepassing op de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen.

2. «Privé-stelsel»
Het «privé-stelsel» inzake pensioenen is van toepassing op de andere dan de statutaire personeelsleden (o.a. contractuelen, geco's, artikel 60'ers,...). Deze personeelscategorieën vallen onder de pensioenregeling van de werknemers.

B. De pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden (publiek stelsel)

1.2.502.

De plaatselijke besturen dienen in de regel aan te sluiten bij één van de volgende vier pensioenstelsels:

- het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen, georganiseerd bij de wet van 25-4-1933 betreffende het pensioen van het gemeentepersoneel en de artikelen 156 tot 169 van de Nieuwe Gemeentewet;
- het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen, georganiseerd bij de wet van 6-8-1993 betreffende de pensioenen van het benoemd personeel van de plaatselijke besturen;
- het stelsel van de besturen aangesloten bij een voorzorgsinstelling;
- het stelsel van de besturen met een eigen pensioenkas.

Behoren tot het «publieke stelsel» voor hun vastbenoemd personeel:

- de gemeenten. De materie van de gemeentelijke pensioenen behoort tot de gemeentelijke bevoegdheid binnen de perken van de wet (beperkte gemeentelijke autonomie).
- de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten;
- de verenigingen van gemeenten;
- de VGC en de FGC.

C. Bijzondere gevallen

1.2.503.

1. De provincies

Voor het vastbenoemd personeel bij een provincie kunnen zich 3 gevallen voordoen:

- De brigadecommissarissen zijn ambtshalve aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen.
- De door de Provinciegouverneur benoemde ambtenaren zijn onderworpen aan het pensioenstelsel van het Rijkspersoneel.
- Met betrekking tot de door de provincieraad of de bestendige deputatie benoemde ambtenaren verplicht geen enkele wetsbepaling de provincie ertoe, voor haar personeel in hetzelfde bedrag te voorzien als hetgeen geldt voor het Rijkspersoneel.

De provincie beschikt aldus over een bepaalde autonomie, beperkt door de wet, inzake de vaststelling van het pensioenstelsel van dat personeel. Zij kan zich voor dit personeel aansluiten bij een voorzorgsinstelling of - en dit met ingang van 1-1-2005 - bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen. Bij gebrek aan een dergelijke aansluiting komt het beheer en de betaling van de pensioenen ten laste van de eigen pensioenkas van de provincie.

2. De gewestelijke economische instellingen

Deze instellingen zijn voor hun vastbenoemden aangesloten bij de «pool der parastatalen». In dit verband bepaalt artikel 2 van de wet van 28-4-1958 betreffende het pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut alsmede van hun rechthebbenden, dat het vastbenoemd of stagedoend personeel voorafgaand aan de benoeming, van eenzelfde pensioenregeling geniet als de ambtenaren van het Algemeen Rijksbestuur. Het gemeentelijk pensioenstelsel is hier niet van toepassing.

3. De korpsen van de lokale politie
De korpsen van de lokale politie zijn, net als de federale politie, ambtshalve aangesloten bij het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie, opgericht bij de wet van 6-5-2002 tot oprichting van het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid.

4. De gewestelijke ontvangers
Krachtens artikel 161 van de nieuwe gemeentewet zijn de vastbenoemde gewestelijke ontvangers inzake de pensioenregeling van rechtswege aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen.

Het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, dat de wedden van de gewestelijke ontvangers uitbetaalt, stort de pensioenbijdrage voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen rechtstreeks aan de RSZPPO. De Minister van Binnenlandse Aangelegenheden verhaalt vervolgens op de door een gewestelijke ontvanger bediende gemeenten en OCMW's, het bedrag van zijn wedde, verhoogd met de kosten, de socialezekerheidsbijdragen en de pensioenbijdragen.

Titel 3 - De pensioenstelsels van de vastbenoemde personeelsleden van de plaatselijke besturen

Hoofdstuk 1. Algemeenheden

1.3.101.

De RSZPPO is het inningsorganisme van pensioenbijdragen voor vastbenoemde ambtenaren van lokale overheden die aangesloten zijn bij een solidair pensioenstelsel.

Op dit ogenblik bestaan er twee pensioenstelsels die beheerd worden door de RSZPPO: het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen en het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen. Deze twee "pools" worden afzonderlijk beheerd. Een aansluiting bij één van deze twee pensioenstelsels is onherroepelijk.

Sinds de wet van 6-8-1993 betreffende de pensioenen van het benoemd personeel van de plaatselijke besturen, hebben de plaatselijke besturen de keuze tussen vier pensioenstelsels voor hun statutair personeel:

- het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (RSZPPO);
- het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (RSZPPO);
- het stelsel van de plaatselijke besturen die de pensioenen van hun vastbenoemde personeelsleden hebben toevertrouwd aan een voorzorgsinstelling;
- het stelsel van de besturen die hun eigen pensioenkas bezitten. Deze besturen kunnen ten allen tijde beslissen hun personeel aan te sluiten:
  - ofwel bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen;
  - ofwel bij een voorzorgsinstelling (bij overeenkomst).

De RSZPPO is tevens het inningsorganisme van de pensioenbijdragen voor alle vastbenoemde personeelsleden van de lokale politiekorpsen die van rechtswege aangesloten zijn bij het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie.

Hoofdstuk 2. Het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (pool 1)

1.3.201.

Het Koninklijk Besluit nr. 491 van 31-12-1986 heeft op 1-1-1987 de bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken ingestelde Omslagkas van gemeentelijke pensioenen afgeschaft. Vanaf deze datum wordt het personeel van de besturen, die aangesloten waren bij de Omslagkas, ambtshalve en op een onherroepelijke wijze aangesloten bij het door de RSZPPO beheerde gemeenschappelijk pensioenstelsel.

Nieuwe aansluiting

Het bestuur dat, ofwel de betaling van de pensioenen van de statutaire personeelsleden bij overeenkomst toevertrouwt aan een voorzorgsinstelling, ofwel be-

schikt over een eigen pensioenkas, kan zich aansluiten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel.

Deze aansluiting geldt echter enkel voor de ambtenaren die vanaf de datum van aansluiting benoemd worden binnen het bestuur en niet voor de ambtenaren die reeds vóór de aansluiting vastbenoemd waren. M.b.t. deze laatste personeelsleden alsmede m.b.t. de reeds gepensioneerde vastbenoemden bleef het bestuur zelf volledig instaan voor het dragen van de pensioenlasten. Deze beperking vormde een obstakel voor iedere nieuwe aansluiting. Om die reden werd het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen ingevoerd met het oog op een versoepeling van de voorwaarden voor een aansluiting bij de RSZPPO.

Hoofdstuk 3. Het stelsel van de nieuwe bij de rijksdienst aangeslotenen (pool 2)

1.3.301.

De voormelde wet van 6-8-1993 heeft het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen ingevoerd.

Nieuwe aansluiting
In tegenstelling tot bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel worden in het kader van een aansluiting bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen alle op het ogenblik van aansluiting vastbenoemde personeelsleden van het lokale bestuur aangesloten en hun toekomstige rust- en overlevingspensioenen ten laste genomen door dit stelsel.

Wordt tevens overgenomen door het nieuwe stelsel: een deel van de pensioenlast van het bestuur die inging vóór het jaar van de aansluiting. Het deel van de lopende pensioenen dat overgenomen wordt, is geïndividualiseerd voor elk bestuur en is met name gelijk aan de geraamde loonmassa van de statutairen van het betreffende bestuur in het jaar van aansluiting, vermenigvuldigd met de pensioenbijdragevoet vastgesteld voor hetzelfde jaar in het nieuwe stelsel, verminderd met het bedrag van de pensioenen die ingaan in het jaar van de aansluiting.

De RSZPPO bepaalt bijgevolg de pensioenen die deel zullen uitmaken van de overname beginnend met de pensioenen met de meest recente ingangsdatum (= deze die in principe het langst moeten betaald worden).

Het niet overgenomen gedeelte van de pensioenen (= in principe de pensioenen met de vroegste ingangsdatum, die het eerst zullen uitdoven) blijft ten laste van het bestuur dat, indien het zulks wenst, het beheer en de betaling ervan bij overeenkomst kan toevertrouwen aan een voorzorgsinstelling of aan de Pensioendienst voor de Overheidssector.

Hoofdstuk 4. Het stelsel van de bij een voorzorgsinstelling aangesloten besturen (pool 3)

1.3.401.

De lokale besturen die niet aangesloten zijn bij pool 1 of pool 2 kunnen bij overeenkomst het beheer en de betaling van het pensioen van hun benoemd personeel toevertrouwen aan een voorzorgsinstelling.

Met voorzorgsinstelling wordt bedoeld, de instelling opgericht voor het voeren van het beheer over de collectieve rust- en overlevingspensioenfondsen waarmee een plaatselijk bestuur een overeenkomst heeft gesloten voor het verstrekken van de pensioenen van zijn vastbenoemde personeelsleden en van hun rechthebbenden.

Hoofdstuk 5. Het stelsel van de besturen die een eigen pensioenkas bezitten (pool 4)

1.3.501.

De besturen die niet aangesloten zijn bij de RSZPPO-pensioenstelsels of bij een voorzorgsinstelling beslissen zelf over de financiering van hun pensioenen. De besturen opteren hierbij voor een systeem van repartitie, voor een vorm van kapitalisatie (wat het aanleggen van reserves inhoudt) of voor een gemengd systeem. Het beheer en de betaling van deze pensioenen worden door het bestuur zelf waargenomen.

Hoofdstuk 6. Het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie (pool 5)

1.3.601.

Dit fonds wordt gefinancierd met pensioenbijdragen op het loon van alle vastbenoemde politiepersoneelsleden. Het beheer van het Fonds voor de pensioenen van de geintegreerde politie is toevertrouwd aan de Pensioendienst voor de Overheidssector die tevens belast is met de berekening van de pensioenen.

Hoofdstuk 7. Vaststelling van het bijdragepercentage

1.3.701.

De pensioenbijdragevoet, die nodig is voor de financiering van de pensioenen van de gewezen personeelsleden van de plaatselijke besturen aangesloten bij de RSZPPO en van de pensioenen van hun rechthebbenden, wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 161 van de Nieuwe Gemeentewet voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen en overeenkomstig artikel 7 van de wet van 6-8-1993 betreffende de pensioenen van het vastbenoemd personeel van de plaatselijke besturen voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen.

De bijdragevoet wordt jaarlijks vastgesteld en hierbij wordt rekening gehouden met de voorzienbare evolutie, over een periode van minstens 3 jaar, van de verhouding tussen enerzijds de vermoedelijke pensioenlast en anderzijds de vermoedelijke loonmassa van het vastbenoemd personeel dat bij de voornoemde stelsels aangesloten is.

Het bijdragepercentage impliceert een vaste persoonlijke bijdrage van 7,5% en een variabele patronale bijdrage.

Het Beheerscomité van de RSZPPO heeft het percentage van de pensioenbijdrage tot financiering van het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (pool 1) voor het jaar 2011 vastgesteld op 32%.
Het percentage van de bijdragevoet die toegepast wordt voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (pool 2) werd voor het jaar 2011 vastgesteld op 40%.
De bijdragevoet ter financiering van het pensioenfonds van de geïntegreerde politie (pool 5) bedraagt 27,5% in het jaar 2011.

Deze bijdragevoeten worden toegepast op de wedden die elk plaatselijk bestuur uitbetaalt aan de benoemde personeelsleden aangesloten bij het pensioenfonds gedurende het lopende jaar.

Indien de opbrengst van de pensioenbijdragen voor een bepaald jaar hoger blijkt dan de uitgevoerde pensioenuitgaven voor datzelfde jaar, wordt het overschot ingeschreven in het Reservefonds van de pensioenen van de RSZPPO. Zowel dit overschot als de financiële inkomsten die het voortbrengt, kunnen enkel worden bestemd voor de financiering van het pensioenstelsel verantwoordelijk voor het overschot.

Hoofdstuk 8. De aanvraag tot aansluiting bij pool 1 of pool 2

1.3.801.

Een bestuur dat wenst aan te sluiten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel (pool 1) moet zijn aanvraag bij aangetekend schrijven richten aan de RSZPPO.

Een nieuw lokaal bestuur of een lokaal bestuur dat voor de eerste maal als werkgever optreedt, kan de aanvraag tot aansluiting bij pool 1 indienen via het formulier R1 dat overgemaakt moet worden in het kader van een aansluiting als werkgever bij de RSZPPO.

Een lokaal bestuur dat voor zijn vastbenoemden wil veranderen van pensioenstelsel, kan de aanvraag tot aansluiting bij pool 1 indienen via luik zes “Verandering van pensioenregime” van het formulier R2 “Beheer gegevens werkgeversrepertorium RSZPPO”.

De formulieren R1 en R2 zijn beschikbaar op de website van de RSZPPO (zie www.rszppo.fgov.be/werkgever/documentatie/formulieren.htm).

Indien een bestuur de betaling van de pensioenbijdragen voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel wenst toe te vertrouwen aan een voorzorgsinstelling, dan moet dit gepreciseerd worden in de aanvraag.

De aansluiting bij pool 1 is vrijwillig doch onherroepelijk. Zij kan plaatsvinden in de loop van een burgerlijk jaar.

In dit stelsel worden de pensioenen steeds vastgesteld en uitbetaald door de Pensioendienst voor de Overheidssector.

1.3.802.

Het bestuur dat zijn personeel bij het stelsel van de Nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (pool 2) wenst aan te sluiten moet een aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO indienen met een ter post aangetekende brief.

Een nieuw lokaal bestuur of een lokaal bestuur dat voor de eerste maal als werkgever optreedt, kan de aanvraag tot aansluiting bij pool 2 indienen via het formulier R1 dat overgemaakt moet worden in het kader van een aansluiting als werkgever bij de RSZPPO.

Een lokaal bestuur dat voor zijn vastbenoemden wil veranderen van pensioenstelsel, kan de aanvraag tot aansluiting bij pool 2 indienen via luik zes "Verandering van pensioenregime" van het formulier R2 "Beheer gegevens werkgeversrepertorium RSZPPO".

De formulieren R1 en R2 zijn beschikbaar op de website van de RSZPPO (zie www.rszppo.fgov.be/werkgever/documentatie/formulieren.htm).

Indien een bestuur het beheer en de uitbetaling van de pensioenen ten laste van het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen wenst toe te vertrouwen aan een voorzorgsinstelling, dan moet dit gepreciseerd worden in de aanvraag (= pool 2ter).

Indien zulks niet het geval was, worden de pensioenen vastgesteld en uitbetaald door de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS).

De aansluiting bij dit stelsel is vrijwillig doch onherroepelijk. Zij gaat steeds in op 1 januari van het kalenderjaar.

Hoofdstuk 9. De betaling van pensioenbijdragen voor pool 1 of pool 2 door een voorzorgsinstelling

1.3.901.

De besturen, die aangesloten zijn bij pool 1 en pool 2 en waarvoor de PDOS instaat voor de uitbetaling van de pensioenen aan hun gewezen vastbenoemde personeelsleden, kunnen de betaling van de pensioenbijdragen toevertrouwen aan een voorzorgsinstelling (= pool 1bis en pool 2bis).
De voorzorgsinstelling wordt in de plaats van het bestuur gesteld voor de bijdragebetaling aan de RSZPPO.

De RSZPPO maakt de geïnde pensioenbijdragen over aan de PDOS met het oog op de uitbetaling van de pensioenen ten laste van pool 1 en pool 2.

In het geval dat de bij pool 2 aangesloten besturen de voorzorgsinstelling ook belast hebben met de uitbetaling van de pensioenen, blijven de verschuldigde pensioenbijdragen bij de voorzorgsinstelling en worden zij niet materieel overgemaakt aan de RSZPPO (= pool 2ter).
De voorzorgsinstelling gebruikt deze gelden voor de uitbetaling van de pensioenen van de gewezen vastbenoemde personeelsleden van dat bestuur, die ten laste zijn van pool 2.

Een bestuur dat aangesloten is bij pool 1 of pool 2 en dat de betaling van pensioenbijdragen wil toevertrouwen aan een voorzorgsinstelling, moet dit aan de RSZPPO melden met een aangetekende zending ten laatste op 30 september van het jaar opdat de nieuwe regeling uitwerking zou hebben op 1 januari van het daaropvolgende jaar. De melding moet vergezeld zijn van een ingevuld luik zes "Verandering van pensioenregime" van het formulier R2 "Beheer gegevens werkgeversrepertorium RSZPPO". Het formulier R2 is beschikbaar op de website van de RSZPPO (www.rszppo.fgov.be/werkgever/documentatie/formulieren.htm).

Titel 4 - Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan in de gezondheidssector

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

1.4.101.

De maatregelen met betrekking tot de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan zijn van toepassing op de personeelsleden van de volgende werkgevers:

- de (lokale) openbare ziekenhuizen;
- de centra voor revalidatie en herscholing;
- de medisch-pediatrische centra voor kinderen getroffen door een chronische ziekte;
- de rust- en verzorgingstehuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de centra voor dagverzorging;
- de rustoorden voor bejaarden;
- de instellingen voor kortverblijf;
- de instellingen die de gemeenschappelijke woon- of verblijfplaats voor bejaarden uitmaken;
- de diensten voor thuisverpleging.

Indien vernoemde voordelen worden toegekend, hebben bovenstaande werkgevers recht op een financiële tussenkomst welke berekend en betaald wordt door de FOD Volksgezondheid voor de lokale openbare ziekenhuizen en door het RIZIV voor de andere werkgevers. Dit heeft geen praktische gevolgen voor de socialezekerheidsaangifte.

De volgende personeelsleden komen in aanmerking:

- het verpleegkundig personeel (inclusief de ziekenhuisassistenten en de sociaal verpleegkundigen) en het verzorgend personeel;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen;
- de technologen van de medische beeldvorming;
- de technici van medisch materiaal, inzonderheid in de sterilisatiediensten
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de opvoeders begeleiders geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistieke assistenten;
- de maatschappelijk assistenten en psychologisch assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de werknemers bedoeld in artikelen *54bis* en *54ter* van het Koninklijk Besluit nr. 78 van 10-11-1967;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
- de psychologen, orthopedagogen en pedagogen, tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma.

De omschrijving van de kwalificaties verwijst naar de reëel uitgevoerde functie, volgens de bepalingen van het contract.

Bovengenoemde personeelsleden moeten loontrekkend zijn (vastbenoemd of contractueel) en hetzij voltijds, hetzij deeltijds tewerkgesteld zijn. Deze laatste categorie komt uiteraard enkel op proportionele wijze in aanmerking voor de toepassing van de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan.

Hoofdstuk 2. Voordelen ten behoeve van het personeelslid

1.4.201.

De voltijdse personeelsleden hebben recht op vrijstelling van arbeidsprestaties:

- Het personeelslid dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op 96 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar (2 uur per week).
- Het personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op 192 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar (4 uur per week).
- Het personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op 288 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar (6 uur per week).

Alleen de verpleegkundigen hebben het recht om te kiezen tussen de vrijstelling van arbeidsprestaties en een premie.

- Het personeelslid dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op een premie gelijk aan 5,26% berekend op zijn voltijds loon.
- Het personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op een premie gelijk aan 10,52% berekend op zijn voltijds loon.
- Het personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op een premie gelijk aan 15,78% berekend op zijn voltijds loon.

De optie vrijstelling van arbeidsprestaties is altijd definitief. Het behoud van de prestaties dat gekoppeld is aan een premie, kan daarentegen op elk ogenblik omgezet worden in een vrijstelling van arbeidsprestaties.

De personeelsleden of daaraan gelijkgestelde personen die vóór 1-1-2006 gekozen hebben voor de premie, behouden het recht op de premie.

De deeltijdse personeelsleden hebben recht op een aantal uren van vrijstelling van arbeidsprestaties, of eventueel een equivalente premie, gelijk aan de proportionele toepassing van de vrijstelling van arbeidsprestaties of van de premie.

Aan een deeltijds personeelslid moet de werkgever – drie maanden vóór het intreden in het stelsel van de eindeloopbaan – voorstellen om de wekelijkse arbeidsduur te verhogen a rato van het aantal uren vrijstelling van prestaties voorzien voor de leeftijdscategorie waartoe hij behoort. Indien de werknemer hiermee instemt, wordt zijn arbeidsovereenkomst gewijzigd en geniet hij van een hoger recht in het kader van de eindeloopbaanregeling. Indien de werknemer het voorstel weigert, wordt de wekelijkse arbeidsduur van zijn arbeidsprestaties voorzien voor de leeftijdscategorie waartoe hij behoort, verminderd en dit proportioneel zijn wekelijkse arbeidsduur ten opzichte van een voltijds tewerkgestelde werknemer.

Hoofdstuk 3. Compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties

1.4.301.

De vrijstelling van arbeidsprestaties moet gecompenseerd worden door een nieuwe aanwerving of door een verhoging van de wekelijkse arbeidsduur van een andere werknemer. Evenwel komen de werknemers, aangeworven in het kader van de Sociale Maribel, alsook de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen hiervoor niet in aanmerking.

Hoofdstuk 4. Personeelsleden in de gezondheidssector die niet kunnen genieten van de voordelen

1.4.401.

De personeelsleden van de gezondheidssectoren van minstens 52 jaar die **niet** kunnen genieten van het stelsel van de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan, krijgen een aantal bijkomende verlofdagen toegekend. Het betreft het administratief personeel, het onderhoudspersoneel, het keukenpersoneel… van de in 1.4.101. vermelde werkgevers.

De toekenning van de bijkomende verlofdagen is vastgesteld als volgt:

- 52 jaar: 5 dagen;
- 53 jaar: 8 dagen;
- 54 jaar: 10 dagen;
- 55 jaar: 13 dagen;
- 56 jaar: 15 dagen;

- 57 jaar: 18 dagen;
- 58 jaar: 20 dagen.

De leeftijd die in beschouwing genomen wordt, is die bereikt op 1 januari van het jaar waarin de bijkomende verlofdagen zijn voorzien.

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector is belast met de financiering van de compenserende aanwervingen.

DEEL 2: VERPLICHTINGEN VAN EN TOEZICHT OP DE AANGESLOTEN BESTUREN

Titel 1 - Aanvraag tot toekenning of schrapping van een ondernemingsnummer en een vestigingseenheidsnummer

Hoofdstuk 1. Toekenning van een ondernemingsnummer

2.1.101.

Telkens een nieuw provinciaal of plaatselijk bestuur opgericht wordt – d.w.z. een bestuur dat in toepassing van artikel 32 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers als werkgever bij de RSZPPO aangesloten kan worden – moet de RSZPPO hiervan op de hoogte gebracht worden met het formulier R1 (zie http://www.rszppo.fgov.be).

Voor deze nieuwe besturen zal de RSZPPO het nodige doen in verband met de toekenning van een uniek ondernemingsnummer waarmee zij geïdentificeerd zullen worden in alle contacten met overheidsinstellingen.

Het unieke ondernemingsnummer wordt gecreëerd door de Kruispuntbank van Ondernemingen van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie. Dit nummer bestaat uit tien cijfers en moet gebruikt worden wanneer het bestuur in contact treedt met eender welke overheidsinstelling.

De RSZPPO verleent een ondernemingsnummer zowel aan de besturen die als werkgever optreden als aan diegene die geen personeel tewerkstellen.

Hoofdstuk 2. Schrapping van een ondernemingsnummer

2.1.201.

Indien een bestuur zijn activiteiten volledig stopzet, moet het dit schriftelijk melden aan de RSZPPO. De Rijksdienst zal het uniek ondernemingsnummer schrappen bij de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Hoofdstuk 3. Toekenning of schrapping van een vestigingseenheidsnummer

2.1.301.

Het repertorium van de Kruispuntbank van Ondernemingen neemt, naast het ondernemingsnummer van de lokale of provinciale besturen, ook de identificatienummers van hun vestigingseenheden op. Aan elke vestigingseenheid wordt er in het repertorium een eigen vestigingseenheidsnummer toegekend.

Een vestigingseenheid is een plaats die men geografisch gezien kan lokaliseren op een postadres. Een bestuur heeft minstens één, maar meestal meerdere vestigingseenheden. Op deze plaats of vanuit deze plaats wordt er door het bestuur minstens één hoofd- of nevenactiviteit uitgeoefend. Zo kan een gemeente een apart vestigingseenheidsnummer hebben voor een sporthal, een zwembad, een

cultureel centrum, een museum, een containerpark… De gegevens van de vestigingseenheden die verbonden zijn aan een ondernemingsnummer, kunnen geconsulteerd worden op http://kbo-bce-ps.mineco.fgov.be.

Elke creatie, elke wijziging en elke schrapping van een vestigingseenheid moet gemeld worden aan de RSZPPO bij middel van het formulier R7 (zie http://www.rszppo.fgov.be).

Titel 2 - Aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO - het werkgeversrepertorium

Hoofdstuk 1. Besturen die gehouden zijn om een aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO in te dienen

2.2.101.

Ieder provinciaal en plaatselijk bestuur dat voor de eerste maal één of meer personeelsleden aanwerft of voor de eerste maal bijdragen moet storten aan de sociale zekerheidsregeling van de werknemers moet zich als werkgever laten inschrijven bij de RSZPPO. Het moet daartoe een aanvraag tot aansluiting richten aan de RSZPPO.

Dezelfde procedure moet gevolgd worden door het provinciaal en plaatselijk bestuur dat, nadat het reeds aangesloten was geweest bij de RSZPPO, gedurende een bepaalde periode opgehouden heeft personeel tewerk te stellen en nadien opnieuw één of meerdere werknemers aanwerft.

Hoofdstuk 2. Procedure tot aansluiting

2.2.201.

De aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO moet geschieden door middel van het formulier R1, dat op de RSZPPO-website ter beschikking staat, alsook door het overmaken van een kopie of afschrift van de statuten van het bestuur.

In het kader van een eventuele aansluiting worden de statuten van het provinciaal of plaatselijk bestuur onderzocht. Afhankelijk van de aard van het bestuur moeten deze statuten opgesteld zijn conform de geldende wetgeving, zoals toepasselijke bepalingen van de Provinciewet of het Vlaams provinciedecreet (autonome provinciebedrijven), de Nieuwe Gemeentewet of het Vlaams gemeentedecreet (autonome gemeentebedrijven), de OCMW-wet van 8-7-1976 of het Vlaams OCMW-decreet van 19-12-2008 (OCMW-verenigingen) of de gewestelijke wetgeving betreffende de intercommunales (Vlaams decreet van 6-7-2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking, Waals wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie, boek V, eerste deel of de wet van 22-12-1986 betreffende de intercommunales).

Slechts nadat het onderzoek van de statuten uitgewezen heeft dat deze in overeenstemming zijn met voormelde wetsbepalingen kan het bestuur op basis van artikel 32 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers bij de RSZPPO worden aangesloten.

Via het formulier R1 moet het bestuur een antwoord verschaffen op een aantal vragen die essentieel zijn in het kader van een aansluiting bij de RSZPPO. Het betreft volgende vragen:

- Wanneer neemt het bestuur zijn eerste werknemers in dienst en hoeveel werknemers zullen er op de laatste dag van dat kwartaal tewerkgesteld zijn?
- Zal het bestuur vastbenoemd personeel in dienst nemen en, in bevestigend geval, zal het voor dit personeel aansluiten bij de door de RSZPPO georganiseerde pensioenregeling?
- Welk bedrag wordt vooropgesteld inzake de maandelijkse voorschotten op de socialezekerheidsbijdragen die het bestuur aan de RSZPPO verschuldigd zal zijn?
- Verleent het bestuur de RSZPPO machtiging om de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen automatisch af te nemen van zijn bankrekening?
- Zal het bestuur een beroep doen op een full service secretariaat, een dienstverlener of een softwareleverancier voor het opmaken en eventueel doorsturen van de socialezekerheidsaangiften?
- Stelt het bestuur een lokale beheerder aan die toegang zal krijgen tot de beveiligde toepassingen van de sociale zekerheid en, in bevestigend geval, wat zijn de identiteitsgegevens van deze lokale beheerder?

Nadat de Rijksdienst een antwoord op bovenstaande vragen ontvangen heeft, kent hij aan het bestuur een uniek ondernemingsnummer (en het RSZPPO-aansluitingsnummer) toe.

Hierdoor wordt het bestuur ingeschreven in het **werkgeversrepertorium** van de RSZPPO, dat geraadpleegd kan worden op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be).

Alleen de lokale en provinciale besturen die personeelsleden tewerkstellen, zijn opgenomen in het werkgeversrepertorium van de RSZPPO en worden geïntegreerd in het netwerk van de sociale zekerheid. Zolang dit laatste nog niet gebeurd is, kan het bestuur geen DimonaPPL-aangiften, DmfAPPL-socialezekerheidsaangiften of andere aangiften bij de RSZPPO verrichten.

Hoofdstuk 3. Besturen die geen personeel meer in dienst hebben

2.2.301.

Een bestuur dat gedurende een volledig kwartaal geen personeel in dienst heeft, moet de RSZPPO daarvan op de hoogte brengen uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op dat kwartaal. Het bestuur moet voor dat kwartaal geen DmfAPPL meer indienen.

Een bestuur dat de uitdiensttreding van zijn laatste werknemer meldt via DimonaPPL, en dat niet overweegt om in de nabije toekomst opnieuw personeel tewerk te stellen, moet dit eveneens melden aan de RSZPPO en wordt geschrapt uit het werkgeversrepertorium.

Een lokaal of provinciaal bestuur dat geen personeel meer in dienst heeft, maar als debiteur van de aanvullende vergoeding in het kader van het conventioneel brugpensioen, bijdragen verschuldigd is aan de RSZPPO, blijft ingeschreven in het werkgeversrepertorium.

Titel 3 - De aangiften

Hoofdstuk 1. Algemeenheden: het e-governmentproject van de sociale zekerheid

2.3.101.

In het kader van de administratieve vereenvoudiging hebben de instellingen van de sociale zekerheid verschillende aangifteprocedures geïnformatiseerd. Dit e-governmentproject van de sociale zekerheid heeft tot doel de administratieve verplichtingen van de werkgevers drastisch te verminderen waardoor de administratie vlotter verloopt. In concreto leidt dit project tot:

- een vermindering van het aantal aangifteformulieren;
- een vermindering van het aantal momenten waarop de werkgever door de instellingen van de sociale zekerheid wordt aangesproken om loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemers over te maken;
- een vermindering van de tijd die nodig is om de overblijvende aangiften in te vullen (dit doel werd bereikt door onder andere een vermindering van het aantal rubrieken door te voeren en het niet langer opvragen van gegevens die betrekking hebben op tijdvakken die ver in de tijd terug liggen).

Het e-governmentproject omvat drie grote luiken:

- de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DimonaPPL);
- de multifunctionele kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL);
- de aangifte van sociaal risico (ASR).

Benevens de 3 soorten aangiften die ontwikkeld werden in het kader van het e-governmentproject van de sociale zekerheid, zijn de provinciale en plaatselijke besturen er wettelijk toe gehouden om voor hun gewezen politieke mandatarissen en in bepaalde gevallen voor hun gewezen vastbenoemde personeelsleden maandelijks een pensioenaangifte in te dienen bij de RSZPPO.

Hoofdstuk 2. DimonaPPL

A. Het begrip 'Dimona'

2.3.201

Dimona ('Déclaration IMmédiate – ONmiddellijke Aangifte') is de afkorting die staat voor onmiddellijke aangifte van tewerkstelling. Het is een elektronische aangifte die ertoe strekt om elke in- of uitdiensttreding van een werknemer bij een werkgever onmiddellijk te melden aan alle socialezekerheidsinstellingen. Alle in België gevestigde werkgevers, met inbegrip van de provinciale en plaatselijke besturen, zijn verplicht DimonaPPL-aangiften in te dienen (zie deel 6, titel 2).

B. Het elektronisch personeelsbestand

2.3.202.

De melding - via het indienen van DimonaPPL-aangiften - van alle personeelsleden waarmee het bestuur een arbeidsrelatie heeft, leidt ertoe dat een elektronisch personeelsbestand wordt opgebouwd dat een perfecte weerspiegeling vormt van de tewerkstelling binnen het bestuur.

C. De DimonaPPL-aangifte: soorten en inhoud

2.3.203.

Vier verschillende soorten DimonaPPL-aangiften kunnen onderscheiden worden, nl.:

- een aangifte betreffende de indiensttreding van een personeelslid;
- een aangifte betreffende de uitdiensttreding van een personeelslid;
- een aangifte tot wijziging van een gedane aangifte;
- een aangifte tot annulatie van een gedane aangifte.

In de DimonaPPL-aangifte moeten de identiteit van de werkgever, de identiteit van het personeelslid, de hoedanigheid van het personeelslid en de datum van in- en/of uitdiensttreding worden vermeld.

D. Doorsturen van de DimonaPPL-aangifte

2.3.204.

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen de DimonaPPL-aangiften doorsturen via de webtoepassing of onder de vorm van gestructureerde berichten (MQLink, FTP of Isabel).

Hoofdstuk 3. De kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL)

A. Algemeen

2.3.301.

Ieder bestuur dat aangesloten is bij de RSZPPO heeft de verplichting om bij de Rijksdienst elk kwartaal een nominatieve aangifte in te dienen ter staving van het bedrag van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen.

Sedert 1-1-2005 is De multifunctionele kwartaalAangifte voor de Provinciale en PLaatselijke besturen (DmfAPPL) van toepassing (zie deel 6, titel 3).

Tot en met 30-06-2009 kan de regularisatie van een socialezekerheidsaangifte met betrekking tot een kwartaal van vóór 1-1-2005 nog elektronisch gebeuren via de beveiligde toepassing Papyrus. De RSZPPO aanvaardt geen papieren socialezekerheidsaangifte meer.

B. Indieningstermijn

2.3.302.

De kwartaalaangifte voor sociale zekerheid moet bij de RSZPPO worden ingediend vóór het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft:

1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal
30 april	31 juli	31 oktober	31 januari

Voor de provinciale en plaatselijke besturen die voor het opmaken en indienen van hun socialezekerheidsaangifte een beroep doen op een 'full service' secretariaat, wordt deze termijn met 1 kalendermaand verlengd: hun aangifte moet worden ingediend vóór het einde van de 2e maand volgend op het kwartaal waarop zij betrekking heeft.

1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal
31 mei	31 augustus	30 november	28 februari

C. Doorsturen van de aangifte

2.3.303.

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen de DmfAPPL doorsturen naar de RSZPPO:

- via de webapplicatie die ter beschikking staat op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Deze wijze van aangifte is nuttig voor de werkgevers die maar een klein aantal werknemers (maximum 50) tewerkstellen.
- onder de vorm van gestructureerde berichten, zoals MQLink, FTP of Isabel. In dergelijke gevallen wordt gebruik gemaakt van de techniek van bestandsoverdracht. De besturen of rekencentra die grote aantallen werknemers moeten aangeven, hebben baat bij de toepassing deze techniek.

D. Gevolgen van het ontbreken van een aangifte of van een laattijdige, onvolledige of onjuiste aangifte

2.3.304.

Ambtshalve vaststelling van de verschuldigde bijdragen

In geval dat er geen aangifte werd ingediend binnen de vereiste termijnen of in geval van een onvolledige of een onjuiste aangifte, stelt de RSZPPO ambtshalve het bedrag van de verschuldigde bijdragen vast op basis van alle elementen die de RSZPPO reeds in zijn bezit heeft of op basis van de bijkomende inlichtingen die op verzoek van de RSZPPO door het bestuur zijn verstrekt.

De RSZPPO mag de door het bestuur verschuldigde bijdragen ook ramen op het laatste bedrag dat werd aangegeven. Het eventueel verschil tussen de werkelijk verschuldigde en de geraamde bedragen, zal dan binnen de maand na ontvangst van de aangifte teruggestort worden. Van het bedrag van de aldus vastgestelde schuldvordering wordt het bestuur bij aangetekende brief in kennis gesteld.

In voorkomend geval stellen de ambtenaren van de RSZPPO-inspectiedienst de ontbrekende aangifte(n) op en dit op kosten van het bestuur dat in gebreke is gebleven.

E. Sancties wegens laattijdige aangifte

2.3.305.

1. Sancties

Het bestuur dat zijn aangiften niet indient bij de RSZPPO binnen de wettelijke termijnen is onderworpen aan geldelijke sancties.

Indien het bestuur de aangifte niet indient binnen de voorziene termijnen of de gevraagde inlichtingen niet binnen de veertien dagen verschaft, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 5 EUR, vermeerderd met 2,50 EUR per schijf van 2.500 EUR voor de bijdragen boven 5.000 EUR.

2. Afzien van de toepassing van de sancties

De RSZPPO kan afzien van de toepassing van de sancties onder de voorwaarden bepaald door zijn Beheerscomité en goedgekeurd door de Ministers van Sociale Zaken en Binnenlandse Zaken wanneer tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- De volledige aangiften en desgevallend de gevraagde inlichtingen werden verstuurd vóór het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarop zij betrekking heeft.
- Het bestuur heeft
  - ofwel de aangiften binnen de termijn ingediend tijdens de 24 voorafgaande maanden;
  - ofwel bewezen dat het niet tijdig versturen van de aangiften of de gevraagde inlichtingen te wijten is aan uitzonderlijke omstandigheden.

  Uitzonderlijk zijn de omstandigheden waarmee een voorzichtig en vooruitziend bestuur op een plotselinge, onverwachte en onvoorziene wijze wordt geconfronteerd, en die niet veroorzaakt zijn door een gebrek in de organisatie van zijn diensten.
- Het niet versturen van de aangifte of bezorgen van de inlichtingen binnen de gestelde termijn heeft de goede werking van de RSZPPO niet geschaad.

De RSZPPO mag eveneens afzien van de toepassing van de sanctie als het bestuur aantoont dat het, wegens behoorlijk bewezen overmacht, onmogelijk zijn verplichtingen heeft kunnen nakomen, binnen de gestelde termijn.
Onder overmacht wordt verstaan het zich voordoen van een gebeurtenis die totaal vreemd is aan het bestuur en onafhankelijk van zijn wil, redelijkerwijze niet te voorzien en menselijk onoverkomelijk, waardoor het zich in de onmogelijkheid bevindt zijn verplichtingen binnen de voorziene termijn na te komen. Bovendien mag het bestuur geen enkele tekortkoming kunnen ten laste gelegd worden in de gebeurtenissen die het zich voordoen van die vreemde oorzaak zijn voorafgegaan of hebben voorbereid of begeleid.

Hoofdstuk 4. De aangifte van sociaal risico (ASR)

A. Het begrip 'sociaal risico'

2.3.401.

Een aangifte van sociaal risico (ASR) moet gedaan worden wanneer er zich in het leven van de werknemer een gebeurtenis voordoet die aanleiding kan geven tot:

- uitkeringen verschuldigd in uitvoering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (bijvoorbeeld in het geval van langdurige ziekte en vaderschapsverlof) en in uitvoering van de moederschapsverzekering (bijvoorbeeld tijdens het zwangerschapsverlof);
- werkloosheidsuitkeringen, inkomensgarantie-uitkeringen en loonsubsidies.

Bovenstaande gebeurtenissen worden "sociale risico's" genoemd en de ASR moet worden ingediend op het moment dat één van deze sociale risico's zich voordoet.

B. De aangifte van sociaal risico

2.3.402.

De ASR is specifiek voor elk sociaal risico en dit betekent dat de sector werkloosheid en de sector ziekte-uitkeringen afzonderlijke formulieren en scenario's toepassen.

De werkgever moet in de aangifte van sociaal risico bijkomende gegevens verschaffen, d.w.z. gegevens die in het netwerk van de sociale zekerheid niet beschikbaar zijn via de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid. De instellingen van sociale zekerheid hebben deze bijkomende informatie nodig om vooreerst te kunnen bepalen of de werknemer al dan niet recht heeft op een uitkering en vervolgens om de hoogte van de eventueel uit te keren vergoeding vast te stellen.

C. Doorsturen van een aangifte van sociaal risico

2.3.403.

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen gebruik maken van drie kanalen om de ASR door te sturen naar de sociale zekerheid:

- via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Deze wijze van aangifte is vooral nuttig voor de werkgevers die maar een klein aantal aangiften indienen.
- via een papieren formulier, over te maken aan de bevoegde socialezekerheidsinstelling;
- via gestructureerde berichten, zoals MQLink, FTP of Isabel. In dergelijke gevallen wordt gebruik gemaakt van de techniek van bestandsoverdracht. De besturen of rekencentra die (wekelijks) grote aantallen aangiften van sociaal risico moeten verrichten, hebben baat bij de toepassing van deze techniek. De verzenders die het investeren in deze techniek in overweging nemen, kunnen contact opnemen met het Contact Center Eranova (telefoon: (02) 511 51 51).

  De verzenders zijn verplicht om de gestructureerde berichten, ongeacht hun vorm, te voorzien van een digitale handtekening. Deze handtekening neemt de vorm aan van een digitaal certificaat dat kan worden aangevraagd bij zowel Belgacom als GlobalSign.

D. De aangiften van sociaal risico voor de lokale en provinciale besturen

2.3.404.

Voor de **sector werkloosheid** zijn de volgende scenario's van toepassing:

- scenario 1 – aangifte van het einde van de arbeidsovereenkomst of aangifte van het voltijds brugpensioen/arbeidsbewijs;
- scenario 2 – aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid;
- scenario 3 – maandelijkse aangifte aangepaste arbeid;
- scenario 5 – maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid;
- scenario 6 – maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering;
- scenario 8 – maandelijkse aangifte van arbeid in het kader van een activeringsprogramma (doorstromingsprogramma of activaplan);
- scenario 9 – aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie;
- scenario 10 – maandelijkse aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie.

Voor de **sector uitkeringen** zijn de volgende scenario's van toepassing:

- scenario 1 – aangifte van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, vaderschapsverlof (art. 39, zesde lid arbeidswet van 16-3-1971), vaderschapsverlof (art. 30, § 2 wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en adoptieverlof;
- scenario 2 – maandelijkse aangifte in geval van hervatting van aangepaste arbeid in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid, uitoefening van aangepaste arbeid in het kader van een maatregel inzake moederschapsbescherming en voortzetting van een activiteit bij één van de twee werkgevers wanneer de werkneemster bij twee verschillende werkgevers tewerkgesteld is en slechts van het werk verwijderd wordt bij één van deze twee werkgevers;
- scenario 3 – attest met het oog op de vergoeding van de borstvoedingspauzes;
- scenario 5 – jaarlijkse aangifte van de vakantiedagen;
- scenario 6 – aangifte van werkhervatting;
- scenario 7 – aanvraagformulier ASR.

De Aangiften Sociaal Risico in de sector "arbeidsongevallen" en de sector "beroepsziekten zijn niet van toepassing voor de lokale en provinciale besturen.

E. Bijkomende informatie over de ASR

2.3.405.

Indien men hulp nodig heeft bij het opstellen van de ASR kunnen de administratieve instructies alsook de technische gegevens (met inbegrip van de gestructu-

reerde bijlagen), opgesteld per afzonderlijk scenario, worden geraadpleegd op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Op deze portaalsite is eveneens een testversie van de ASR-toepassing aanwezig. Deze laat het bestuur toe om de werking van de toepassingen waarmee de aangiften van sociaal risico online doorgestuurd kunnen worden, uit te proberen.

Voor verdere bijkomende technische informatie kan het bestuur contact opnemen met de personen van de infodienst van de betrokken sectoren, waarvan u de coordinaten terugvindt op de voormelde portaalsite. Men kan eveneens het Contact Center Eranova contacteren:

Koninklijke Prinsstraat 102
1050 Brussel
Telefoon: (02) 511 51 51
Contactformulier: www.sociale-zekerheid.be / werkgevers RSZPPO / Aangifte Sociaal Risico.

Hoofdstuk 5. De pensioenaangifte

A. Algemeen

2.3.501.

De provinciale en plaatselijke besturen zijn wettelijk verplicht om voor hun gewezen politieke mandatarissen en in bepaalde gevallen voor hun gewezen vastbenoemde personeelsleden maandelijks een pensioenaangifte in te dienen.

Via deze maandelijkse aangifte worden de nodige gegevens overgemaakt aan het Pensioenkadaster met het oog op de berekening van de ZIV-inhouding van 3,55% en van de solidariteitsinhouding op de pensioenen en aanvullende pensioenvoordelen die het bestuur verleent aan zijn gewezen mandatarissen en/of aan zijn gewezen vastbenoemden.

Alle aangiften en regularisaties betreffende de inhoudingen op de pensioenen moeten rechtstreeks ingediend worden bij de Smals, Pensioenkadaster, ter attentie van Mevrouw Ingrid Vandroogenbroeck, Koninklijk Prinsstraat 102, 1050 Brussel (telefoon 02 / 787 58 46).

De inning van de ZIV- en solidariteitsbijdragen blijft verlopen door middel van de maandelijkse facturen van de RSZPPO.

Voor de besturen die machtiging verlenen tot automatische afhouding van de bijdragen van hun rekening bij de Dexia-bank wordt het bedrag automatisch afgehouden met valuta de vijfde van de maand volgend op de datum van de factuur. Bijvoorbeeld: de inhoudingen op de pensioenen van juli worden in rekening gebracht in augustus, gefactureerd in september en afgehouden op 5 oktober.

Aan de besturen die zelf hun inhoudingen op de pensioenen betalen, wordt gevraagd om de maandelijkse factuur af te wachten en de betaling enkel uit te voeren met het bijgevoegde overschrijvingsformulier.

B. Indieningstermijn

2.3.502.

De provinciale en plaatselijke besturen moeten de pensioenaangifte bij de Smals binnensturen uiterlijk de achtste werkdag van de maand die volgt op de maand van betaling van het pensioen of aanvullend voordeel.

C. Bijkomende informatie over de pensioenaangifte

2.3.503.

Voor bijkomende hulp bij het invullen van de pensioenaangifte kan de portaalsite van de sociale zekerheid worden geconsulteerd.

Hoofdstuk 6. De dienstverlener en het 'full service' secretariaat

2.3.601.

Met het oog op de opmaak en de indiening van de verschillende aangiften die aan de RSZPPO moeten worden bezorgd, kunnen de lokale en provinciale besturen kiezen uit drie mogelijkheden:

- De besturen kunnen ervoor opteren om de aangiften geheel zelf te verzorgen, eventueel door gebruik te maken van één of meerdere programma's die bij een softwarebureau werden aangekocht.
- De besturen kunnen de hulp van een zogenaamde "dienstverlener" inroepen. Een dienstverlener is een rechtspersoon of een natuurlijk persoon, extern aan de administratie van het bestuur, waarmee het bestuur een overeenkomst heeft afgesloten. Het kan gaan om een andere overheidsdienst of een rekencentrum die het bestuur helpen bij de sociale administratie. Op grond van de overeenkomst met het bestuur en een identificatie bij de RSZPPO via het formulier "aanstelling van de lokale beheerder en de dienstverlener" krijgt de dienstverlener toegang tot de beveiligde toepassingen van de sociale zekerheid met betrekking tot de gegevens van het bestuur.
- De besturen kunnen een beroep doen op een 'full service' secretariaat.

Het label 'full service' secretariaat (FSS) wordt onder strikte voorwaarden verleend aan rekencentra die in naam en voor rekening van de provinciale en lokale besturen de verplichtingen op het vlak van sociale zekerheid vervullen.

Het 'full service' secretariaat is het aanspreekpunt voor de RSZPPO, en de Rijksdienst maakt het resultaat van de verwerking van de diverse aangiften (zoals de Dimona-aangifte en de socialezekerheidsaangifte) over aan het FSS.

Om als FSS aanvaard te worden, moeten de volgende voorwaarden worden nageleefd:

- Een FSS dient hetzij tenminste 5 besturen, hetzij tenminste 2 besturen met samen minstens 1.000 werknemers te vertegenwoordigen.
- De output van de RSZPPO (berekeningsberichten en foutmeldingen inzake de socialezekerheidsaangifte, de Dimona-berichten) dient door het FSS verwerkt, verspreid en eventueel verbeterd te worden.

- Een FSS moet de diverse gegevensoverdrachten verwezenlijken door middel van de voorgeschreven elektronische kanalen.
- Een FSS moet het engagement aangaan om de wet van 8-12-1992 op de privacy te respecteren.

Het statuut van FSS brengt een aantal voordelen met zich mee. Deze zijn:

- 1 extra kalendermaand voor het indienen van de socialezekerheidsaangifte (hierdoor worden veel regularisaties vermeden);
- deelname aan een regelmatig structureel individueel overleg met de RSZPPO;
- commercieel voordeel door gebruik van het label van FSS.

Een FSS leidt een autonoom bestaan en is geen mandataris van de RSZPPO, maar moet zich schikken naar de onderrichtingen van de Rijksdienst die een zeker toezicht uitoefent op zijn werking. Alhoewel het FSS de lasthebber is van de bij hem aangesloten werkgevers en hun opdrachten uitvoert, moet het ervoor zorgen dat de uitgevoerde opdrachten in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen.

Uitsluitend de werkgever zelf blijft echter burgerlijk en strafrechtelijk aansprakelijk voor de niet-naleving van zijn verplichtingen in het kader van de socialezekerheidswetgeving. Aangezien de werkgever verantwoordelijk is voor het indienen van een volledige aangifte, kan hij voor het naleven van zijn socialezekerheidverplichtingen van een kwartaal slechts aangesloten zijn bij één dienstverlener of één FSS. In de praktijk kan de kwartaalaangifte slechts door één dienstverlener of één FSS ingediend worden.

Onjuiste of onvolledige gegevens over de relatie van een bestuur met een dienstverlener of een "full service" secretariaat in het RSZPPO-werkgeversrepertorium kunnen aanleiding geven tot het weigeren van een DmfAPPL en een sanctie wegens laattijdige aangifte. Elke wijziging in het klantenbestand van een dienstverlener of een "full service" secretariaat moet onmiddellijk aan de cel werkgeversrepertorium (**repertoppl@rszppo.fgov.be**) van de RSZPPO gemeld worden. Uiterlijk de laatste dag van het kwartaal waarop een nieuw contract met een lokaal of provinciaal bestuur gesloten wordt of een bestaand contract beëindigd wordt, moet dit met een formulier R2 bevestigd worden bij de RSZPPO.

Titel 4 - De betaling van de bijdragen

Hoofdstuk 1. Algemeen

2.4.101.

Bij iedere betaling van loon, van pensioen of van bijkomende pensioenvoordelen aan zijn werknemers en/of gepensioneerden moet het bestuur het bedrag van de verschuldigde persoonlijke bijdragen afhouden. Het bestuur moet deze persoonlijke bijdragen, samen met de op het loon verschuldigde werkgeversbijdragen overmaken aan de RSZPPO binnen de daartoe voorziene termijnen. Het bestuur is met andere woorden verantwoordelijk voor de betaling van het geheel van de

verschuldigde bijdragen aan de RSZPPO. Dit brengt met zich dat, indien het bestuur nalaat ten gepaste tijde de bijdrage op het loon van het personeelslid in te houden, het verplicht is de betreffende bijdrage en/of inhouding zelf ten laste te nemen en aan de RSZPPO te storten.

Hoofdstuk 2. De betalingsmodaliteiten

A. Automatische afhouding door de RSZPPO

2.4.201.

Het bestuur kan aan de RSZPPO de toestemming verlenen om automatisch op iedere vervaldatum de aan de RSZPPO verschuldigde bijdragen af te nemen van zijn bankrekening.

Indien het bestuur deze toestemming tot automatische afhouding geeft, moet het geen enkel initiatief nemen: de verschuldigde bedragen, met uitzondering van de sancties en de zendingskosten van de sociaal controleurs en de sociaal inspecteurs, zullen rechtstreeks afgehouden worden van de rekening van het bestuur bij de DEXIA-bank. Dit gebeurt telkens met voorgeschreven valutadatum.

De procedure van automatische afname verzekert een correcte en regelmatige inning van de verschuldigde bijdragen. Bovendien kunnen de betalingstermijnen ten alle tijden worden gerespecteerd waardoor de toepassing van bijdrageverhogingen en verwijlinteresten wegens laattijdige betaling, zoals voorzien in artikel 14 van het Koninklijk Besluit van 25-10-1985, kunnen worden vermeden.

B. Overschrijvingen door het bestuur

2.4.202.

Indien het bestuur niet geopteerd heeft voor de procedure van automatische afname, dient het zelf in te staan voor de tijdige en correcte betaling van de bijdragen. Deze bijdragen moeten via overschrijving worden gestort op de rekening van de RSZPPO bij DEXIA-bank.

Het overschrijvingsformulier moet de volgende inlichtingen bevatten:

- het uniek ondernemingsnummer van het bestuur dat door de Kruispuntbank voor Ondernemingen werd toegekend;
- het kwartaal of de maand en het jaar waarop de betaalde som betrekking heeft;
- de aard van de betaalde som (bv. voorschot, saldo en regularisatie socialezekerheidsbijdragen, pensioeninhoudingen, …).

Elke storting die voormelde, voor de identificatie nodige inlichtingen niet weergeeft, zal automatisch op de oudste schuld worden toegerekend overeenkomstig artikel 13 van het Koninklijk Besluit van 25-10-1985.

Hoofdstuk 3. Het facturatiesysteem en de betalingstermijnen

A. Algemeen

2.4.301.

De RSZPPO gebruikt twee facturen: een maandelijkse factuur en een factuur waarin de sancties voor laattijdige aangiften of laattijdige betalingen worden vermeld.

B. De maandelijkse factuur

2.4.302.

De maandelijkse factuur wordt in het begin van elke maand opgemaakt en dient betaald te worden tegen de 5de van de maand volgend op de opmaak. Iedere betaling die buiten de voorziene termijnen wordt uitgevoerd, wordt gesanctioneerd met een verhoging van 10% van het verschuldigde bedrag en een verwijlinterest berekend aan de wettelijke rentevoet te rekenen vanaf de vervaldatum tot de effectieve datum van betaling. De wettelijke rentevoet in sociale zaken is gelijk aan de fiscale rentevoet en wordt bepaald op 7%.

Op de maandelijkse factuur worden de bedragen gegroepeerd die gedurende één maand geboekt zijn voor de bij de RSZPPO aangesloten besturen. Tevens wordt het voorschot vermeld voor de maand die volgt op de opmaak van de factuur. Het bedrag van dit voorschot komt overeen met één derde van het totaal van de bijdragen van het overeenstemmende kwartaal van het vorige kalenderjaar.

In concreto bevat de maandelijkse factuur de volgende bijdragen:

- de socialezekerheidsbijdragen (voorschotten, saldi en regularisaties) van alle kwartalen, zowel voor als na 1-1-2005;
- de pensioenbijdragen voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de lokale besturen, voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen en voor het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie;
- de bijdragen voor de gemeenschappelijke sociale dienst (voorschotten, saldi en regularisaties);
- de bijdragen voor de sociale dienst van de geïntegreerde politie (voorschotten, saldi en regularisaties);
- de bijdragen verschuldigd voor de toekenning en betaling van een vakbondspremie;
- ZIV-inhoudingen op de pensioenen;
- solidariteitsbijdragen op de pensioenen;
- de bijdrage in de pensioenlast van het gemeenschappelijk pensioenstelsel en het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen;
- de terugstortingen van de bijdragen voor het gedetacheerd personeel;
- de inspectiekosten voor de ambtshalve opgemaakte aangiften.

Deze factuur maakt eveneens melding van de eventuele terugstortingen die rechtstreeks in mindering worden gebracht van het totaal verschuldigd bedrag voor een werkgever.

Met uitzondering van het bedrag van het maandelijkse voorschot zijn de bedragen van de bijdragen die op de factuur worden vermeld, voorafgaandelijk - via de notificatie van berekening - reeds ter kennis gebracht van het bestuur of het rekencentrum dat de DmfAPPL voor rekening van het bestuur verricht. De maandelijkse factuur vermeldt de referenties en de data van de notificaties van berekening en geeft eveneens een omschrijving van ieder individueel bedrag. Er wordt tevens een onderscheid gemaakt tussen de bedragen die verschuldigd zijn door het bestuur en deze die hem teruggestort zullen worden.

Voor wat de betaling betreft, wordt een onderscheid gemaakt tussen

- de aangeslotenen die de toelating geven tot automatische afname van de bijdragen van hun rekening bij de DEXIA-bank:
    - de totale som, vermeld op het einde van de factuur, wordt automatisch afgehouden met als waardedatum de 5de van de maand die volgt op de datum van de factuur;
- de aangeslotenen die zelf instaan voor de betaling:
    - de elektronische of papieren betalingsopdracht moet de in het kader vermelde gegevens bevatten: het te betalen bedrag, de vervaldatum, de bankrekening van de RSZPPO en de gestructureerde mededeling (correct te vermelden).

De procedure van automatische afhouding biedt het voordeel dat de correcte en regelmatige inning van de verschuldigde bijdragen verzekerd is en dat de betalingstermijnen volledig in acht genomen worden. De automatische afhouding voorkomt de toepassing van verhogingen en verwijlintresten, berekend tegen de wettelijke rentevoet, zoals voorzien bij artikel 14 van het Koninklijk Besluit van 25-10-1985. Om een toelating tot automatische afhouding te verlenen, moet het luik 5 van het formulier R1 dat kan gedownload worden op de website van de RSZPPO, volledig ingevuld en ondertekend overgemaakt worden.

C. De factuur sancties

2.4.303.

Alle bedragen die verschuldigd zijn als sanctie wegens laattijdige indiening van de aangifte of laattijdige betaling van de bijdragen worden op een aparte factuur vermeld, de 'factuur sancties' genaamd. Deze factuur dient betaald te worden tegen de 5e van de maand die volgt op de datum van de factuur.

Voorafgaandelijk aan de factuur sancties krijgt het bestuur een brief die het type sanctie (laattijdige aangifte of laattijdige betaling) en het bedrag vermeldt.

De factuur sancties is altijd vergezeld van een overschrijvingsformulier met gestructureerde mededeling, dat verplicht moet worden gebruikt om de betaling uit te voeren tegen de voormelde datum. Deze verplichting geldt zelfs voor de aangeslotenen die de automatische afname toestaan.

In het geval van toepassing van sancties bij laattijdige betaling wordt het globale bedrag van de maandelijkse factuur gesanctioneerd en niet elke som afzonderlijk.

Hoofdstuk 4. De gevolgen bij niet betaling of bij laattijdige betaling

A. Ambtshalve afname

2.4.401.

1. Algemeen

Bij gebrek aan betaling binnen de vastgestelde termijnen, kan de RSZPPO bij de DEXIA-bank, de FORTIS-bank, het Bestuur der Postchecks (PC) en de Nationale Bank van België (BNB), achtereenvolgens in de voornoemde orde, het geheel of een deel van het opeisbaar bedrag van zijn schuldvordering ambtshalve afnemen.

Alvorens tot de ambtshalve afname over te gaan, maant de RSZPPO het bestuur aan, per aangetekende brief om:

- hetzij uiterlijk de 10e dag na de ontvangst van de aanmaning zijn schuld te voldoen met als valutadatum de vervaldatum van de opeisbare schuldvordering;
- hetzij zijn bezwaar in verband met de gegrondheid van de vordering binnen dezelfde termijn mede te delen. Het bezwaar moet bij aangetekende brief ingediend worden bij de administrateur-generaal van de RSZPPO. Binnen de 60 dagen na ontvangst van deze brief, beslist het Beheerscomité over de ontvankelijkheid en de gegrondheid van het bezwaar.

Indien het bestuur niet voldoet aan één van voormelde voorwaarden, wordt de ambtshalve afhouding verricht zonder formaliteiten en op eenvoudig verzoek van de administrateur-generaal van de RSZPPO, van zijn adjunct of de persoon die hij aanduidt. De valutadatum is de datum van de vordering van de opeisbare schuld.

2. Geval waarvoor de RSZPPO afziet van de ambtshalve invordering van de verschuldigde bijdragen

De RSZPPO kan, binnen de grenzen van een reglement, dat uitgewerkt is door het Beheerscomité en bekrachtigd werd door de Ministers van Binnenlandse Zaken en van Sociale Zaken, afzien van de ambtshalve afname.

B. Sancties

2.4.402.

De besturen zijn verplicht aan de RSZPPO de verschuldigde bijdragen te betalen binnen de wettelijke termijnen. Het niet naleven van deze termijnen brengt de toepassing met zich mee van de volgende geldelijke sancties:

- een verhoging van de bijdragen ten belope van 10% van het bedrag dat niet betaald werd binnen de wettelijke termijn;
- een nalatigheidsinterest berekend aan de wettelijke rentevoet in sociale zaken die begint te lopen vanaf het einde van deze termijnen tot op de dag van de betaling.

Deze sanctie wordt van rechtswege toegepast zodra de betaling niet werd uitgevoerd binnen de gestelde termijn. Het feit dat nadien een ambtshalve inhouding wordt verricht, leidt niet tot de vrijstelling van de verhogingen van de bijdragen of de verwijlinteresten.

C. Niet-toepassing van de sancties

2.4.403.

De RSZPPO kan, onder de voorwaarden bepaald door zijn Beheerscomité en goedgekeurd door de Minister van Binnenlandse Zaken en de Minister van Sociale Zaken, volledig afzien van de toepassing van de bijdrageopslagen en/of de verwijlinteresten wanneer tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- Het verschuldigd bedrag wordt betaald vóór het einde van het kwartaal volgend op dat waarop het betrekking heeft.
- Het bestuur heeft de betalingen tijdig verricht tijdens de twaalf voorafgaande maanden.
- De niet-betaling binnen de vastgestelde termijnen heeft de regelmatige financiering van de socialezekerheidsregeling en de kinderbijslag niet geschaad.

De RSZPPO mag eveneens afzien van de toepassing van de sanctie als het bestuur aantoont dat het, wegens behoorlijk bewezen overmacht (zie 2.3.305), onmogelijk zijn verplichtingen binnen de gestelde termijn heeft kunnen nakomen. De sanctie wordt dan verminderd met 100%.

De RSZPPO kan, onder de voorwaarden bepaald door zijn Beheerscomité en goedgekeurd door de Minister van Binnenlandse Zaken en de Minister van Sociale Zaken, gedeeltelijk afzien van de toepassing van de bijdrageopslagen en/of de verwijlinteresten wanneer tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- Het verschuldigd bedrag wordt betaald binnen de dertig dagen volgend op de vervaldag, vermeld op de factuur.
- Het bestuur heeft
  - ofwel bewezen dat de niet-betaling binnen de gestelde termijnen te wijten is aan uitzonderlijke omstandigheden. Dan worden de bijdrageopslagen met ten hoogste 50% en de verwijlintresten met ten hoogste 25% verminderd.
  - ofwel een machtiging tot maandelijkse automatische afhouding ingediend als het niet onder de regeling van de automatische afhouding viel, en verandert niet van regeling gedurende 12 maanden. Dan worden de bijdrageopslagen met ten hoogste 50% en de verwijlintresten met ten hoogste 25% verminderd.
- De niet-betaling binnen de vastgestelde termijnen heeft de regelmatige financiering van de socialezekerheidsregeling en de kinderbijslag niet geschaad.

Hoofdstuk 5. Vaststelling van het maandelijks voorschot inzake socialezekerheidsbijdragen

2.4.501.

Het bestuur moet bij wijze van voorschot op het totaal van de verschuldigde (persoonlijke en patronale) socialezekerheidsbijdragen voor het kwartaal, binnen de eerste 5 dagen van elke maand van dat kwartaal, een door de RSZPPO vastgestelde som storten.

Het bedrag van de 3 maandelijkse voorschotten voor een kwartaal is gelijk aan één derde van de bijdragen die het bestuur voor het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar aan de RSZPPO verschuldigd was.

In geval een aangeslotene een eerste maal bijdragen verschuldigd is voor een kwartaal, (b.v. oprichting van een nieuw lokaal bestuur of lokaal bestuur dat voor de eerste maal personeel aanwerft), alsook in geval een bestuur zich aansluit bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen, mag de RSZPPO dit maandelijks voorschot vaststellen voor één jaar, op basis van de geraamde bijdragen voor het lopende jaar. In dat geval zal het bedrag, dat als maandelijks voorschot moet betaald worden, medegedeeld worden aan het betreffende bestuur per aangetekend schrijven.

In alle gevallen kan om verschillende redenen (herstructurering, aanwerving of ontslag van personeel, etc…) het bedrag van de voorschotten worden gewijzigd in de loop van het jaar, ofwel op initiatief van de RSZPPO, ofwel op schriftelijk en met redenen omkleed verzoek van het bestuur. Het bedrag van het nieuwe voorschot wordt door de RSZPPO aan het plaatselijk bestuur betekend.

Hoofdstuk 6. De verjaringstermijnen

A. De verjaringstermijnen van de bijdragen op het loon

2.4.601.

Een DmfAPPL moet in principe (de bijkomende termijn voor een FSS buiten beschouwing gelaten) door de werkgever ingediend worden uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op een kwartaal.

De verjaringstermijn van de schuldvorderingen van de RSZPPO begint te lopen na het verstrijken van de wettelijke aangiftetermijn, met andere woorden vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op een kwartaal. Binnen de verjaringstermijn kunnen de werkgever of zijn mandataris de ingediende aangifte nog wijzigen.

De schuldvorderingen van de RSZPPO met betrekking tot de socialezekerheidsbijdragen, de daarmee gelijkgestelde bijdragen en de pensioenbijdragen verjaren door verloop van 3 jaren, te rekenen van de dag dat ze opeisbaar zijn. De vorderingen tegen de RSZPPO tot terugbetaling van voormelde onverschuldigde bijdragen verjaren eveneens door verloop van 3 jaren, te rekenen van de dag van de betaling.

De verjaringstermijn wordt verlengd tot 7 jaar, wanneer de vorderingen van de RSZPPO het gevolg zijn van een ambtshalve regularisatie na de vaststelling van bedrieglijke handelingen of van valse of opzettelijk onvolledige verklaringen door de werkgever.
Bij de bedrieglijke onderwerping van een persoon aan de sociale zekerheid van de werknemers beschikt de Rijksdienst over een termijn van 7 jaar vanaf de eerste dag van het trimester dat volgt op het trimester waarop de inbreuk zich heeft voorgedaan, om de bedrieglijke onderwerping nietig te verklaren of om de betrokkene ambtshalve te onderwerpen bij de werkelijke werkgever.

De schuldvorderingen van de RSZPPO met betrekking tot de pensioeninhoudingen verjaren door verloop van 3 jaren, te rekenen van de dag van de betaling van het pensioen of van het bijkomend voordeel. De vorderingen tegen de RSZPPO tot terugbetaling van voormelde onverschuldigde inhoudingen verjaren door verloop van 3 jaren, te rekenen van de dag waarop zij werden overgemaakt. De schuldvorderingen van de RSZPPO ten aanzien van de lokale politiezones verjaren slechts na 7 jaar.

Zowel de werkgever of zijn mandataris als de RSZPPO kunnen de verjaring van de vorderingen stuiten bij een ter post aangetekend schrijven, door een dagvaarding voor het gerecht of door een schulderkenning. Bij stuiting van de verjaring begint een nieuwe verjaringstermijn te lopen vanaf de dag die volgt op de stuiting.

B. De verjaringstermijnen van de premies

2.4.602.

De verjaringstermijn die toepasselijk is op vorderingen van en tegen de RSZPPO betreffende de premies voor de gesubsidieerde contractuelen, de tussenkomsten in het kader van het programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector (IBF-werknemers) en de jaarlijkse toelagen voor de programma's inzake veiligheid en criminaliteitspreventie, blijft vastgesteld op vijf jaar.

C. De verjaringstermijnen van de bijdragen op de loonachterstallen

2.4.603.

De loonachterstallen moeten worden aangegeven ten laatste in de maand volgend op de maand waarin het recht van de werknemer op het loonachterstal wordt erkend door de werkgever of in kracht van gewijsde treedt door een rechterlijke beslissing.
De erkenning door de werkgever blijkt uit een geschreven verklaring van de werkgever of uit de daadwerkelijke betaling van het achterstallig loon.
De rechterlijke beslissing blijkt uit een kopie van het vonnis of van het arrest.

De verjaringstermijn van de bijdragen op de loonachterstallen begint te lopen vanaf het ogenblik dat de voormelde aangiftetermijn verstreken is, namelijk vanaf de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand waarin

- ofwel de werkgever het recht van de werknemer erkent;
- ofwel de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is gegaan.

Bijvoorbeeld: Het recht van een werknemer op loonachterstallen voor het eerste kwartaal van 2007 wordt door een werkgever erkend op 15-9-2008. De aangifte moet worden ingediend uiterlijk op 31-10-2008. De verjaringstermijn start op 1-11-2008 en verstrijkt op 31-10-2011.

D. De verjaringstermijnen van de bijdragen op een verbrekingsvergoeding

2.4.604.

De vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking moet uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin de vergoedingen verschuldigd zijn, aangegeven worden.

Voor een achterstallige verbrekingsvergoeding geldt dezelfde regeling als voor de loonachterstallen. Zij moet ten laatste in de maand volgend op de maand waarin de verbrekingsvergoeding verschuldigd is, aangegeven worden.

De verjaringstermijn begint te lopen vanaf het ogenblik dat de voormelde termijn verstreken is.

Titel 5 - Het toezicht

2.5.101.

De sociaal inspecteurs en de sociaal controleurs van de RSZPPO zijn belast met het toezicht op de regelmatigheid van de inningen en invorderingen van de bijdragen. Daartoe beschikken zij over een officieel document dat als bewijs geldt voor hun identificatie dat zij moeten kunnen voorleggen bij iedere opvraging gedurende de uitoefening van hun opdracht.

De leden van de RSZPPO-inspectiedienst vervullen eveneens een rol van informatie en bijstand bij de aangesloten besturen, wanneer deze moeilijkheden ondervinden bij de opmaak van hun aangiften.

Gedurende de uitoefening van hun opdracht, mogen zij:

- vrij binnentreden, op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, in al de werkplaatsen die aan hun controle zijn onderworpen of daar waar zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat er mensen werken die onderworpen zijn aan de wettelijke maatregelen waarvan zij het toezicht verzekeren. Toch mogen zij de bewoonde lokalen slechts binnentreden met de voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank.
- ieder onderzoek, controle en verhoor instellen en allerlei informatie verzamelen die zij nodig achten om na te gaan of de wettelijke maatregelen waarvan zij het toezicht verzekeren, werkelijk nageleefd worden. Bij deze gelegenheid, kunnen zij namelijk:
    - hetzij alleen, hetzij gezamenlijk, hetzij in het bijzijn van getuigen, de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, de leden van de syndicale afvaardiging, van de comités van veiligheid, hygiëne en van verfraaiing van de werkplaatsen, de werknemers, de begunstigden, de sociaal verzekerden verhoren alsmede ieder persoon waarvan zij een verhoor noodzakelijk achten, over ieder feit waarvan de kennis nuttig is voor de uitoefening van het toezicht;
    - de identiteit nagaan van de personen die zich bevinden op de werkplaatsen of andere plaatsen die aan hun controle zijn onderworpen en waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat het gaat om werkgevers, aangestelden of mandatarissen, werknemers, begunstigden of sociaal verzekerden alsmede ieder persoon waarvan zij het verhoor noodzakelijk achten voor de uitoefening van het toezicht; met het oog hierop, mogen zij van deze personen eisen dat ze hun officiële identiteitsdocumenten voorleggen of de identiteit van deze personen onderzoeken door andere middelen, door het nemen van foto's en film- en video-opnames;

- zich zonder verplaatsing alle boeken, registers, documenten, diskettes, banden of om het even welke dragers van informatie met sociale gegevens, laten voorleggen, waarvan de installatie, het houden of het bewaren voorgeschreven zijn door de wetgevingen waarvan zij het toezicht verzekeren en er uittreksels, duplicata, afdrukken, listings, kopies of fotokopies van nemen of zich laten bezorgen zonder kosten door de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, of zelfs om het even welke dragers van bovenbedoelde informatie in beslag nemen tegen ontvangstbewijs;
- zich zonder verplaatsing alle andere boeken, registers, documenten, diskettes, banden of om het even welke dragers van informatie, laten bezorgen, die zij nodig achten voor het vervullen van hun opdracht en hiervan uittreksels, duplicata, afdrukken, listings, kopies of fotokopies nemen of zich laten bezorgen zonder kosten door de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, of zelfs om het even welke dragers van bovenbedoelde informatie in beslag nemen tegen ontvangstbewijs;
- vaststellingen doen door foto's en film- en video-opnames te nemen.

De leden van de RSZPPO-inspectiedienst hebben het recht om verwittigingen te geven, om, ingeval van overtreding, een termijn vast te stellen waarbinnen het bestuur zich in orde moet stellen met zijn administratieve verplichtingen en om een proces-verbaal op te stellen. Dit proces-verbaal dient als bewijs tot bewijs van het tegendeel voor zover een kopie afgeleverd werd binnen een termijn van 14 dagen die loopt de dag na de vaststelling van de inbreuk.

In de uitoefening van hun functies kunnen de leden van de RSZPPO-inspectiedienst de hulp van de politie inschakelen.

Titel 6 – Inlichtingen van alle aard

Hoofdstuk 1. Contact met de RSZPPO

2.6.101.

Het algemeen postadres is "Dienst Sociale Zekerheid, RSZPPO, Jozef II-straat 47, 1000 Brussel". De Dienst Sociale Zekerheid maakt geen gebruik van de regionale kantoren van de RSZPPO (in Gent en Bergen).

Het algemeen telefoonnummer van de RSZPPO is (02) 239 12 11.
Het telefoonnummer van de Dienst Sociale Zekerheid van de RSZPPO is (02) 239 14 00.

Een vraag wordt het best rechtstreeks gericht aan degene die het meest geschikt is om te antwoorden. De Dienst Sociale Zekerheid beschikt over een aantal directe telefoonlijnen en e-mail adressen. Aarzel niet om de naam, het telefoonnummer en het e-mail adres van uw correspondent te vragen zodat u hem later rechtstreeks kunt contacteren.

De vragen over

- de toekenning of schrapping van een ondernemingsnummer (KBO) of een vestigingsnummer, en de aanvraag tot aansluiting bij de RSZPPO (het werkgeversrepetorium) worden gericht tot
    - e-mail: repertoppl@rszppo.fgov.be
- de aangiften (DmfAPPL en DimonaPPL) worden gericht tot de dossierbeheerder van het bestuur. Hij verstrekt zowel algemene inlichtingen over de kwartaalaangifte als concrete informatie over de anomalieën, de bijdragebon of de attesten over de lonen en de prestaties. Indien u uw dossierbeheerder niet kent, worden gericht tot
    - e-mail: management.socialsecurity@rszppo.fgov.be
- de financiële opvolging (de berekening en de inning van de voorschotten, de opvolging van de saldi), de sancties wegens de laattijdige aangifte of betaling, en de werkgeversattesten (stand van de rekening en indiening van een aangifte) worden gericht tot
    - e-mail: factuur@rszppo.fgov.be
- de betaling van de premies (gesubsidieerde contractuelen, interdepartementaal begrotingsfonds en veiligheidscontracten) of de Sociale Maribel (toetreding, betaling en voorwaarden) worden gericht tot
    - e-mail: maribel@rszppo.fgov.be
- cijfergegevens in verband met de verzekeringsplichtige werkgevers of werknemers, lonen, prestaties, bijdragen, bijdrageverminderingen… worden gericht tot
    - e-mail: stat@rszppo.fgov.be.

Volgende richtlijnen kunnen de telefonische en schriftelijke contacten met de RSZPPO vereenvoudigen:

- Vermeld steeds het ondernemingsnummer (KBO) van het bestuur.
- Opzoekingen over een bepaalde werknemer verlopen het snelst op basis van het INSZ-nummer (identificatienummer van de sociale zekerheid, vroeger het rijksregisternummer).

Het internetadres van de RSZPPO is http: www.rszppo.fgov.be. Aarzel niet om uw opmerkingen en suggesties mee te delen aan de webmaster (e-mail: webmaster@rszppo.fgov.be).

Hoofdstuk 2. De attesten

2.6.201.

De RSZPPO verleent de volgende twee attesten:

- een werkgeversattest dat bevestigt dat een bestuur op regelmatige basis zijn socialezekerheidsaangiften indient en de erop betrekking hebbende bijdragen betaalt; dit attest kan gebruikt worden in het kader van de wetgeving betreffende de in naam van de Staat gerealiseerde aanbestedingen; het kan aangevraagd worden via
    - de website van de RSZPPO (rubriek werkgevers / aanvraag / attesten)
    - e-mail: factuur@rszppo.fgov.be;

- een werknemersattest dat de lonen en prestaties van een werknemer vermeldt; het kan aangevraagd worden via management.socialsecurity@rszppo.fgov.be.

De attesten zijn gratis. Zij worden uitsluitend toegestuurd aan de rechtstreeks betrokkenen die de aanvraag doen.

DEEL 3: PERSONEEL TOEPASSINGSGEBIED VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

Titel 1 – De contractuele en vastbenoemde personeelsleden van de lokale besturen

Hoofdstuk 1. De contractuele personeelsleden

A. Algemeen

3.1.101.

De contractuele werknemers zijn personen die bij een lokaal bestuur tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt om tegen een loon arbeidsprestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon. Zij moet afgesloten worden met inachtneming van de bepalingen van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Vermits de wederzijdse rechten en verplichtingen van de werknemer en het bestuur die bij (arbeids)overeenkomst vastgesteld zijn, kunnen zij in principe enkel in onderlinge overeenstemming gewijzigd worden.

De RSZPPO gaat uit van een wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst als uit de feitelijke toestand blijkt dat de drie elementen van een arbeidsovereenkomst – prestaties, loon en de band van ondergeschiktheid – aanwezig zijn. De twee partijen zijn weliswaar vrij om hun overeenkomst zelf te kwalificeren, maar de socialezekerheidswetten zijn van openbare orde en hebben voorrang op de wil van de partijen.

Voor de bepaling van het gezagselement formuleert de programmawet van 27-12-2006 vier algemene criteria:

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

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

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

Indien u twijfelt over een concreet geval kan u dit altijd voorleggen aan uw dossierbeheerder bij de RSZPPO. In het belang van alle partijen is het uiteraard aangewezen dit zo kort mogelijk na de aanvang van de prestaties te doen.

De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (vormvereisten, opzeggingstermijnen…) behoort tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waar u terechtkunt voor verdere informatie.

Om het onderscheid tussen contractuele handarbeider en een contractuele hoofdarbeider te maken, is de aard van de prestaties determinerend (hoofdzakelijk van intellectuele aard of hoofdzakelijk van manuele aard) en niet de benaming van de overeenkomst.

De contractanten vallen in de regel onder toepassing van alle regelingen van de sociale zekerheid voor werknemers die toepassing vinden op de personeelsleden van de lokale besturen.

B. Minderjarigen

3.1.102.

Als contractanten worden ook beschouwd de werknemers die tijdens de periode van deeltijdse leerplicht krachtens een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn, en die onttrokken worden aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

Deze beperkte onderwerping van de minderjarigen wordt toegepast tot en met 31 december van het kalenderjaar waarin zij achttien jaar worden. Vanaf het daarop volgende jaar (= kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 19 jaar bereiken) zijn de jongeren onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen.

C. Beroepsinlevingsovereenkomst

3.1.103.

Een beroepsinlevingsovereenkomst (BIO), zoals ingesteld door de artikelen 104 tot en met 112 van de programmawet van 2-8-2002, heeft tot doel om een stagiair in het kader van zijn opleiding bepaalde kennis of vaardigheden te laten verwerven door het uitvoeren van arbeidsprestaties.

Komen niet in aanmerking voor een beroepsinlevingsovereenkomst:

- de opleidingsovereenkomsten in het kader van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsprestaties bij een werkgever in het kader van een opleiding die de leerling of student volgt in een gesubsidieerde of erkende onderwijsinstelling of opleidingscentrum, en die minder bedragen dan 60 arbeidsdagen per jaar bij eenzelfde werkgever of stagemeester;
- de stages waarvan de bevoegde overheid de duur expliciet vaststelt in het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma, een getuigschrift of een bewijs van beroepsbekwaamheid;
- de stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van een vrij beroep of een intellectueel dienstverlenend beroep en die tijdens hun stage onderworpen zijn aan de deontologie van een orde of een instituut dat opgericht is

door wettelijke of reglementaire bepalingen (bijvoorbeeld stage voor architect of advocaat).

De stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst wordt beschouwd als een contractuele werknemer zodat hij in principe onder de toepassing valt van alle regelingen van de sociale zekerheid voor werknemers.
Enkel de jongere die met een beroepsinlevingsovereenkomst tewerkgesteld wordt tot 31 december van het jaar waarin hij achttien jaar, wordt onttrokken aan de sociale zekerheid voor werknemers. Hij wordt alsdan gelijkgesteld met een deeltijds leerplichtige die verbonden is met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing (zie 3.3.701.).

Hoofdstuk 2. De statutaire personeelsleden

A. De vastbenoemde personeelsleden

3.1.201.

De vastbenoemde personeelsleden zijn personen die bij een lokaal bestuur tewerkgesteld zijn op grond van een statutaire aanstelling. De rechten en verplichtingen van de vastbenoemde personeelsleden zijn vastgelegd in een statuut dat het lokaal bestuur heeft vastgesteld en dat eenzijdig door het bestuur gewijzigd kan worden.

Anders dan voor de contractuele werknemers wordt de toepassing van de sociale zekerheid voor de vastbenoemden beperkt. Zij worden uitgesloten uit een aantal socialezekerheidsregelingen omdat zij niet blootstaan aan het risico (bv. werkloosheidsregeling wegens vastheid van betrekking) of omdat het bestuur zelf instaat voor de dekking van het risico (bv. regeling van ziekte-uitkeringen wegens doorbetaling van wedde bij ziekte).

B. De stagiairs

3.1.202.

De vaste benoeming wordt normaal verleend na het doorlopen van een stageperiode en een gunstige evaluatie. Tijdens de stageperiode bevindt de stagiair zich weliswaar reeds in een statutaire toestand, maar hij is nog niet vastbenoemd. Hij wordt voor de sociale zekerheid gelijkgesteld met een contractuele werknemer, en is onderworpen aan:

- de verplichte verzekering inzake ziekte en invaliditeit;
- de regeling voor rust- en overlevingspensioen voor werknemers;
- de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid voor werknemers.

De beperkte onderwerping aan de sociale zekerheid is enkel en uitsluitend voorbehouden aan de vastbenoemden.

Titel 2 - Verruimingen

Hoofdstuk 1. Het sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen

A. Algemeenheden

3.2.101.

De lokale mandatarissen, die niet uit hoofde van een andere hoedanigheid of van de uitoefening van een andere beroepsactiviteit sociaal beschermd zijn, zijn "niet beschermde lokale mandatarissen". Zij genieten gedurende de uitoefening van hun mandaat een suppletief sociaal statuut en worden onderworpen aan de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheidsregeling en de gezinsbijslagregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

B. Toepassingsgebied

3.2.102.

De regeling voor de niet beschermde lokale mandatarissen was aanvankelijk voorbehouden voor de burgemeesters, de schepenen en de voorzitters van de OCMW's.

Artikel 37*quater* van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers voorziet dat de regeling voor de niet beschermde lokale mandatarissen toegepast wordt op alle personen die een met een wedde bezoldigd uitvoerend politiek mandaat uitoefenen bij een gemeente, een OCMW, een provincie, een vereniging van gemeenten of een OCMW-vereniging, en op hun eventuele vervangers.

Dit betekent dat, benevens de burgemeesters, de schepenen en de OCMW-voorzitters, ook volgende lokale mandatarissen van het suppletief sociaal statuut kunnen genieten:

- de voorzitters van intercommunales;
- de voorzitters van de OCMW-verenigingen;
- de adjunct-voorzitters van de OCMW's;
- de gedeputeerden van de provincies.

C. Overzicht van beschermde en niet beschermde mandatarissen

3.2.103.

Het suppletief sociaal statuut wordt op voormelde lokale mandatarissen enkel toegepast indien zij niet sociaal beschermd zijn.

Als zodanig worden beschouwd:

- de mandatarissen die <u>niet</u> onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen uit hoofde van een andere beroepsactiviteit dan de uitoefening van hun lokaal politiek mandaat en die enkel prestaties inzake geneeskundige verzorging zouden genieten mits betaling van persoonlijke bijdragen aan het ziekenfonds;

- de mandatarissen die wel onderworpen zijn aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen maar waarvan de omvang van hun activiteit als werknemer of zelfstandige dermate beperkt is dat zij toch bijkomende sociale bijdragen dienen te betalen om prestaties inzake geneeskundige verzorging te genieten.

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

Volgende personen kunnen een politiek mandaat op lokaal vlak bekleden:

1. Werknemers en ambtenaren
Op het loon van de werknemers en de wedde van de ambtenaren worden socialezekerheidsbijdragen betaald voor de verschillende regelingen van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers waaronder zij krachtens hun statuut ressorteren. Uit hoofde van deze bijdragebetaling hebben zij in de regel het volle genot van prestaties in de op hen toepasselijke socialezekerheidsregelingen.

Mandatarissen die als werknemer of ambtenaar werkzaam blijven, behouden hun sociale bescherming en zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Enkel indien de omvang van hun tewerkstelling als werknemer of ambtenaar dermate beperkt is dat zij zelf bijkomende persoonlijke bijdragen moeten betalen aan het ziekenfonds - dit is het geval indien de jaarlijkse bruto bezoldiging minder bedraagt dan 5.660,96 EUR (geïndexeerd bedrag voor het kalenderjaar 2011) - worden deze mandatarissen beschouwd als niet beschermd en kunnen zij een beroep doen op het suppletief sociaal statuut.

2. Zelfstandigen
Zelfstandigen zijn in de regel aangesloten in het sociaal statuut van de zelfstandigen en aangezien zij de bijdragen voor aansluiting in hoofdberoep betalen, zijn zij in dit statuut gerechtigd op socialezekerheidsprestaties (ziekteverzekering, kinderbijslag en pensioen).

Een politieke activiteit die wordt uitgeoefend naast het beroep van zelfstandige wordt in de socialezekerheidsreglementering betreffende de zelfstandigen echter niet als een beroepsactiviteit beschouwd. De mandatarissen die als zelfstandige werkzaam blijven, zijn aldus GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

3. Werknemers en ambtenaren met verlof zonder wedde
De in de privésector tewerkgestelde werknemers die een uitvoerend politiek mandaat uitoefenen op lokaal niveau hebben het recht om hun arbeidsprestaties volledig te schorsen gedurende de duur van het mandaat.

De werknemers ontvangen tijdens voormeld politiek verlof geen loon en betalen geen socialezekerheidsbijdragen waardoor zij hun sociale bescherming in het statuut van de werknemers verliezen.

Hetzelfde geldt overigens voor de personeelsleden in overheidsdienst die in toepassing van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 14-3-2003 een niet bezoldigd voltijds verlof genieten voor de uitoefening van een politiek mandaat alsmede voor de werknemers van de privésector en de ambtenaren die in onderlinge overeenstemming met hun werkgever hun arbeidsprestaties volledig schorsen (= conventioneel verlof zonder wedde).

De bovenstaande categorieën die voltijds van een onbezoldigd verlof gebruik maken, zijn dus niet beschermde lokale mandatarissen die onder de toepassing vallen van het suppletief sociaal statuut.

4. Werknemers en ambtenaren die volledige loopbaanonderbreking nemen bij een werkgever van de publieke sector
Werknemers en ambtenaren die hun arbeidsprestaties tijdelijk schorsen in het kader van de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan bij een werkgever van de publieke sector, ontvangen geen loon meer waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend. Zij genieten in dit stelsel echter wel van onderbrekingsuitkeringen ten laste van de RVA uit hoofde waarvan zij hun sociale bescherming behouden.

Indien deze werknemers of ambtenaren een uitvoerend politiek mandaat bij een lokaal of provinciaal bestuur gaan uitoefenen, blijven zij sociaal beschermd aangezien zij het recht op onderbrekingsuitkeringen behouden. Bovendien kunnen zij een onderbrekingsuitkering cumuleren met de inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat. Deze werknemers en ambtenaren die in loopbaanonderbreking zijn met het genot van een onderbrekingsuitkering, zijn dan ook geen niet beschermde lokale mandatarissen.

5. Werknemers die volledig tijdskrediet nemen bij een werkgever van de privésector
De contractuele werknemers die hun arbeidsprestaties tijdelijk schorsen in het kader van het volledig tijdskrediet bij een werkgever van de privésector, ontvangen geen loon meer waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend. Zij genieten in het kader van tijdskrediet van een forfaitaire maandelijkse uitkering ten laste van de RVA.

Indien deze werknemers een politiek mandaat bij een lokaal of provinciaal bestuur opnemen, hebben zij geen recht meer op de uitkering ten laste van de RVA. De uitkering in het kader van het tijdskrediet is niet cumuleerbaar met een politiek mandaat. De werknemers in volledig tijdskrediet bij een werkgever van de privésector zijn niet beschermde lokale mandatarissen.

6. Arbeidsongeschikte werknemers
Werknemers die arbeidsongeschikt zijn en die, mits toelating van de adviserend geneesheer, een uitvoerend gemeentelijk mandaat opnemen, behouden hun erkenning als arbeidsongeschikte werknemer en derhalve hun sociale bescherming voor de sector geneeskundige verzorging zonder dat zij zelf bijdragen moeten betalen aan het ziekenfonds. In dit geval ontvangen betrokkenen geen of nog enkel een verminderde arbeidsongeschiktheidsuitkering (gedurende het eerste jaar arbeidsongeschiktheid) of invaliditeitsuitkering (na 1 jaar arbeidsongeschiktheid).

Arbeidsongeschikte werknemers zijn dus geen niet beschermde lokale mandatarissen.

7. Arbeidsongeschikte zelfstandigen

Arbeidsongeschikte zelfstandigen die een gelijkstelling genieten voor het pensioen in het kader van het sociaal statuut, kunnen recht hebben op gratis gezondheidszorg.

De zelfstandige titularis heeft voor een periode van maximaal 12 maanden de mogelijkheid om in een periode van arbeidsongeschiktheid met de toelating van zijn adviserend geneesheer een andere activiteit dan zijn voorgaande zelfstandige activiteit uit te oefenen met het oog op zijn reclassering op grond van artikel 23 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.
De uitoefening van een lokaal politiek mandaat valt immers onder de notie "*elke andere professionele activiteit*" die in dit artikel wordt bedoeld. Wanneer de adviserende geneesheer het politieke mandaat echter als een minieme activiteit beschouwt, is er geen toelating vereist.

De uitoefening van een dergelijk mandaat zou een einde kunnen stellen aan de ongeschiktheid na een periode van 2 x zes maanden, of wanneer de adviserende geneesheer weigert de toelating te geven omdat hij de ongeschiktheid onverenigbaar acht met de werkdruk die het mandaat inhoudt. In dat geval zou het recht op gezondheidszorg niet noodzakelijkerwijs gratis zijn. Dit zal echter afhangen van de oplossing die zal worden weerhouden om het recht toe te kennen aan deze persoon. Indien persoonlijke bijdragen verschuldigd waren om deze gezondheidszorg te kunnen genieten, moet de rechthebbende als niet beschermde lokale mandataris beschouwd worden.

8. Parlementsleden
Noch de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Senaat, noch de leden van een gewest- of gemeenschapsraad beschikken over een sociaal statuut. In de huidige regeling worden enkel de persoonlijke bijdragen, die zij aan het ziekenfonds betalen om gerechtigd te zijn op prestaties in de sector geneeskundige verzorging van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, ten laste genomen door de wetgevende vergadering waarvan zij deel uitmaken.

Indien een parlementslid benevens zijn parlementair mandaat een uitvoerend gemeentelijk mandaat bekleedt, moet hij als niet beschermde lokale mandataris worden beschouwd.

9. Gepensioneerden, weduwnaars en weduwen
Wanneer een gepensioneerde werknemer, ambtenaar of zelfstandige een mandaat opneemt, zal, behoudens het geval waarin hij ervoor opteert om zijn wedde te laten verminderen, de betaling van het pensioen tijdelijk geschorst worden omdat de aan dit mandaat verbonden wedde het plafond van de toegelaten arbeid zal overschrijden.

Voor de gepensioneerde werknemer of ambtenaar heeft de volledige opschorting van de pensioenbetaling tot gevolg dat zij de hoedanigheid van gepensioneerde verliezen en dientengevolge ook het recht op prestaties in de ziektekostenverzekering. In een dergelijke omstandigheid dienen de gepensioneerde werknemers, weduwnaars en weduwen beschouwd te worden als niet beschermde lokale mandatarissen.

Wanneer de mandataris er daarentegen voor kiest om zijn wedde te laten verminderen tot het plafond van de toegelaten arbeid, blijft hij verder zijn rustpensioen ontvangen en blijft hij uit hoofde hiervan sociale bescherming genieten. De mandataris is in een dergelijk geval geen niet beschermde lokale mandataris.

Ook wanneer het rustpensioen toegekend wordt voor een loopbaan van minder dan een derde van een volledige loopbaan, is de gepensioneerde werknemer of ambtenaar geen bijkomende persoonlijke bijdragen verschuldigd om prestaties inzake geneeskundige verzorging te genieten en wordt hij niet beschouwd als een niet beschermde lokale mandataris.

Voor de gepensioneerde zelfstandige heeft de volledige opschorting van de pensioenbetaling daarentegen niet tot gevolg dat hij de hoedanigheid van gepensioneerde verliest. Hij behoudt het recht op prestaties in de ziektekostenverzekering en wordt niet beschouwd als niet beschermde lokale mandataris.

Hetgeen voorafgaat, is mutatis mutandis van toepassing op de weduwnaars en weduwen die, na het overlijden van hun echtgenoot, een overlevingspensioen genieten en een politiek mandaat uitoefenen.

10. Systeem van terbeschikkingstelling, voorafgaand aan het pensioen, voor het onderwijzend personeel
De personeelsleden uit het onderwijs die gebruik maken van het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen zijn onderworpen aan een regeling die sterke gelijkenissen vertoont met diegene die van toepassing is op de gepensioneerden (cf. supra).

Tijdens de terbeschikkingstelling, die de oppensioenstelling onmiddellijk voorafgaat, wordt aan de betrokken personeelsleden een wachtgeld toegekend dat een percentage bedraagt van de laatste activiteitswedde. Op dat wachtgeld worden, zoals op de wedde, socialezekerheidsbijdragen betaald waardoor de betrokkenen hun bijdrageverplichtingen in de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging vervullen.

Indien het wachtgeld niet meer wordt uitgekeerd wegens de uitoefening van een lokaal politiek mandaat, waarvan de wedde te hoog is om het als een toegelaten activiteit te beschouwen, zullen de vereiste socialezekerheidsbijdragen niet meer worden betaald en vervult betrokkene dus niet langer zijn bijdrageverplichtingen.

Een personeelslid van het onderwijs ingeschakeld in het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen, waarvan de uitbetaling van het wachtgeld geschorst wordt, is dus een niet-beschermd lokaal mandataris die gebruik moet maken van het suppletief sociaal statuut.

11. Werklozen en bruggepensioneerden
Indien een werkloze of bruggepensioneerde een uitvoerend gemeentelijk mandaat opneemt, wordt krachtens de vigerende werkloosheidsreglementering het gedeelte van de aan het politiek mandaat verbonden wedde, dat 12,91 EUR per dag overschrijdt, in mindering gebracht van het bedrag van de werkloosheidsuitkering. Evenwel, ongeacht het bedrag van de wedde, behoudt de mandataris steeds een minimumbedrag van 0,12 EUR per dag aan werkloosheidsuitkering. De betaling van dit gewaarborgde minimumbedrag zorgt ervoor dat de betrokkene zijn sociale bescherming behoudt die verbonden is aan het statuut van werkloze. Werklozen en bruggepensioneerden zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Bovendien zal de mandataris, op grond van artikel 42, § 2, 3° van het werkloosheidsbesluit, onmiddellijk na het neerleggen van zijn mandaat opnieuw gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen zonder dat hij eerst weer een wachttermijn moet doorlopen.

12. Personen die niet beroepsactief zijn
Personen die geen beroepsactiviteit uitoefenen, moeten met het oog op het genot van prestaties in de tak geneeskundige verzorging, persoonlijke bijdragen betalen aan het ziekenfonds voor zover zij hiervan niet via een van de echtgenoot afgeleid recht kunnen genieten. Personen die er aldus toe gehouden zijn om zelf bijdragen te betalen voor een minimale sociale bescherming, zijn, indien zij een gemeentelijk uitvoerend mandaat bekleden, niet beschermde lokale mandatarissen.

Hetzelfde geldt voor de niet beroepsactieve personen die, vóór zij een lokaal politiek mandaat opnamen, persoon ten laste waren en enkel via een van de echtgenoot afgeleid recht sociale bescherming genoten (vb. huisvrouwen). Ingevolge de opname van het politiek mandaat en de daaruit voortvloeiende inkomsten zijn zij namelijk niet langer meer persoon ten laste. Als zodanig kan enkel worden beschouwd de persoon waarvan de brutobezoldiging niet meer bedraagt dan 2.235,61 EUR (geïndexeerd bedrag op 1-5-2011) in een kalenderkwartaal.

13. Gehandicapten
Indien een mindervalide die gerechtigd is op een gehandicaptenuitkering een uitvoerend politiek mandaat gaat opnemen op lokaal niveau, zal de betaling van zijn uitkering geschorst worden omdat het bedrag van de aan zijn mandaat verbonden wedde in mindering wordt gebracht van het bedrag van de uitkering.

Alhoewel de mindervalide in een dergelijk geval geen uitkering meer ontvangt, zal hij verder sociale bescherming blijven genieten voor de geneeskundige verzorging zonder dat hij zelf bijdragen moet gaan betalen. De medische erkenning als mindervalide zorgt er namelijk voor dat hij het sociaal statuut van gehandicapte behoudt. Gehandicapten zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Wordt een persoon die een tegemoetkoming aan gehandicapten geniet (uitkering als vervangingsinkomen, integratie-uitkering of tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden) bekleed met een politiek mandaat op lokaal niveau, dan is hij verplicht de Directie-generaal Personen met een handicap van de FOD Sociale Zekerheid (Administratief Centrum Kruidtuin, Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 50 te 1000 Brussel) zonder verwijl hiervan in kennis te stellen indien het bedrag van de bezoldiging die aan zijn mandaat verbonden is, een verhoging betekent van 20% van zijn inkomsten of van het totale gezinsinkomen. Het bedrag van de tegemoetkomingen wordt bepaald op basis van de inkomsten van de gehandicapte persoon en de personen met wie hij samenwoont.

14. Studenten

Studenten blijven tijdens de uitoefening van een uitvoerend politiek mandaat op lokaal niveau verder genieten van prestaties in de tak geneeskundige verzorging via een (van de ouders) afgeleid recht en dit tot de leeftijd van 25 jaar. De uit dit mandaat voortvloeiende inkomsten hebben niet tot gevolg dat de student de hoedanigheid van persoon ten laste verliest. Studenten van minder dan 25 jaar oud zijn dan ook GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Wanneer de studenten echter de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt, kunnen zij niet meer beschouwd worden als ten laste van de ouders en kunnen bijgevolg niet langer afgeleide rechten uitoefenen in de sociale zekerheid. Studenten van 25 jaar of ouder worden, indien zij een gemeentelijk mandaat uitoefenen, dus beschouwd als niet beschermde lokale mandatarissen.

15. Meewerkende echtgenoot van een zelfstandige

De meewerkende echtgenoot van een zelfstandige is onderworpen aan het volledige sociaal statuut van de zelfstandigen (maxi-statuut) en moet zich de dag van de aanvang van de activiteit aansluiten bij het sociaal verzekeringsfonds waarbij hun echtgenoot aangesloten is. Zij betalen bijdragen zoals een zelfstandige in hoofdberoep, berekend op de eigen inkomsten van de meewerkende echtgenoot, en genieten van een volwaardige en volledige dekking binnen het sociaal statuut van de zelfstandigen: eigen pensioen, kinderbijslag, gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschapsverzekering.

De onderwerping geldt niet voor de meewerkende echtgenoten die geboren zijn vóór 1-1-1956. Zij worden beschouwd als persoon ten laste van de geholpen zelfstandige, en genieten in die hoedanigheid afgeleide rechten inzake kinderbijslag en gezondheidszorg. Zij zijn verplicht onderworpen aan het mini-statuut waardoor zij verzekerd worden tegen arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap. Zij kunnen zich wel vrijwillig onderwerpen aan het volledige statuut van zelfstandigen.

De mandataris die als meewerkende echtgenoot van een zelfstandige in het maxi-statuut werkzaam blijft, is GEEN niet beschermde lokale mandatarissen. Als de mandataris als meewerkende echtgenoot in het mini-statuut werkzaam blijft, is het WEL een niet beschermde lokale mandataris.

D. Het sociaal statuut

3.2.104.

Overeenkomstig artikel 37quater van de wet van 29-6-1981 worden voormelde niet beschermde lokale mandatarissen door het lokaal of provinciaal bestuur onderworpen aan:

- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, tak uitkeringen en tak gezondheidszorgen;
- de werkloosheidsverzekering;
- de kinderbijslagregeling van het socialezekerheidsstelsel voor de werknemers.

De verschuldigde werknemers- en werkgeversbijdragen worden berekend op het volledige bedrag van de wedde van de mandatarissen en worden aangegeven bij en betaald aan de RSZPPO op basis van de socialezekerheidsaangifte. Op deze wedde is eveneens de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid, de bijdrage voor het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten en de bijdrage voor het Asbestfonds verschuldigd.

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

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

E. Procedure

3.2.105.

De procedure van kennisgeving die de niet beschermde lokale mandataris in acht moet nemen, en de vereiste bewijsstukken om te kunnen genieten van het suppletief sociaal statuut, zijn vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 2-8-2002.

De niet beschermde lokale mandataris moet zijn hoedanigheid met een verklaring op erewoord bevestigen – ofwel bij aangetekend schrijven ofwel bij gewone brief met bericht van ontvangst – aan het College van burgemeester en schepenen of aan de Raad voor maatschappelijk welzijn. Binnen een termijn van twee jaar moet dit gestaafd worden door een attest van het ziekenfonds waarbij de betrokken mandataris aangesloten is. Dit attest moet jaarlijks aan het bestuur bezorgd worden en dit tot twee jaar na het einde van het laatst uitgeoefende mandaat.

F. Verplichting van de lokale besturen tot het betalen van bijkomende bedragen aan de mandatarissen

3.2.106.

1. Vakantiegeld en eindejaarspremie

Op grond van artikel 70 en artikel 274, § 5 van het Vlaams Gemeentedecreet en artikel 38 van de wet van 8-7-1976 hebben de burgemeester, de schepenen, de

OCMW-voorzitter en de voorzitter en leden van een districtscollege in het Vlaams Gewest ook recht op een vakantiegeld en een eindejaarspremie.

Overeenkomstig het Besluit van de Vlaamse Regering van 19-1-2007 worden dit vakantiegeld en deze eindejaarspremie berekend volgens de regels die vastgesteld zijn voor het gemeentepersoneel.

Het vakantiegeld en de eindejaarspremie worden niet beschouwd als een deel van de wedde waardoor er geen socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn. Wel is op het vakantiegeld van de lokale mandatarissen (beschermde en niet beschermde) de egalisatiebijdrage voor de pensioenen verschuldigd.

2. Compenserend voordeel
Artikel 17, § 2 van het Vlaams Gemeentedecreet van 15-7-2005 kent aan de gemeente de bevoegdheid toe om de wedde van een burgemeester of schepen te verhogen indien deze burgemeester of schepen beschikt over andere wettelijke of reglementaire bezoldigingen, pensioenen, vergoedingen of toelagen die verminderd worden omwille van de wedde die hij geniet als schepen of als burgemeester.

De nadere toekenningsmodaliteiten van dit compenserend voordeel worden bepaald in Titel V van het Besluit van 19-1-2007 van de Vlaamse Regering houdende het statuut van de lokale en provinciale mandataris

Dit compenserend bedrag wordt niet beschouwd als een deel van de wedde waardoor er geen socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

Hoofdstuk 2. Het sociaal statuut van de onthaalouders

A. Algemeenheden

3.2.201.

De onthaalouders die aangesloten zijn bij een erkende dienst voor opvanggezinnen, maar niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, worden onderworpen aan het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers. Zij worden als werknemers beschouwd, niettegenstaande dat zij geen werknemers zijn in arbeidsrechtelijke zin aangezien zij niet met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de erkende opvangdienst. Deze opvangdienst wordt desalniettemin door de sociale zekerheid als werkgever beschouwd.

Dit betekent dat de plaatselijke besturen die een erkende opvangdienst organiseren, ertoe gehouden zijn om met betrekking tot voormelde onthaalouders bepaalde sociaal zekerheidsrechtelijke verplichtingen als werkgever op zich te nemen zoals zij die moeten nakomen voor hun eigen personeelsleden. Zo dienen de besturen deze onthaalouders te vermelden op de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid en de voor de onthaalouders verschuldigde persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen te betalen.

B. Toepassingsgebied

3.2.202.

Het sociaal statuut voor onthaalouders is van toepassing op alle natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband. Zij dienen aangesloten te zijn bij een door Kind en Gezin erkende opvangdienst waarmee zij niet zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Worden niet bedoeld: de onthaalouders die hun prestaties verrichten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst uit hoofde waarvan zij als contractuele werknemers onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers, noch de onthaalouders die als zelfstandige werkzaam zijn waardoor zij voor hun prestaties onder de toepassing vallen van het sociaal statuut van de zelfstandigen.

C. Het sociaal statuut

3.2.203.

De onthaalouders worden onder de toepassing gebracht van de volgende takken van de socialezekerheidsregeling voor werknemers:

- de sector gezondheidszorgen en de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de werkloosheidsregeling die evenwel beperkt wordt tot de specifieke regeling van de opvanguitkeringen;
- de pensioenregeling;
- de kinderbijslagregeling.

Tevens vallen zij onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privésector.

1. Regeling van de opvanguitkeringen

Een bijzondere werkloosheidsregeling voor de onthaalouders voorziet dat de onthaalouder recht heeft op een opvanguitkering voor de opvangdagen (opvangdag = de opvang van één kind gedurende de gehele dag) die niet gerealiseerd werden ingevolge omstandigheden onafhankelijk van de wil van de onthaalouder. Het betreft opvangdagen die de onthaalouder niet heeft kunnen presteren wegens de - van zijn/haar wil onafhankelijke - afwezigheid van de kinderen die bij hem/haar ingeschreven zijn en normaal opgevangen zouden zijn.

Volgende omstandigheden worden beschouwd als 'omstandigheden onafhankelijk van de wil van de onthaalouder':

- de afwezigheid van het kind ingevolge vakantie van de ouders van het op te vangen kind of ingevolge ziekte van het kind;
- de inactiviteit die het gevolg is van de tijdelijke onmogelijkheid wegens overmacht om kinderen op te vangen of van het verbod kinderen op te vangen wegens een besmettelijke ziekte van een persoon die deel uitmaakt van het gezin van de onthaalouder.

Worden niet beschouwd als 'omstandigheden onafhankelijk de wil van de onthaalouder':

- de inactiviteit die het gevolg is van de vakantie van de onthaalouder;
- de inactiviteit omdat de onthaalouder geen opvang wenst te realiseren op een wettelijke feestdag of op een andere dag.

De onthaalouder moet met het oog op het bekomen van opvanguitkeringen een "aanvraag om opvanguitkeringen als onthaalouder" indienen bij zijn/haar uitbetalingsinstelling. Heeft de onthaalouder in een bepaalde maand inkomensverlies geleden door het niet presteren van opvangdagen ingevolge omstandigheden onafhankelijk van zijn/haar wil, dan bezorgt de dienst voor opvanggezinnen, na het verstrijken van de betrokken maand, aan de onthaalouder die daarom verzoekt een "werkloosheidsbewijs voor de onthaalouder". Na indiening van dit formulier zal de uitbetalingsinstelling overgaan tot uitbetaling van de opvanguitkering.

2. Kinderbijslagregeling
De kinderbijslagregeling die van toepassing is op het personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen is mutatis mutandis van toepassing op de onthaalouders.

3. Arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling
In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen, dat ressorteert onder de regeling inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidssector, vallen de onthaalouders onder de toepassing van de arbeidsongevallenregeling en beroepsziektenregeling van de privésector.

Dit brengt met zich dat de plaatselijke besturen voor de onthaalouders inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst moeten afsluiten met een erkende verzekeringsmaatschappij tot dekking van dit risico en dat op het in de sociale zekerheidsaangifte te vermelden loon voor de onthaalouders een totale werkgeversbijdrage van 0,32% verschuldigd is ten voordele van het Fonds voor Arbeidsongevallen.

4. Gelijkgestelde dagen voor de vaststelling van de rechten in de sociale zekerheid
In het kader van het sociaal statuut van de onthaalouders worden de wettelijke feestdagen (zonder opvang van kinderen) en maximum 20 (onbezoldigde) vakantiedagen per jaar gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Deze dagen worden derhalve in aanmerking genomen bij de vaststelling van de rechten van de onthaalouder in de sociale zekerheid.

De andere dagen waarop onthaalouder beslist geen kinderen op te vangen, worden beschouwd als verlof zonder wedde en doen geen rechten in de sociale zekerheid ontstaan.

D. In de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon- en arbeidstijdgegevens

3.2.204.

1. Vaststelling van de op de kwartaalaangifte te vermelden prestaties
Het aantal voor de onthaalouders in aanmerking te nemen arbeidsuren staat in strikte verhouding tot de werkelijk gedane opvang, uitgedrukt in opvangdagen.

Het (fictieve) aantal arbeidsuren wordt bekomen door het aantal volledige opvangdagen te vermenigvuldigen met 1,9.
1,9 is de verhouding van 494 (= het aantal arbeidsuren dat een voltijds, in de 38-urenregeling tewerkgestelde werknemer maximaal presteert in de loop van een kwartaal) en 260 (= de driemaandelijkse maximumprestatie van een onthaalouder, uitgedrukt in opvangdagen: dit wil zeggen 65 arbeidsdagen in een kwartaal vermenigvuldigd met 4).

De fictieve uren die overeenstemmen met de - maximum 20 (onbezoldigde) - vakantiedagen per jaar en met de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (= gelijkgestelde dagen) worden bekomen door dit aantal dagen te vermenigvuldigen met het gemiddeld aantal ingeschreven kinderen in de maand waarin deze dagen vallen en dit product (= fictief aantal opvangdagen dat overeenstemt met deze dagen) vervolgens te vermenigvuldigen met 1,9.

De fictieve uren die overeenstemmen met de andere dagen waarop de onthaalouder beslist geen kinderen op te vangen alsook de fictieve uren die overeenstemmen met de dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, moederschapsbescherming, arbeidsongeval of beroepsziekte worden op dezelfde wijze verkregen.

2. Vaststelling van het op de kwartaalaangifte te vermelden loon
Voor de onthaalouders worden de socialezekerheidsbijdragen berekend en betaald op basis van een fictief forfaitair uurloon. Dit fictief forfaitair uurloon is gelijk aan driemaal het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen, gedeeld door 494. Het bedrag van dit gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, dat is gekoppeld aan de index, is het bedrag bedoeld in artikel 3 van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2-5-1988 en beloopt momenteel 1.443,54 EUR.

Het bedrag van het in de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon voor de onthaalouders wordt verkregen door het berekende fictieve aantal arbeidsuren te vermenigvuldigen met voormeld fictief forfaitair uurloon.

3. RSZPPO-rekenblad
De loon- en arbeidstijdgegevens van de onthaalouders moeten in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden en worden automatisch gegenereerd door een Excel-rekenblad dat op de website van de RSZPPO ter beschikking wordt gesteld.

De outputgegevens van dit rekenblad zijn dus onmiddellijk dienstig voor opname in de RSZPPO-socialezekerheidsaangifte. De opvangdienst zal het RSZPPO-rekenblad moeten overmaken aan de personeelsdienst en/of het rekencentrum van uw bestuur (naargelang wie de aangifte opmaakt) alsook aan Kind en Gezin,

dat op basis van de erin opgenomen gegevens het bedrag van de aan de opvangdienst toekomende subsidiëring zal bepalen.

E. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

3.2.205.

Het loonbedrag van de onthaalouders vormt de berekeningsbasis voor de te betalen persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen. Het op de onthaalouders toepasselijke basisbijdragepercentage beloopt 42,27% (13,07% werknemersbijdrage en 29,20% werkgeversbijdrage).

Evenwel worden de aldus berekende persoonlijke én patronale (basis)bijdragen voor sociale zekerheid verminderd volgens de twee hierna vermelde regelingen:

1. Vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen
Daar voor de onthaalouders de socialezekerheidsbijdragen berekend worden op basis van een fictief forfaitair uurloon van 8,77 EUR, kunnen zij genieten van een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op grond van de regeling die geldt voor de werknemers met een laag loon.

Gelet op het feit dat het fictief maandloon van een onthaalouder die volledige maandprestaties zou hebben verricht (= 164,67 uren), gelijk is aan 1.443,54 EUR, bedraagt het bedrag van de vermindering steeds 175 EUR per maand voor een onthaalouder met volledige prestaties.

Heeft de onthaalouder onvolledige maandprestaties verricht, wordt het bedrag van de vermindering verkregen door 175 EUR te vermenigvuldigen met de prestatiebreuk van de onthaalouder in de betrokken maand. De breuk van de prestaties is de verhouding tussen het (fictieve) aantal arbeidsuren van de onthaalouder in de maand en het aantal uren overeenstemmend met volledige maandelijkse prestaties voor een persoon die instaat voor dagopvang van kinderen (= 164,67 uren).

2. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen
Driemaandelijks wordt een vrijstelling toegekend van de verschuldigde werkgeversbijdragen voor een deel van het fictief forfaitair loon, de "franchise" (F) genoemd. Het basisbedrag van de toegekende franchise (Fb) is vastgesteld op 2.270,01 EUR.

Het bedrag van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen wordt berekend door de franchise te vermenigvuldigen met het percentage aan werkgeversbijdragen. Voor de onthaalouders die volledige driemaandelijkse prestaties hebben verricht (d.w.z. aangegeven zijn voor een tewerkstelling van 494 uur per kwartaal), komt de toepasselijke franchise (F) overeen met het basisbedrag (= 2.270,01 EUR). Het bedrag van de vrijstelling beloopt derhalve 661,03 EUR per kwartaal.

Voor de onthaalouders die onvolledige driemaandelijkse prestaties hebben verricht, wordt, voor zover de tewerkstelling een minimumgrens bereikt, de franchise proportioneel toegekend in verhouding tot de prestaties waarbij deze in voorkomend geval nog eens gecorrigeerd wordt door middel van een coëfficiënt. Het basisbedrag van de franchise moet in dit geval vermenigvuldigd worden met de breuk van de prestaties verricht door de onthaalouder tijdens het kwartaal en, desgevallend, met de correctiecoëfficiënt (ss) die gelijk is aan 1,25.

De prestatiebreuk (μ) die van deze rekensom het resultaat is, is de verhouding tussen het aantal arbeidsuren van de onthaalouder in het kwartaal en het aantal uren overeenstemmend met volledige driemaandelijkse prestaties voor een persoon die instaat voor dagopvang van kinderen (= 494 uren). De breuk wordt afgerond op de tweede decimaal na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

De toegekende franchise voor de onthaalouders met onvolledige kwartaalprestaties wordt derhalve als volgt berekend:

- Wanneer de breuk van de prestaties van de onthaalouder minder bedraagt dan 33%, heeft de onthaalouder geen recht op de franchise.
- Wanneer de breuk van de prestaties van de onthaalouder ten minste gelijk is aan 33% en ten hoogste gelijk is aan 80%, is de franchise (F) gelijk aan: 2.270,01 EUR (Fb) x prestatiebreuk (μ) x 1,25 (ss). F wordt afgerond op de tweede decimaal na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.
- Wanneer de breuk van de prestaties van de onthaalouder meer bedraagt dan 80%, is de toegekende franchise gelijk aan 2.270,01 EUR (Fb).

Hoofdstuk 3. Het sociaal statuut van de kunstenaars

A. Algemeenheden

3.2.301.

Een kunstenaar kan bij een lokaal of provinciaal bestuur artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren

- met een arbeidsovereenkomst;
- zonder een arbeidsovereenkomst, maar na een voorafgaande opdracht;
- als kunstenaar-vrijwilliger in het kader van de kleine vergoedingsregeling (zie 3.3.601.).

De socialezekerheidsregeling van de werknemers is van toepassing op de kunstenaar die tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst, en op de kunstenaar die zonder een arbeidsovereenkomst een opdracht uitvoert en op wie het zogenaamde sociaal statuut van de kunstenaars van toepassing is.
De socialezekerheidsregeling van de werknemers is niet van toepassing op de kunstenaar-vrijwilliger.

De opdrachtgever van de kunstenaar op wie het sociaal statuut toepassing vindt, wordt voor de socialezekerheidswetgeving beschouwd als de fictieve werkgever van de kunstenaar. Deze fictieve werkgever moet voor de kunstenaar dezelfde verplichtingen als werkgever op zich nemen als voor zijn eigen personeelsleden. Hij moet de kunstenaar aangeven in DimonaPPL en vermelden op de DmfAPPL, en de voor hem verschuldigde persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen betalen.

B. Toepassingsgebied

3.2.302.

Het sociaal statuut voor kunstenaars vindt toepassing op de personen die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in opdracht van een natuurlijke persoon of een rechtspersoon.

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

Het sociaal statuut vindt daarentegen geen toepassing op volgende personen:

- de persoon die een artistieke prestatie levert of een artistiek werk produceert ter gelegenheid van gebeurtenissen van zijn of haar familie;
- de persoon die artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert in het kader van de rechtspersoon waarvan hij/zij mandataris is, zoals bedoeld in artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 19-12-1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van het Koninklijk Besluit nr. 38 van 27-7-1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;
- de persoon die artistieke prestaties levert of artistieke werken produceert in de hoedanigheid van zelfstandige. Hij dient daartoe het bewijs te leveren dat de artistieke prestaties of werken niet worden geleverd in gelijkaardige socioeconomische voorwaarden als die waarin een werknemer zich ten opzichte van zijn werkgever bevindt.

De kunstenaar kan steeds kiezen tussen het sociaal statuut van de kunstenaars met onderwerping aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers en het sociaal statuut van de zelfstandigen. Als zelfstandige kan hij zowel in bijberoep als in hoofdberoep artistieke prestaties leveren en/of artistieke producten leveren.

Aangezien gewerkt wordt met het zogenaamde 'gelijkstelling met werknemers'-principe zal de kunstenaar in eerste instantie automatisch aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers onderworpen worden. Dit sociaal statuut kan hij/zij behouden totdat betrokkene aantoont dat een ander statuut, met name dat van zelfstandige, meer geschikt is.

C. Het sociaal statuut

3.2.303.

Het sociaal statuut biedt de kunstenaar een volledige sociale bescherming in de regeling van de werknemers. De kunstenaars worden onder de toepassing gebracht van de volgende takken van de socialezekerheidsregeling voor werknemers:

- de sector gezondheidszorgen en de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de werkloosheidsregeling;
- de pensioenregeling;

- de kinderbijslagregeling;
- de regeling van de jaarlijkse vakantie.

Tevens vallen zij onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privésector.

1. Kinderbijslagregeling
De kinderbijslagregeling die van toepassing is op het personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen is mutatis mutandis van toepassing op de kunstenaars.

2. Arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling
In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen, dat ressorteert onder de regeling inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidssector, vallen de kunstenaars onder de toepassing van de arbeidsongevallenregeling en beroepsziektenregeling van de privésector.

De provinciale en plaatselijke besturen moeten voor de kunstenaars inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst afsluiten met een erkende verzekeringsmaatschappij tot dekking van dit risico en op hun loon een totale werkgeversbijdrage van 0,32% betalen ten voordele van het Fonds voor Arbeidsongevallen.

3. Regeling van jaarlijkse vakantie
De kunstenaars die van het sociaal statuut genieten, vallen onder de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie en worden aangesloten bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de RSZPPO aangesloten besturen ontvangen de kunstenaars dus geen vakantiegeld vanwege de opdrachtgever(s) maar wordt dit vakantiegeld hen uitgekeerd door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie onder de vorm van een vakantiecheque.
Dit brengt met zich dat de provinciale en plaatselijke besturen op de vergoedingen die zij uitbetalen aan de kunstenaars een werkgeversbijdrage verschuldigd zijn voor de sector van de jaarlijkse vakantie.

D. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

3.2.304.

1. Socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor de kunstenaar
De vergoedingen die aan een kunstenaar worden toegekend voor de geleverde artistieke prestaties of de geproduceerde artistieke werken worden beschouwd als loon, waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Het toepasselijke bijdragepercentage beloopt 58,54% (13,07% werknemersbijdrage en 45,47% werkgeversbijdrage) van het loon, berekend aan 108%.

2. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen
Onder bepaalde voorwaarden wordt een forfaitair gedeelte van het loon van de personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren, vrijgesteld van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid. Deze vrijstelling geldt zowel voor de kunstenaars die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst als voor deze die onder het sociaal statuut van de kunstenaar vallen.

Er is recht op een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen indien het gemiddeld dagloon of uurloon van de kunstenaar ten minste gelijk is aan het fictief forfaitair dagloon resp. het fictief forfaitair uurloon.
Het fictief forfaitair loon wordt vastgelegd op basis van het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI) zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2-5-1988. Het bedrag van het GMMI is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en is gelijk aan 1.443,54 EUR.
Het fictief forfaitair dagloon is gelijk aan driemaal het GMMI gedeeld door 65 of 66,62 EUR.
Het fictief forfaitair uurloon is gelijk aan driemaal het GMMI gedeeld door 494 of 8,77 EUR.

Indien de kunstenaar recht heeft op een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen, wordt een bedrag vrijgesteld van patronale bijdragen. Dit niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen bedrag wordt per kwartaal als volgt bepaald:

- 55,67 EUR X het aantal gepresteerde dagen als kunstenaar indien
  - het gemiddeld dagloon van de kunstenaar minstens gelijk is aan het fictief forfaitair dagloon;
- 7,33 EUR X het aantal gepresteerde uren als kunstenaar indien
  - het gemiddeld uurloon van de kunstenaar kleiner is dan het fictief forfaitair dagloon EN
  - het gemiddeld uurloon van de kunstenaar minstens gelijk is aan het fictief forfaitair uurloon.

De vrijstelling wordt per kwartaal beperkt tot maximaal 50 maal het dagbedrag en maximaal 380 maal het uurbedrag.

E. De Commissie Kunstenaars

3.2.305.

De Commissie Kunstenaars, gevestigd in de Waterloolaan 70 te 1000 Brussel, is samengesteld uit ambtenaren van de RSZ en ambtenaren van de RSVZ
Zij heeft tot taak informatie te verstrekken en adviezen te verlenen over de onderwerping aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers of aan het sociaal statuut der zelfstandigen en dit op rechtstreeks verzoek van een kunstenaar of op dat van een derde. Voorts levert deze Commissie desgevallend een zelfstandigheidsverklaring af en stelt het ook de socialezekerheidsinstellingen op de hoogte als een kunstenaar onterecht kiest voor het statuut van zelfstandige.

Hoofdstuk 4. Het ontslag van vastbenoemde personeelsleden

A. Algemeenheden

3.2.401.

De vastbenoemde personeelsleden kunnen bij ontslag onder bepaalde voorwaarden genieten van, hetzij werkloosheidsuitkeringen, hetzij moederschapsuitkeringen, hetzij uitkeringen in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

B. Betrokken werkgevers

3.2.402.

Alle bij de RSZPPO aangesloten werkgevers vallen onder de toepassing van deze regeling.

C. Betrokken werknemers

3.2.403.

Vallen onder het toepassingsgebied van deze regeling, de vastbenoemde personeelsleden:

- waarvan de arbeidsverhouding een einde neemt omdat zij eenzijdig verbroken wordt door de overheid (de reden van dit ontslag kan de ongewettigde afwezigheid van de werknemer zijn) of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd;
- die uit hoofde van die arbeidsverhouding niet onderworpen zijn aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid, noch aan de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Zijn evenwel uitgesloten uit het toepassingsgebied:

- de personeelsleden die hun activiteiten slechts uitoefenen als nevenberoep of bijambt, naast een andere activiteit op grond waarvan zij wel onderworpen zijn aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en aan de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering van de sociale zekerheid der werknemers;
- de personen die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben of die ambtshalve ontslagen worden met onmiddellijk ingaand recht op pensioen;
- de personeelsleden die zelf ontslag nemen.

D. Toekenningsvoorwaarden

3.2.404.

Om rechten te kunnen laten gelden in deze sectoren, moet betrokkene binnen dertig dagen na het beëindigen van de arbeidsverhouding:

- hetzij de hoedanigheid verkregen hebben van werknemer onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers;
- hetzij als werkzoekende ingeschreven zijn bij de regionale tewerkstellingsdienst;
- hetzij het bewijs leveren dat zij gedurende dezelfde periode arbeidsongeschikt zijn wegens ziekte of invaliditeit, of zich in een periode van moederschapsverlof bevinden overeenkomstig de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

E. Betaling van de bijdragen

3.2.405.

Wanneer het ontslagen personeelslid één van de hiervoor vermelde voorwaarden vervult, kan zijn toestand op het vlak van sociale zekerheid geregulariseerd worden. De werkgever moet daartoe aan de RSZPPO storten:

- de werkgevers- en werknemersbijdragen (1,46% + 0,87% = 2,33%) berekend voor de periode die overeenstemt met het aantal arbeidsdagen dat de ontslagen persoon, gelet op de leeftijdsgroep waartoe hij behoort, normaal moet bewijzen om toegelaten te worden tot uitkeringen op grond van de werkloosheidsreglementering;
- de werkgevers- en de werknemersbijdragen (2,35% + 1,15% = 3,50%) berekend voor een periode van 6 maanden, d.w.z. periode die ontslagene normaal moet bewijzen om gerechtigd te zijn in de sector ziekte-uitkeringen en de moederschapsverzekering.

Deze bijdragen worden berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de ontslagen werknemer. Deze laatste activiteitswedde behelst, benevens de baremieke wedde, eveneens de weddensupplementen die aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn. In geval van een niet voltijdse betrekking wordt de laatste activiteitswedde omgerekend naar een wedde voor een voltijdse betrekking.
De duur van voornoemde periodes mag in geen geval langer zijn dan de duur van de arbeidsverhouding van de ontslagene.

Opmerkingen:

- De werknemersbijdragen komen ten laste van de werkgever, behalve indien het beëindigen van de arbeidsverhouding aanleiding geeft tot het betalen van een premie, toelage of vergoeding wegens ontslag of tot een na te leven opzeggingstermijn. In dat geval zijn de werknemersbijdragen slechts ten laste van de werkgever voor zover zij het bedrag overschrijden dat wettelijk verschuldigd is op de eventuele premie, toelage of vergoeding wegens vertrek of van de voor de opzeggingstermijn verschuldigde wedde.
- In geval van latere vernietiging of intrekking van de beslissing waarmee de arbeidsverhouding wordt beëindigd, betaalt de RSZPPO enkel de werknemersbijdragen terug. De werkgeversbijdragen worden niet terugbetaald.

F. Verplichtingen van de werkgever

3.2.406.

1. Verplichtingen tegenover het ontslagen personeelslid
De werkgever overhandigt in de loop van de laatste werkdag aan het ontslagen personeelslid:

- alle door de socialezekerheidswetgeving vereiste documenten;
- een attest van ontslag;
- een bericht over de te vervullen formaliteiten, zoals supra uiteengezet.

2. Verplichtingen tegenover de RSZPPO
Onmiddellijk na de beëindiging van de arbeidsverhouding meldt de werkgever de uitdiensttreding via Dimona en bezorgt hij de RSZPPO de nodige gegevens voor de berekening van de verschuldigde bijdragen. Deze gegevens zijn:

- het baremieke loon waarop de betrokkene voor voltijdse prestaties recht zou gehad hebben voor de maand waarin de arbeidsverhouding ten einde liep, verhoogd met de premies, vergoedingen en toelagen die onder het begrip "voor de sociale zekerheid bijdrageplichtig loon" vallen;
- het rijksregisternummer of bisnummer van de betrokken werknemer;
- de geboortedatum van de betrokken werknemer;
- de datum van indiensttreding en de ingangsdatum van zijn benoeming;
- de datum van het ontslag van de betrokken werknemer.

Op basis van de gegevens die aan hem werden bezorgd, deelt de RSZPPO de werkgever het bedrag van de te storten bijdragen mede. De werkgever stort dan de aan de RSZPPO verschuldigde bijdragen zodra hij het bewijs kan leveren dat de betrokkene één van de hiervoor vermelde voorwaarden vervult. De werkgever moet vervolgens de RVA en het RIZIV van de toestand op de hoogte brengen.

Hoofdstuk 5. De geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist

3.2.501.

Voor de geneesheren die een opleiding volgen in het kader van de regelen bepaald in artikel 215, § 4 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14-7-1994 kunnen 3 situaties voorkomen waarin zij onder de bevoegdheid van de RSZPPO vallen:

- Zij zijn met een arbeidsovereenkomst in dienst bij een ziekenhuis dat aangesloten is bij de RSZPPO: zij zijn dan als contractuele werknemers onderworpen aan de regelingen inzake werkloosheid, ziekte- en invaliditeitsverzekering (sectoren gezondheidszorgen en uitkeringen), rust- en overlevingspensioenen en beroepsziekten.
- Zij zijn door een stageovereenkomst verbonden met een bij de RSZPPO aangesloten ziekenhuis en zijn onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers op grond van artikel 15bis van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969: zij zijn dan onderworpen aan de regelingen inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering (sectoren gezondheidszorgen en uitkeringen), kinderbijslag, beroepsziekten en arbeidsongevallen.

  Opmerking: de hier bedoelde geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist vallen onder de toepassing van de wet van 10-4-1971 betreffende de arbeidsongevallen van de privésector. Bijgevolg is op de aan hen toegekende vergoedingen een totale patronale bijdrage van 0,32% aan de RSZPPO verschuldigd ten voordele van het Fonds voor Arbeidsongevallen. Het bij de RSZPPO aangesloten ziekenhuis is dus verplicht een verzekeringsovereenkomst af te sluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij, die het arbeidsongevalrisico zal dekken tegen betaling van een premie.
- Zij zijn door een stageovereenkomst verbonden met een geneesheer-stagemeester. Indien zij beiden tewerkgesteld zijn in een bij de RSZPPO aan-

gesloten verpleeginstelling, dan wordt de instelling als fictieve werkgever beschouwd en moet zij de werkgeversverplichtingen inzake sociale zekerheid voor de geneesheren in opleiding nakomen. Dezelfde socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd als deze vermeld onder het vorige punt.

Hoofdstuk 6. De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de centrale vrijzinnige raad

3.2.601.

De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad die zonder een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn en evenmin statutair benoemd zijn, en die een wedde ontvangen vanwege een lokaal bestuur, zijn onderworpen aan het stelsel van de sociale zekerheid van de werknemers. Het betreft de aalmoezeniers of de morele consulenten die door een OCMW tewerkgesteld worden.

Ingevolge artikel 13 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 worden de bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad onderworpen aan de volgende takken van de socialezekerheidsregeling van de werknemers:

- de sector gezondheidszorgen van de ziekte en invaliditeitsverzekering;
- de sector kinderbijslag;
- de sector beroepsziekten.

De loonmatigingsbijdrage en de werkgeversbijdrage ter bevordering van initiatieven inzake kinderopvang zijn verschuldigd.

Titel 3 - Uitsluitingen

Hoofdstuk 1. De vrijwillige brandweerlieden

3.3.101.

Voor de vrijwillige brandweerlieden is een bijzondere regeling inzake de onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen uitgewerkt in artikel 17quater in het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 tot uitvoering van de socialezekerheidswet van 27-6-1969.

De vergoedingen, toegekend aan de vrijwillige brandweerlieden, zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor zover deze het bedrag van 785,95 EUR per kwartaal niet overschrijden. Het bedrag van 785,95 EUR volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen en is daartoe gekoppeld aan spilindex 103,14 op 1-1-2000.

Niettegenstaande de tekst van artikel 17quater dienaangaande niets bepaalt, heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken beslist dat het onderscheid dat in de administratieve praktijk vóór 1-1-1991 werd gemaakt tussen enerzijds de vergoedingen voor regelmatige prestaties (steeds onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen) en anderzijds de vergoedingen voor uitzonderlijke prestaties (steeds vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen) behouden blijft voor de toepassing van artikel 17quater.

Het voorgaande impliceert dat de vergoedingen die worden toegekend aan de vrijwillige brandweerlieden voor uitzonderlijke prestaties – dit zijn de prestaties voor dewelke de vrijwillige brandweerlieden onverwacht worden opgeroepen, in het bijzonder de bestrijding van branden en het beantwoorden van hulpoproepen in het geval van rampen – steeds vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, ongeacht de hoogte van het bedrag.

De vergoedingen die aan de vrijwillige brandweerlieden worden toegekend voor de regelmatige prestaties, zijn niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen voor zover zij het geïndexeerd bedrag van 996,74 EUR per kwartaal niet overschrijden. Ingeval deze drempel wordt overschreden, zijn er persoonlijke en patronale bijdragen verschuldigd op het totale bedrag van de betaalde vergoedingen en niet alleen op het gedeelte boven het drempelbedrag.

Iedere prestatie van een vrijwillig brandweerman die geen dringend en onvoorspelbaar karakter heeft, wordt beschouwd als een regelmatige prestatie. Het betreft onder meer volgende taken of opdrachten waarmee de vrijwillige brandweerlieden belast kunnen worden:

- de oefeningen en de opleidingscursussen;
- de wachtdiensten in kazerne of ten huize behalve uitzonderlijke en niet te voorziene versterkingen;
- de vergoeding of het contingent aan uren voorzien voor:
  - de officier-dienstchef;
  - de administratieve taken;
  - het onderhoud van de voertuigen;

- o het onderhoud van het materieel.

Opmerking:
De vrijstelling van artikel 17quater vindt geen toepassing op de vergoedingen die toegekend worden aan de vrijwilligers van de Dienst 100. Alle prestaties die geleverd worden in het kader van de Dienst 100, hetzij door een vrijwillig brandweerman, hetzij door een andere vrijwilliger, zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De onderwerpingsplicht geldt ook voor de interventies met een ziekenwagen naar aanleiding van een noodoproep of een brandmelding.

Hoofdstuk 2. De studenten

3.3.201.

Kunnen als studenten worden beschouwd de jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen zijn en:

- ofwel onderwijs met volledig leerplan volgen;
- ofwel deeltijds onderwijs volgen op voorwaarde dat:
  - o zij niet met een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een deeltijdse stageovereenkomst werken;
  - o zij niet een leertijd doormaken met een industriële leerovereenkomst of leerovereenkomst voor de Middenstand;
  - o zij geen werkloosheidsuitkeringen ontvangen;
  - o zij enkel als student werken tijdens de schoolvakanties.

Iedere bezoldigde tewerkstelling als student is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, behalve wanneer de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- Een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, bedoeld bij titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3-7-1978, wordt voor iedere student afzonderlijk schriftelijk vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip dat de student in dienst treedt.
- Een DimonaPPL-indienstmelding wordt verricht ten laatste op het ogenblik waarop de student arbeidsprestaties begint te leveren.
- De tewerkstelling van de student bij één of meerdere werkgevers mag in de loop van een kalenderjaar 46 arbeidsdagen, opgesplitst in twee periodes, niet overschrijden.
- De tewerkstelling van de student overschrijdt bij één of meer werkgevers noch 23 arbeidsdagen in de loop van de maanden juli, augustus en september (= in de zomervakantie), noch 23 arbeidsdagen gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen (= buiten de zomervakantie).

Indien de maximale tewerkstellingsduur tijdens één van beide voornoemde tewerkstellingsperiodes overschreden wordt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de tewerkstelling van de student.

- Gebeurt de overschrijding bij dezelfde werkgever, dan zullen de student en de werkgever voor de volledige periode van tewerkstelling bij deze werkgever onderworpen worden aan socialezekerheidsbijdragen.
- Gebeurt de overschrijding bij een volgende werkgever, dan zullen alle prestaties die de student bij deze werkgever gepresteerd heeft aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen worden. De arbeidsprestaties die de student bij een vroegere werkgever verricht heeft voordat het maximum aantal arbeidsdagen overschreden werd, worden niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Volgende tabel geeft aan in welke situaties de student vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen wanneer de student tewerkgesteld wordt respectievelijk (in chronologische volgorde en opeenvolgend) bij werkgever A, B en/of C:

1ste en 2de kwartaal	**vakantiemaanden (3de kwartaal)**	**4de kwartaal**	**aantal dagen vrijgesteld van bijdragen**
> 23 dagen bij A	-	-	0
23 dagen bij A en 1 dag bij B	-	-	23 dagen (bij A)
23 dagen bij A	23 dagen bij A	-	46 dagen
23 dagen bij A	> 23 dagen bij A	-	0
23 dagen bij A	> 23 dagen bij B	-	23 dagen (bij A)
23 dagen bij A	23 dagen bij B en 1 dag bij C	-	23 dagen (bij A) en 23 dagen (bij B)
23 dagen bij A	23 dagen bij B	1 dag bij A	23 dagen (bij B)
23 dagen bij A	23 dagen bij B	1 dag bij C	23 dagen (bij A) en 23 dagen (bij B)
-	23 dagen bij A	23 dagen bij A	46 dagen
-	23 dagen bij A	> 23 dagen bij B	23 dagen (bij A)
-	23 dagen bij A	> 23 dagen bij A	0
-	> 23 dagen bij A	1 dag bij A	0
-	> 23 dagen bij A	1 dag bij B	0
-	23 dagen bij A en 1 dag bij B	1 dag bij A	0
-	23 dagen bij A en 1 dag bij B	23 dagen bij C	23 dagen (bij A)

Indien de tewerkstelling met een studentenovereenkomst bij hetzelfde bestuur gevolgd wordt door een tewerkstelling met een gewone arbeidsovereenkomst, dan blijft de vrijstelling als student behouden indien één van de volgende voorwaarden vervuld wordt:

- de tewerkstellingsperiodes zijn niet onmiddellijk aansluitend; om niet beschouwd te worden als onmiddellijk aansluitend moet de periode tussen de tewerkstelling als student en de tewerkstelling met een gewone arbeidsovereenkomst minstens één maand bedragen;
- de activiteiten zijn niet dezelfde of niet gelijkaardig.

Indien de periodes niet onmiddellijk aansluiten of indien de activiteiten niet dezelfde of niet gelijkaardig zijn, dan blijven de dagen arbeidsdagen als student vrijgesteld van volledige socialezekerheidsbijdragen en wordt de tewerkstelling als student niet beschouwd als een verdoken proefperiode van de arbeidsovereenkomst.

De tewerkstelling van studenten die vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen, is echter wel onderworpen aan een solidariteitsbijdrage en de werkgeversbijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds.
De bijdrage bedraagt voor de tewerkstelling in de maanden juli, augustus en september 7,51% van het loon van de student. Voor de tewerkstelling buiten de zomermaanden is op het loon van de student een bijdrage van 12,51% verschuldigd.

Hoofdstuk 3. De monitoren

3.3.301.

Worden onder hierna bepaalde voorwaarden vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen de provinciale en plaatselijke besturen alsmede de personen die zij aanstellen:

- als verantwoordelijke leiders, beheerders, huismeesters, monitoren en adjunct-monitoren in de cyclussen voor vakantiesport en de animatoren van socioculturele activiteiten en sportactiviteiten voor de prestaties die zij leveren tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- voor de prestaties geleverd bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordacht of lezing na 16.30 uur of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- als beheerder, huismeester, monitor of bewaker van de door de provinciale en plaatselijke besturen tijdens de schoolvakanties georganiseerde vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen; onder "schoolvakanties" wordt verstaan de kerst- en paasvakantie, de zomervakantie (juli, augustus, september), de herfst- en krokusvakantie.

De activiteiten als monitor worden enkel vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen indien volgende 2 voorwaarden vervuld zijn:

- Deze activiteiten mogen niet meer dan 25 arbeidsdagen in de loop van een kalenderjaar bedragen bij één of meer werkgevers.
- Vóór elke tewerkstelling dient de werkgever een aangifte te verrichten langs elektronische weg, onder de vorm en volgens de modaliteiten bepaald door de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid (zie www.socialezekerheid.be / werkgevers RSZPPO / artikel 17 – sportieve of sociaal culturele milieus).

Opmerkingen:

- Indien de tewerkstelling de 25 arbeidsdagen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de volledige periode vanaf de eerste dag van de tewerkstelling.

- Een laattijdige aangifte bij de Sociale Inspectie geeft automatisch aanleiding tot onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen. Er zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor de dagen tussen de aanvang van de tewerkstelling en de postdatum van de laattijdige aangifte.

Cumulatie van de vrijstellingen als student en monitor.
In de praktijk worden tijdens de zomervakantie vaak studenten aangeworven als speelpleinmonitoren. Zij kunnen in dit geval:

- ofwel aangeworven worden als student;
- ofwel aangeworven worden als speelpleinmonitor.

Een student kan zowel gedurende 25 dagen tewerkgesteld worden als monitor als gedurende 23 dagen tijdens de zomervakantie arbeidsprestaties verrichten met een studentencontract. Voor zover de vrijstellingsvoorwaarden voor elk van beide tewerkstellingen vervuld zijn, kunnen zij die vrijstelling voor de twee activiteiten cumuleren.

Hoofdstuk 4. De geneesheren

3.3.401.

De contractuele en vastbenoemde geneesheren, tewerkgesteld in verpleeginstellingen (de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen zijn hier niet gelijkgesteld met de verpleeginstellingen krachtens de wet op de ziekenhuizen, gecoördineerd op 7-8-1987), bij diensten voor school- of beroepsoriëntatie, psychomedisch sociale centra of diensten voor medisch schooltoezicht, zijn in principe onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

Op grond van artikel 1, §3 van de socialezekerheidswet van 27-6-1969 worden zij evenwel uitgesloten wanneer zij tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen:

- Zij oefenen de geneeskunde eveneens uit buiten die instellingen (zij hebben m.a.w. een eigen praktijk) en zijn wegens deze zelfstandige activiteit onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen.
- Zij betalen de volledige bijdragen in het sociaalzekerheidsstelsel van de zelfstandigen. De storting van volledige (of onvolledige) bijdragen in het stelsel der zelfstandigen wordt bevestigd door het sociaal verzekeringsfonds van de geneesheer.
- Zij ontvangen bij voornoemde instellingen een loon dat volledig of gedeeltelijk veranderlijk is (dus afhankelijk van de verdeling der erelonen).

A contrario zijn contractuele en vastbenoemde geneesheren wel onderworpen aan de sociale zekerheid van de werknemers, wanneer zij één van de volgende voorwaarden vervullen:

- Zij oefenen de geneeskunde niet uit buiten het ziekenhuis en zijn dus niet onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen.

- Zij oefenen de geneeskunde wel uit buiten het ziekenhuis doch betalen geen volledige bijdragen in het stelsel van de zelfstandigen.
- Zij oefenen de geneeskunde wel uit buiten het ziekenhuis en betalen volledige bijdragen in het stelsel van de zelfstandigen, maar zij ontvangen van de instelling waar zij als werknemer tewerkgesteld zijn, uitsluitend een vast loon.

Hoofdstuk 5. De vrijwilligers

3.3.501.

Het statuut van de vrijwilligers wordt geregeld door de wet van 3-7-2005 betreffende rechten van de vrijwilligers.

A. Vrijwilliger en vrijwilligerswerk

3.3.502.

Een vrijwilliger is een natuurlijke persoon die vrijwilligerswerk verricht.

Vrijwilligerswerk is elke activiteit die voldoet aan de volgende vier voorwaarden:

- De activiteit wordt onbezoldigd en onverplicht verricht.
- De activiteit wordt verricht ten behoeve van:
  - één of meerdere personen, andere dan degene die de activiteit verricht;
  - een groep of organisatie;
  - de samenleving als geheel.
- De activiteit wordt ingericht door een organisatie zonder winstoogmerk (een feitelijke vereniging of een private of publieke rechtspersoon), anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht.
- De activiteit wordt niet door dezelfde persoon of dezelfde organisatie verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling.

Alle soorten arbeidsprestaties die door personen occasioneel, onbezoldigd en onverplicht verricht worden ten behoeve van een plaatselijk of provinciaal bestuur, kunnen beschouwd worden als vrijwilligerswerk.

Worden niet aanzien als vrijwilligerswerk:

- de activiteiten, verricht door het vrijwillig brandweerpersoneel of verricht in het kader van de dringende geneeskundige hulpverlening;
- het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken door een kunstenaar-vrijwilliger.

B. De vergoedingen voor het vrijwilligerswerk

3.3.503.

Vrijwilligerswerk is steeds onbezoldigd: vrijwilligers worden verondersteld voor de geleverde prestaties geen loon te ontvangen.

Het onbezoldigd karakter van het vrijwilligerswerk verhindert niet dat de organisatie de door de vrijwilliger gemaakte kosten kan vergoeden. Aan een vrijwilliger kunnen enkel en alleen vergoedingen worden toegekend die de terugbetaling zijn van kosten die hij/zij in het kader van zijn/haar vrijwilligersactiviteiten heeft verricht.

De realiteit en omvang van deze kosten moeten niet bewezen worden, voor zover het totaal van de ontvangen vergoedingen niet meer bedraagt dan 24,79 EUR per dag en 991,57 EUR per jaar. Deze beide bedragen zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen en worden op 1 januari van elk kalenderjaar aangepast.

Voor het jaar 2011 mogen de vrijwilligersvergoedingen niet meer bedragen dan 30,82 EUR per dag en 1.232,92 EUR per jaar.

Alsdan worden deze vergoedingen verondersteld uitsluitend de forfaitaire terugbetaling te vertegenwoordigen van werkelijke kosten zoals:

- de kosten voor de verplaatsingen die de vrijwilligers met hun eigen vervoermiddel of met het gemeenschappelijk openbaar vervoer afleggen tussen hun woonplaats en de zetel van de instelling of de plaats van waaruit de activiteiten worden georganiseerd of de plaatsen die met de activiteiten verband houden maar die geen vaste plaats van activiteit zijn;
- de verblijfskosten (kosten voor verfrissingen en maaltijden);
- alle andere kosten waarvoor het wegens de aard en het geringe bedrag niet gebruikelijk is bewijsstukken voor te leggen (kosten i.v.m. sportuitrusting, telefoon, fax, briefwisseling, documentatie, enz.).

Bedraagt het totaal van de forfaitaire vergoedingen die een vrijwilliger ontvangt van één of meerdere organistaties, meer dan 30,82 EUR per dag of 1.232,92 EUR per jaar, dan kunnen deze enkel als een terugbetaling van gemaakte kosten worden beschouwd, indien de realiteit en het bedrag van deze kosten kunnen aangetoond worden aan de hand van bewijskrachtige documenten.

De forfaitaire en reële kostenvergoedingen mogen in hoofde van een vrijwilliger niet gecombineerd worden in de loop van een kalenderjaar.

In afwijking hiervan is de combinatie van een forfaitaire kostenvergoeding met een terugbetaling van de reële vervoerskosten mogelijk voor maximaal 2.000 kilometer per jaar. Als de vrijwilliger zich verplaatst met een eigen voertuig (auto, motorfiets of bromfiets), wordt het bedrag van de reële vervoerskosten van 1-7-2011 tot 30-6-2012 berekend op basis van een vergoeding van 0,3352 EUR per kilometer. Als de vrijwilliger zich verplaatst met zijn eigen fiets, wordt het bedrag berekend op basis van een verplaatsingsvergoeding van 0,21 EUR per kilometer.
De totale verplaatsingsvergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer, de eigen fiets of het eigen voertuig mag per jaar en per vrijwilliger het bedrag van 2.000 maal de kilometervergoeding voor het eigen voertuig niet overschrijden.

Indien een bestuur vergoedingen uitbetaalt aan een vrijwilliger, moet elke vrijwilliger ingelicht worden over welke vergoedingen betaald zullen worden en in

welke gevallen deze betaling zal plaatsvinden. Deze informatieplicht moet vervuld worden, alvorens de vrijwilliger een vrijwilligersactiviteit aanvat.

C. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

3.3.504.

De aan de vrijwilligers toegekende kostenvergoedingen zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Indien het grensbedrag van de forfaitaire vergoedingen per dag of per jaar overschreden wordt en indien de gemaakte kosten niet bewezen kunnen worden, dan worden de geleverde prestaties niet meer aanzien als een vrijwilligersactiviteit. De RSZPPO beschouwt deze persoon niet meer als een vrijwilliger, maar als een contractuele werknemer. De aan hem/haar toegekende vergoedingen worden beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn in het stelsel van de werknemers. De werknemer dient aangegeven te worden in DimonaPPL en de vergoedingen dienen vermeld te worden in de DmfAPPL.

D. Cumulatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij hetzelfde bestuur

3.3.505.

Vrijwilligerswerk kan niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie worden verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingsovereenkomst.

Werknemers kunnen wel vrijwilligerswerk verrichten voor rekening van hun werkgever indien en voor zover de vrijwilligersactiviteiten niet in het verlengde liggen van de activiteiten die zij normaal uitvoeren in het kader van hun bezoldigde arbeidsbetrekking.

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

E. Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte

3.3.506.

De vrijwilligers die uitsluitend van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoedingen ontvangen, worden uitdrukkelijk uitgesloten van de Dimona-verplichting. Dit impliceert dat de vrijwilligers door de opdrachtgever NIET aangegeven dienen te worden in Dimona.

Zij dienen evenmin vermeld te worden op de multifunctionele kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL).

Teneinde controle op de vrijwilligersregeling te kunnen uitoefenen dienen de provinciale en plaatselijke besturen een nominatieve lijst bij te houden waarin per kalenderjaar voor elke vrijwilliger de door het bestuur toegekende vergoedingen worden vermeld. Deze lijst moet te allen tijde voorgelegd kunnen worden aan de Inspectiedienst van de RSZPPO.

Hoofdstuk 6. De kunstenaars-vrijwilligers: de kleine vergoedingsregeling

3.3.601.

De vergoedingen toegekend aan personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren, worden beschouwd als van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde kostenvergoedingen indien tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldaan wordt:

A. Voorwaarden met betrekking tot de toegekende vergoedingen

3.3.602.

- De vergoedingen mogen niet meer bedragen dan 100 EUR per dag en per opdrachtgever. Indien de kunstenaar in de loop van dezelfde dag artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert voor meerdere opdrachtgevers, mag het dagforfait vermenigvuldigd worden met het aantal opdrachtgevers voor die dag.
- De vergoedingen mogen niet meer bedragen dan 2.000 EUR per kalenderjaar.

Beide voormelde bedragen zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2003 (112,47) en worden op 1 januari van elk jaar aangepast aan de evolutie van deze index.

Voor het jaar 2011 is het dagbedrag vastgesteld op 114,60 EUR en het jaarbedrag op 2.291,99 EUR.

Indien een opdrachtgever voor artistieke prestaties en/of artistieke werken een hoger bedrag heeft toegekend dan voormeld maximumbedrag per dag worden de kunstenaar en de opdrachtgever onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die deze opdrachtgever aan de kunstenaar betaald heeft in de loop van het desbetreffende kalenderjaar.

Ingeval van overschrijding van het maximumbedrag per kalenderjaar worden de kunstenaar en de opdrachtgever bij wie de overschrijding plaats vindt evenals de opdrachtgevers die na deze overschrijding van het maximumjaarbedrag een beroep doen op de kunstenaar onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die zij aan de kunstenaar betaald hebben in de loop van het desbetreffende kalenderjaar.

B. Voorwaarden met betrekking tot de prestatiedagen

3.3.603.

- Het aantal dagen waarop de kunstenaar prestaties of werken verricht, is beperkt tot 30 dagen per kalenderjaar.
- Het aantal dagen waarop de kunstenaar prestaties of werken verricht, is beperkt tot 7 opeenvolgende dagen bij dezelfde opdrachtgever.

Ingeval van overschrijding van het maximum aantal toegelaten dagen worden de kunstenaar en de opdrachtgever bij wie de overschrijding plaats vindt evenals de opdrachtgevers die na deze overschrijding het maximum aantal dagen een beroep doen op de kunstenaar, onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die zij aan de kunstenaar betaald hebben in de loop van het desbetreffende kalenderjaar.

C. Voorwaarden met betrekking tot de kunstenaar

3.3.604.

- De kunstenaar mag op het ogenblik van het leveren van een artistieke prestatie en/of het produceren van een artistiek werk niet met de opdrachtgever gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling, tenzij de prestaties van beide activiteiten van totaal verschillende aard zijn.
- Bij niet naleving worden de kunstenaar en de opdrachtgever voor de betrokken artistieke prestatie of het betrokken artistiek werk onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers.
- De kunstenaar moet in het bezit zijn van een "kunstenaarskaart", waarvan o.a. het model, de erop voorkomende vermeldingen, de geldigheidsduur en de uitgiftemodaliteiten door de Minister zullen worden bepaald.

  Wanneer deze verplichting van de "kunstenaarskaart" niet gerespecteerd wordt of wanneer de vermeldingen op deze kaart niet juist of niet volledig zijn, kunnen de kunstenaar en de opdrachtgever niet genieten van deze kleine vergoedingsregeling gedurende het lopende kalenderjaar.

D. Cumulatieverbod met de vergoedingsregeling voor vrijwilligers

3.3.605.

- De personen die van de kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars genieten, mogen gedurende hetzelfde kalenderjaar voor artistieke prestaties en/of artistieke werken geen gebruik maken van de vergoedingsregeling voor vrijwilligers.
- Evenmin kunnen zij voor dezelfde dag de kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars cumuleren met de vergoedingsregeling voor vrijwilligers, ook al zouden de forfaitaire vrijwilligersvergoedingen toegekend worden voor andere dan artistieke prestaties en/of artistieke werken.

Bij niet naleving van dit cumulverbod worden de kunstenaar en de opdrachtgever voor de betrokken artistieke prestatie of betrokken artistiek werk onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers.

E. Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte

3.3.606.

De artistieke prestaties geleverd of artistieke werken geproduceerd door de kunstenaar in het kader van de kleine vergoedingsregeling, worden uitdrukkelijk uitgesloten van de Dimona-verplichting. Dit impliceert dat de kunstenaars door de opdrachtgever NIET aangegeven dienen te worden in Dimona.

Zij dienen evenmin vermeld te worden op de multifunctionele kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL).

Hoofdstuk 7. Minderjarigen met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing

3.3.701.

De jongeren, die tijdens de periode van deeltijdse leerplicht niet tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst, maar met een door de gemeenschappen en de gewesten erkende overeenkomst voor socioprofessionele inpassing in het kader van secundair onderwijs met verminderd leerplan, worden volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van de werkgeversbijdrage van 0,05% ter bevordering van initiatieven inzake kinderopvang en de werkgeversbijdrage van 0,01% voor de financiering van het Asbestfonds.
Deze (quasi-)vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen is van toepassing tot 31 december van het jaar waarin zij achttien jaar worden.

Het besluit van de Vlaamse regering van 24-7-1996 geeft jongeren, die onderwijs met beperkt leerplan volgen, de mogelijkheid zich in te schakelen in een **brugproject**. Een brugproject is een begeleide praktijkopleiding met het oog op een spoedige inschakeling in het gewone arbeidscircuit. Deze leer-werkperiode bedraagt maximum 40 weken met een wekelijkse duurtijd van 20 uren.
Aangezien de jongeren tewerkgesteld in een brugproject beschouwd worden als zijnde verbonden met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, zijn op de maandelijkse opleidingsvergoeding die zij ontvangen geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, met uitzondering van de bijdrage van 0,05% voor het FCUD en de bijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds.

Hetzelfde geldt voor de jongeren, die tot 31 december van het jaar waarin zij achttien jaar worden tewerkgesteld worden met een **beroepsinlevingsovereenkomst (zie 3.1.103)**. De aan deze jongeren toegekende vergoeding is eveneens vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van de bijdrage van 0,05% en de bijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds. De vrijstelling eindigt na het vierde kwartaal van het jaar dat de jongere achttien jaar wordt.

Titel 4 – De territorialiteit

Hoofdstuk 1. De tewerkstelling van een personeelslid in het buitenland

3.4.101.

Het Belgische socialezekerheidsstelsel is van toepassing op een werknemer die tewerkgesteld wordt op het Belgisch grondgebied.

De Verordening EG 883/2004 bepaalt de toepasselijke socialezekerheidswetgeving voor de onderdanen van de landen van de Europese Unie die hun beroepsactiviteit uitvoeren op het grondgebied van één of meerdere landen van de Europese Unie.

De ambtenaar van een Belgisch lokaal of provinciaal bestuur die tegelijkertijd als werknemer en/of als zelfstandige op het grondgebied van een andere lidstaat van de Europese Unie (bijvoorbeeld Frankrijk of Nederland) werkzaam is, valt voor de totaliteit van zijn prestaties onder de Belgische socialezekerheidswetgeving.

Een personeelslid van een Belgisch lokaal of provinciaal bestuur dat tijdelijk gedetacheerd wordt naar een land van de Europese Unie, blijft onderworpen aan de Belgische socialezekerheidswetgeving als

- de band van ondergeschiktheid blijft bestaan gedurende de periode van detachering;
- de tewerkstelling in het andere land beperkt is tot maximum 24 maanden;
- de werknemer een welomschreven taak uitvoert voor rekening van het bestuur;
- de werknemer geen vervanger is van een andere gedetacheerde werknemer.

Voorafgaand aan de tijdelijke detachering moet de werkgever een formulier A1 (dat het vroegere formulier E101 vervangt) invullen, door de RSZPPO laten homologeren en aan de werknemer bezorgen. Met het formulier A1 bevestigt de RSZPPO dat de gedetacheerde gedurende zijn periode van tewerkstelling in het buitenland onderworpen blijft aan de Belgische sociale zekerheid.

Meer informatie over de tewerkstelling in het buitenland en het te homologeren formulier kan verkregen worden bij de dossierbeheerder van uw bestuur.

DEEL 4: DE BEREKENING VAN DE BIJDRAGEN

Titel 1 – Het kwartaal en de arbeidsdag

Hoofdstuk 1. Het begrip kwartaal

4.1.101.

De aangifte bij de RSZPPO heeft altijd betrekking op een kwartaal. Voor de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen valt het RSZPPO-kwartaal altijd samen met het kalenderkwartaal.

Hoofdstuk 2. Het begrip arbeidsdag

4.1.201.

Op de kwartaalaangifte moet per werknemer het aantal arbeidsdagen vermeld worden. Dat is belangrijk om allerlei redenen: het berekenen van de doelgroepvermindering, het toekennen van sociale rechten aan de werknemer…

De volgende dagen mogen op de kwartaalaangifte als arbeidsdagen voorkomen:

- de dagen waarop normale werkelijke arbeid wordt verricht;
- de dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever een loon betaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (bijvoorbeeld feestdagen, wettelijke vakantiedagen…);
- de dagen inhaalrust;
- de dagen wettelijke vakantie voor de arbeiders (= enkel van toepassing voor de kunstenaars).

Voor een minderjarige die in de periode van deeltijse leerplicht tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst of met een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling, worden de dagen waarop de leerling lessen volgt, beschouwd als arbeidsdagen.

Meer uitleg over de manier waarop arbeidsdagen (de prestatiecodes 1 en 2) en de andere dagen moeten worden aangegeven, vindt u in 6.3.507.

Titel 2 - Het loonbegrip

Hoofdstuk 1. Het begrip loon dat voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen in aanmerking wordt genomen

A. Basisprincipe

4.2.101.

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op het loon van de werknemer zoals bepaald door artikel 2 van de wet van de loonbeschermingswet van 12-4-1965.

Overeenkomstig deze bepaling omvat het loon de voordelen in geld of in geld waardeerbaar ten laste van de werkgever waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn tewerkstelling. Worden evenwel uitgesloten:

- het vakantiegeld;
- de bedragen die worden beschouwd als aanvulling op de vergoedingen die aan de werknemers verschuldigd zijn door de toepassing van de wetten m.b.t. de arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- de bedragen die worden beschouwd als aanvulling op de vergoedingen die aan de werknemers verschuldigd zijn door de toepassing van de wetten m.b.t. het werknemerspensioen, de ziekte-en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid en de kinderbijslag.

Worden met name beschouwd als een aan socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde aanvulling bij een sociaal voordeel:

- aanvullingen bij de werkloosheid: wanneer uit de berekening en de toekenningsmodaliteiten van de vergoeding blijkt dat het de bedoeling is een werkloosheidsuitkering aan te vullen. Dit impliceert dat er bij de uitbetaling van een eenmalig kapitaal een terugbetalingsclausule voorzien is in geval van wedertewerkstelling van de ex-werknemer vóór het einde van de door het kapitaal gedekte periode.
- aanvullingen bij loopbaanonderbreking: wanneer uit de berekening van de vergoeding blijkt dat het de bedoeling is de onderbrekingsuitkering aan te vullen en dat deze aanvulling in verhouding staat tot het vroegere loon. De werknemer mag derhalve in geen geval meer ontvangen dan hij vóór het ingaan van zijn loopbaanonderbreking verdiende.
- aanvullingen bij het pensioen: rekening houdend met de normaal voorziene verplichtingen op het einde van het contract.
- aanvullingen bij de ziekte- en invaliditeitsverzekering: dit is het geval wanneer de werkgever ten behoeve van zijn personeel een collectieve hospitalisatieverzekering afsluit waarbij hij de premie ten laste neemt of wanneer hij overgaat tot de terugbetaling van de premie die het personeelslid zelf gestort heeft aan een verzekeringsmaatschappij in het kader van de afsluiting van een individuele hospitalisatieverzekering.

Uit de aard, de reden van toekenning en de berekeningswijze moet duidelijk blijken dat het om een aanvulling bij het sociaal voordeel gaat. Indien dit niet het geval is, dan beschouwt de RSZPPO het toegekende voordeel als loon.

Niettegenstaande de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen kan de aanvulling bij een sociaal voordeel onderworpen zijn aan een andere bijdrage. Zo zijn de stortingen tot aanvulling van het wettelijk pensioen onderworpen aan de bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% en is de aanvullende vergoeding in het kader van conventioneel brugpensioen onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage en een persoonlijke inhouding.

Behoudens de hiervoor vermelde uitsluitingen komen in principe alle loonelementen in aanmerking voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

De Koning heeft het loonbegrip voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen beperkt en uitgebreid voor bepaalde voordelen, vergoedingen, toelagen of weddensupplementen. Bij de bespreking maken wij een onderscheid tussen het algemeen loonbegrip dat zowel toepassing vindt op contractuele werknemers als op statutaire personeelsleden en een apart loonbegrip voor de vastbenoemde personeelsleden.

B. Het algemeen loonbegrip

4.2.102.

De socialezekerheidsbijdragen zijn niet alleen verschuldigd op het eigenlijke loon, maar eveneens op talrijke andere voordelen. Enkele ervan worden hierna opgesomd. Het spreekt vanzelf dat het hier slechts gaat om voorbeelden en dat de lijst niet volledig is.

Anderzijds worden een aantal andere voordelen en vergoedingen door de wet uitdrukkelijk uitgesloten uit de berekeningsbasis van de socialezekerheidsbijdragen. Deze zijn grotendeels opgesomd in de artikelen 19, 19bis, 19ter en 19quater van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969.

1. Het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon

4.2.103.

Vallen onder de toepassing van het begrip aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon:

- de eigenlijke lonen, bezoldigingen of wedden;
- het loon voor de overuren;
- de commissies;
- het drinkgeld of de voorziene dienst op het ogenblik van de indiensttreding of opgelegd door gebruik;
- alle andere voordelen toegekend als tegenprestatie voor het verrichte werk krachtens een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut;
- de voordelen die niet toegekend worden door een overeenkomst, een reglement, een gebruik, of een statuut, maar die toegekend worden als tegenprestatie voor het verrichte werk, zonder dat er dient gezocht te worden naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van deze voordelen;
- de premies en vergoedingen van allerlei aard;

- het loon dat overeenstemt met de dagen van afwezigheid waarop de werknemer met vooropzeg wettelijk gezien recht heeft om een nieuwe betrekking te vinden;
- de bedragen die betaald worden als aanvulling van het dubbele vakantiegeld;
- het loon dat verschuldigd is voor de dagen van afwezigheid, die te wijten zijn aan familiale gebeurtenissen, aan het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of aan burgerlijke opdrachten;
- de nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen;
- de bedragen die de RVA of een OCMW toekent aan een werknemer in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp;
- de inschakelingsvergoeding, uitgekeerd aan de werknemers die ontslagen werden ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de aanvullende vergoeding in het kader van het conventioneel brugpensioen die de debiteur doorbetaalt tijdens een periode van werkhervatting bij de exwerkgever.

2. Het niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon

4.2.104.

Vallen niet onder de toepassing van het begrip aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon:

- de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkledij;
- de bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om zich te kwijten van zijn verplichting arbeidsgereedschap of werkkledij te bezorgen of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is;
- de bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van 135 EUR;
- de vergoedingen toegekend aan de leden van het onderwijzend of ander personeel voor het toezicht in het kleuter-en lager onderwijs of voor de begeleiding van leerlingen in het leerlingenvervoer, voor zover dit toezicht of deze begeleiding verzekerd wordt bij wijze van bijkomende prestaties bij dezelfde werkgever (= bijambt, niet het hoofdambt);
- de vergoeding die overeenstemt 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 invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon, alsook de bijkomende vergoeding die voor dezelfde periode - naar analogie van de collectieve arbeidsovereenkomst 12bis of 13bis - door een bestuur aangesloten bij de RSZPPO betaald wordt aan zijn personeelsleden;
- het verschaffen van maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant;
- de vergoedingen verschuldigd aan de werknemer wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet naleeft, met uitzondering nochtans van:
    - de vergoedingen verschuldigd door de werkgever wegens beëindiging hetzij van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd wegens niet eerbiediging van de opzeggingstermijn of van het nog te lopen gedeelte van

deze termijn, hetzij van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wegens beëindiging vóór afloop van de termijn of de voltooiing van het werk;

- o de vergoeding betaald door de werkgever, in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst;

- het wettelijk dubbel vakantiegeld;
- de bedragen die gelden als reële terugbetaling van de kosten die de werknemer heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven;
- de kosten die gelden als terugbetaling van de beroepskosten aan de werknemer (de vergoedingen voor verlichting, verwarming, telefoon, dienstverplaatsingen, enz.) en die ten laste van zijn werkgever vallen;
- de kilometervergoeding, toegekend door de werkgever aan de werknemer voor verplaatsingen met de fiets tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, voor een bedrag van maximaal 0,145 EUR per kilometer; het bedrag is gekoppeld aan het indexcijfer van consumptieprijzen van het Rijk en is voor het jaar 2011 gelijk aan maximaal 0,21 EUR per kilometer;
- de maandelijkse premie die toegekend wordt aan vastbenoemde personeelsleden die gebruik maken van de halftijdse vervroegde uittreding.

C. Het algemeen loonbegrip: bijzondere gevallen

Sommige voordelen worden wel of niet als loon beschouwd afhankelijk van het al of niet vervullen van sommige voorwaarden.

1. De maaltijdcheques

4.2.105.

De maaltijdcheques worden toegekend op een papieren drager of in een elektronische vorm. Het afleveren van elektronische maaltijdcheques geschiedt door het crediteren van de maaltijdchequerekening van de werknemer. De maaltijdchequerekening is een databank waarop voor een werknemer een aantal elektronische maaltijdcheques worden opgeslagen en die beheerd wordt door een erkend uitgever van maaltijdcheques.

Het voordeel toegekend onder de vorm van een maaltijdcheque wordt in principe als loon beschouwd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

De maaltijdcheques vallen voor de andere dan de vastbenoemde personeelsleden steeds onder het begrip "aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon" indien zij toegekend worden ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

Het voordeel onder de vorm van maaltijdcheques wordt daarentegen niet als loon beschouwd wanneer aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder in-

haalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust verricht.

De besturen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, en waarin gelijktijdig verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn, kunnen het aantal dagen berekenen door het totaal uren normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust, meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust die de werknemer tijdens het kwartaal heeft gepresteerd, te delen door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon in het bestuur (de zogenaamde pro-rataregeling). Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het aldus verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het bestuur in het kwartaal, wordt het tot dit laatste aantal beperkt.

De dagen met volledige dienstvrijstelling zoals de verlofdagen voor afgifte van bloed, bloedplasma en bloedplaatjes, zijn geen door de werknemer effectief gepresteerde arbeidsdagen. Voor deze dagen kan er geen maaltijdcheque die vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen, verleend worden.

De maaltijdcheques die het aantal dagen prestaties overschrijden worden als loon beschouwd. Indien de werknemer minder cheques ontvangt dan het aantal dagen waarop hij prestaties leverde wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de te weinig ontvangen cheques als loon beschouwd. De vaststelling van het aantal maaltijdcheques dat te veel of te weinig werd toegekend gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben.

- De maaltijdcheques op papieren drager worden iedere maand, in één of meerdere keren, aan de werknemer overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer prestaties levert.

  De elektronische maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meer keren, gecrediteerd op de maaltijdchequerekening in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer prestaties levert. Zij worden geacht te zijn toegekend aan de werknemer op het moment waarop diens maaltijdchequerekening wordt gecrediteerd.

  Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties leverde, zoals bepaald in het voorgaande lid.
- De maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer geleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.
- De maaltijdcheque op papieren drager vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot 3 maanden vanaf de eerste dag van de maand volgend op degene waarop hij betrekking heeft, zelfs indien de werknemer deze later ontvangt.

Voor een elektronische maaltijdcheque is de geldigheidsduur eveneens beperkt tot 3 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat het bedrag op de maaltijdchequerekening geplaatst is.

De maaltijdcheque mag slechts worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

- De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 5,91 EUR per maaltijdcheque bedragen.
- De tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste 1,09 EUR.

Tot vaststelling van het aantal arbeidsdagen kunnen 2 verschillende berekeningswijzen gehanteerd worden.

In de standaardregeling geeft elke dag waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert, recht op een maaltijdcheque, ongeacht het aantal uren dat hij op deze dag presteert. In deze regeling kan voor compensatiedagen geen maaltijdcheque worden toegekend, vermits op die dagen geen effectieve arbeidsprestaties worden verricht.

In de pro rata-regeling wordt het aantal aan de werknemer toe te kennen maaltijdcheques bepaald op basis van het aantal arbeidsuren. In de praktijk aanvaardt de RSZPPO dat alle provinciale en plaatselijke besturen de pro rata-regeling kunnen toepassen.

Om vrijgesteld te worden van socialezekerheidsbijdragen moet de elektronische maaltijdcheque gelijktijdig aan een aantal **bijkomende** voorwaarden voldoen:

- Het aantal elektronische maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, worden vermeld op de loonfiche van de werknemer.
- Vóór het gebruik van de elektronische maaltijdcheques kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur nagaan van de maaltijdcheques die toegekend, maar nog niet gebruikt zijn.
- De elektronische maaltijdcheques kunnen enkel ter beschikking gesteld worden door een erkende uitgever. De uitgever moet gezamenlijk erkend worden door de Minister bevoegd voor Sociale Zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische Zaken.
- Het gebruik van elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies. In het laatste geval mag de kost van de vervangende drager niet groter zijn dan de nominale waarde van één maaltijdcheque.

Alle maaltijdcheques in een elektronische vorm die niet voldoen aan al deze voorwaarden, worden beschouwd als loon.

Een maaltijdcheque wordt ook als loon beschouwd dat aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen is, voor de dag waarvoor de werknemer een maaltijd beneden kostprijs krijgt in het bedrijfsrestaurant, tenzij die maaltijdcheque integraal wordt aangewend om dat voordeel te verwerven.
Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...).

De normale kostprijs van een maaltijd wordt in algemene zin gesitueerd in de buurt van de maximale tussenkomst van de werkgever in de maaltijcheque, en wordt geacht minimum 5,91 EUR te bedragen.

Een maaltijdcheque mag niet gecumuleerd worden met een onkostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag.

2. Het (enkelvoudig) vertrekvakantiegeld – vakantiestelsel privébedienden

4.2.106.

Een werkgever die toepassing maakt van het "vakantiestelsel privébedienden", betaalt – overeenkomstig artikel 46 van het koninklijk besluit van 30-3-1967 – aan een contractuele werknemer wiens contract beëindigd wordt, een vakantiegeld uitdiensttreding dat gelijk is aan 15,34% van de bij hem tijdens het lopende vakantiedienstjaar verdiende brutowedden. Indien de werknemer de op het vorig dienstjaar betrekking hebbende vakantie nog niet genoten heeft, dan betaalt de werkgever hem bovendien 15,34% van de bij hem tijdens dat vakantiedienstjaar verdiende brutowedden.

Het vertrekvakantiegeld moet uitbetaald worden wanneer:

- de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt;
- de werknemer onder wapens geroepen wordt;
- een periode van volledige loopbaanonderbreking;
- de arbeidsregeling van de werknemer wijzigt en het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer vermindert; alsdan wordt het vertrekvakantiegeld uitbetaald samen met het loon van de maand december van het jaar waarin de arbeidsprestaties verminderd worden.

Het vakantiegeld uitdiensttreding bestaat uit:

- een enkelvoudig vakantiegeld: het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de wettelijke vakantiedagen, en dat vastgesteld is op 7,67%;
- een dubbel vakantiegeld: het gedeelte van het vakantiegeld dat niet overeenstemt met het gewone loon voor vakantiedagen en dat eveneens 7,67% beloopt.

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld van een contractuele werknemer wordt - ingevolge artikel 23bis van de wet van 29-06-1981 –onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen bij de werkgever die het uitbetaalt (= werkgever bij wie de werknemer uit dienst treedt), en niet bij de volgende (nieuwe) werkgever bij wie de werknemer in dienst treedt. Socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd op het moment dat het enkel vertrekvakantiegeld wordt uitbetaald. De volgende (nieuwe) werkgever is alleen bijdragen verschuldigd op het bedrag aan enkelvoudig vakantiegeld dat hij zelf eventueel bijkomend uitbetaalt.

De regeling is **niet van toepassing** voor:

- de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen in het Vlaamse en Brusselse hoofdstedelijke gewest;
- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, § 7 van de ocmw-wet in het Vlaamse en Brusselse hoofdstedelijke gewest;
- de tijdelijke werknemers zoals bedoeld in de wet van 24-7-1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Het enkelvoudig vertrekvakantiegeld dat aan deze werknemers uitbetaald wordt, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. De volgende (nieuwe) werkgever bij wie de werknemer in dienst treedt, moet bijdragen betalen op het normaal loon betreffende de vakantiedagen die door het enkelvoudig vertrekvakantiegeld gedekt worden.

3. Bedragen betaald bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een werkgever die zijn verplichtingen niet naleeft

4.2.107.

De bedragen die aan een werknemer toegekend worden door een werkgever die zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen bij het beëindigen van de dienstbetrekking niet naleeft, beantwoorden in beginsel niet aan het loonbegrip. In het bijzonder worden hier bedoeld de als schadevergoeding betaalde bedragen en de wettelijke vergoedingen die als aanvulling van de verbrekingsvergoedingen verschuldigd zijn aan bepaalde categorieën van beschermde werknemers (bijvoorbeeld zwangere vrouwen, syndicaal afgevaardigden…).

Deze algemene regel telt de volgende belangrijke uitzonderingen die bijgevolg wel loon zijn:

- de door een werkgever verschuldigde vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking;
  - hetzij zonder opzegging;
  - hetzij met een onvoldoende opzegging (dienstbetrekking van onbepaalde duur);
  - hetzij vóór het verstrijken van de termijn of de beëindiging van het werk (dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk);
- de door de werkgever betaalde vergoedingen, in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer een einde wordt gemaakt aan de dienstbetrekking.

4. De terugbetaling van kostenvergoedingen

4.2.108.

De bedragen die een terugbetaling zijn van de kosten die ten laste van de werkgever vallen, worden uitgesloten uit het loonbegrip.

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

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

Indien de kosten niet reëel zijn of niet gemaakt worden in het kader van de dienstbetrekking, dan wordt de kostenvergoeding beschouwd als loon en wordt zij onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, kunnen forfaitair geraamd en vergoed worden. De werkgever moet kunnen aanduiden tot dekking van welke reële, niet terugbetaalde kosten de forfaitaire vergoeding toegekend wordt en moet het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. Een forfaitaire kostenvergoeding die het bedrag van de reële kosten overschrijdt, wordt beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Bij betwisting van de realiteit van de kosten ten laste van de werkgever, dient de werkgever de realiteit van deze kosten aan te tonen door middel van bewijsstukken of, indien dit niet mogelijk is, door alle andere bewijsmiddelen, toegelaten door het gemeen recht, met uitzondering van de eed. Bij gebrek aan bewijskrachtige gegevens vanwege de werkgever kan de RSZPPO, op voorstel van de bevoegde inspectiediensten, ambtshalve een bijkomende aangifte verrichten.

5. De geschenken en geschenkcheques

4.2.109.

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, worden niet beschouwd als aan bijdragen onderworpen loon indien:

- ze een totaal bedrag van 35 EUR per jaar per werknemer, vermeerderd met 35 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer, niet overschrijden (het kind wordt beschouwd als ten laste van de werknemer als deze rechtgevende of bijslagtrekkende is van wettelijke kinderbijslag voor dit kind) en deze toegekend worden naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar;
- ze aan de werknemer worden overhandigd wanneer hij een eervolle onderscheiding ontvangt voor zover ze een totaal bedrag van 105 EUR per jaar niet overschrijden;
- ze aan de werknemer worden overhandigd wanneer deze op pensioen gaat voor zover ze niet meer bedragen dan 35 EUR per volledig dienstjaar dat door de werknemer is gepresteerd bij de betrokken werkgever. Het totale bedrag van de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques moet in dit geval minimaal 105 EUR en maximaal 875 EUR bedragen.
- ze aan de werknemer worden overhandigd ter gelegenheid van zijn huwelijk of van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning voor zover ze een totaal bedrag van 200 EUR niet overschrijden;
- ze aan de werknemer worden overhandigd in de vorm van een anciënniteitspremie; de premie kan tijdens de loopbaan van een werknemer bij een werkgever maximaal twee maal toegekend worden, waarbij
    - één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet hoger is dan één maal het bruto bedrag van de maandwedde;

- o een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet hoger is dan twee maal het bruto bedrag van de maandwedde;

In afwijking hiervan mag een bestuur voor al zijn werknemers de anciënniteitspremie van een kalenderjaar bepalen op basis van het gemiddeld bruto bedrag van het maandloon bij het bestuur. Het gemiddeld bruto bedrag van het maandloon wordt vastgesteld op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande jaar.
Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever de twee berekeningswijzen van de anciënniteitspremie niet samen toepassen. Indien dit toch het geval is, dan worden alle tijdens het kalenderjaar toegekende anciënniteitspremies beschouwd als loon.

Indien één van de hiervoor vermelde maximumbedragen overschreden worden, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het volledige bedrag van de geschenkcheque en niet enkel op het gedeelte dat het maximumbedrag overschrijdt.

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat zij:

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

6. De vrijgevigheden

4.2.110.

Sommige voordelen zijn echte vrijgevigheden of gratificaties en worden niet beschouwd als loon. Een voordeel wordt beschouwd als vrijgevigheid als:

- de werkgever het spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in het persoonlijk leven van de werknemer (bijv. grote brandschade aan zijn huis);
- het bestuur geen traditie heeft om dergelijke voordelen toe te kennen;
- de werknemer geen enkel recht kan uitoefenen op het voordeel;
- er geen rechtstreeks verband bestaat met de dienstbetrekking.

7. De prijsvermindering op eigen producten of diensten van de werkgever

4.2.111.

De werkgever kan, ten voordele van de werknemer, een vermindering van de normale prijs toestaan op de door hem gefabriceerde of verkochte producten en/of geleverde diensten. Deze vermindering wordt niet als loon beschouwd en is bijgevolg vrijgesteld van de socialezekerheidsbijdragen mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten mag het normale gebruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. Het is de uitdrukkelijke taak van de werkgever om de werknemers van deze voorwaarde op de hoogte te stellen.

- Het moet een vermindering van de normale prijs van een product of dienst betreffen. Onder 'normale prijs' wordt die prijs verstaan die de werknemer had moeten betalen indien hij niet tewerkgesteld zou zijn door de werkgever die de dienst levert óf het product fabriceert of verkoopt.
- Indien de werkgever de producten of diensten niet rechtstreeks levert aan de particuliere klant, dan is de 'normale prijs' de prijs die de particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer moet betalen in de detailhandel. Het is de taak van de werkgever om, aan de hand van de nodige elementen, de 'normale prijs' van een product of dienst te staven.
- De prijsvermindering die de werkgever toestaat, mag niet groter zijn dan 30% van het bedrag van de normale kostprijs.

  Een grotere prijsvermindering is echter ook mogelijk doch in een dergelijk geval wordt het bedrag van de vermindering die 30% van de normale kostprijs overschrijdt als loon beschouwd. Op dit gedeelte van de vermindering zijn dan ook socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
- De uiteindelijke kostprijs die door de werknemer, na aftrek van de prijsvermindering, wordt betaald, mag niet beneden de normale kostprijs liggen. Indien dit wel het geval is, dan wordt het verschil tussen de prijs betaald door de werknemer en de normale kostprijs als loon beschouwd.

8. Tussenkomst van de werkgever in de aanschaffing door de werknemer van een persoonlijke computer

4.2.112.

De tussenkomst van de werkgever aan de werknemer die een persoonlijke computer (PC) aanschaft wordt ten belope van maximaal 60% van de aankoopprijs (exclusief BTW) uitgesloten uit het loonbegrip.

De aanschaf van een PC mag gepaard gaan met de aankoop van randapparatuur, een printer, internetaansluiting, een internetabonnement en in het kader van de bedrijfsvoering nuttige software. De tegemoetkoming van de werkgever is vrijgesteld van de socialezekerheidsbijdragen op het moment dat de volgende voorwaarden in acht zijn genomen:

- De tegemoetkoming ten voordele van de werknemer bedraagt maximaal 1.250 EUR (niet geïndexeerd) per aanbod.
- De vrijstelling van de werkgeverstussenkomst wordt slechts toegestaan indien de aankoop door de werknemer is gebeurd in het kader van een door de werkgever georganiseerd plan. De werkgever mag hierbij zelf nooit eigenaar zijn geweest van de verschillende computerelementen.
- Het aanbod van de werkgever om tussen te komen in de aankoopprijs van de PC en aanbehoren moet worden opgenomen in het PC-privé-plan.
- Het PC-privé-plan moet minimaal aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - Het plan geeft een beschrijving van het geheel van de PC met inbegrip van de randapparatuur, de printer, de internetaansluiting en het internetabonnement, alsook van de voor de bedrijfsvoering dienstige software.
  - Het plan bepaalt dat de werknemer ofwel het geheel ofwel een gedeelte van het beschreven materieel zelf mag kiezen (met een minimum van twee onderdelen).

- De tussenkomst van de werkgever wordt per onderdeel van het aanbod opgegeven.
- De tussenkomst geschiedt enkel bij aankoop van materieel in nieuwe staat.
- De werknemer overhandigt aan de werkgever een eensluidend verklaard afschrift van de aankoopfactuur of van het aankoopbewijs. Dit afschrift staat op naam van de werknemer.
- De voorwaarden die in het PC-privé-plan zijn opgenomen, zijn identiek voor alle werknemers.
- Slechts in de loop van het derde jaar volgend op het jaar van aanschaf mag de werknemer opnieuw ingaan op een aanbod van de werkgever.

Bij overschrijding van de tussenkomst van 60% in de aankoopprijs of van het jaarlijks maximaal vrijgesteld bedrag wordt het surplus beschouwd als loon.

Artikel 40 van de wet van 6-5-2009 houdende diverse bepalingen heeft de fiscale regeling van het PC-privé-plan grondig gewijzigd. De werkgever mag voor maximaal 780 EUR (geïndexeerd bedrag – inkomstenjaar 2011) tussenkomen in de aankoopprijs voor zover het bruto belastbaar loon van de werknemer niet meer bedraagt dan 30.540 EUR (geïndexeerd bedrag – inkomstensjaar 2011).
In afwachting van het afstemmen van de sociale wetgeving op de fiscale regeling aanvaardt de RSZPPO dat de werkgever die zich bij de uitvoering van een PC-privé-plan schikt naar de aangepaste regels van de FOD Financiën (WIB 1992, artikel 38, 17°), geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd is.

9. Sport- en cultuurcheques

4.2.113.

Het voordeel toegekend onder de vorm van sport- of cultuurcheques wordt in principe als loon beschouwd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Het voordeel onder de vorm van sport- of cultuurcheques wordt daarentegen niet als loon beschouwd wanneer aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- De toekenning van de sport/cultuurcheque moet vervat zijn in een protocolakkoord afgesloten op het niveau van het bevoegde Onderhandelingscomité of door schriftelijke individuele overeenkomst indien de werkgever de cheques aan het geheel van werknemers of aan een categorie van werknemers toekent.
- De sport/cultuurcheque moet op naam van de werknemer worden afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal sport- en cultuurcheques, bedrag van de sport- en cultuurcheques) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.
- De sport/cultuurcheque moet duidelijk vermelden dat zijn geldigheidsduur tot 15 maanden beperkt is, nl. van 1-7 van het jaar van uitgifte tot 30-9 van het volgende jaar.

De uitreiking zelf van de cheque is niet gekoppeld aan een bepaalde periode: zij kan op om het even welk tijdstip in het jaar plaatsvinden.

- De sport/cultuurcheque moet duidelijk vermelden dat hij slechts mag worden aanvaard door:
  - de culturele operatoren (musea, theaters, kunstateliers,…), die erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd zijn door de bevoegde overheid;
  - de sportverenigingen, voor wie een door de gemeenschapsoverheid erkende of gesubsidieerde federatie bestaat of die behoren tot de nationale hockey-, boks-, voetbal- of golffederatie.
- Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende sport/cultuurcheques mag per werknemer niet meer bedragen dan 100 EUR per jaar.
- De sport/cultuurcheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Indien de toekenning van de sport- en cultuurcheques niet voldoet aan alle hierboven beschreven voorwaarden, worden zij beschouwd als loon onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.
Dit is eveneens het geval - ook al zou voldaan zijn aan de vrijstellingsvoorwaarden - indien de sport- en cultuurcheques verleend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, ongeacht of dit al dan niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen was.

10. De ecocheques

4.2.114.

Ecocheques zijn cheques waarmee produkten of diensten met een ecologisch karakter betaald kunnen worden.

Bij een lokaal of provinciaal bestuur worden ecocheques niet beschouwd als loon indien de volgende vijf voorwaarden tegelijkertijd vervuld zijn:

- de overeenkomst bepaalt zowel de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10 EUR per ecocheque, als de frequentie van toekenning ervan gedurende het kalenderjaar;
- een ecocheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; de toekenning van ecocheques, hun aantal en het bedrag per cheque moeten voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten;
- de ecocheque kan geheel noch gedeeltelijk omgeruild worden voor geld;
- het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecocheques bedraagt in 2009 niet meer dan 125 EUR per werknemer; vanaf 2010 bedraagt het bedrag niet meer dan 250 EUR per werknemer en per jaar;
- de ecocheque vermeldt duidelijk dat de geldigheid beperkt is tot 24 maanden vanaf de datum van zijn terbeschikkingstelling aan de werknemer en dat hij slechts mag aangewend worden voor de aankoop van produkten en diensten met een ecologisch karakter die opgenomen zijn in de lijst van CAO nr. 98 van de Nationale Arbeidsraad; het betreft
  - de produkten en diensten voor energiebesparing;

- de produkten en diensten voor waterbesparing;
- de produkten en diensten ter bevordering van duurzame mobiliteit;
- de produkten en diensten voor afvalbeheer;
- de produkten en diensten ter bevordering van ecodesign;
- de produkten die de aandacht voor de natuur bevorderen.

Elke ecocheque waarvoor één van deze voorwaarden niet vervuld is, wordt beschouwd als loon en is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Worden eveneens onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, de ecocheques die verleend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling bij het loon.

11. De voordelen in natura

4.2.115.

Een gedeelte van het loon mag in natura uitbetaald worden, maar moet schriftelijk geschat worden en aan de werknemer ter kennis gebracht worden bij zijn indienstneming. Bovendien mogen de voordelen in natura – op basis van artikel 6, § 1 van de wet van 12-4-1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers – een bepaald percentage van het loon niet overschrijden. Wanneer de werkgever een huis of een appartement ter beschikking stelt van een conciërge mogen de voordelen in natura maximum twee vijfden van het brutoloon belopen.

Voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen worden voordelen in natura als loon beschouwd. De voordelen in natura worden zo correct mogelijk geschat tegen hun reële waarde.

Voor sommige voordelen wordt de waarde per dag of op jaarbasis forfaitair vastgesteld:

- ontbijt: 0,55 EUR per dag;
- hoofdmaaltijd: 1,09 EUR per dag;
- avondmaal: 0,84 EUR per dag;
- inwoning voor zover de werknemer niet over verschillende woonvertrekken of een apart bewoonbare studio beschikt: 0,74 EUR per dag;
- een door de werkgever kosteloos ter beschikking gestelde PC: 180 EUR per jaar;
- een internetaansluiting en het internetabonnement: 60 EUR per jaar.

De voordelen in natura, toegekend aan een **conciërge**, worden geraamd tegen een bedrag dat overeenstemt met de courante waarde. De RSZPPO bepaalt de courante waarde van de kosteloze huisvesting in een woning en van de gratis verwarming en verlichting op basis van de forfaitaire schatting die de FOD Financien toepast ingevolge artikel 18, § 3, 2° en 4° van het KB/WIB 92.

Voor de **onroerende goederen** die kosteloos ter beschikking worden gesteld van een conciërge, wordt de courante waarde van het voordeel forfaitair vastgesteld op basis van het kadastraal inkomen en gebeurt de raming op jaarbasis als volgt:

- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van het onroerend goed kleiner is dan of gelijk aan 745 EUR, dan wordt de waarde geraamd op 100/60 van het (geïndexeerd) kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met 1,25.
- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van het onroerend goed, groter is dan 745 EUR, dan wordt de waarde geraamd op 100/60 van het (geindexeerd) kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met 2.

Bij een gemeubelde woning wordt het voordeel met twee derden verhoogd.
De indexeringscoëfficiënt van het kadastraal inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 518 van het Wetboek van de inkomstenbelasting 1992 en wordt jaarlijks aangepast. Voor het inkomstenjaar 2011 is de coëfficiënt gelijk aan 1,5790.

Voor de **roerende goederen** die kosteloos ter beschikking worden gesteld van een conciërge, maakt de FOD Financiën bij de raming van de forfaitaire waarde van elektriciteit en verwarming een onderscheid tussen het 'leidinggevend personeel' en de 'andere personeelsleden'.

Voor het jaar 2011 wordt het voordeel als volgt vastgesteld:

- Voor het leidinggevend personeel wordt het voordeel geraamd op
  - 1.640 EUR per jaar voor verwarming;
  - 820 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.
- Voor de andere personeelsleden wordt het voordeel geraamd op
  - 820 EUR per jaar voor verwarming;
  - 410 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

In afwijking van het voorgaande worden de voordelen in natura, die toegekend worden aan een **vastbenoemde conciërge** die geen baremieke wedde ontvangt en die uitsluitend met een voordeel in natura vergoed wordt, forfaitair geraamd op 12,50 % van het rekenkundig gemiddelde tussen het minimum- en maximumbedrag van de weddenschaal van bode-kamerbewaarder. Deze weddenschaal wordt door de Pensioendienst van de Overheidssector gekoppeld aan de graad van administratief medewerker en de weddenschaal DA1. Het geïndexeerd bedrag is vanaf 1-6-2011 gelijk aan 2.888,08 EUR per jaar of 722,02 EUR per kwartaal.

De verschuldigde socialezekerheidsbijdragen op de voordelen in natura hangen af van de hoedanigheid waarin de conciërge aangesteld is in zijn functie (vastbenoemd of contractueel) en, ingeval van aanstelling als vastbenoemde, van de al dan niet toepassing van artikel 30, § 2, 4° van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969. Er kunnen zich vier mogelijkheden voordoen:

- Voor een **vastbenoemde** conciërge **met baremieke wedde** zijn de voordelen in natura onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen tenzij de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 vastgesteld zijn in een lokaal reglement en sindsdien niet gewijzigd werden. De baremieke wedde is wel onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.
- Voor een **vastbenoemde** conciërge **zonder baremieke wedde** zijn de voordelen in natura onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Het eventuele

weddensupplement (= geen baremieke wedde) dat het bestuur bovenop de voordelen in natura toekent, is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen tenzij de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 vastgesteld zijn in een reglement en sindsdien niet gewijzigd werden.

- Voor een conciërge die geen aparte vaste benoeming geniet voor deze functie en die **niet vastbenoemd** is **in een andere functie** bij hetzelfde bestuur, wordt de conciërgetaak beschouwd als een contractuele functie. Alsdan zijn de voordelen in natura, de baremieke wedde en/of het weddensupplement onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de contractuele werknemers.
- Voor een conciërge die geen aparte benoeming geniet voor deze functie en die bij hetzelfde bestuur een **andere** (hoofd)**functie als vastbenoemde** vervult, worden de conciërgetaken beschouwd als bijkomende prestaties. Indien deze prestaties
  - in het verlengde van de hoofdfunctie liggen, dan beschouwt de RSZPPO ze als een vergoeding in het kader van de vastbenoemde hoofdfunctie. De voordelen in natura zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de vastbenoemden tenzij de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 vastgesteld zijn in een lokaal reglement en sindsdien niet gewijzigd werden.
  - niet in het verlengde van de hoofdfunctie liggen, dan beschouwt de RSZPPO de conciërgetaak als een bijkomende tijdelijke aanstelling. De voordelen in natura zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de contractuele werknemers.

D. Het loonbegrip voor het vastbenoemd personeel

4.2.116.

Het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon wordt voor het vastbenoemd personeel bepaald in het licht van artikel 30 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969. De bepalingen van dat artikel gelden niet voor contractuele werknemers.

In principe vallen alle toelagen, premies of vergoedingen die vastbenoemde personeelsleden ontvangen onder het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon.

Voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen op het loon van de vastbenoemden worden ingevolge artikel 30, §2 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 evenwel uitgesloten:

1. de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en die met het ambt onafscheidelijk verbonden zijn;
2. de haard- of standplaatstoelage;
3. de bedragen en voordelen bedoeld bij de artikelen 19, §2, 19bis en 19ter van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969;
4. de toelagen, premies of vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en die op 1-1-1991 niet onderworpen waren aan de socialezekerheidsbijdragen.

Vereist wordt dat het weddensupplement vastgesteld is in een besluit, reglement of statuut van het bestuur vóór 2-8-1990 en goedgekeurd werd door de voogdijoverheid.

De voorwaarden, bepaald in artikel 30, § 2, 4°, zijn van toepassing op de vergoedingen en niet op de personeelsleden. Om die reden is een aan een nieuw personeelslid toegekende vergoeding niet onderworpen aan bijdragen indien deze vergoeding vrijgesteld is van bijdragen voor de reeds in dienst zijnde personeelsleden.

Met «toekenningsmodaliteiten» worden bedoeld de voorwaarden die de toekenning van de toelage, premie, of vergoeding bepalen, zijnde:

- de berekeningswijze van de toelage, premie, of vergoeding (uurloon, forfaitair jaar- of maandbedrag, percentage van het brutoloon…);
- de personeelscategorieën waaraan zij wordt toegekend.

Iedere wijziging na 1-8-1990 aan één van die modaliteiten of een aspect ervan moet worden beschouwd als een wijziging van het besluit, reglement of statuut dat deze modaliteiten bepaalt. Aldus zal de betrokken vergoeding beschouwd worden als een nieuwe vergoeding die onderworpen wordt aan socialezekerheidsbijdragen.

Worden niet beschouwd als wijzigingen van de toekenningsvoorwaarden:

- de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voor zover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Als de verhogingen niet aan deze voorwaarde voldoen, zullen zij onderworpen worden aan de bijdragen.
- de verhoging van de toelagen, premies en vergoedingen die het gevolg is van de individuele situatie van het personeelslid (ingevolge anciënniteit, bevordering, enz.). Dit is het geval indien de toekenningsmodaliteiten van de toelagen, premies en vergoedingen gekoppeld zijn aan de baremieke wedde van het personeelslid.
- de betaling van overuren op basis van een schriftelijk reglement dat een bestaande praktijk van vóór 2-8-1990 bevestigt zonder er enige wijziging in aan te brengen.
- de jaarlijks door het bestuur vastgestelde eindejaarstoelage naar analogie met het Koninklijk Besluit van 23-10-1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt.

Voor het Vlaams Gewest heeft de Vlaamse Regering in het rechtspositiebesluit van 7-12-2007 op limitatieve wijze vastgesteld welke toelagen en vergoedingen kunnen of moeten toegekend worden aan het gemeente- en provinciepersoneel. Lokale regelingen die in strijd zijn met de dwingende bepalingen van het besluit, worden geacht niet te bestaan.

In de Mededeling 2008/2 heeft de RSZPPO voor elk weddensupplement dat geregeld werd in het Vlaams rechtspositiebesluit, onderzocht of de toekennningsmodaliteiten gewijzigd werden en of de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen

voor de vastbenoemden behouden kan blijven (zie www.rszppo.fgov.be / werkgever / documentatie / mededelingen sociale zekerheid / 2008 / 2).

E. Overzichtstabel socialezekerheidsbijdragen

4.2.117.

	Vastbenoemd personeel	Niet-vastbenoemd personeel
Bijdrageplichtig loon	In principe alles (KB 28-11-1969, artikel 30, § 1)	In principe alles
Niet-bijdrageplichtig loon op basis van KB van 28-11-1969	artikelen 19 § 2, 19bis, 19ter, 19quater	
	artikel 30, § 2	

Hoofdstuk 2. Het begrip loon dat voor de berekening van de pensioenbijdragen van de vastbenoemde personeelsleden in aanmerking wordt genomen

A. Basisprincipe

4.2.201.

Op grond van artikel 8 van de algemene wet op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen van 21-7-1844 worden de baremieke wedde, alsook de weddensupplementen die kunnen beschouwd worden als inherent aan de uitoefening van de functie waarvoor het personeelslid werd benoemd, in aanmerking genomen bij de berekening van het pensioen openbare sector en derhalve voor de berekening van de pensioenbijdragen.

Een weddensupplement is slechts aan pensioenbijdragen onderworpen indien het in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen.

In artikel 8, §2 van de wet van 21-7-1844 vindt men de exhaustieve lijst van de voor de pensioenberekening in aanmerking te nemen weddenbijslagen, welke dus aan pensioenbijdragen onderworpen zijn. De bijslagen worden in aanmerking genomen voor de perioden gedurende welke zij werkelijk werden toegekend en ten belope van het bedrag dat gedurende die periode toegekend werd.
Deze lijst kan bij Koninklijk Besluit aangevuld worden.

B. Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon

4.2.202.

- de baremieke wedde;
- alle weddensupplementen die, ongeacht de wettelijke basis, jaarlijks worden toegekend aan de chef van de brandweerdienst, inbegrepen het supplement dat toegekend aan de chef van de brandweerdiensten X, Y en Z;
- de vergoeding toegekend voor prestaties die voor de goede werking van de dienst in de gemeente worden opgelegd aan ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenis-

dienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium (ongeacht de vorm waarin ze worden toegekend);

- de weddensupplementen toegekend aan de personeelsleden van de plaatselijke besturen met toepassing van de punten 6.2 en 6.3. van het Sociaal Handvest - Harmonisering van het administratief statuut en de algemene herziening van de barema's van het personeel van de plaatselijke diensten van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest - van 28-4-1994;
- de weddenbijslag toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel, aan het daarmee gelijkgestelde personeel en aan het paramedisch personeel van de plaatselijke besturen, voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van de Minister van Volksgezondheid en van het Gezin van 3-11-1972. Het betreft nacht- en zondagwerk, werk op feestdagen en wisselende of onderbroken diensten.

  Worden onder meer beoogd:

  - het weddensupplement van 10% of 11% berekend op basis van de reële jaarwedde, ongeacht het feit of er doorlopend twee van voormelde drie buitengewone prestaties worden vervuld of niet (omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu van 12-6-1991);
  - de uurvergoeding van 2,05 EUR (niet-geïndexeerd – spilindex 138,01) voor nachtprestaties (omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu van 17-4-1989);
  - de vergoeding voor nacht- en zondagprestaties via een verhoging van het uurloon met 25%, 100% of 125%;
  - de vergoeding van 1,02 EUR (niet-geïndexeerd – spilindex 138,01) per werkelijk gepresteerd uur op zaterdag, zon- en feestdagen die wordt toegekend aan de personeelsleden van de openbare RVT's en van de openbare rustoorden voor bejaarden (omzendbrief van het RIZIV van 17-7-1992).
- de functietoeslag 4 tot 12% toegekend aan de hoofdverpleegkundigen, de verpleegkundigen-diensthoofden en het ermee gelijk te stellen paramedisch personeel (omzendbrieven van het Ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu van 12-6-1991 of 1-6-1992);
- de premie toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel en aan het daarmee gelijkgestelde personeel in het kader van de maatregelen betreffende de eindeloopbaan en arbeidsduurvermindering (protocol nr. 120/2 van 28-11-2000 van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten betreffende het meerjarenplan voor de openbare gezondheidszorg);
- de weddenbijslagen voor de uitoefening van een mandaat toegekend aan het politiepersoneel;
- de premie voor competentieontwikkeling toegekend aan het politiepersoneel.

Worden eveneens onderworpen aan pensioenbijdragen:

- de vergoeding voor bijkomende prestaties, andere dan het KB nr. 418, toegekend aan het vastbenoemd onderwijzend personeel; bedoeld zijn de bijkomende of aanvullende lessen die gegeven worden aan de leerlingen van een andere klas of een gemengde klas (= niet aan de eigen klas) en waarvoor een bijkomende vaste benoeming is verleend;
- het weddensupplement toegekend aan de vastbenoemde personeelsleden die genieten van de vrijwillige vierdagenweek.

Opmerkingen:

- De verhogingen van voormelde bijslagen, die na 31-12-1998 werden ingevoerd, worden niet in aanmerking genomen voor de vaststelling van de referentiewedde voor de pensioenberekening.

Indien betrokkene tijdens de referentieperiode een verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit heeft genomen, in disponibiliteit met wachtgeld werd gesteld of een loopbaanonderbreking heeft genoten en indien daardoor zijn weddenbijslag, in dezelfde mate als zijn wedde, werd verminderd of geschorst, wordt het bedrag van de bijslag dat de betrokkene zou hebben genoten als zijn wedde niet verminderd of geschorst was in aanmerking genomen.

C. Het niet aan pensioenbijdragen onderworpen loon

4.2.203.

Vallen (onder meer) niet onder het begrip loon dat aan pensioenbijdragen onderworpen is:

- de haard- of standplaatstoelage;
- de overuren;
- de toelagen voor buitengewone prestaties (nacht- of zondagprestaties) toegekend aan ander personeel dan verzorgend en verplegend personeel;
- de toelagen voor de uitoefening van een hoger ambt;
- de eindejaarstoelage;
- de vergoedingen toegekend voor kennis van de tweede taal;
- het vakantiegeld;
- het voordeel dat overeenstemt met de kledijvergoeding;
- de huisvestingsvergoedingen;
- de vergoedingen die de reis- en verblijfskosten dekken;
- de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk;
- de diplomavergoeding;
- de wachtvergoeding;
- de vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagprestaties, toegekend aan andere personeelsleden dan het verplegend en verzorgend personeel.

D. De voordelen in natura

4.2.204.

De voordelen in natura (huisvesting, verwarming, verlichting, enz.) worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen, met uitzondering van deze toegekend aan personeelsleden die vastbenoemd werden in de hoedanigheid van conciërge.

Voor de vastbenoemde conciërges komen de voordelen in natura onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor het pensioen openbare sector en worden zij onderworpen aan pensioenbijdragen.

Als de vastbenoemde conciërge een baremieke wedde ontvangt, worden de voordelen in natura vrijgesteld van pensioenbijdragen. De baremieke wedde daarentegen wordt wel onderworpen aan pensioenbijdragen.

Als de vastbenoemde conciërge geen baremieke wedde ontvangt en uitsluitend voordelen in natura of enkel een weddensupplement bovenop deze voordelen ontvangt, worden de voordelen in natura onderworpen aan pensioenbijdragen. Het eventuele weddensupplement dat het bestuur toekent bovenop de voordelen in natura, wordt niet onderworpen aan pensioenbijdragen.

E. Overzichtstabel pensioenbijdragen

4.2.205.

	Vastbenoemd personeel
Bijdrageplichtig loon	Limitatieve lijst artikel 8 wet van 21-7-1844
Niet-bijdrageplichtig loon	Alles behalve limitatieve lijst wet van 21-7-1844

Hoofdstuk 3. Het koppelen van lonen aan periodes

4.2.301.

Lonen zijn gekoppeld aan de periode waarop zij betrekking hebben. Derhalve dienen zij vermeld te worden op de socialezekerheidsaangifte van het kwartaal waarop ze betrekking hebben.

Ook loonachterstallen (lonen die uitbetaald worden na het indienen van de aangifte van het kwartaal waarop het loon betrekking heeft) worden aangegeven in de referteperiode waarop het achterstallig loon betrekking heeft. Een achterstallig loon voor december 2008 dat pas uitbetaald wordt in juni 2009, moet met een regulariserende aangifte vermeld worden op de aangifte van het vierde kwartaal van 2008. Het bedrag van de loonachterstallen mag niet op de aangifte van een ander kwartaal vermeld worden.

De aangifte van toelagen, premies of vergoedingen verschilt, naargelang zij met een periodiciteit van minder of meer dan zes maanden uitbetaald worden.

- Indien de toelagen met een periodiciteit van minder dan zes maanden uitbetaald worden, dan worden zij aangegeven in het kwartaal waarop de toelagen betrekking hebben.
- Indien de toelagen met een periodiciteit van minstens zes maanden uitbetaald worden, dan zijn er twee mogelijkheden.
  - Als het totaal van de toelagen hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode, dan worden de toelagen gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode.
  - Als het totaal van de toelagen niet hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode, dan worden de toelagen geacht integraal betrekking te hebben op het kwartaal van uitbetaling. Indien het kwartaal van uitbetaling zich situeert na het einde van de arbeids-

overeenkomst, dan wordt de toelage gekoppeld aan het laatste kwartaal van tewerkstelling.

Een vergoeding wegens onrechtmatige éénzijdige beëindiging van de overeenkomst wordt integraal vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de overeenkomst verbroken werd. De verbrekingsvergoeding wordt geacht een periode te dekken die gelijk is aan deze die gediend heeft om haar bedrag te berekenen, en die aanvangt de dag na de beëindiging van de dienstbetrekking (zie 6.3.311). Als de verbrekingsvergoeding vastgesteld werd na het indienen van de aangifte van het kwartaal waarin de verbreking plaatsvond, moet de aangifte gewijzigd worden.

Een vergoeding bij het beëindigen van de overeenkomst in gemeenschappelijk akkoord en een vergoeding wegens de niet herplaatsing van een syndicaal afgevaardigde worden behandeld zoals de verbrekingsvergoeding. Zij worden geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na het einde van de overeenkomst. Het aantal maanden van deze periode wordt bekomen door het quotiënt van een deling met als deeltal het bedrag van de vergoeding en als deler het normale bedrag van het loon van de laatste volledige arbeidsmaand.

Titel 3 - De aan de RSZPPO verschuldigde bijdragen

Hoofdstuk 1. De bijdragen voor het algemeen socialezekerheidsstelsel van de werknemers

A. Algemeenheden

4.3.101.

Op grond van de wet van 27-6-1969 tot herziening van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders evenals van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers en voor de werknemers die deze tewerkstellen. Deze bijdragen worden berekend op het brutoloon van de werknemer (= loon vóór iedere fiscale aftrek).

De bijdragen van de bedienden en de arbeiders van de lokale en provinciale besturen worden berekend op een brutoloon aan 100%.
In afwijking hiervan wordt voor een kunstenaar het brutoloon waarop socialezekerheidsbijdragen berekend worden, verhoogd met 8% (tot 108%). Door de verhoging van de berekeningsbasis van het brutoloon worden de werkgevers- en de werknemersbijdragen op het vakantiegeld onrechtstreeks geïnd samen met het gewone loon. Het vakantiegeld van een kunstenaar wordt uitbetaald met een vakantiecheque van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV). Op het deel van de vakantiecheque dat overeenstemt met het enkelvoudig vakantiegeld, houdt de RJV geen werknemersbijdragen meer in.

Het percentage van de socialezekerheidsbijdragen die op het brutoloon verschuldigd zijn, wordt bepaald door de regelingen van de sociale zekerheid waaraan de werknemer onderworpen is. Er moeten immers enkel bijdragen worden betaald voor de regelingen waarin de werknemer het recht op sociale prestaties kan openen.

Bijgevolg moet een onderscheid worden gemaakt tussen het contractueel en het vastbenoemd personeel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

B. Het contractueel personeel

4.3.102.

De contractuele personeelsleden vallen onder volgende takken van de algemene socialezekerheidsregeling van de werknemers waarvoor hierna vermelde socialezekerheidsbijdrage verschuldigd is:

- de verplichte invaliditeits- en ziekteverzekering:
  - sector van de uitkeringen:
    persoonlijke bijdrage: 1,15%
    werkgeversbijdrage: 2,35%
  - sector van de gezondheidszorgen:
    persoonlijke bijdrage: 3,55%
    werkgeversbijdrage: 3,80%

- het stelsel van de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers:
  - persoonlijke bijdrage: 7,50%
  - werkgeversbijdrage: 8,86%
- de werkloosheid:
  - persoonlijke bijdrage: 0,87%
  - werkgeversbijdrage: 1,46%.

C. Het vastbenoemd personeel

4.3.103.

Voor de vastbenoemde personeelsleden is enkel de bijdrage voor de sector gezondheidszorgen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering verschuldigd, namelijk een persoonlijke bijdrage van 3,55% en een werkgeversbijdrage van 3,80%.

Hoofdstuk 2. De socialezekerheidsbijdragen eigen aan de plaatselijke sector

4.3.201.

Op grond van de artikelen 18 en 18bis van het Koninklijk Besluit van 25-10-1985 tot uitvoering van hoofdstuk I, sectie 1 van de wet van 1-8-1985 houdende sociale bepalingen zijn de bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke besturen verplicht werkgeversbijdragen inzake kinderbijslag en beroepsziekten te betalen. Beide werkgeversbijdragen zijn samengevoegd tot één globale bijdrage die verdeeld wordt op basis van de thesauriebehoeften van de sector kinderbijslag en de sector beroepsziekten.

A. De bijdrage voor de sector kinderbijslag

4.3.202.

De aangesloten besturen betalen voor hun personeel een werkgeversbijdrage van 5,25% bestemd voor de regeling van de kinderbijslag, die berekend wordt op het loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

Deze bijdrage is bestemd voor het kinderbijslagfonds van de RSZPPO tot de financiering van de kinderbijslag die het betaalt ten voordele van de personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen.

B. De bijdrage voor de sector beroepsziekten

4.3.203.

De aangesloten besturen betalen voor hun personeel een werkgeversbijdrage van 0,17% bestemd voor de regeling van de beroepsziekten, die eveneens berekend wordt op het loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

Deze bijdrage is bestemd voor Fonds voor Beroepsziekten tot de financiering van de uitkeringen die het Fonds betaalt ten voordele van de personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen.

Hoofdstuk 3. De pensioenbijdrage voor de vastbenoemde personeelsleden van de plaatselijke besturen

4.3.301.

Pensioenbijdragen zijn aan de RSZPPO verschuldigd door de besturen die voor hun vastbenoemd personeel aangesloten zijn bij één van de volgende 3 gemeenschappelijke pensioenstelsels:

- het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (= pool 1);
- het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (= pool 2);
- het pensioenfonds van de geïntegreerde politie (= pool 5).

De pensioenbijdrage is samengesteld uit een vast persoonlijk gedeelte van 7,5% van het loon van het vastbenoemd personeelslid en een veranderlijk werkgeversgedeelte.

Voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (= pool 1) en het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (= pool 2) stelt het Beheerscomité van de RSZPPO in de loop van de maand oktober van elk jaar het bijdragepercentage van het werkgeversgedeelte vast dat toegepast zal worden in het volgende kalenderjaar. Het percentage van de patronale pensioenbijdrage, die de 196 lokale politiezones moeten betalen aan het pensioenfonds van de geïntegreerde politie (= pool 5), is gelijk aan 20%.

De patronale pensioenbijdrage is voor het jaar 2011 vastgesteld op:

- 24,50% voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (= pool 1);
- 20% voor het pensioenfonds van de geïntegreerde politie (= pool 5);
- 32,50% voor het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen (= pool 2).

Hoofdstuk 4. De overige bijdragen

A. De loonmatigingsbijdrage

4.3.401.

Deze bijdrage is verschuldigd voor iedere bij de RSZPPO aangesloten werkgever voor zijn personeelsleden die minstens onderworpen zijn aan de socialezekerheidsbijdragen betreffende één van de volgende stelsels:

- het stelsel van rust- en overlevingspensioen voor de werknemers;
- het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector gezondheidszorgen of uitkeringen);
- de werkloosheidsregeling.

De loonmatigingsbijdrage is niet verschuldigd voor de deeltijds leerplichtigen en de mindervaliden tewerkgesteld in de erkende beschutte werkplaatsen.

Deze werkgeversbijdrage bedraagt:

- 5,67% van het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon van de werknemer;
- 5,67% van het totaal bedrag van de werkgeversbijdragen verschuldigd voor de socialezekerheidsregeling van de werknemers, met inbegrip van de bijdrage voor het kinderbijslagstelsel en de bijdrage voor de beroepsziekten. Voor de werknemers die onderworpen zijn aan de wetten van 28-6-1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers wordt de loonmatigingsbijdrage nog eens verhoogd met 0,40%.

De opbrengst van deze bijdrage is bestemd:

- voor de geco's aangeworven in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986: voor het kinderbijslagfonds RSZPPO tot financiering van de kinderbijslag van dit personeel;
- voor de overige personeelscategorieën: voor het Globaal Beheer.

B. De werkgeversbijdrage voor werkloosheid

4.3.402.

Een werkgeversbijdrage van 1,69% (1,60% + 0,09% loonmatiging), berekend op het loon van de werknemer, is door iedere werkgever verschuldigd voor de werknemers die genieten van de vakantieregeling privésector. De opbrengst van deze bijdrage is bestemd voor het Globaal Beheer.

De bijdrage is verschuldigd voor elke werkgever die gedurende de referteperiode gemiddeld ten minste 10 werknemers in dienst had.

De referteperiode is de periode, gedekt door het vierde kwartaal van het (kalenderjaar – 2) en het eerste tot en met het derde kwartaal van het (kalenderjaar – 1). Het gemiddeld aantal werknemers is de som van het aantal werknemers op het einde van elk kwartaal van de referteperiode, gedeeld door het aantal kwartalen van de referteperiode waarvoor een DmfAPPL ingediend werd.

Bij de bepaling van het aantal werknemers op het einde van het kwartaal wordt uitgegaan van de werknemers die bij de werkgever werkten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, de leerlingen en de vastbenoemde personeelsleden. Meegerekend worden ook diegenen van wie de tewerkstelling is geschorst wegens ziekte of ongeval, zwangerschaps- of bevallingsrust, gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid en wederoproeping onder de wapens, met uitzondering evenwel van de werknemers in volledige loopbaanonderbreking.

Indien tijdens de referteperiode gedurende één of meerdere kwartalen de betrokken werkgever nog niet actief was en dus geen aangifte ingediend werd, gebeurt de berekening van het gemiddelde uitsluitend op basis van de kwartalen waarvoor wel een aangifte werd ingediend. Indien de werkgever voor geen van de kwartalen tijdens de referteperiode een aangifte heeft overgemaakt, gebeurt de bepaling van het gemiddelde aan de hand van het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling plaatsvond na de referteperiode.

C. De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid

4.3.403.

Een bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid is verschuldigd ten laste van alle personeelsleden die geheel of gedeeltelijk onderworpen zijn aan de sociale zekerheid der werknemers. De bijdrage varieert naargelang van de grootte van het loon en de gezinstoestand van het personeelslid (alleenstaand of een gezin met twee inkomens) en is een belasting waarvan het bedrag wordt vastgesteld op basis van het jaarlijks nettobelastbaar inkomen van het gezin.

Maandelijks houdt het bestuur op het loon van het personeelslid – na aftrek van de bedrijfsvoorheffing en de werknemersbijdragen – de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid in en vermeldt deze afzonderlijk op de loonafrekening en op de fisale fiche.

Per kwartaal int de RSZPPO een voorschot op de bijdrage. De berekeningsbasis van dit voorschot is het bruto kwartaalloon dat onderworpen is aan de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. De inhouding evenwel gebeurt op het maandloon van de werknemer. Omdat het kwartaalloon pas aan het eind van het betrokken kwartaal nauwkeurig gekend is, kan het bedrag van de inhouding van maand tot maand verschillen.

Jaarlijks doet de Administratie der Directe Belastingen de definitieve afrekening bij de belastingheffing.

De op de socialezekerheidsaangifte te vermelden bijdrage wordt als volgt vastgesteld:

- Indien het kwartaalloon begrepen is in de schijf van 3.285,29 EUR tot 5.836,14 EUR en indien de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, dan bedraagt de inhouding forfaitair 9,30 EUR per maand.
- Indien het kwartaalloon begrepen is in de schijf van 5.836,14 EUR tot 6.570,54 EUR en indien het maandloon begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR, dan bedraagt de inhouding 7,60% van het gedeelte boven 1.945,38 EUR. Indien de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, moet de inhouding minstens 9,30 EUR per maand bedragen.
- Indien het kwartaalloon begrepen is in de schijf van 6.570,55 EUR tot 18.116,46 EUR, dan bedraagt de inhouding 18,60 EUR, verhoogd met 1,1% van het gedeelte van het maandloon boven 2.190,18 EUR, indien het maandloon begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR. Indien de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de inhouding maximum 51,64 EUR per maand bedragen.
- Indien het kwartaalloon hoger is dan 18.116,46 EUR, dan bedraagt de inhouding:
    - 51,64 EUR per maand voor de personen van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft;
    - 60,94 EUR per maand voor de alleenstaanden of voor de personen van wie de echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft.

Met "echtgenoot die beroepsinkomsten heeft" wordt bedoeld de echtgenoot die, overeenkomstig de reglementering inzake bedrijfsvoorheffing, eigen beroepsinkomsten geniet waarvan het bedrag de grens overschrijdt die is vastgesteld voor de toepassing van de vermindering op de bedrijfsvoorheffing ingevolge andere familiale lasten en die wordt toegekend wanneer de andere echtgenoot eveneens eigen beroepsinkomsten heeft.

Samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwde personen zodat een persoon die wettelijk samenwoont met een andere persoon wordt gelijkgesteld met een echtgenoot.

D. De bijdrage betreffende de toekenning en de betaling van een vakbondspremie

4.3.404.

De provinciale en plaatselijke besturen moeten aan de RSZPPO een jaarlijkse forfaitaire werkgeversbijdrage storten voor elk personeelslid dat op 31 maart van het referentiejaar tot het personeelsbestand behoorde, ongeacht of hij/zij voltijdse of deeltijdse prestaties levert en ongeacht de administratieve stand of toestand (dienstactiviteit, disponibiliteit, loopbaanonderbreking, onbezoldigd verlof), ongeacht de duur van de tewerkstelling en ongeacht of deze al dan niet aan sociale-zekerheidsbijdragen onderworpen is.

Maken deel uit van het personeelsbestand:

- het vastbenoemd personeel;
- het stagedoend personeel;
- het contractueel personeel;
- het geco-personeel;
- het niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel.

De vakbondspremiebijdrage is niet verschuldigd voor:

- de personeelsleden die uit dienst zijn getreden vóór 31 maart van het referentiejaar of die in dienst getreden zijn na deze datum;
- de leden van het onderwijzend personeel waarvan de bezoldiging volledig ten laste valt van de Gemeenschap (gesubsidieerd onderwijzend personeel);
- de vrijwillige brandweerlieden;
- de personen die niet de hoedanigheid van personeelslid hebben:
  - de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
  - de bedienaars van de eredienst of afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad;
  - de niet beschermde lokale mandatarissen;
  - de kunstenaars;
  - de onthaalouders.

Het bedrag van de bijdrage beloopt 46,55 EUR per jaar en per personeelslid.

De RSZPPO verstuurt aan de werkgever ten laatste in de loop van de maand augustus ter informatie een eerste brief met het aantal personeelsleden die aangegeven werden op 31 maart van het lopende kalenderjaar en die in aanmerking genomen worden voor de berekening van de vakbondspremiebijdrage.
De werkgever die vaststelt dat het aantal personeelsleden in de brief van de RSZPPO niet correct is wegens de foutieve aangifte van één of meerdere personeelsleden, kan zijn socialezekerheidsaangifte van het eerste kwartaal alsnog corrigeren.
De RSZPPO zendt in de maand november een tweede brief aan de werkgever met de definitieve berekening van de vakbondspremiebijdrage.
Na de definitieve berekening van de vakbondspremiebijdrage kan het bedrag van de bijdrage niet meer gewijzigd worden.
De inning van de bijdrage gebeurt met de factuur van de maand december van het referentiejaar, betaalbaar tegen 5 januari van het daaropvolgende jaar.

E. De bijzondere inhouding op het (dubbel) vakantiegeld

4.3.405.

1. De contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan de vakantieregeling van de privésector, zijn een persoonlijke bijdrage van 13,07% op het dubbel vakantiegeld verschuldigd.

   De inhouding is niet verschuldigd op het dubbel vakantiegeld voor de derde, vierde en vijfde dag van de vierde vakantieweek (= 7% van het brutomaandloon).

   De opbrengst van de inhouding op het vakantiegeld privésector is bestemd voor het Globaal Beheer.

2. De vastbenoemden en de gesubsidieerde contractuelen, evenals de contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan de vakantieregeling van de openbare sector, zijn eveneens een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd op hun vakantiegeld en dit ten belope van het volledige bedrag van dit vakantiegeld.

   De opbrengst van de inhouding op het vakantiegeld openbare sector is met betrekking tot de vastbenoemde personeelsleden van de lokale politiezones bestemd voor het bij de Pensioendienst voor de Overheidssector ingestelde Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels en met betrekking tot de contractuele personeelsleden van de politiezones voor het Globaal Beheer. De opbrengst van deze inhouding met betrekking tot de personeelsleden van de andere lokale besturen wordt toegewezen aan het bij de RSZPPO ingestelde Egalisatiefonds voor de bijdragepercentages van de pensioenbijdragen.

F. De bijzondere bijdrage op de stortingen door de werkgevers verricht tot vorming van extralegale pensioenvoordelen

4.3.406.

Een bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86% is verschuldigd op al de door de werkgevers verrichte stortingen om aan hun personeel, ongeacht het statuut, of aan hun rechthebbende(n) extralegale voordelen toe te kennen inzake ouderdom of vroegtijdige dood.

1. Stortingen in een collectief of individueel kapitalisatiestelsel

Indien het bestuur een premie betaalt aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen (IBP) of een verzekeringsmaatschappij (die later een buitenwettelijk pensioen uitbetaalt), dan is de totaliteit van het werkgeversaandeel onderworpen aan de bijdrage van 8,86%. Zijn uitgesloten uit de inningbasis van de bijdrage:

- het persoonlijk aandeel dat door de werknemer wordt betaald voor de samenstelling van buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood;
- de jaarlijkse belasting op de verzekeringscontracten.

2. Stortingen aan gewezen personeelsleden of hun rechtverkrijgenden
Indien het bestuur rechtstreeks buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood stort aan de personeelsleden of aan hun rechtverkrijgenden, dan zijn enkel de stortingen die betrekking hebben op de dienstjaren, gepresteerd vanaf 1-1-1989, onderworpen aan de bijdrage van 8,86%.

Wanneer de stortingen terzelfdertijd betrekking hebben op dienstjaren gelegen vóór 1-1-1989 en op dienstjaren gelegen na 31-12-1988, wordt de bijdrage berekend op het bedrag van deze stortingen, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller en de noemer als volgt worden vastgesteld:

- De teller stemt overeen met het aantal loopbaanjaren gelegen tussen de leeftijd van de werknemer op 31-12-1988 en de wettelijke pensioenleeftijd.
- De noemer is gelijk aan het totaal aantal dienstjaren van een normale loopbaan.

G. De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig

4.3.407.

1. Algemeen
Artikel 38, § 3quater van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers stelt een solidariteitsbijdrage in ten laste van de werkgever die een voertuig, dat ook voor andere doeleinden dan beroepsdoeleinden is bestemd, rechtstreeks of onrechtstreeks ter beschikking stelt aan een werknemer. Het betreft een bedrijfsvoertuig dat voor zowel privégebruik als professioneel gebruik bestemd is.

De hoogte van de solidariteitsbijdrage wordt uitsluitend berekend op basis van het CO2-uitstootgehalte van het voertuig, zoals vastgesteld in het Koninklijk Besluit van 26-2-1981.

Het bedrag van solidariteitsbijdrage is derhalve onafhankelijk van:

- de eventuele bijdrage van de werknemer in de financiering of het gebruik van dit voertuig;
- het aantal privé-kilometers dat de werknemer aflegt met het bedrijfsvoertuig.

2. Voertuigen waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is
Bij de toepassing van de berekeningswijze van de solidariteitsbijdrage voor voertuigen wordt onder 'voertuig' verstaan: "de voertuigen die behoren tot de categorieën M1 en N1 zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 15-3-1968"

Voertuigen van de categorie M1 zijn voor het vervoer van passagiers ontworpen en gebouwd en hebben ten hoogste acht zitplaatsen, die van de bestuurder niet meegerekend. Concreet gaat het om personenauto's alsmede om voertuigen voor speciale doeleinden, zoals ambulances en gepantserde voertuigen.
De categorie N1 verwijst naar de motorvoertuigen die bestemd zijn voor het goederenverkeer en die een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton hebben.

De solidariteitsbijdrage is zowel verschuldigd voor voertuigen die rechtstreeks als voor diegene die onrechtstreeks ter beschikking worden gesteld van werknemers.

- Het voertuig wordt rechtstreeks ter beschikking gesteld van de werknemer indien de bedrijfswagen op naam van de werkgever is gehuurd of gekocht.
- Het voertuig staat onrechtstreeks ter beschikking van de werknemer indien laatstgenoemde het voertuig weliswaar op zijn/haar eigen naam least, maar de rekeningen direct worden betaald door de werkgever. Eventueel kan de werknemer de kosten van het gehuurde of gekochte voertuig ook achteraf verhalen op de werkgever.

De solidariteitsbijdrage is eveneens verschuldigd ingeval het voertuig ter beschikking wordt gesteld voor het collectief vervoer van werknemers.
Hierop wordt enkel een uitzondering gemaakt onder volgende 2 voorwaarden:

- Het gaat om een systeem van vervoer van werknemers overeengekomen onder sociale partners waarin gebruik wordt gemaakt van een voertuig behorend tot de categorie N1 binnen welk, naast de chauffeur, minstens 2 andere werknemers van de onderneming aanwezig zijn gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
- De werkgever bewijst dat er geen ander privé-gebruik wordt gemaakt van het voertuig.

3. Weerlegbaar vermoeden van privé-gebruik
Op grond van een wettelijk vermoeden wordt ieder voertuig, dat op naam van de werkgever is ingeschreven of dat het voorwerp uitmaakt van een huur- of leasingcontract of van gelijk welk ander gebruikscontract, verondersteld ter beschikking van de werknemer te zijn gesteld voor andere dan louter beroepsdoeleinden. Dit betekent dat elk door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig dat voor privé-doeleinden kan worden gebruikt, vermoed wordt door de werknemer effectief voor privé-doeleinden te worden gebruikt waardoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is.

Dit wettelijk vermoeden is evenwel weerlegbaar: de werkgever kan dit vermoeden van privé-gebruik weerleggen door het bewijs te leveren dat het voertuig door de werknemer uitsluitend beroepsmatig gebruikt wordt. Alsdan is op het bedrijfsvoertuig de solidariteitsbijdrage niet verschuldigd.

De werkgever kan het vermoeden van privé-gebruik weerleggen door aan te tonen dat:

- ofwel het voertuig voor andere dan loutere beroepsdoeleinden uitsluitend wordt gebruikt door een persoon die niet valt onder het toepassingsgebied van de sociale zekerheid voor werknemers.

  Dit is bij voorbeeld het geval indien het bestuur het voertuig uitsluitend ter beschikking stelt van een politieke mandataris.
- ofwel het voertuig door de werknemer enkel voor professionele doeleinden wordt gebruikt en er dus geen enkel privé-gebruik van gemaakt wordt.

4. Berekeningswijze

De maandelijkse forfaitaire solidariteitsbijdrage, die overigens niet minder mag bedragen dan 20,83 EUR, wordt als volgt vastgesteld:

- voor voertuigen die een elektrische aandrijving hebben: het minimumbedrag van 20,83 EUR;
- voor LPG-voertuigen: [(Y × 9 EUR) – 990] / 12;
- voor benzinevoertuigen: [(Y x 9 EUR) – 768] / 12;
- voor dieselvoertuigen: [(Y x 9 EUR) – 600] / 12.

In bovenstaande formules wordt met 'Y' telkens het CO2-uitstootgehalte in gram per kilometer bedoeld zoals vermeld in het gelijkvormigheidsattest, in het procesverbaal van de gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor de inschrijving van de voertuigen. De voertuigen waarvoor het CO2-uitstootgehalte in voormelde documenten of databank niet teruggevonden kan worden, worden gelijkgesteld met de voertuigen met een CO2-uitstoot van 182 gr/km indien ze aangedreven worden met een benzinemotor of met de voertuigen met een CO2-uitstootgehalte van 165 gr/km indien ze uitgerust zijn met een dieselmotor.

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage is verder gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex: op 1 januari van elk jaar wordt het bedrag aangepast doordat het basisbedrag wordt vermenigvuldigd met het gezondheidsindexcijfer van de maand september van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens dewelke het nieuwe bedrag van toepassing zal zijn en gedeeld door het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2004. Voor het jaar 2011 moeten de basisbedragen vermenigvuldigd worden met 128,89 en vervolgens gedeeld worden door 114,08.

5. Sancties

Wanneer de voertuigen die onderworpen zijn aan een solidariteitsbijdrage niet aangegeven worden of wanneer het aangegeven uitstootgehalte niet overeenkomt met de werkelijkheid, dan wordt de verschuldigde solidariteitsbijdrage verdubbeld voor de periode tijdens dewelke het aangegeven uitstootgehalte niet overeenstemt met de werkelijkheid. Ongeacht deze forfaitaire sanctie blijven de sancties voor een onvolledige, een onjuiste of een laattijdige aangifte van kracht.

H. De solidariteitsbijdrage voor de tewerkstelling van studenten

4.3.408.

Een solidariteitsbijdrage is verschuldigd op het loon van de studenten die in toepassing van artikel 17bis van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 tewerkgesteld worden met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen.

Deze solidariteitsbijdrage is voor de tewerkstelling in de maanden juli, augustus en september vastgesteld op 7,5% van het loon van de student en samengesteld uit een werkgeversdeel van 5% en een werknemersdeel van 2,5%.
Voor de tewerkstelling buiten de zomermaanden is op het loon van de student een solidariteitsbijdrage van 12,5% verschuldigd, waarbij het werkgeversdeel 8% bedraagt en het werknemersdeel 4,5%.

I. De werkgeversbijdrage ter bevordering van initiatieven inzake kinderopvang

4.3.409.

De provinciale en plaatselijke besturen zijn op het loon van hun personeelsleden een werkgeversbijdrage van 0,05% verschuldigd tot financiering van initiatieven inzake kinderopvang.

Deze bijdrage wordt toegewezen aan het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten, dat ingesteld is bij de Rijksdienst van Kinderbijslag voor Werknemers.

De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers, met uitzondering van diegenen die tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 60, §7 van de organieke OCMW-wet van 8-7-1976 en voor wie het OCMW een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet.

J. De werkgeversbijdrage voor de financiering van het Asbestfonds

4.3.410.

Tot financiering van schadeloosstellingen die toegekend worden aan de slachtoffers van asbestblootstelling en aan hun nabestaanden zijn de provinciale en plaatselijke besturen een werkgeversbijdrage van 0,01% op het loon van hun personeelsleden verschuldigd.

De werkgeversbijdrage wordt toegewezen aan het Asbestfonds dat ingesteld is bij het Fonds voor de Beroepsziekten.

De bijdrage is verschuldigd voor alle (contractuele en vastbenoemde) personeelsleden die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, en voor de studenten die enkel onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdrage.

De werkgeversbijdrage voor het Astbestfonds is niet verschuldigd voor:
- de werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976;
- de geneesheren die volledig vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen op basis van artikel 1, § 3 van de wet van 27-6-1969;
- de vrijwillige brandweerlieden;

- de monitoren.

De bijdrage is ook verschuldigd voor de personen waarvoor het lokaal of provinciaal bestuur als fictieve werkgever optreedt, namelijk:
- de bedienaars van de eredienst;
- de kunstenaars die van het sociaal statuut genieten;
- de onthaalouders die van het sociaal statuut genieten;
- de niet-beschermde lokale mandatarissen die van het sociaal statuut genieten.

K. De egalisatiebijdrage voor pensioenen

4.3.411.

Een inhouding van 13,07% is verschuldigd op het volledige bedrag van het vakantiegeld dat toegekend wordt aan de burgemeesters, de schepenen en de OCMW-voorzitters.

Deze egalisatiebijdrage voor pensioenen dient verricht te worden op zowel het vakantiegeld van de niet beschermde lokale mandatarissen, die van het suppletief sociaal statuut genieten en op wiens wedde socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn in de regeling van de werknemers, als op het vakantiegeld van de beschermde lokale mandatarissen, die niet onder de toepassing vallen van het suppletief sociaal statuut en dus geen socialezekerheidsbijdragen betalen op hun wedde.

De opbrengst van de egalisatiebijdrage voor pensioenen is bestemd voor het bij de Pensioendienst voor de Overheidssector ingestelde Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels.

L. De solidariteitsbijdrage op door de werkgever betaalde verkeersboetes

4.3.412.

Een solidariteitsbijdrage van 33% is verschuldigd op alle sommen die een werkgever betaalt in de plaats van een werknemer of terugbetaalt aan een werknemer
- als betaling van een verkeersboete, een minnelijke schikking of een onmiddellijke inning bij een verkeersboete;
- voor een verkeersboete die opgelopen werd tijdens de uitoefening van de arbeidsprestaties.

De solidariteitsbijdrage is verschuldigd op de verkeersboetes, ongeacht de graad van de overtreding, en op de verkeersboetes ingevolge snelheidsovertredingen.

Voor de verkeersboetes voortvloeiend uit een lichte verkeersovertreding (overtredingen van de eerste en tweede graad) en voor de verkeersboetes van minder dan 150 EUR voortvloeiend uit een snelheidsovertreding wordt een bedrag van 150 EUR per werknemer op jaarbasis vrijgesteld van de solidariteitsbijdrage. Het bedrag van de overschrijding is onderworpen aan de solidariteitsbijdrage.

De solidariteitsbijdrage is niet verschuldigd op de verkeersboetes voortvloeiend uit de toestand van het rijdend materieel en de conformiteit van de lading.

M. De bijdrage voor de tweede pensioenpijler van contractuele personeelsleden

4.3.413.

Een lokaal bestuur kan voor zijn contractuele personeelsleden in het kader van de tweede pensioenpijler een aanvullende pensioenregeling organiseren. Indien een bestuur hierbij aansluit, dan moet het in zijn (lokaal) pensioenreglement de bijdragevoet vaststellen. De bijdragevoet is een werkgeversbijdrage van minstens 1% van het pensioengevend jaarloon. Een lokaal bestuur kan beslissen om een hogere bijdrage voor de tweede pensioenpijler te storten, maar de bijdrage kan maximaal 6% bedragen.

Uitgesloten van het toepassingsgebied zijn de volgende personeelsleden:

- het politiepersoneel;
- de vrijwillige brandweerlieden en de beroepsbrandweerlieden;
- de studenten, de monitoren en de vrijwilligers;
- de werknemers, aangeworven op grond van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet;
- de jongeren, tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing;
- de personeelsleden die een individuele beroepsopleiding volgen..

Op de bijdrage voor de tweede pensioenpijler is de bijzondere bijdrage van 8,86% op de stortingen van de werkgever voor de extralegale pensioenen verschuldigd. De bijdrage voor de tweede pensioenpijler en de bijzondere bijdrage van 8,86% worden door de RSZPPO samen berekend en geïnd.

N. De bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst

4.3.414.

Voor de lokale besturen die aangesloten zijn bij een Gemeenschappelijke Sociale Dienst, staat de RSZPPO in voor de inning van de werkgeversbijdrage van 0,15% op het loon van de contractuele en de vastbenoemde personeelsleden.

De bijdrage is naargelang het geval bestemd voor:

- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de RSZPPO;
- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de politie;
- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen.

O. De bijdragen in het kader van het conventioneel brugpensioen.

4.3.415.

De RSZPPO is belast met de inning van een bijzondere werkgeversbijdrage en een persoonlijke inhouding op het brugpensioen, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het conventioneel brugpensioen.

Alhoewel de maatregel in principe enkel mogelijk is voor de werkgevers van de privésector, kan een lokaal of provinciaal bestuur waarvoor de Ministerraad of de Executieve een saneringsplan goedgekeurd heeft en die als een onderneming in

herstructurering of een onderneming in moeilijkheden erkend werd, op zijn contractuele personeelsleden de brugpensioenregeling toepassen.

Kan als "onderneming in moeilijkheden" erkend worden door de Minister van Werk, de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag van de erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

Kan als "onderneming in herstructurering" erkend worden door de Minister van Werk, de werkgever die overgaat tot een collectief ontslag of waar het jaar voorafgaand aan de erkenning het aantal werkloosheidsdagen minstens 20% van het totaal aangegeven dagen van de werknemers uitmaakt zoals bepaald in Hoofdstuk 7 van het Koninklijk Besluit van 3-5-2007.

1. Het conventioneel brugpensioen bestaat uit:

- een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA;
- een aanvullende vergoeding ten laste van een debiteur.

De periodiciteit van de aanvullende vergoeding is in de regel maandelijks tot en met maand dat de begunstigde de leeftijd van 65 jaar bereikt, maar de debiteur kan de aanvullende vergoeding kapitaliseren en de aanvullende vergoeding met een lagere frequentie dan de maandelijkse betalen.

De bijzondere bijdrage en de persoonlijke inhouding zijn verschuldigd door de debiteur van de aanvullende vergoeding. Dit kan de vroegere werkgever zijn, maar ook een andere persoon of instelling waaraan de werkgever bij overeenkomst zijn verplichting tot uitbetaling van de aanvullende vergoeding overdraagt. Aan de RSZPPO zijn enkel de debiteuren die een lokaal of provinciaal bestuur zijn, de bijdragen verschuldigd. Als een lokaal bestuur de verplichting overdraagt aan een zogenaamde derde betaler die niet aangesloten is bij de RSZPPO (bijvoorbeeld een verzekeringsinstelling), dan zijn de bijdragen verschuldigd aan de RSZ.

Als de bruggepensioneerde het werk hervat, dan zijn de bijzondere werkgeversbijdrage en de persoonlijke inhouding niet verschuldigd als

- de activiteit niet rechtstreeks of onrechtstreeks geschiedt bij de werkgever (of een werkgever van dezelfde groep) die de werknemer ontslagen heeft;
- het indivdiueel of collectief akkoord expliciet vermeldt dat de aanvullende vergoeding doorbetaald wordt bij een werkhervatting.

2. De bijzondere werkgeversbijdrage is gelijk aan een percentage van het brutomaandbedrag van de aanvullende vergoeding. Zij is verschuldigd voor elke maand waarin de aanvullende vergoeding betaald wordt. Het bedrag van de bijdrage varieert in functie van de sector van de vroegere werkgever, de leeftijd van de bruggepensioneerde en de aanvangsdatum van het brugpensioen.

2.1. Als de bruggepensioneerde tewerkgesteld was in de non-profit sector (= activiteit die betrekking heeft op de gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur), dan gelden de verlaagde bijdragepercentages:

- 5% voor elke maand waarin hij jonger is dan 52 jaar;
- 4% voor elke maand waarin hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is;
- 3% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is;
- 2% voor elke maand waarin hij minstens 58 jaar tot minder dan 60 jaar is.

Het percentage wordt bepaald door de leeftijd bereikt op de laatste dag van de maand waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft en vermindert degressief in functie van de leeftijd.

De bijzondere werkgeversbijdrage bedraagt minimum 6,20 EUR per maand voor de bruggepensioneerde van minder dan 60 jaar. Evenwel is het minimumbedrag niet verschuldigd voor de bruggepensioneerde van minder dan 60 jaar waarvan de aanvullende vergoeding voor de eerste keer werd toegekend na 31-3-2010 als gevolg van de opzegging of de verbreking van de arbeidsovereenkomst na 15-10-2009.

2.2. Als de bruggepensioneerde tewerkgesteld was bij een onderneming in moeilijkheden, dan is de bijzondere werkgeversbijdrage tijdens de periode van erkenning gelijk aan:

- 17,50% als hij minder dan 52 jaar is bij de aanvang van het brugpensioen;
- 13,50% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is bij de aanvang van het brugpensioen;
- 10% als hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is bij de aanvang van het brugpensioen;
- 6,50% als hij minstens 58 jaar en minder dan 60 jaar is bij de aanvang van het brugpensioen;
- 3,50% voor de andere bruggepensioneerden.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd op het ogenblik van de aanvang van het brugpensioen en blijft ongewijzigd.
De bijdrage bedraagt minimum 8 EUR per maand als de bruggepensioneerde minder dan 60 jaar is en minimum 6 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

2.3. Als de bruggepensioneerde tewerkgesteld was bij een onderneming in herstructurering, dan zijn er tijdens de periode van erkenning twee mogelijkheden.

- Indien de opzegging of de verbreking van de arbeidsovereenkomst betekend werd vóór 16-10-2009 of indien het brugpensioen ingegaan was vóór 1-4-2010, dan bedraagt de bijzondere werkgeversbijdrage
    - 30% voor elke maand waarin hij minder dan 52 jaar is;
    - 24% voor elke maand waarin hij minstens 52 jaar is en minder dan 55 jaar is;
    - 18% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 60 jaar is;
    - 12% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 60 jaar is;
    - 6% voor de andere bruggepensioneerden.

Het percentage wordt bepaald door de leeftijd bereikt op de laatste dag van de maand waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft en vermindert degressief in functie van de leeftijd.

- Indien de opzegging of de verbreking van de arbeidsovereenkomst betekend werd na 15-10-2009 en als het brugpensioen ingegaan was na 31-3-2010, dan bedraagt de bijzondere werkgeversbijdrage
  - 50% als hij minder dan 52 jaar is bij de aanvang van het brugpensioen;
  - 30% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is bij de aanvang van het brugpensioen;
  - 20% als hij minstens 55 jaar en minder dan 60 jaar is bij de aanvang van het brugpensioen;
  - 10% voor de andere bruggepensioneerden.

  Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd op het ogenblik van de aanvang van het brugpensioen en blijft ongewijzigd.

In beide gevallen bedraagt de bijdrage minimum 25 EUR per maand als de bruggepensioneerde minder dan 60 jaar is en minimum 18,80 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

2.4. Als de bruggepensioneerde tewerkgesteld was bij een onderneming in herstructurering of bij een onderneming in moeilijkheden, dan is vanaf de maand volgend op het einde van de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering de bijzondere werkgeversbijdrage gelijk aan:

- 50% als hij minder dan 52 jaar is op het einde van de periode van erkenning;
- 40% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is op het einde van de periode van erkenning;
- 30% als hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is op het einde van de periode van erkenning;
- 20% als hij minstens 58 jaar en minder dan 60 jaar is op het einde van de periode van erkenning;
- 10% voor de andere bruggepensioneerden.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd overeenkomstig de leeftijd van de bruggepensioneerde op het ogenblik van de beëindiging van de erkenning en blijft ongewijzigd.
De bijdrage bedraagt minimum 25 EUR per maand als de bruggepensioneerde minder dan 60 jaar is en minimum 18,80 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

3. Een persoonlijke bijdrage van 6,5% wordt berekend op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding, en wordt ingehouden op de aanvullende vergoeding.

De berekende persoonlijke inhoudingen mogen niet tot gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding lager zijn dan 938,50 EUR/maand voor de gerechtigden zonder gezinslast en 1.130,44 EUR/maand voor de gerechtigden met gezinslast. De drempelbedragen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van consumptieprijzen. De geïndexeerde en geherwaardeerde bedragen zijn respectievelijk gelijk aan 1.303,14 EUR (zonder

gezinslast) of 1.569,64 EUR (met gezinslast). Indien het drempelbedrag overschreden wordt, dan wordt de inhouding beperkt of geannuleerd.

P. De solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties

4.3.416.

Een intergemeentelijk samenwerkingsverband dat krachtens het Wetboek der inkomstenbelasting onderworpen is aan de vennootschapsbelasting en dat voldoet aan de voorwaarden zoals bepaald in de wet van 22-5-2001 (participatieplan, toetredingsakte…), kan winstparticipaties toekennen aan zijn personeelsleden. De winstparticipaties zijn uitgesloten uit het loonbegrip, maar op de uitkering in speciën van de winstdeelname is een solidariteitsbijdrage van 13,07% verschuldigd ten laste van de toegetreden personeelsleden.

Hoofdstuk 5. De inhoudingen op de pensioenen

A. De RIZIV-inhouding op de pensioenen en aanvullende voordelen

4.3.501.

Een persoonlijke bijdrage van 3,55% is verschuldigd op het totale bedrag van de pensioenen en aanvullende voordelen bedoeld in artikel 191, eerste lid, 7° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14-7-1994. Deze bijdrage is door de provinciale en plaatselijke besturen aan de RSZPPO verschuldigd voor:

- hun gewezen politieke mandatarissen;
- hun gewezen vastbenoemde personeelsleden indien het bestuur een eigen pensioenkas heeft of een overeenkomst heeft afgesloten met een voorzorgsinstelling;
- hun gewezen vrijwillige brandweerlieden aan wie het bestuur een erkentelijkheidspremie betaalt.

De inhouding mag slechts worden verricht indien de som van de pensioenen en aanvullende voordelen, bepaald door het pensioenkadaster, een zeker geïndexeerd bedrag bedraagt. Dit bedrag varieert in functie van de vraag of de begunstigde al of niet een gezinslast heeft en beloopt:

gezinssituatie	pensioenen en aanvullende voordelen	inhouding
alleenstaande	< 1.332,27 EUR	/
	> = 1.332,27 EUR en < = 1.381,29 EUR	van 0,01 EUR tot 49,03 EUR
	> 1.381,29 EUR	3,55%
met gezinslast	< 1.578,92 EUR	/
	> = 1.578,92 EUR en < = 1.637,02 EUR	van 0,01 EUR tot 58,11 EUR
	> 1.637,02 EUR	3,55%

B. De bijzondere solidariteitsafhouding op de pensioenen

4.3.502.

Een progressieve solidariteitsafhouding is ingevolge artikel 68 van de wet van 30-3-1994 verschuldigd op de wettelijke ouderdoms-, rust-, anciënniteits- en overlevingspensioenen alsook op elk ander als zodanig geldend voordeel of elk voordeel bedoeld als aanvulling van een pensioen (extralegale voordelen), voor zover het totale bedrag van deze pensioenen en voordelen het minimum bereikt vanaf hetwelk de bijdrage verschuldigd is voor de betrokkene.

De afhouding varieert volgens het totaal maandelijks brutobedrag van de diverse voornoemde pensioenen en voordelen en naargelang de begunstigde alleenstaand is dan wel gezinslast heeft, en bedraagt:

Begunstigde zonder gezinslast	
P*	**B**
van 0,01 EUR tot 2.135,98 EUR	0
van 2.135,99 EUR tot 2.202,04 EUR	(P – 2.135,98 EUR) x 50%
van 2.202,05 EUR tot 2.382,18 EUR	P X 1,5%
van 2.382,19 EUR tot 2.406,96 EUR	35,73 + (P – 2.382,18) x 50%
vanaf 2.406,97 EUR	P X 2%
P = maandelijks (geïndexeerd) brutobedrag van de pensioenen en andere voordelen. B = (geïndexeerd) bedrag van de bijdrage.	

Begunstigde met gezinslast	
P*	**B**
van 0,01 EUR tot 2.469,46 EUR	0
van 2.469,47 EUR tot 2.545,83 EUR	(P – 2.469,46 EUR) x 50%
van 2.545,84 EUR tot 2.722,50 EUR	P X 1,5%
van 2.722,51 EUR tot 2.750,80 EUR	40,84 + (P – 2.722,50) x 50%
vanaf 2.750,81 EUR	P X 2%
P = maandelijks (geïndexeerd) brutobedrag van de pensioenen en andere voordelen. B = (geïndexeerd) bedrag van de bijdrage.	

De afhouding betreft dezelfde gepensioneerden die in aanmerking worden genomen voor de ZIV-inhouding van 3,55%:

- de gewezen mandatarissen;
- de gewezen vastbenoemde personeelsleden voor wie het bestuur zelf instaat voor het beheer en de betaling van de pensioenen of deze taak toevertrouwd heeft aan een voorzorgsinstelling;
- de gewezen vrijwillige brandweerlieden aan wie het bestuur een erkentelijkheidspremie betaalt.

Zijn uitgesloten uit de inningbasis van de bijdrage:

- het aan de gepensioneerden toegekende vakantiegeld en aanvullende vakantiegeld;
- de verwarmingstoelage;
- de renten voor de arbeidsongevallen;
- de herstelpensioenen van oorlogstijd en vredestijd.

De pensioenen en aanvullende voordelen die anders dan per maand betaald worden (jaarlijks, enz.) worden in maandbedragen geëvalueerd en deze die onder de vorm van een kapitaal werden betaald, worden omgezet in een fictieve rente.

DEEL 5 – TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN EN BIJDRAGEVERMINDERINGEN

Titel 1 - Verminderingen van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen

Hoofdstuk 1. Werkbonus

5.1.101.

De wet van 20-12-1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en het in uitvoering van deze wet genomen Koninklijk Besluit van 17-1-2000 hebben een stelsel van vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen ingevoerd ten voordele van de werknemers die een laag loon ontvangen, de zogenaamde werkbonus.

A. Toepassingsgebied

5.1.102.

De werknemers die onderworpen zijn aan de werkloosheidsverzekering, de twee takken (tak uitkeringen en tak geneeskundige verzorging) van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de pensioenregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers komen in aanmerking voor een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op hun loon.

Dit betekent dat alle werknemers van de bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke besturen van deze vermindering kunnen genieten voor zover op hun loon een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd is. Het feit dat het bestuur, in voorkomend geval, op het loon van de werknemer reeds een vermindering of vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet, doet aan dit recht geen afbreuk.

Komen bijgevolg in aanmerking:

- de gewone contractuele werknemers;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW- wet;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers aangeworven in het kader van het activaplan;
- de werknemers aangeworven in het kader van het doorstromingsprogramma;
- de werknemers aangeworven in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- de werknemers aangeworven na ontslag ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de werknemers aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek.

Komen niet in aanmerking:

- de deeltijds leerplichtigen;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de studenten;
- de vastbenoemde personeelsleden.

B. Berekening van de vermindering

5.1.103.

Om het bedrag van de bijdragevermindering te berekenen waarop een werknemer aanspraak kan maken, moeten volgende stappen worden gevolgd:

- bepalen van het refertemaandloon van de werknemer;
- bepalen van het basisbedrag van de vermindering aan de hand van het refertemaandloon;
- vaststelling van het verminderingsbedrag in functie van de prestatiebreuk van de werknemer.

1. Bepaling van het refertemaandloon van de werknemer

$$\boxed{S = (W / H) \times U)}$$

Waarbij:

- S = refertemaandsalaris = het salaris van een werknemer indien deze voltijdse prestaties verricht heeft gedurende de gehele betreffende kalendermaand.
- W = het brutoloon dat betrekking heeft op de betrokken kalendermaand en dat werkelijk aan de werknemer werd uitbetaald.

  De factor W omvat alle vergoedingen waarop, op basis van artikel 23 van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en artikel 19 van het in uitvoering van deze wet genomen Koninklijk Besluit van 28-11-1969, socialezekerheidsbijdragen (het dubbel vakantiegeld valt niet onder dit loonbegrip) verschuldigd zijn, met uitzondering van:
  - de vergoedingen uitgekeerd aan werknemers wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst;
  - het enkelvoudig vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling privésector), uitbetaald door de (vroegere) werkgever waar de werknemer uit dienst treedt;
  - de eindejaarspremies (o.a. de attractiviteitspremie voor de personeelsleden van de openbare ziekenhuizen).

  Wanneer de eindejaarspremie groter is dan de factor S, wordt de factor S verhoogd met het verschil tussen de eindejaarspremie en de factor S voor de maand tijdens dewelke zij wordt uitbetaald.
  De factor W wordt (bij een nieuwe werkgever) verhoogd met het enkelvoudig vakantiegeld dat (in de vakantieregeling privésector) vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever.

- H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren.
- U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.

  Onder "arbeidsuren" worden verstaan de uren waarvoor de werknemer ten laste van de werkgever een loon geniet, met uitzondering van de uren/dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.

De breuk W / H wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR).

2. Bepaling van het basisbedrag van de vermindering
Het basisbedrag van de vermindering (Rp) wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (S).

Het basisbedrag (Rp) is afhankelijk van de zone waarin het refertemaandloon (S) van de werknemer zich bevindt. Hiertoe worden volgende 3 loongrenzen gehanteerd: het gewaarborgd minimum maandinkomen (S0), het gemiddeld minimum maandinkomen, verhoogd met 251,03 EUR (S1) en 1.807,81 EUR (S2). De loongrenzen zijn gekoppeld aan spilindex 103,14 (basis 100 = 1996) en bedragen op dit ogenblik respectievelijk 1.443,54 EUR (S0), 1.761,90 EUR (S1) en 2.292,66 EUR (S2).

- Is het refertemaandloon kleiner dan of gelijk aan 1.443,54 EUR, dan is het basisbedrag van de vermindering gelijk aan het maximale verminderingsbedrag van 175 EUR.
- Is het refertemaandloon groter dan 1.443,54 EUR, maar kleiner dan of gelijk 1.762 EUR, dan wordt het basisbedrag van de vermindering berekend met de volgende formule:

  $R(p) = 175 – \{ \alpha 1 \times (S – S0)\}$ waarbij

  $\alpha 1 = \alpha 2 + [32 / (S1 - S0)]$ en

  $\alpha 2 = 143 / (S2 - S0)$.

  De forfaitaire vermindering neemt steeds verder af naarmate het refertemaandloon dichter naar 1.761,90 EUR opschuift.
- Is het refertemaandloon groter dan 1.761,90 EUR, maar kleiner dan of gelijk 2.292,66 EUR, dan wordt het basisbedrag van de vermindering berekend met de volgende formule:

  $R(p) = 143 – \{ \alpha 2 \times (S – S0)\}$ waarbij

  $\alpha 2 = 143 / (S2 - S0)$.

  De forfaitaire vermindering neemt steeds verder af naarmate het refertemaandloon dichter naar 2.292,66 EUR opschuift.
- Is het refertemaandloon groter dan 2.292,66 EUR, dan is het basisbedrag van de vermindering gelijk aan nul en heeft de werknemer geen recht op een werkbonus.

R(p) wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent waarbij 0,005 EUR naar boven wordt afgerond.

Onderstaande tabel geeft de bedragen weer die, rekening houdend met de aanpassing van de loongrenzen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, vanaf 1-6-2011 van toepassing zijn:

Refertemaandloon (S) in EUR	Basisbedrag van de vermindering (Rp) in EUR
< = 1.443,54 EUR	175
> 1.443,54 en <= 1.761,90	= 175 - [{143 / (2.292,66 – 1.443,54) + 32 / (1.762 – 1.443,54)} x (S –1.443,54)] = = 175 - [0,2689 x (S –1.443,54)]
> 1.761,90 en <= 2.292,66	= 143 - {143 / (2.292,66 – 1.443,54) x (S –1.443,54)} = 143 - {0,1684 x (S – 1.443,54)}
> 2.292,66	0

3. Berekening van het verminderingsbedrag van de persoonlijke bijdragen

Het op het refertemaandloon (S) berekende basisbedrag van de vermindering (Rp) moet evenredig worden aangepast naargelang de prestaties die de werknemer tijdens de betrokken kalendermaand heeft geleverd.

$$P = Rp \times (H / U)$$

- H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren.
- U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.

  De prestatiebreuk (H/U) wordt afgerond tot het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond en zij is steeds een getal tussen 0 en 1. Deze breuk geeft voor een voltijds werknemer met volledige prestaties als resultaat 1 en voor een voltijds werknemer met onvolledige prestaties en voor een deeltijds werknemer een getal tussen 0 en 1.
- P = het bedrag van de vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op dewelke de werknemer recht heeft gedurende de betrokken kalendermaand. Dit bedrag wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,005 EUR naar boven wordt afgerond. De som van de vermindering mag in 2011 het bedrag van 2.100 EUR (12 X 175 EUR) per kalenderjaar en per werknemer niet overschrijden.

  De vermindering mag evenmin het bedrag van de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen van de betrokken maand overschrijden.

  Enkel indien de vermindering niet volledig toegepast kan worden wegens de aftrek van het enkelvoudig vakantiegeld dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, mag het bedrag van de overschrijding worden afgetrokken van de verschuldigde persoonlijke bijdragen van de volgende maand. Deze overdracht naar de volgende maand is echter enkel mogelijk voor zover deze zich in hetzelfde kwartaal bevindt.

  Deze vermindering wordt berekend door de werkgever bij de betaling van het loon. Indien dit loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan een maandelijkse, berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling van het loon dat betrekking heeft op deze maand. Voor de werknemers

met meerdere arbeidsovereenkomsten binnen de tijdspanne van een kalendermaand, wordt het voordeel van de toegekende vermindering bepaald aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op deze arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk 2. Herstructurering

5.1.201.

Een vermindering van de op het loon verschuldigde socialezekerheidsbijdragen wordt toegekend voor de werknemers, die ontslagen werden bij een privé-onderneming in het kader van een herstructurering of in het kader van een faling, een vereffening of een sluiting, en die nadien opnieuw in dienst treden bij een nieuwe werkgever. Het betreft een vermindering van zowel de patronale als van de persoonlijke bijdragen voor sociale zekerheid. Als nieuwe werkgever wordt beschouwd iedere andere werkgever dan de betrokken onderneming in herstructurering.

Daar ook de bij de RSZPPO aangesloten besturen als nieuwe werkgever kunnen optreden voor werknemers die voorheen in een privé-onderneming ontslagen werden ingevolge een herstructurering, vindt het verminderingsstelsel voor in het kader van een herstructurering ontslagen werknemers eveneens toepassing op de sector van de provinciale en plaatselijke besturen.

A. Toepassingsgebied

5.1.202.

De werknemers die onderworpen zijn aan de werkloosheidsverzekering, de twee takken (tak uitkeringen en tak geneeskundige verzorging) van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de pensioenregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers komen in aanmerking voor een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen in het kader van herstructurering.

Dit betekent dat alle werknemers van de bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke besturen van deze vermindering kunnen genieten voor zover op hun loon een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd is. Het feit dat het bestuur, in voorkomend geval, op het loon van de werknemer reeds een vermindering of vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet, doet aan dit recht geen afbreuk.

Komen bijgevolg in aanmerking:

- de gewone contractuele werknemers;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW- wet;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers aangeworven in het kader van het activaplan;
- de werknemers aangeworven in het kader van het doorstromingsprogramma;
- de werknemers aangeworven in het kader van de sociale inschakelingseconomie;

- werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- de werknemers aangeworven na ontslag ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de werknemers aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek.

Komen niet in aanmerking:

- de deeltijds leerplichtigen;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de studenten;
- de vastbenoemde personeelsleden.

B. Berekening van de vermindering

5.1.203.

De in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer kan genieten van een forfaitaire vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen wanneer hij na zijn ontslag door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.

De betrokken werknemer bekomt een vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen ten bedrage van 133,33 EUR per maand voor de periode vanaf de eerste tewerkstelling, aangevat tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart herstructureringen tot het einde van het tweede daaropvolgende kwartaal.

De werknemer kan de voordelen slechts genieten indien zijn maandelijks brutoloon niet hoger is dan:

- 4.000 EUR voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar oud is;
- 2.010 EUR voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar oud is.

133,33 EUR is het toepasselijke bedrag voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties. Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en deeltijdse werknemers moet het bedrag van 133,33 EUR vermenigvuldigd worden met de prestatiebreuk van de werknemer in de betrokken maand.

De vermindering wordt op dezelfde wijze berekend als de werkbonus, zijnde de vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid welke toegekend wordt aan werknemers met een laag loon (zie 5.1.103.).

De cumulatie van een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen voor herstructurering en de werkbonus is mogelijk, maar het gecumuleerde bedrag van de “vermindering herstructurering” en de “vermindering werkbonus” mag de verschuldigde persoonlijke bijdragen niet overschrijden. In het geval van overschrijding wordt het totale bedrag van de verminderingen beperkt tot de door de werknemer verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

C. Formaliteiten

5.1.204.

De RVA bezorgt spontaan aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer een "verminderingskaart herstructureringen". De kaart heeft een geldigheidsduur vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag tot en met twaalf maanden na de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Aan iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering wordt slechts éénmaal een "verminderingskaart herstructureringen" afgeleverd. De kaart is geldig bij elke nieuwe werkgever. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer wel steeds een kopie van deze ”verminderingskaart herstructureringen” bekomen.

Enkel voor de werknemers die tijdens de geldigheidsduur van de “verminderingskaart herstructureringen” in dienst worden genomen, kan een vermindering van socialezekerheidsbijdragen worden verleend.

Titel 2 - Doelgroepverminderingen

Hoofdstuk 1. Kenmerken en berekeningswijze

A. Kenmerken van de doelgroepvermindering

5.2.101.

De doelgroepvermindering is een forfaitaire vermindering van de op het loon van de werknemer verschuldigde socialezekerheidsbijdragen waarvan de werkgever kan genieten voor bepaalde specifieke doelgroepen van contractuele werknemers tijdens het kwartaal van de aanwerving en een aantal kwartalen die erop volgen.

Het enkelvoudig vakantiegeld dat een werkgever vervroegd uitbetaalt aan een werknemer die uit dienst treedt, behoort niet tot de loonmassa die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de doelgroepvermindering. Bij de nieuwe werkgever wordt het enkelvoudig vertrekvakantiegeld, uitbetaald door de vroegere werkgever, wel in aanmerking genomen.

De doelgroepvermindering wordt toegekend per tewerkstellingslijn. Het basisbedrag van de forfaitaire vermindering alsmede de duur van de toekenning zijn afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer en/of de werkgever voldoet.

B. Berekening van de forfaitaire vermindering

5.2.102.

In het kader van de doelgroepverminderingen geniet de werkgever op het bedrag van de op het loon van de werknemer verschuldigde socialezekerheidsbijdragen een forfaitaire vermindering tijdens het kwartaal van aanwerving en een aantal kwartalen die erop volgen.

1) Basisbedrag G

Het basisbedrag van de forfaitaire vermindering (= G) alsmede de duur van toekenning zijn afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer voldoet.

De doelgroepvermindering wordt toegekend en berekend per tewerkstellingslijn. Het forfaitair verminderingsbedrag is vastgesteld op 1.000 EUR of 400 EUR per kwartaal voor een voltijdse werknemer met volledige kwartaalprestaties en wordt, ingeval van deeltijdse prestaties, aangepast a rato van de prestaties op de tewerkstelling.

Tot bepaling van het bedrag van de uiteindelijk toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal (= Pg) dient men op volgende wijze te werk te gaan:

Het basisforfait, dat de werkgever in een bepaald kwartaal voor een tewerkstelling van een werknemer kan genieten, wordt vermenigvuldigd met de prestatiebreuk van de tewerkstelling (= μ) en met de vaste multiplicatiefactor (= 1/ss).

2) Prestatiebreuk μ
De prestatiebreuk μ wordt bepaald voor de tewerkstelling waarvoor de vermindering wordt berekend. Aan de hand van de prestatiebreuk wordt het bedrag van de vermindering geproportioneerd.

$\mu = Z / (13 \times U)$

waarbij

- Z = het aantal reëel gepresteerde arbeidsuren en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer. De uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z.
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

μ wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

3) Vaste multiplicatiefactor 1/ss
De vaste multiplicatiefactor 1/ss maakt het mogelijk om, in functie van de geleverde arbeidsprestaties, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen. De waarde van 1/ss is afhankelijk van de globale tewerkstelling van de werknemer bij dezelfde werkgever tijdens een kwartaal (= μ(glob)). μ(glob) is gelijk aan de som van alle tewerkstellingen (= μ's) van de werknemer bij dezelfde werkgever.

Aan de hand van de μ(glob) wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft opdat er een recht op vermindering zou ontstaan.

- als μ(glob) groter of gelijk is aan 0,275 en kleiner of gelijk aan 0,80, dan is 1/ss gelijk aan 1,25;
- als μ(glob) > 0,80, dan is 1/ss gelijk aan 1/ μ(glob);
- als μ(glob) kleiner is dan 0,275, dan is de vaste multiplicatiefactor 1/ss gelijk aan 0. In dit geval wordt geen vermindering toegekend.

1/ss wordt nooit afgerond.

Om recht te hebben op de doelgroepvermindering is het derhalve vereist dat de reële arbeidsprestaties van de werknemer over een kwartaal tenminste 27,5% van volledige prestaties belopen. De vereiste komt evenwel te vervallen voor de werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst die ten minste voorziet in een halftijds uurrooster.

4) Toegestane doelgroepvermindering (= Pg)
Het bedrag van de voor een werknemer toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal is gelijk aan:

$Pg = G \times \mu \times 1/ss$

Pg wordt tot op de cent afgerond, waarbij 0,005 EUR wordt afgerond op 0,01 EUR. Pg mag nooit groter dan zijn dan G.

Het bedrag Pg kan in geen geval voormelde verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen per tewerkstelling van de werknemer overschrijden. Bij het bepalen van deze bijdragen wordt er geen rekening gehouden met het enkelvoudig vertrekvakantiegeld van de privésector dat een werkgever vervroegd uitbetaalt aan een werknemer die uit dienst treedt.

C. Toerekening van de doelgroepvermindering

5.2.103.

Het bedrag Pg wordt in mindering gebracht op het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen die voor de tewerkstelling van de werknemer verschuldigd zijn voor de volgende regelingen:

- de regeling van de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers;
- de werkloosheidsregeling;
- de sectoren geneeskundige verzorging en uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de kinderbijslagregeling;
- de beroepsziektenregeling;
- de arbeidsongevallenregeling van de privésector;
- de loonmatigingsbijdrage met betrekking tot voormelde basisbijdragen.

De vermindering wordt echter niet toegepast op:

- de werkloosheidsbijdrage van 1,60% die verschuldigd is door besturen die tenminste 10 werknemers tewerkstellen met de vakantieregeling van de privésector, noch op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage (= 0,09%) dat daarop betrekking heeft;
- de werkgeversbijdrage van 0,05% tot financiering van initiatieven inzake kinderopvang;
- de werkgeversbijdrage van 0,01% voor de financiering van het Asbestfonds.

D. Cumulatie van verminderingen van werkgeversbijdragen

5.2.104.

De werkgever kan voor elke werknemer slechts één doelgroepvermindering genieten. Ingeval een werknemer voor meer dan één doelgroepvermindering in aanmerking komt, kiest de werkgever vrij de meest gunstige doelgroepvermindering.

De doelgroepvermindering is niet cumuleerbaar met andere verminderingen van werkgeversbijdragen (o.a. bijdrageverminderingen die gelden voor gesubsidieerde contractuelen, vervangers vrijwillige vierdagenweek). Dit cumulverbod geldt niet per werknemer, maar per tewerkstelling. Bijvoorbeeld: voor een werknemer die halftijds tewerkgesteld is als gesubsidieerde contractueel en halftijds met een startbaanovereenkomst, kan een doelgroepvermindering jonge werknemer toegekend worden voor de halftijdse startbaanovereenkomst.
De enige uitzondering op het cumulverbod is de vermindering Sociale Maribel die gecombineerd kan worden met een doelgroepvermindering.

De doelgroepvermindering is cumuleerbaar met een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

E. Soorten doelgroepvermindering

5.2.105.

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen op dit ogenblik genieten van de volgende vier vormen van doelgroepverminderingen:

- de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden die toegekend wordt voor werknemers aangeworven in het kader van de doorstromingsprogramma's en het activaplan;
- de doelgroepvermindering voor jonge werknemers die verleend wordt voor laaggeschoolde jongeren tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst en voor jongeren tewerkgesteld tijdens een periode tot 31 december van het kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de doelgroepvermindering voor werknemers, tewerkgesteld door een OCMW in de sociale inschakelingseconomie (SINE);
- de doelgroepvermindering voor de werknemers, ontslagen in het kader van een herstructurering bij een privé-onderneming.

Hoofdstuk 2. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - activaplan

5.2.201.

De doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden heeft betrekking op de werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van het activaplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden, zoals georganiseerd door de koninklijke besluiten van 19-12-2001 (langdurig werkzoekenden), van 11-7-2002 (gerechtigden op maatschappelijke integratie) en van 14-11-2002 (gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp).

A. Betrokken werkgevers

5.2.202.

De werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze doelgroepvermindering vallen, zijn:

- de gemeenten;
- de intercommunales;
- de aan de gemeenten ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome gemeentebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de verenigingen van openbare centra voor maatschappelijk welzijn);
- de lokale politiezones;
- de provincies;
- de aan de provincies ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome provinciebedrijven).

De Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie en de openbare instellingen die van de gewesten of de gemeenschappen afhangen (o.a. gewestelijke economische instellingen), kunnen niet genieten van de voordelen van het activaplan en de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden, behoudens voor de werknemers die aangeworven worden in het kader van een doorstromingsprogramma.

B. Betrokken werknemers

5.2.203

1. In dienst genomen werkzoekenden.

Met de in dienst genomen werkzoekenden (= nieuwe aanwerving) zijn de niet-werkende werknemers die gedurende een bepaalde periode als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling bedoeld. Om in aanmerking te komen moet de werknemer op de dag van zijn indienstneming bij de RVA ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende en kunnen aantonen dat hij een minimum aantal dagen als dusdanig ingeschreven is geweest tijdens een bepaalde periode, variërend volgens leeftijd. Op basis van deze parameters levert de RVA een werkkaart af met de overeenstemmende code.

Worden gelijkgesteld met een werkzoekende:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of wachtuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer.

Worden niet gelijkgesteld met werkzoekenden:

- de werknemers die het conventioneel brugpensioen genieten;
- die werknemers die de aanvullende vergoeding genieten bedoeld in het Koninklijk Besluit van 19-9-1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen bejaarde grensarbeiders of die volledig werkloos zijn gesteld.

Periodes gelijkgesteld met een periode van werkloosheid

De gevallen die hieronder zijn opgesomd, worden gelijkgesteld met periodes van werkloosheid (= een periode tijdens de welke een persoon is ingeschreven als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling):

1. de periodes, gelegen tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of tijdens een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid, die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
2. de periodes van gevangenzetting tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
3. de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
4. de periodes van tewerkstelling in toepassing van invoeginterim;

5. de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
6. de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
7. de periodes van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het Koninklijk Besluit nr. 495 van 31-12-1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
8. de periode van een opleiding of een tewerkstelling in de projecten betreffende de partnershipovereenkomsten gesloten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, voor zover de werknemer geen getuigschrift of diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
9. de periodes van inschrijving als mindervalide bij het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap of het "Agence wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées" of de "Service bruxellois francophone des personnes handicapées" of de "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behindering sowie für die besondere soziale Fürsorge";
10. de periodes van tewerkstelling als moeilijk te plaatsen werkzoekende in de sociale inschakelingseconomie, behalve indien tijdens deze tewerkstelling de voordelen van het activaplan reeds toegekend werden;
11. de periodes van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
12. de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
13. de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
14. de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie.

2. In dienst gehouden werknemers

Met de in dienst gehouden werknemers worden de werknemers bedoeld die de tewerkstelling verder zetten na afloop van één van de volgende tewerkstellingsperiodes:

- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het Koninklijk Besluit nr. 495;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan).

3. Uitzonderingen

Komen NIET in aanmerking voor een activering van de werkloosheidsuitkering en een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden:

1. de werknemers die zich in een statutaire toestand bevinden (vastbenoemden en stagiairs in een proefperiode met het oog op een vaste benoeming);
2. de werknemers die worden aangeworven als leden van het onderwijzend personeel in onderwijsinstellingen;
3. de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 30 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het activaplan. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet.
4. de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 12 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor een onbepaalde duur, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het banenplan en voorzover de tewerkstelling zich niet situeerde in een doorstromingsprogramma. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet.

C. Vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en eventuele activering van de werkloosheidsuitkering

5.2.204.

Wanneer de werkgever een langdurig werkzoekende aanwerft, kan hij onder bepaalde voorwaarden genieten van volgende twee voordelen:

- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden;
- een tussenkomst in het nettoloon van de werknemer via een activering van de werkloosheidsuitkering, die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Het bedrag en de duur van de doelgroepvermindering en het feit of er al dan niet een werkuitkering wordt toegekend alsmede de duur van toekenning ervan zijn afhankelijk van de volgende drie factoren:

- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt;
- de periode van werkzoekend zijn en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaat;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze is.

Worden als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze beschouwd:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of wachtuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer;
- de werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma;
- de werknemers tewerkgesteld in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);

met uitzondering van de werknemers die ofwel het conventioneel brugpensioen genieten, ofwel de aanvullende vergoeding bedoeld in het Koninklijk Besluit van 19-9-1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen bejaarde grensarbeiders of die volledig werkloos zijn gesteld.

- de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd;
- de werkzoekenden die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en het bewijs leveren dat zij gedurende hun beroepsloopbaan ten minste 24 maanden of een daaraan gelijkgestelde periode in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben;
- de werkzoekenden die een zelfstandige activiteit hebben uitgeoefend en stopgezet in de loop van de maand van indienstneming of de 24 kalendermaanden daaraan voorafgaand;
- de werkzoekenden jonger dan 25 jaar die niet meer schoolplichtig zijn en die niet één van de studies beëindigd hebben om toegelaten te worden tot het recht op wachtuitkeringen.

1. Werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 45 jaar oud zijn

Bij de werknemers van minder dan 45 jaar worden volgende vier categorieën onderscheiden:

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende 4 kwartalen.

   Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering indien zij minstens 25 jaar zijn. Daarentegen hebben de werknemers die op de dag van indienstneming uitkeringsgerechtigd werkloze zijn en jonger dan 25 jaar zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen.

   Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.
3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 54 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 36 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen;
   - 400 EUR tijdens de volgende 4 kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indiensttreding en de 23 daarop volgende maanden.

4. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 90 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 60 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen;
   - 400 EUR tijdens de volgende 12 kwartalen.

   Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop volgende maanden.

2. Werknemers die op de dag van hun indienstneming minstens 45 jaar oud zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 4 volgende kwartalen;
   - 400 EUR tijdens de volgende 16 kwartalen.

   Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen.

   Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.
3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 27 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 18 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen.

   Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop volgende maanden.

   Indien de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt de werkuitkering van 500 EUR in alle bovenstaande gevallen teruggebracht tot een bedrag, berekend op basis van het aantal gepresteerde uren in de kalendermaand waarvoor een loon verschuldigd is, gedeeld door 4 maal het wekelijkse uurrooster van een voltijdse werknemer.

D. Uitbreiding van het activaplan voor specifieke maatregelen

5.2.205.

Het activaplan wordt in bepaalde gevallen uitgebreid en versterkt voor specifieke groepen van langdurig werkzoekenden of tot ondersteuning van gerichte beleidsmaatregelen:

- in het kader van lokaal veiligheids- en preventiebeleid (activa veiligheids- en preventiebeleid);
- bij arbeid van korte duur (activa – arbeid van korte duur).

1. Activa preventie en veiligheidsbeleid

De lokale overheden kunnen in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid extra-aanwervingen verrichten indien ze met de Minister van Binnenlandse Zaken een veiligheids- en preventiecontract afsluiten om een maximale aanwezigheid van preventie- en veiligheidspersoneel te verzekeren in de buurten. Het doel van deze contracten is een verhoging van lokale veiligheid door een versterking van de geruststellende menselijke aanwezigheid. Deze contractuele werknemers, tewerkgesteld in het kader van het activaplan, vervangen geleidelijk de stadswachten in het PWA-statuut en voeren enkele bijkomende taken in het kader van het veiligheids- en preventiebeleid uit.

De aanwervingen tot ondersteuning van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid worden verricht met het oog op:

- de aanwezigheid en het toezicht bij de uitgang van de scholen;
- de aanwezigheid en het toezicht in de omgeving van en in sociale woonwijken;
- de aanwezigheid en het toezicht op openbare parkeerplaatsen voor auto's en fietsen;
- de aanwezigheid en het toezicht op en in de omgeving van het openbaar vervoer;
- het verhogen van het veiligheidsgevoel door te waken over de gemeentelijke infrastructuur, in te staan voor preventiecampagnes, of het sensibiliseren van de bevolking;
- de bescherming van het milieu;
- het vaststellen van inbreuken die uitsluitend beteugeld worden met administratieve sancties, in een rapport dat overgemaakt wordt aan de daartoe gewezen ambtenaar van de gemeente.

De lokale overheid die de werknemers wil aanwerven moet een aanvraagdossier indienen bij de Minister van Binnenlandse Zaken en gelijktijdig aan volgende voorwaarden voldoen:

- De lokale overheid voorziet in een passende basisopleiding van de werknemer in samenwerking met de FOD Binnenlandse Zaken.
- De lokale overheid stelt de voorgeschreven werkkledij en de andere benodigde werkingsmiddelen ter beschikking van de werknemer.
- De werknemer bezit minstens een diploma of getuigschrift van het lager secundair onderwijs.

- De werknemer legt een bewijs van goed zedelijk gedrag voor.
- Er wordt geen statutair of contractueel personeelslid vervangen, tenzij de contractuele werknemer aangeworven was in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid.

De doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden wordt toegekend aan werknemers die in het bezit zijn van een geldige werkkaart en gelijktijdig aan een aantal voorwaarden voldoen.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 25 jaar oud zijn, wordt tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 20 kwartalen een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.
- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 12 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 18 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 900 EUR per kalendermaand uitgekeerd gedurende de maand van indiensttreding en de 59 daarop volgende maanden.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minstens 25 jaar, maar minder dan 45 jaar oud zijn, wordt tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 20 kwartalen een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.
- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 24 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 36 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 900 EUR per kalendermaand uitgekeerd gedurende de maand van indiensttreding en de 59 daarop volgende maanden.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minstens 45 jaar oud zijn, wordt een doelgroepvermindering van 1.000 EUR toegekend indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.
- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 6 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 9 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 1.100 EUR per maand uitgekeerd gedurende de volledige periode van tewerkstelling.

Bij een niet voltijdse tewerkstelling wordt het maandbedrag van de werkuitkering bekomen door het aantal gepresteerde uren in de kalendermaand waarvoor een loon verschuldigd is, te delen door 4 maal het wekelijkse uurrooster van een voltijdse werknemere.

2. Arbeid van korte duur
Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 2 maanden, gerekend van datum tot datum, kan een werkuitkering toegekend worden waarvan het maximum bedrag voor een kalendermaand wordt bekomen door 500 EUR te vermenigvuldigen met een breuk waarvan

- de teller = het aantal uren waarvoor loon verschuldigd is tijdens de periode gedekt door de arbeidsovereenkomst en die gelegen is in de kalendermaand;
- de noemer = 4,33 X de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon (verhoogd met betaalde uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur).

Indien het resultaat van de formule voor een kalendermaand meer dan 500 EUR bedraagt, wordt het bedrag voor die maand teruggebracht tot de maximale werkuitkering van 500 EUR.

Het voordeel wordt toegekend als de werknemer aangeworven is tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart. Er moet geen nieuwe kaart aangevraagd worden als er meerdere overeenkomsten afgesloten worden bij dezelfde of verschillende werkgevers tijdens de geldigheidsperiode van een werkkaart.

E. Werkkaart

5.2.206.

De werkgever kan voor een werknemer die hij tewerkstelt in het kader van het activaplan slechts de hiervoor beschreven voordelen genieten indien hij betrokkene in dienst neemt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart.

Via deze werkkaart attesteert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bevoegd voor de woonplaats van de werkzoekende, dat de werkzoekende aan de vereiste voorwaarden voldoet om in het kader van het activaplan te worden aangeworven. Een code duidt aan dat de betrokkene op de dag van zijn indienstneming ingeschreven is als niet-werkend werkzoekende en dat hij voldoet aan het vereiste aantal dagen inschrijving gedurende een periode.

De werkkaart vermeldt duidelijk de periode gedurende dewelke de werkzoekende recht heeft op een werkuitkering evenals de periodes en de forfaitaire bedragen van een doelgroepvermindering waarop de werkgever recht heeft na aanwerving van een werkzoekende.

De werkkaart kan worden aangevraagd hetzij door de werkzoekende zelf hetzij door de werkgever, indien de werkzoekende op het ogenblik van de indienstneming geen geldige werkkaart bezit.

De aanvraag van de werkkaart door de werkgever wordt slechts aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt alsmede de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid en de datum van de indienstneming.
De aanvraag van de werkkaart moet alsdan ten laatste de dertigste dag volgend op de dag van de indienstneming ingediend worden bij het bevoegde werkloosheidsbureau.
Indien de aanvraag van de werkkaart buiten deze termijn ingediend wordt, dan wordt de periode gedurende welke de werkuitkering en/of de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden kunnen worden toegekend verminderd met een periode die loopt van de dag van de indienstneming tot de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag van de werkkaart gesitueerd is.

De werkkaart draagt als begindatum van geldigheid:

- de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de werkzoekende nog niet in dienst is genomen;
- de datum van de indienstneming indien de werkzoekende reeds in dienst is genomen.

De werkkaart heeft een geldigheidsduur van zes maanden en is geldig voor elke indienstneming die plaatsvindt tijdens haar geldigheidsperiode.

De geldigheid van de werkkaart is verlengbaar met periodes van telkens zes maanden voor zover de werkzoekende aantoont dat hij op de datum van indiening van de nieuwe aanvraag of op de datum van de indienstneming opnieuw voldoet aan de gestelde voorwaarden.

Indien de werkzoekende in de loop van de geldigheidsperiode van drie maanden de leeftijd van 25 jaar, respectievelijk 45 jaar bereikt, wordt de geldigheid van de werkkaart beperkt tot de dag vóór die waarop de werkzoekende de leeftijd van 25 jaar, respectievelijk 45 jaar, bereikt.

Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, dan wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

F. Uitbetaling van een werkuitkering

5.2.207.

De werkuitkering wordt slechts toegekend indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

1. voor de werkzoekende moet een werkkaart afgeleverd zijn door het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
2. de werknemer moet bij de aanvang van zijn tewerkstelling een uitkeringsaanvraag indienen via zijn uitbetalingsinstelling, samen met een exemplaar van de arbeidsovereenkomst;
3. de arbeidsovereenkomst moet bepalingen bevatten waaruit blijkt dat de werknemer overeenkomstig de afgeleverde werkkaart in aanmerking komt

voor de toekenning van een werkuitkering en dat het door de werkgever te betalen nettoloon bekomen wordt door de werkuitkering in mindering te brengen van het nettoloon voor de beschouwde maand.

Het dossier dat de aanvraag om de werkuitkering bevat, moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen een termijn van vier maanden volgend op de maand waarin de tewerkstelling een aanvang neemt.

In geval van laattijdige ontvangst van het volledig dossier, mag de werkgever voor de periode die voorafgaat aan de maand waarin de laattijdige ontvangst gesitueerd is, de werkuitkering niet in mindering brengen van het door hem te betalen nettoloon.

De werkgever overhandigt uit eigen beweging aan de werknemer die aanspraak maakt op de werkuitkering na het verstrijken van iedere maand een vergoedingsbewijs dat de controlekaart vervangt. Dit vergoedingsbewijs moet de werknemer indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

Het bedrag van de werkuitkering wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende maand recht heeft. De werkuitkering wordt geacht integraal deel uit te maken van de bezoldiging van de werknemer.Sinds 1-1-2010 werden in het kader van de crisismaatregelen een aantal activeringen versterkt en nieuwe activeringen ingevoerd. De werkuitkering kan tot 1.100,00 EUR bedragen, afhankelijk van de leeftijd, duur van de inschrijving als werkzoekende, dienstencheques, hoogste diploma en prestatiebreuk. De maatregel is tijdelijk en geldt voor indienstnames vanaf 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011. Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de website van de RVA *http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_crisis_aanwerving/&Language=NL&Items=1.*

G. Overzichtstabel langdurig werkzoekenden – activaplan

5.2.208.

ACTIVAPLAN - MINDER DAN 45 JAAR				
Werkzoekend	tussen 1 en 2 jaar	tussen 2 en 3 jaar	tussen 3 en 5 jaar	vanaf 5 jaar
Referentieperiode	1 + 18 maanden	1 + 36 maanden	1 + 54 maanden	1 + 90 maanden
DGV = 1.000 EUR	1 + 4 kwartalen	1 + 8 kwartalen	1 + 8 kwartalen	1 + 8 kwartalen
DGV = 400 EUR	/	/	4 kwartalen	12 kwartalen
Activering = 500 EUR	1 + 15 maanden indien minder dan 25 jaar	1 + 15 maanden	1 + 23 maanden	1 + 29 maanden

ACTIVAPLAN - MINSTENS 45 JAAR			
Werkzoekend	tussen 6 maand en 1 jaar	tussen 1 en 1,5 jaar	vanaf 1,5 jaar
Referentieperiode	1 + 9 maanden	1 + 18 maanden	1 + 27 maanden
DGV = 1.000 EUR	1 + 4 kwartalen	1 + 20 kwartalen	1 + 20 kwartalen
DGV = 400 EUR	16 kwartalen	/	/
Activering = 500 EUR	/	/	1 + 29 maanden

ACTIVAPLAN – PREVENTIE EN VEILIGHEIDSBELEID			
Leeftijd	minder dan 25 jaar	minder dan 45 jaar	minstens 45 jaar
Werkzoekend	minstens 1 jaar	minstens 2 jaar	minstens 6 maanden
Referentieperiode	1 + 18 maanden	1 + 36 maanden	1 + 9 maanden
DGV = 1.000 EUR	1 + 20 kwartalen	1 + 20 kwartalen	alle kwarta1en
Activering = 900 EUR	1 + 59 kwartalen	1 + 59 kwartalen	/
Activering = 1100 EUR	/	/	alle kwartalen

Hoofdstuk 3. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden – doorstromingsprogramma

5.2.301.

Het Koninklijk Besluit van 9-6-1997 tot uitvoering van artikel 7, §1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's beoogt het stelsel van de werkloosheidsuitkeringen op een meer actieve wijze te gebruiken, door het oprichten van doorstromingsprogramma's. De doorstromingsprogramma’s hebben tot doel de inschakelingkansen van langdurig werklozen en werkzoekenden op de arbeidsmarkt te verhogen via werkervaring.

De werkgevers genieten voor de in het kader van deze programma’s tewerkgestelde werklozen volgende financiële voordelen:

- een tussenkomst vanwege de federale overheid;
- een premie van het betrokken Gewest en/of de betrokken Gemeenschap;
- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

De doorstromingsprogramma's moeten erkend zijn door de voor de tewerkstelling bevoegde Gewestminister, volgens de regels, voorwaarden en modaliteiten, vastgesteld door het betrokken Gewest. De algemene principes van deze programma’s werden vastgesteld in het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma’s.

A. Doorstromingsprogramma in het Vlaams Gewest

5.2.302.

In het Vlaams Gewest kunnen – ingevolge het Besluit van de Vlaamse Regering van 10-7-2008 betreffende werkervaring – werkervaringsprojecten ingericht worden die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering in het kader van een doorstromingsprogramma.

De werkervaringsprojecten bestaan uit twee gelijktijdig lopende onderdelen:

- een periode van 'werkervaring' op één of meer werkplekken waarbij de werkzoekende op de werkplek begeleid wordt;
- een periode van 'inschakeling' die gericht is op de versterking van de generieke competenties van de werkzoekende met het oog op uitstroom naar werk; dit omvat ook een nazorgtraject waarin gedurende zes maanden na het beëindigen van het werkervaringsproject administratieve ondersteuning verleend wordt aan de doelgroepwerknemer.

1. Betrokken werkgevers

5.2.303.

Volgende bij de RSZPPO aangesloten besturen kunnen werkervaringsprojecten aanbieden:

- de gemeenten en de aan de gemeenten ondergeschikte instellingen;
- de verenigingen van gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van die verenigingen;
- de OCMW's en de verenigingen van OCMW's;
- de provincies en de aan de provincies ondergeschikte instellingen;
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

2. Betrokken werknemers

5.2.304.

De werknemers die in het kader van een doorstromingsprogramma kunnen aangeworven worden, de zogenaamde "doelgroepwerknemers", moeten aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- op de dag voor hun indiensttreding zonder onderbreking minstens 24 maanden volledig vergoede werklozen zijn;
- op de dag voor hun indiensttreding zonder onderbreking minstens 12 maanden ingeschreven zijn als werkzoekende en
  - o het leefloon genieten, of
  - o gerechtigde op financiële maatschappelijke hulp zijn.

Worden gelijkgesteld met een periode van vergoede volledige werkloosheid:

- de periodes, gelegen tijdens een periode van volledige werkloosheid, die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van wets- of reglementeringsbepalingen inzake verplichte verzekering tegen ziekte of invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
- de periodes van volledige werkloosheid, gedekt door vakantiegeld;

- de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van verblijf in het buitenland van een werknemer die samenwoont met een Belg, die werkzaam is in het kader van de stationering van de Belgische strijdkrachten;
- de periodes van aanwezigheid onder de wapens, wegens oproeping of wederoproeping en van dienst als gewetensbezwaarde;
- de periodes van wachttijd in de zin van artikel 36, §1, eerste lid, 4°, van het besluit van 25-11-1991, tijdens dewelke de werkzoekende niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de wet van 27-6-1969;
- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de wet van 8-7-1976, alsmede de periodes van gerechtigde op het bestaansminimum of de ermee gelijkgestelde periodes die deze periode van tewerkstelling onmiddellijk voorafgaan;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met genot van uitkeringen;
- de periodes van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer de uitkering genoot bedoeld in artikel 8, § 1, van het Koninklijk Besluit van 8-8-1997 betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen (maximum 12 maanden);
- de andere onderbrekende gebeurtenissen, inzonderheid de periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst, met een samengevoegde duur van ten hoogste 4 maanden.

3. Toekenningsvoorwaarden

5.2.305.

Opdat de werkgevers zouden kunnen genieten van de voordelen die verbonden zijn aan de doorstromingsprogramma's moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

1. De doelgroepwerknemers dienen werkzaamheden te verrichten in de niet-commerciële sector. Dit zijn werkzaamheden die tegemoet komen aan collectieve maatschappelijke noden waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.
2. De doelgroepwerknemers worden minstens halftijds tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van maximum 12 maanden. Als de doelgroepwerknemer onvoldoende arbeidsmarktrijp is, kan de termijn onder bepaalde voorwaarden verlengd worden tot maximaal 18 maanden.
3. De tewerkstelling van de doelgroepwerknemer(s) moet bijkomend zijn in verhouding tot het gemiddelde aantal eigen personeelsleden, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat bij de betrokken werkgever tewerkgesteld was in de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag.

   Voor de berekening wordt rekening gehouden met:

   - o het vastbenoemd en contractueel personeel;
   - o de jongeren tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst.

4. Toegekende voordelen

5.2.306.

Het doorstromingsprogramma neemt, voor elke betrokken werknemer, maandelijks de wedde en de gehele of gedeeltelijke vrijstelling van patronale socialezekerheidsbijdragen ten laste voor het bedrag van:

- de toegekende tussenkomst door de federale overheid;
- de toegekende gewest- en/of gemeenschapspremie;
- de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het kader van het activaplan.

a. Tussenkomst van de federale overheid

De federale overheid verleent een tussenkomst bij wijze van een forfaitaire vergoeding die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Deze forfaitaire vergoeding wordt uitbetaald door de RVA en "integratie-uitkering" genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding gedurende minstens 24 maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloze was.

Deze forfaitaire vergoeding bedraagt maandelijks:

- 250 EUR wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
- 325 EUR wanneer de werknemer minstens 4/5e-tijds tewerkgesteld is.

Deze maandelijkse bedragen worden met 50 EUR verhoogd indien de werknemer voor zijn tewerkstelling werkzaamheden heeft uitgevoerd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

Wanneer de aangeworven werknemer gewoonlijk verblijft in een gemeente waar de werkloosheidsgraad 20% hoger ligt dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van het Vlaamse Gewest, bedraagt de maandelijkse vergoeding:

- 435 EUR bij een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- 545 EUR bij een tewerkstelling die minstens 4/5e-tijds bedraagt.

Het bedrag van de integratie-uitkering, het verlaagd leefloon of de verlaagde financiële maatschappelijke hulp wordt in elk geval beperkt tot het nettoloon waarop de doelgroepwerknemer voor de betrokken kalendermaand recht heeft.

De uitkering wordt beschouwd als deel uitmakend van het loon van de werknemer waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

b. Premie van het Vlaamse Gewest

De werkgever ontvangt van de Vlaamse gewestelijke overheid voor een doelgroepwerknemer een loonpremie van:

- maximaal 8.950 EUR per jaar bij een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- maximaal 14.320 EUR per jaar bij een tewerkstelling die minstens 4/5e-tijds is;

- maximaal 17.900 EUR per jaar bij een voltijdse tewerkstelling.

Het bedrag van de loonpremie evolueert op dezelfde wijze en in dezelfde mate als de gezondheidsindex.

Bovenop de loonpremie kan de werkgever nog de volgende premies ontvangen:

- een omkaderingspremie van maximaal 25% van de loonpremie om de doelgroepwerknemers de nodige begeleiding en opleiding te verstrekken;
- een aanvullende omkaderingspremie per aangeworven doelgroepwerknemer;
- een inschakelingsvergoeding;
- een nazorgvergoeding per doelgroepwerknemer.

De premies en vergoedingen worden uitbetaald door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Een uit dienst getreden doelgroepwerknemer kan, met behoud van de toegekende premie, worden vervangen indien deze vervanging gebeurt binnen 6 maanden te rekenen vanaf de dag van de uitdiensttreding van de werknemer die vervangen wordt.

5. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

5.2.307.

Het volledige bedrag van de aan de doelgroepwerknemer toegekende vergoeding, met inbegrip van de integratie-uitkering, het verlaagde leefloon of verlaagde financiële maatschappelijke hulp, wordt beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

Evenwel geniet de werkgever voor de doelgroepwerknemers die hij tewerkstelt in het kader van een werkervaringsproject een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen. Voor deze werknemers geniet de werkgever met name een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

1. Voor de werknemer van minder dan 25 jaar oud die niet beschikt over een diploma, getuigschrift of attest van het hoger middelbaar onderwijs en wacht- of werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 9 maanden zonder onderbreking, alsmede voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die wachtuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - 1.000 EUR gedurende het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
   - 400 EUR gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - 1.000 EUR in het kwartaal van indiensttreding en de acht daaropvolgende kwartalen.

3. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die wachtuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - o 1.000 EUR in het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
   - o 400 EUR tijdens de acht daaropvolgende kwartalen.
4. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van
   - o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de twaalf daaropvolgende kwartalen.

De werknemersbijdragen voor sociale zekerheid blijven evenwel verschuldigd.

6. Terbeschikkingstelling van een werknemer

5.2.308.

Een werkgever kan een werknemer tijdens een periode van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma gedurende maximaal zes maanden ter beschikking stellen van een derde gebruiker.

7. Controle

5.2.309.

De controle op de naleving van de werkervaringsprojecten gebeurt door het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en door de VDAB.

8. Overgangsbepalingen

5.2.310.

Een doelgroepwerknemer die een arbeidsovereenkomst afgesloten heeft vóór 1-1-2009 en die een premie ontvangt van het Vlaamse Gewest op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 17-6-1997 houdende harmonisering van diverse stelsels, blijft gerechtigd op de premie gedurende het volledige werkervaringsproject.

9. Meer informatie

5.2.311.

Een brochure (en de aanvraagformulieren) van het Vlaams doorstromingsprogramma (= werkervaringsprojecten) vindt u op de Portaalsite voor Werk en Economie (www.werk.be).

Informatie over de procedure kan u ook verkrijgen bij het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap via het (gratis) groen nummer 0800/141.87 (Gecofoon), of de projectadviseur van uw regio.

B. Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

5.2.312.

Het doorstromingsprogramma in het Brussels Gewest is van toepassing door

- de ordonnantie van 18-12-1997 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de ordonnantie van 29-10-1998 houdende goedkeuring van het samenwerkingsakkoord van 15-5-1998 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's;
- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29-1-1998 tot uitvoering van de ordonnantie van 27-11-1997 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's.

1. Betrokken werkgevers

5.2.313.

Doorstromingsprogramma's kunnen worden ingericht door al de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De doorstromingsprogramma's kunnen slechts in de non-profit sector opgericht worden. Met non-profit sector wordt bedoeld, de sectoren die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen:

- van openbaar nut zijn;
- geen winstgevend doel hebben;
- voldoen aan collectieve noden van de maatschappij waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.

2. Betrokken werknemers

5.2.314.

De werknemers die onder de toepassing van de doorstromingsprogramma's vallen, moeten cumulatief de volgende voorwaarden vervullen op het ogenblik van de aanwerving:

1. werkloos of werkzoekend zijn:
   - o ofwel volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn die wachtuitkeringen geniet en ingeschreven is als werkzoekende sedert ten minste 12 maanden;
   - o ofwel volledig (uitkeringsgerechtigde) werkloze zijn die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert ten minste 24 maanden (onder wie de werklozen die diensten hebben verstrekt in het kader van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap);
   - o ofwel werkzoekende zijn die een leefloon geniet sedert minstens 12 maanden;
   - o ofwel werkzoekende zijn van minder dan 25 jaar en

     sedert minstens 9 maanden volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn en wachtuitkeringen of werkloosheidsuitkeringen ontvangen, of

sedert minstens 9 maanden een leefloon ontvangen;

2. geen diploma, getuigschrift of brevet van hoger secundair onderwijs behaald hebben. Indien het doorstromingsproject dit rechtvaardigt, kunnen de bevoegde Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering andere kwalificatieniveaus toelaten.

De begunstigden van sociale hulp die ingeschreven zijn in het vreemdelingenregister worden gelijkgesteld met de gerechtigden op een leefloon.

Worden gelijkgesteld met een periode van vergoede volledige werkloosheid:

- de periodes die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van wets- of reglementsbepalingen inzake verplichte verzekering tegen ziekte- of invaliditeit of inzake moederschapsverzekering, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van volledige werkloosheid, gedekt door vakantiegeld;
- de periodes van hechtenis of gevangenzetting, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van verblijf in het buitenland van een werknemer die samenwoont met een Belg, die werkzaam is in het kader van de stationering van de Belgische Strijdkrachten;
- de periodes van aanwezigheid onder de wapens, wegens oproeping of wederoproeping en van dienst als gewetensbezwaarde;
- de periodes van wachttijd in de zin van artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van het besluit van 25-11-1991, tijdens dewelke de werkzoekende niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de wet van 27-6-1969;
- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra van maatschappelijk welzijn, alsmede de periodes van gerechtigde op het bestaansminimum of de ermee gelijkgestelde periodes die deze periode van tewerkstelling in toepassing van voormeld artikel 60, § 7 onmiddellijk voorafgaan;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met genot van uitkeringen;
- de periodes van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer de uitkering genoot bedoeld in artikel 8, § 1 van het Koninklijk Besluit van 8-8-1997;
- de andere onderbrekende gebeurtenissen, inzonderheid de periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst, met een samengevoegde duur van ten hoogste vier maanden.

3. Toekenningsvoorwaarden

5.2.315.

Om te kunnen genieten van de voordelen van de doorstromingsprogramma's moeten de werkgevers de volgende voorwaarden vervullen:

- uitsluitend aanwervingen voorzien in de non-profit sector.

  Met non-profit sector wordt bedoeld, de sectoren die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen:

- van openbaar nut zijn;
- geen winstgevend doel hebben;
- voldoen aan collectieve noden van de maatschappij waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.

▪ zich ertoe verbinden bijkomende arbeidsplaatsen te scheppen in verhouding tot het gemiddelde van het aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, door de werkgever tewerkgesteld gedurende de 4 kwartalen die de aanvraag voorafgaan. Het moet om bijkomende arbeidsplaatsen gaan ten opzichte van:
  - de reguliere arbeidsplaatsen;
  - de jongerenstage en gelijkgestelde maatregelen;
  - de arbeidsplaatsen gesubsidieerd via de trekkingsrechten.

▪ zich ertoe verbinden om in het kader van de doorstromingsprogramma's bijkomende arbeidsplaatsen te scheppen in verhouding tot het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten tewerkgesteld in de wedertewerkstellingsprogramma's voor wie de Gewesten trekkingsrechten ontvangen.

4. Aanvraag

5.2.316.

De werkgever die werknemers wenst aan te werven in het kader van de doorstromingsprogramma's richt een aanvraag aan de Actiris.

De Actiris sluit een overeenkomst met de werkgever na goedkeuring door de Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering die bevoegd zijn voor Tewerkstellingsbeleid en Begroting.

5. Praktische modaliteiten

5.2.317.

a. Modaliteiten betreffende de arbeidsovereenkomst en de tewerkstellingsperiode

De Actiris stelt de kandidaten voor die kunnen tewerkgesteld worden in de doorstromingsprogramma's, rekening houdend met de werkloosheidsstructuur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De werkgevers zijn ertoe verplicht de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur in dienst te nemen, waarvan het werkregime minstens halftijds is.

De Samenwerkingsovereenkomst van 15-5-1998 stelt de maximale tewerkstellingsduur in het kader van het doorstromingsprogramma vast op 2 jaar.
De maximale tewerkstellingsduur wordt verlengd tot 3 jaar voor de werknemers die voorheen prestaties hadden geleverd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen en voor de werknemers die verblijven in een gemeente met een werkloosheidsgraad die minstens 20% hoger ligt dan het gemiddelde van het Gewest.

De werkgever en de werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst in 4 exemplaren, waarvan het model door de Actiris is opgesteld. Een exemplaar is bestemd voor de Actiris en één voor de RVA.

De aanwervingen moeten geschieden binnen de 6 maanden na de betekening van de beslissing tot erkenning van het programma.
Voor de projecten die een tewerkstelling in fasen vereisen, nemen de termijnen van indienstneming pas een aanvang op de data vermeld in de beslissing tot erkenning.
Ingeval van vervanging moet de indienstneming gerealiseerd zijn binnen de 6 maanden na de uitdiensttreding van de te vervangen werknemer.

Een werkgever kan een werknemer tijdens een periode van tewerkstelling van een doorstromingsprogramma gedurende maximaal negen maanden ter beschikking stellen van een gebruiker die ook zelf in aanmerking komt als werkgever in het kader van de reglementering van de doorstromingsprogramma's.

b. Modaliteiten betreffende de bezoldiging

De werknemers tewerkgesteld in het kader van het doorstromingsprogramma ontvangen een bezoldiging en een eindejaarstoelage, onder minstens dezelfde voorwaarden als de contractuelen die door dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn.

Zij genieten dezelfde vakantieregeling als deze contractuelen.

6. Tussenkomst van de overheden

5.2.318.

Het doorstromingsprogramma neemt, voor elke betrokken werknemer, maandelijks de wedde en de gehele of gedeeltelijke vrijstelling van patronale socialezekerheidsbijdragen ten laste voor het bedrag van:

- de toegekende tussenkomst door de federale overheid;
- de toegekende gewest- en/of gemeenschapspremie;
- de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het kader van het activaplan.

a. Tussenkomst van de federale overheid

De federale overheid verleent een tussenkomst bij wijze van een forfaitaire vergoeding die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Deze forfaitaire vergoeding wordt:

- uitbetaald door de RVA en "integratie-uitkering" genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding gedurende minstens 24 maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloze was;
- uitbetaald door het OCMW en "verlaagd leefloon" of "verlaagde financiële maatschappelijke hulp" genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding ingeschreven was als werkzoekende en minstens 12 maanden gerechtigd was op een leefloon of op financiële maatschappelijke hulp.

Deze forfaitaire vergoeding bedraagt maandelijks:

- 250 EUR wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
- 325 EUR wanneer de werknemer minstens vier vijfden tewerkgesteld is.

De maandelijkse bedragen worden met 50 EUR verhoogd indien de werknemer voor zijn tewerkstelling werkzaamheden heeft uitgevoerd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

Wanneer de aangeworven werknemer gewoonlijk verblijft in een gemeente waar de werkloosheidsgraad 20% hoger ligt dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van het Vlaamse Gewest, bedraagt de maandelijkse vergoeding:

- 435 EUR voor een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- 545 EUR bij een tewerkstelling die minstens 4/5e tijds is.

Het bedrag van de integratie-uitkering, het verlaagd leefloon of de verlaagde financiële maatschappelijke hulp wordt in elk geval beperkt tot het nettoloon waarop de doelgroepwerknemer voor de betrokken kalendermaand recht heeft.

De uitkering wordt beschouwd als deel uitmakend van het loon van de werknemer waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

b. Premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Gewesten, in voorkomend geval samen met de Gemeenschappen of de Gemeenschapscommissies, investeren in de doorstromingsprogramma's tenminste evenveel financiële middelen als de Federale Staat.

Het bedrag van de premie wordt berekend op grond van de effectieve tewerkstelling. Enkel de werkelijk gepresteerde arbeidsdagen en de ermee gelijkgestelde dagen geven recht op de premie. Het bedrag van de premie wordt bepaald door de Minister in verhouding tot de duur van de overeenkomst, de loonkost en het werkregime.

Alle inlichtingen omtrent de berekening van de gewestpremie kunnen verkregen worden bij de diensten van de Actiris.

c. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Het volledige bedrag van de aan de doelgroepwerknemer toegekende vergoeding, met inbegrip van de integratie-uitkering, het verlaagde leefloon of verlaagde financiële maatschappelijke hulp, wordt beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

Evenwel geniet de werkgever voor de doelgroepwerknemers die hij tewerkstelt in het kader van een doorstromingsprogramma van het Brussels Gewest een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen. Voor deze werknemers geniet de werkgever met name een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

1. Voor de werknemer van minder dan 25 jaar oud die niet beschikt over een diploma, getuigschrift of attest van het hoger middelbaar onderwijs en wacht- of werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 9 maanden zon-

der onderbreking alsmede voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die wachtuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- o 400 EUR gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.

2. Voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de acht daaropvolgende kwartalen.
3. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die wachtuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
   - o 400 EUR tijdens de acht daaropvolgende kwartalen.
4. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
   - o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de twaalf daaropvolgende kwartalen.

De werknemersbijdragen voor sociale zekerheid blijven evenwel verschuldigd.

7. Toezicht

5.2.319.

De werkgevers moeten de RVA het bewijs leveren dat de werknemers, die zij in het doorstromingsprogramma tewerkstellen, bijkomende werknemers zijn. Indien deze voorwaarde niet vervuld is, zijn de werkgevers verplicht aan de RVA een forfaitaire schadevergoeding te betalen en aan de subsidiërende overheden de ontvangen subsidies terug te storten.

De Actiris ziet toe op de naleving van de wettelijke bepalingen en moet een kopie van de driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte ontvangen binnen 3 maanden volgend op het kwartaal tijdens welk de werkgever werknemers tewerkstelde in het kader van de doorstromingsprogramma's.

Hoofdstuk 4. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekende - sociale inschakelingseconomie (sine)

5.2.401.

Het Koninklijk Besluit van 3-5-1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28-12-1944 bestreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende inschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen organiseert de regeling van de sociale inschakelingseconomie, ook wel “sine” genaamd. Deze tewerkstellingsmaatregel wil de integratie van langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt bevorderen en voorziet in de toekenning aan de

werkgever van enerzijds een loonsubsidie en anderzijds van een doelgroepvermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.

A. Toepassingsgebied werkgevers

5.2.402.

Sociale inschakelingseconomie-initiatieven kunnen georganiseerd worden door:

- de diensten van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de andere lokale en provinciale besturen die
  - een inschakelingsbedrijf oprichten dat door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en door de Minister van Sociale Economie erkend is;
  - nabijheidsdiensten inrichten die erkend zijn krachtens de bepalingen van artikel VIbis van het besluit van 8-9-2000 van de Vlaamse Regering;
  - lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten die erkend zijn krachtens de bepalingen van het Hoofdstuk III van het decreet van de Vlaamse Regering van 22-12-2006.

Om van de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden te kunnen genieten, moeten de werkgevers voorafgaandelijk een attest bekomen dat bewijst dat zij onder het toepassingsgebied van sine vallen. Dit attest wordt afgeleverd binnen een termijn van 45 dagen door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Op basis van dit attest kan het bestuur contact opnemen met VDAB of de Actiris die kandidaten zal toesturen die voldoen aan de voorwaarden van de sociale inschakelingseconomie.

B. Toepassingsgebied werknemers.

5.2.403.

Komen onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een tewerkstelling in het kader van de regeling van de sociale inschakelingseconomie met toekenning van een forfaitaire doelgroepvermindering en een loonsubsidie:

a. In dienst genomen werknemers (= nieuwe aanwervingen), die op de dag van indiensttreding

- uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, gerechtigde op maatschappelijke integratie (leefloners), of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

EN

- niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs.

b. In dienst gehouden werknemers (= verder zetten van de tewerkstelling) die niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs na afloop van een periode van tewerkstelling :

- in een doorstromingsprogramma;
- in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

- als gesubsidieerde contractueel;
- in een erkende arbeidspost (dienstenbaan).

C. Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden

5.2.404.

Wanneer de werkgever een werknemer aanwerft in het kader van de regeling van de sociale inschakelingseconomie, kan hij onder bepaalde voorwaarden genieten van volgende twee voordelen:

- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor sociale inschakelingseconomie;
- een tussenkomst in de loonkost van de werknemer via een herinschakelingsuitkering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Het bedrag en de duur van toekenning van zowel de doelgroepvermindering als van de loonsubsidie zijn afhankelijk van de volgende drie factoren:

- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is, een gerechtigde op maatschappelijke integratie dan wel een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp;
- de periode van uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn, van gerechtigde op maatschappelijke integratie en/of van rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaan.

Gelijkgestelde periodes

Volgende periodes worden gelijkgesteld met een periode als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, als gerechtigde op maatschappelijke integratie en als rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp:

1. de periodes, gelegen in een periode van volledige werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
2. de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens een periode van volledige werkloosheid;
3. de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
4. de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
5. de periodes van volledig vergoede werkloosheid;

6. de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
7. de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie;
8. de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
9. de periodes van volledige werkloosheid, maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp, gedekt door vakantiegeld;
10. de periodes van wederoproeping onder de wapens, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
11. de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
12. de periodes van wachttijd die het recht openen op wachtuitkeringen, tijdens dewelke de werkzoekende niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de sociale zekerheid van de werknemers.

Wanneer de werkgever reeds van een **doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden** genoten heeft voor een werknemer en deze terug in dienst neemt binnen een periode van dertig maanden na de beëindiging van de vorige tewerkstelling, worden de tewerkstellingen als één tewerkstelling beschouwd. De periode gelegen tussen de arbeidsovereenkomsten verlengt de periode tijdens dewelke de voormelde voordelen toegekend worden, niet.

Indien de werkgever een werknemer waarvoor hij reeds van een **doelgroepvermindering voor "langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie"** genoten heeft, terug in dienst neemt in een periode van twaalf maanden na de beeindiging van de vorige tewerkstelling, dan worden de tewerkstellingen slechts als één tewerkstelling aanzien.

1. Werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 45 jaar oud zijn

a. werknemers die op de dag van de indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

b. werknemers die op de dag van de indiensttreding een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

c. werknemers die op de dag van de indiensttreding een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

Wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de voormelde 10 of 20 kwartalen van oordeel is dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de reguliere arbeidsmarkt, wordt de duur van de toekenning van de doelgroepvermindering en van de RVA-herinschakelingsuitkering of OCMW-tussenkomst verlengd met een nieuwe periode van maximum 10 respectievelijk maximum 20 kwartalen.

De bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling licht, naar gelang het geval, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of het betrokken openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in.

2. Werknemers die op de dag van hun indienstneming minstens 45 jaar oud zijn

a. werknemers die op de dag van de indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

b. werknemers die op de dag van de indiensttreding een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

c. werknemers die op de dag van de indiensttreding een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

D. Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie

5.2.405.

1. Bedrag van de loonsubsidie

Het bestuur betaalt aan de werknemer die het recht opent op de doelgroepvermindering voor sociale inschakelingseconomie maandelijks het volledig verschuldigd nettoloon waarop hij recht heeft. Evenwel ontvangt het voor de sinewerknemer ofwel een herinschakelingsuitkering van de RVA, ofwel een financiële tussenkomst van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Deze herinschakelingsuitkering of financiële tussenkomst van het OCMW bedraagt ten hoogste 500 EUR per kalendermaand wanneer de werknemer voltijds is tewerkgesteld.

Wanneer de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt het maximumbedrag van de maandelijkse herinschakelingsuitkering of maandelijkse financiële tussenkomst bekomen door 750 EUR te vermenigvuldigen met de contractueel wekelijks voorziene tewerkstellingsbreuk in de deeltijdse betrekking. Het resultaat van deze formule wordt begrensd tot 500 EUR.

Het bedrag van de herinschakelingsuitkering of financiële tussenkomst wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende kalendermaand recht heeft, en wordt in de DmfAPPL met een specifieke code aangeduid.

2. Te vervullen formaliteiten voor de herinschakelingsuitkering
Het bestuur bezorgt een kopie van het door de FOD WASO afgeleverde attest bedoeld onder punt 1 aan de werknemer.

De werknemer moet bij de aanvang van zijn tewerkstelling een aanvraag tot herinschakelingsuitkering indienen via zijn uitbetalingsinstelling. De aanvraag moet vergezeld zijn van het attest van de FOD WASO en een exemplaar van de arbeidsovereenkomst. De aanvraag tot de herinschakelingsuitkering moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen een termijn van vier maanden volgend op de maand waarin de tewerkstelling een aanvang neemt.

Na het verstrijken van elke kalendermaand moet het bestuur voor de sine-werknemer een vergoedingsbewijs opmaken. Dit vergoedingsbewijs moet de werknemer of het bestuur indienen bij de bevoegde uitbetalingsinstelling.

3. Te vervullen formaliteiten voor de doelgroepvermindering

De RVA geeft aan de RSZPPO de gegevens door van de werknemers met recht op een doelgroepvermindering sociale inschakelingseconomie.

Het OCMW, dat een financiële tussenkomst verleent voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp, tewerkgesteld in het kader van de sociale inschakelingseconomie, moet het gewestelijk RVA-bureau hiervan verwittigen met een typebrief van de POD Maatschappelijke Integratie.

Hoofdstuk 5. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers – laaggeschoolden met een startbaanovereenkomst

5.2.501.

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt toegekend voor de laaggeschoolde jongeren die op de laatste dag van het kwartaal minder dan 26 jaar oud zijn.

A. Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst

5.2.502.

In het kader van een startbaanovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld: de jongeren die net vóór hun aanwerving minder dan 26 jaar oud zijn. Een jongere kan aangeworven worden in het kader van een startbaanovereenkomst tot op de laatste dag van het kwartaal tijdens de welke voornoemde jongere 26 jaar wordt.

De jongere die tewerkgesteld wordt in het kader van een startbaanovereenkomst, wordt "nieuwe werknemer" genoemd. Aan nieuwe werknemers worden geen voorwaarden gesteld inzake behaald diploma, maar de werkgever kan de doelgroepvermindering voor jonge werknemers enkel genieten voor laaggeschoolde jongeren.

B. Tewerkstellingsverplichting van de werkgever

5.2.503.

1. Wettelijke verplichting

De verplichting om jongeren in dienst te nemen in het kader van een startbaanovereenkomst is verschillend voor de werkgevers uit de openbare sector en voor de werkgevers uit de private sector.

De openbare werkgevers, waaronder de provinciale en plaatselijke besturen, die minstens 50 werknemers in dienst hadden op 30 juni van het voorgaande jaar, zijn verplicht een bijkomend aantal nieuwe werknemers in dienst te nemen a rato van 1,5% van het personeelsbestand dat zij tijdens het tweede kwartaal van het voorgaande jaar in dienst hadden, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Het personeelsbestand en het aantal nieuwe werknemers worden bepaald op basis van de voltijdse equivalentenbreuken (= VTE-breuken) van de werknemers. De lokale en provinciale besturen stellen de "nieuwe werknemers" in de eerste plaats tewerk in globale projecten die beantwoorden aan maatschappelijke behoeften.

De tewerkstelling van nieuwe werknemers betekent een bijkomende tewerkstelling en mag niet worden gecompenseerd door personeel te ontslaan. Onder compensatie van de aanwerving van nieuwe werknemers door ontslag van personeel moet worden verstaan, elk ontslag dat valt in een periode die ingaat twee maanden vóór de indienstneming van een nieuwe werknemer en ten einde loopt bij de beëindiging van de door hem gesloten startbaanovereenkomst, behalve wanneer het gaat om ontslagredenen die losstaan van de indienstneming van die nieuwe werknemer.

De plaatselijke besturen die onderworpen zijn aan een saneringsplan of aan een beheersplan, dat een inkrimping van het personeel oplegt en goedgekeurd is door de bevoegde Gewestelijke Regering, en de plaatselijke besturen die zich in financiële moeilijkheden bevinden, kunnen onder bepaalde voorwaarden door de Minister van Werk ontslagen worden van het geheel of een gedeelte van voormelde verplichtingen. De vrijstelling kan toegestaan worden voor een periode van hoogstens acht kwartalen.

Een werkgever wordt vrijgesteld voor één derde van zijn tewerkstellingsverplichting indien hij een aantal stageplaatsen aangeboden heeft die bestemd zijn voor:

- leerlingen uit het voltijds technisch of beroepssecundair onderwijs;
- werkzoekenden van minder dan 26 jaar oud die een beroepsopleiding volgen;
- cursisten uit het volwassenenonderwijs van minder dan 26 jaar oud;
- cursisten van minder dan 26 jaar oud die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen.

Om de gedeeltelijke vrijstelling te verkrijgen, moet de werkgever bij de Minister van Werk een aanvraag indienen. De vrijstelling kan toegekend worden voor een periode van maximaal vier kwartalen.

Indien de werkgever aan zijn wettelijke verplichting tot tewerkstelling van jongeren in een startbaanovereenkomst niet naleeft, moet hij een compenserende vergoeding van 75 EUR betalen. Deze vergoeding wordt vermenigvuldigd met:

- het aantal kalenderdagen dat het verplichte aantal jongeren niet werd tewerkgesteld en/of het aantal kalenderdagen dat de aanwerving van jongeren door het ontslag van personeel werd gecompenseerd;
- het aantal jongeren dat niet werd tewerkgesteld en/of het aantal werknemers dat werd ontslagen om de aanwerving van jongeren te compenseren.

Deze compenserende vergoeding wordt gestort op een speciale rekening van het Tewerkstellingsfonds dat binnen de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg werd opgericht.

2. Berekening van de tewerkstellingsverplichting

Bij de controle of de openbare werkgever aan zijn tewerkstellingsverplichting voldaan heeft, dienen volgende twee berekeningen gemaakt te worden:

1. berekenen van het personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorafgaande jaar;
2. berekenen van het aantal nieuwe werknemers (= jongeren tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 26 jaar worden).

Op basis van deze berekeningen wordt vastgesteld of het aantal nieuwe werknemers al dan niet 1,5% bereikt van het personeelsbestand van de werkgever in het tweede kwartaal van het voorgaande jaar.

a. Berekening van het personeelsbestand

Het personeelsbestand bestaat uit de werknemers waarvoor de werkgever één of meerdere van de bijdragen bedoeld in artikel 38, §§ 2, 3 en 3bis van de wet van 29-6-1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers verschuldigd is.

Maken echter geen deel uit van het personeelsbestand:

- het personeel van de onderwijssector;
- de jongeren, aangeworven met een startbaanovereenkomst, tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 26 jaar worden.

Het personeelsbestand van het tweede kwartaal van het voorafgaande jaar wordt berekend in voltijdse equivalenten (VTE), en is de som van de voltijdse equivalentenbreuken (= VTE-breuken), welke voor elke werknemer berekend worden.

De VTE-breuk wordt per individuele werknemer over het kwartaal berekend en dit per tewerkstelling.

De VTE-breuk wordt berekend met de volgende formule:

(Z1): (U x E)

waarbij

- Z1 = het aantal uren aangegeven voor de tewerkstelling. Het betreft het aantal uren voor de volgende dagen:
  - o aantal arbeidsdagen (prestatiecode 1), met uitsluiting van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding (looncodes 130 en 132);
  - o de gelijkgestelde dagen (prestatiecodes 10, 11, 21, 22, 23, 24, 25, 50, 51, 52, 60, 70, 71, 72, 73 en 74);
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- E = 13 (= aantal weken in het kwartaal).

Het totaal van de VTE-breuken van alle tewerkstellingen van een werknemer kan nooit groter zijn dan 1. Voor een voltijds werknemer met volledige prestaties is het totaal van de breuken gelijk aan 1 en voor een voltijds werknemer met onvolledige prestaties of een deeltijdse werknemer is het totaal van de breuken een getal tussen 0 en 1. De afronding van de VTE-breuk gebeurt tot op twee cijfers na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

b. Berekening van het aantal nieuwe werknemers

Ook het aantal nieuwe werknemers wordt bepaald door voormelde VTE-breuk, berekend per individuele werknemer over het kwartaal, samen te tellen.

Voor de berekening van het aantal nieuwe werknemers worden niet alleen de jongeren aangeworven met een startbaanovereenkomst doch ALLE – contractuele en vastbenoemde – jongeren, waarvan de tewerkstelling onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen, in aanmerking genomen tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 26 jaar worden. Evenwel worden niet meegeteld de studenten waarvan de tewerkstelling onderworpen is aan de solidariteitsbijdrage en de laaggeschoolde jongeren, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact.

De VTE-breuken worden **dubbel** in rekening gebracht voor wat betreft de volgende twee categorieën jongeren:

a. personen die van buitenlandse afkomst zijn

Een persoon van buitenlandse afkomst is een persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of waarvan ten minste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. Het bewijs kan geleverd worden door een verklaring op eer van de betrokken jongere.

b. personen met een handicap

Een persoon met een handicap is een persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap", en die hiervan het bewijs levert door de mededeling aan de werkgever van een attest van de instelling waaruit zijn inschrijving blijkt.

Vanaf 1-4-2010 tellen de VTE-breuken van jongeren met een startbaanovereenkomst type twee en type drie eveneens **dubbel.**

C. Soorten startbaanovereenkomst

5.2.504.

De startbaanovereenkomst kan drie vormen aannemen:

A) een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst (type één);

B) een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, en een door de jongere gevolgde opleiding, en dit met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (type twee);

Alle door de bevoegde Gewest- of Gemeenschapsoverheden ingerichte, gesubsidieerde of erkende types of vormen van onderwijs, cursussen, opleidingen of vormingen mogen door de jongere gevolgd worden in het kader van dit type van startbaanovereenkomst. De opleiding moet op jaarbasis gemiddeld minstens 240 uren bedragen.

Bij een startbaanovereenkomst "type twee" moet de werkgever in het bezit zijn van een bewijs dat de jongere daadwerkelijk voor de cursussen, opleiding of vorming ingeschreven is of daadwerkelijk een beroepsopleiding gaat volgen. Dit bewijs kan een inschrijvingsattest, afgeleverd door de verantwoordelijke voor de onderwijs-, opleidings- of vormingsinstelling zijn, of een overeenkomst inzake bedrijfs- of beroepsopleiding, geviseerd door de bevoegde toezichthoudende overheidsdienst. Op het einde van elk kwartaal moet de jongere aan de werkgever een attest bezorgen dat bewijst dat hij de lessen, cursussen, opleiding of vorming regelmatig volgt.

Mits de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur werd afgesloten, kan de startbaanovereenkomst "type twee" verlengd worden om een jongere die niet geslaagd is de kans te geven de volledige cyclus van de begonnen opleiding met vrucht te beëindigen.

De startbaanovereenkomst "type twee" eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, en ten laatste op het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

De startbaanovereenkomst "type twee" wordt automatisch een startbaanovereenkomst "type één" wanneer de opleiding eindigt of wanneer uit het attest blijkt dat de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig volgt. Dat is het geval als de jongere tijdens een bepaald kwartaal meer dan 20% van het aantal uren dat hij normaliter in de loop van dat kwartaal de cursussen, opleiding of vorming volgt, ongewettigd afwezig is. De omzetting naar een startbaanovereenkomst "type één" geschiedt op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de cursussen, opleiding of vorming eindigen of waarin de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig heeft gevolgd.

C) een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling of een andere, door de Koning bepaalde opleidings- of inschakelingsovereenkomst (type drie).

Geen van de drie voornoemde types startbaanovereenkomst kan bestaan uit een arbeidsovereenkomst tussen een jongere en een werkgever, die gesloten werd in het kader van de doorstromingsprogramma's of van de stelsels van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen of bij sommige openbare besturen.

De jongere kan met behoud van zijn loon gedurende de eerste 12 maanden van de uitvoering van zijn startbaanovereenkomst afwezig zijn om in te gaan op werkaanbiedingen.

Indien hij tijdens deze periode een andere baan heeft gevonden kan hij tevens de startbaanovereenkomst beëindigen mits een opzeggingstermijn van zeven dagen die aanvangt op de dag volgend op de betekening.

De werknemers die tewerkgesteld worden met een startbaanovereenkomst "type één" of "type twee" genieten een normale bezoldiging. Hiermee wordt het aanvangsloon bedoeld dat wordt toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie, zoals die blijkt uit het diploma of studiegetuigschrift. De deeltijds in dienst zijnde werknemer heeft recht op dit loon in verhouding met de duur van de gepresteerde arbeid in het kader van de startbaanovereenkomst.

De startbaanovereenkomst "type één" kan bepalen dat gedurende hoogstens de eerste twaalf maanden van de uitvoering ervan, de werkgever een deel van het loon aan de opleiding van de nieuwe werknemer besteedt. In dat geval heeft de nieuwe werknemer gedurende deze periode recht op een loon dat gelijk is aan het hierboven bedoeld loon, verminderd met het deel besteed aan de opleiding, zonder dat dit meer mag zijn dan 10% van dat loon en zonder dat het loon lager mag zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

D. Modaliteiten: de werkkaart

5.2.505.

Een werkgever kan slechts genieten van een doelgroepvermindering jonge werknemer, indien de jongere in dienst genomen wordt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart en indien de werkkaart vermeldt dat de jongere laaggeschoold is (zie 5.2.206).

Door middel van een werkkaart attesteert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bevoegd voor de hoofdverblijfplaats van de betrokken jongere, dat de jongere voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een doelgroepvermindering jonge werknemer.

De werkkaart vermeldt de naam, voornaam en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de jongere, alsook de begin- en einddatum van de geldigheid van de werkkaart en de datum waarop de aanvraag van de werkkaart werd ingediend.

Desgevallend attesteert ze of de jongere laaggeschoold of zeer laaggeschoold is, en/of de jongere een persoon van buitenlandse afkomst is of een persoon met een handicap is.

De aanvraag tot attestatie door middel van de werkkaart wordt onontvankelijk verklaard, wanneer de aanvraag gebeurt vóór 1 januari van het jaar waarin de jongere negentien jaar wordt of op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een onvolledig leerplan volgt in het dagonderwijs.

Wanneer de tewerkstelling van de jongere aanving vóór 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt en vanaf deze datum wordt verder gezet, kan enkel de werkgever een werkkaart vragen die betrekking heeft op de attestering

van de betrokken nieuwe werknemer. De aanvraag wordt enkel aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt, evenals de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid en de datum van indienstneming.

De aanvraag van de werkkaart moet ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de nieuwe werknemer 19 jaar wordt bij het bevoegd werkloosheidsbureau ingediend worden.

Wanneer de aanvraag van de werkkaart wordt ingediend buiten de voorziene termijnen, dan wordt de periode gedurende dewelke de doelgroepvermindering jonge werknemer kan worden toegekend, verminderd met een periode die aanvangt op de dag van de indienstneming en die eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de datum gesitueerd is van de laattijdige indiening van de werkkaart.

Voor de toekenning van de doelgroepvermindering wordt de jongere die op het moment van de aanvraag van de werkkaart voldoet aan de voorwaarden, gelijkgesteld aan een jongere die voldoet aan deze voorwaarden op het moment van de indienstneming.

E. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

5.2.506.

De werkgever kan de doelgroepvermindering voor jonge werknemers genieten voor de jongere die

- op de dag van de indienstneming minder dan 26 jaar is;
- en tevens minstens laaggeschoold is.

De werkgever kan van de doelgroepvermindering voor jonge werknemers in een bepaald kwartaal enkel genieten indien hij gedurende dit kwartaal voldoet aan zijn wettelijke verplichting om jongeren in dienst te nemen in een startbaan. Voor de werkgevers van de openbare sector, en dus ook voor de lokale en provinciale besturen, houdt dit de verplichting in om jongeren aan te werven met een startbaan ten belope van 1,5% van hun personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorgaande kalenderjaar.

1. Vermindering voor laaggeschoolde jongeren

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt vooreerst toegekend voor laaggeschoolde jongeren. Dit zijn jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten

Aan de werkgever wordt een doelgroepvermindering voor jonge werknemers toegekend van:

- 1.000 EUR voor het kwartaal van de indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de resterende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Als dag van indienstneming wordt beschouwd, 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, indien hij reeds vóór deze datum in dienst was bij dezelfde werkgever.

De doelgroepvermindering eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere zesentwintig wordt.

De doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jonge werknemers wordt slechts toegekend indien de nieuwe werknemer correct aangeduid wordt op de driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte en indien de werkkaart attesteert dat de jongere een laaggeschoolde is.

2. Vermindering voor erg laaggeschoolde jongeren en laaggeschoolde jongeren die van buitenlandse afkomst of gehandicapt zijn
De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt eveneens toegekend voor de volgende twee categorieën van jonge werknemers:

- de erg laaggeschoolde jongeren
- de laaggeschoolde jongeren die
  - ofwel van buitenlandse afkomst zijn;
  - ofwel gehandicapt zijn.

Met "erg laag geschoolde jongere" wordt bedoeld een jongere die hoogstens houder is van een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs (3e of 4e graad) of hoogstens een getuigschrift van technisch secundair onderwijs of beroepsonderwijs met beperkt uurrooster.

De werkgever die een laaggeschoolde jongere die van buitenlandse afkomst of gehandicapt is, of een erg laag geschoolde jongere in dienst neemt, geniet van een doelgroepvermindering voor jonge werknemers van:

- 1.000 EUR voor het kwartaal van indienstneming en de 15 volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de resterende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

De doelgroepvermindering eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere zesentwintig wordt.

De doelgroepvermindering wordt enkel toegekend indien de jongere correct aangeduid wordt op de driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte en aangeworven wordt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart die attesteert dat de jongere erg laaggeschoold is OF dat de jongere laaggeschoold en tevens, hetzij van buitenlandse afkomst is, hetzij gehandicapt is.

3. Activa-start
Een activering van de werkloosheidsuitkeringen kan verkregen worden voor een aantal jongeren, tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst. Een werkuitkering van hoogstens 350 EUR per kalendermaand ten laste van de RVA wordt toegekend, indien op de dag van de indiensttreding de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de werknemer is jonger dan 26 jaar;
- de werknemer is ingeschreven als werkzoekende en voltijds beschikbaar voor de arbeidsmarkt;
- de werknemer is niet meer leerplichting;
- de werknemer volgt geen studies meer in het dagonderwijs;
- de werknemer wordt aangeworven met een voltijdse startbaanovereenkomst die afgesloten wordt voor een duur van minstens 6 maanden, gerekend van dag tot dag;
- de tewerkstelling met een startbaanovereenkomst moet aanvangen of voortgezet worden in een periode, die ten vroegste aanvangt na het einde van de leerplicht of na de beëindiging van zijn studies in het dagonderwijs en die 21 maanden later eindigt;
- de werknemer is ofwel een erg laag geschoolde jongere, ofwel een laaggeschoolde jongere van buitenlandse afkomst, ofwel een laaggeschoolde jongere met een handicap;
- de werknemer is in de 12 maanden voorafgaand aan de indiensttreding niet tewerkgesteld geweest met het genot van een geactiveerde sociale uitkering (geactiveerde werkloosheidsuitkering, geactiveerd leefloon of geactiveerde financiële maatschappelijke hulp in het kader van het activaplan, het doorstromingsprogramma of de sociale-inschakelingseconomie).

Het bedrag van de werkuitkering wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende kalendermaand recht heeft.

De werkuitkering wordt toegekend voor de maand van indiensttreding en de vijf daaropvolgende kalendermaanden. De toekenning wordt evenwel beperkt tot de periode gedekt door de startbaanovereenkomst indien deze voor het verstrijken van de periode van 6 maanden wordt beëindigd.

De werkuitkering kan slechts éénmaal worden toegekend per werknemer en kan niet samen genoten worden met een andere activeringsuitkering. De werkuitkering kan wel toegekend worden aan een werknemer die tewerkgesteld wordt in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet.

Om te kunnen genieten van de werkuitkering, moet een werkkaart aangevraagd worden bij de RVA binnen de 30 dagen na de indiensttreding.

F. Startbaanovereenkomsten gesloten vóór 1-1-2004

5.2.507.

Een nieuwe werknemer, aangeworven vóór 1-1-2004, wordt beschouwd als jongere, tewerkgesteld in het kader van een startbaanovereenkomst, op voorwaarde dat:

- de startbaanovereenkomst werd gesloten onder de voorwaarden en modaliteiten die van toepassing waren vóór 1-1-2004;
- een kopie van de startbaanovereenkomst vóór 31-12-2003 bezorgd werd aan de Directeur-Generaal van de Administratie van Werkgelegenheid van de FOD WASO.

De startbaanovereenkomst gesloten vóór 1-1-2004 eindigt:

- wanneer de overeenkomst die het voorwerp uitmaakt van de startbaanovereenkomst eindigt;
- na afloop van de periode, zoals van kracht vóór 1-1-2004, en zoals vermeld in de startbaanovereenkomst. Evenwel, indien de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van een bepaalde duur verder loopt na de initieel voorziene startbaanperiode en de jongere vóór het einde van de overeenkomst de leeftijd van 26 jaar nog niet heeft bereikt, dan behoudt de arbeidsovereenkomst automatisch de hoedanigheid van startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

Hoofdstuk 6. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers – minderjarigen

5.2.601.

De minderjarige jongeren die met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden tijdens de periode van deeltijdse leerplicht, zijn onttrokken aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers tot en met 31-12 van het kalenderjaar waarin zij achttien jaar worden. Vanaf het daarop volgende jaar (= kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 19 jaar bereiken) zijn de jongeren onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen.

Van 1-1-2010 tot en met 31-12-2011 zijn de minderjarige jongeren quasi volledig vrijgesteld van patronale socialezekerheidsbijdragen voor zover hun reële arbeidsprestaties over een kwartaal tenminste 27,5% van volledige prestaties bedragen of de arbeidsovereenkomst ten minste voorziet in een halftijds uurooster. De doelgroepvermindering is gelijk aan de verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen.

Voor de deeltijds leerplichtige jongeren zijn alleen de werkgeversbijdragen voor het Asbestfonds en voor het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten verschuldigd.

Een werkkaart is niet vereist voor de jongere die in de loop van het kalenderjaar nog geen 19 jaar wordt. De werkgever moet ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt, een werkkaart aanvragen bij de RVA om vanaf het eerste kwartaal van het jaar dat de jongere 19 wordt, te kunnen genieten van de doelgroepvermindering jonge werknemer.

Hoofdstuk 7. Doelgroepvermindering voor herstructurering

5.2.701.

Een vermindering van de persoonlijke bijdragen voor sociale zekerheid (zie 5.1.201.) en een doelgroepvermindering wordt toegekend voor de werknemers, die ontslagen werden bij een privé-onderneming in het kader van een herstructurering of in het kader van een faling, een vereffening of een sluiting, en die nadien opnieuw in dienst treden bij een nieuwe werkgever. Als nieuwe werkgever wordt

beschouwd iedere andere werkgever dan de betrokken onderneming in herstructurering.

Daar ook de bij de RSZPPO aangesloten besturen als nieuwe werkgever kunnen optreden voor werknemers die voorheen in een privé-onderneming ontslagen werden ingevolge een herstructurering, kunnen de provinciale en plaatselijke besturen ook genieten van de doelgroepvermindering voor herstructurering.

A. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

5.2.702.

De besturen die een werknemer aanwerven die voorheen het slachtoffer werd van een herstructurering genieten een doelgroepvermindering voor herstructureringen wanneer zij deze in dienst nemen door toedoen van een tewerkstellingscel.

Indien de werknemer bij zijn indienstneming minder dan 45 jaar is, dan bedraagt de vermindering:

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende vier kwartalen.

Indien de werknemer bij zijn indienstneming minstens 45 jaar is, dan bedraagt de vermindering:

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende vier kwartalen;
- 400 EUR tijdens de volgende zestien kwartalen.

Als kwartaal van indienstneming wordt beschouwd het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de "verminderingskaart herstructureringen" voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

Een werkgever kan de doelgroepvermindering voor herstructureringen slechts genieten indien het refertekwartaalloon van de in dienst genomen werknemer niet hoger is dan:

- 12.000 EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar is;
- 6.030 EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar is.

Het loon omvat het enkelvoudig vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling van de privésector), uitbetaald door de vroegere werkgever.

B. Verhoogde voordelen voor de opleiders en de begeleiders

5.2.703.

Een door de gemeenschap erkende provinciale of gemeentelijke onderwijsinstelling die een werknemer, ontslagen in het kader van een herstructurering in de privésector, in dienst neemt als opleider, kan bijkomende voordelen genieten indien

- de werknemer minimum 45 jaar oud is of bewijst dat hij minimum 5 jaar als loontrekkende gewerkt heeft binnen de sector waarop de opleiding betrekking heeft, in de periode van 10 jaar voorafgaand aan de indienstneming;
- de werknemer in het bezit is van een verminderingskaart herstructureringen;
- de hoofdactiviteit van de werknemer het verstrekken van opleiding is.

De voordelen bestaan uit

- een ervaringsuitkering van maximum 1.100 EUR per maand vanwege de RVA tijdens de maand van indiensttreding en de 23 daaropvolgende maanden;
- een doelgroepvermindering van maximum 1.000 EUR per kwartaal gedurende het kwartaal van indiensttreding en de 7 daaropvolgende kwartalen.

Het "kwartaal van indiensttreding" is het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever in dienst was.

De ervaringsuitkering wordt beschouwd als loon en is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

De doelgroepvermindering voor opleiders en begeleiders kan slechts toegekend worden indien de werknemer bij de aanvang van zijn tewerkstelling een ervaringsuitkering toegekend heeft gekregen.

Om de ervaringsuitkering en de doelgroepvermindering te kunnen genieten moet de nieuwe werkgever een opleidingsovereenkomst sluiten met de Minister van Werk. De aanvraag is onderworpen aan specifieke voorwaarden (inzake het verhogen van het aantal opleidingen, het aantal lesuren en aantal personen die de opleiding volgen, het niet tewerktstellen van opleiders ter vervanging van contractueel of vastbenoemd personeel). De aanvraag moet bij een ter post aangetekend schrijven gericht worden aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel. De werkgever is ertoe gehouden om jaarlijks bepaalde gegevens aan deze dienst over te maken.

Indien de FOD WASO de opleidingsovereenkomst vroegtijdig beëindigt omwille van een daling van het aantal opleidingen, het aantal lesuren of het aantal personen dat een opleiding volgt, dan zal de RSZPPO de bijdrageverminderingen annuleren voor de 5 kwartalen die de datum van het einde van overeenkomst voorafgaan.

Voor de werknemers die op de dag van hun indiensttreding als opleider minstens 45 jaar zijn, kan de werkgever na het verstrijken van de eerste acht kwartalen waarin de doelgroepvermindering voor opleiders en begeleiders toegekend wordt, een doelgroepvermindering herstructurering genieten voor de acht volgende kwartalen voor zover de voorwaarde inzake het referteloon vervuld is.

Aangezien de aangeworven opleider in het bezit is van een verminderingskaart herstructureringen, komt hij in aanmerking voor de vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen ten belope van 133,33 EUR per maand.

De voordelen worden slechts toegekend indien de werknemer bij de werkgever in dienst getreden is vóór 1-1-2012, en de opleidingsovereenkomsten nemen in elk geval automatisch een einde op 1-1-2014.

C. Formaliteiten

5.2.704.

De RVA bezorgt spontaan aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer een "verminderingskaart herstructureringen". De kaart heeft een geldigheidsduur vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag tot en met twaalf maanden na de datum van inschrijving in de tewerkstellingscel.

Aan iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering wordt slechts éénmaal een "verminderingskaart herstructureringen" afgeleverd. De kaart is geldig bij elke nieuwe werkgever. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer wel steeds een kopie van deze "verminderingskaart herstructureringen" bekomen.

Enkel voor de werknemers die tijdens de geldigheidsduur van de "verminderingskaart herstructureringen" in dienst worden genomen, kan uw bestuur genieten van een vermindering van socialezekerheidsbijdragen.

Hoofdstuk 8. Doelgroepvermindering voor mentors

5.2.801.

Een doelgroepvermindering voor mentors wordt toegekend voor een werknemer die de opvolging verzekert van stages of die instaat voor de opleiding van:

- leerlingen of leraars uit het secundair technisch en beroepsonderwijs;
- werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen;
- cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenenonderwijs;
- cursisten jonger dan 26 jaar die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen.

Onder de "opvolging verzekeren van stages" en "het instaan voor opleiding" wordt verstaan "de begeleiding gedurende minimaal 400 uren per jaar door een mentor van maximaal 5 personen".

Een werknemer wordt beschouwd als mentor indien

- hij minstens vijf jaar beroepservaring heeft in het beroep dat aangeleerd wordt in de stage of de opleiding;
- hij een getuigschrift bezit waaruit blijkt dat hij een mentoropleiding met succes gevolgd heeft of geslaagd is in een beoordeling ter validatie van zijn competenties als mentor.

Een werkgever die de doelgroepvermindering voor mentors wenst te genieten, moet er zich toe verbinden om stages of de opleidingen te organiseren en mentors te belasten met de uitvoering en de opvolging van de stages of de opleidingen. De verbintenis blijkt uit een overeenkomst met de volgende kenmerken:

- de overeenkomst is gesloten met de onderwijs- of opleidingsinstelling onder wiens toezicht stages of opleidingen georganiseerd worden, met een geweste-

lijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of met een instelling voor volwassenenonderwijs;

- de overeenkomst bepaalt duidelijk de begin- en einddatum van de verbintenis; de begin- en eindatum zijn respectievelijk gelijk aan de eerste en de laatste dag van een kwartaal;
- de duur van de overeenkomst overschrijdt de 12 maanden niet;
- de overeenkomst vermelt het aantal jongeren en leerkrachten dat een stage kan volgen;
- de werkgever die reeds eerder genoot van een doelgroepvermindering voor mentoren, bevestigt met een gedateerde en ondertekende verklaring dat hij zijn vroegere verbintenissen effectief is nagekomen.

Een werkgever kan slechts genieten van een doelgroepvermindering voor mentors voor zover hij aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD WASO de volgende stukken bezorgt:

- een kopie van de overeenkomst;
- een lijst van de tewerkgestelde mentors;
- voor elke mentor, het bewijs van de minimaal vereiste praktijkervaring;
- voor elke mentor, een kopie van het getuigschrift van de gevolge mentoropleiding.

Het bedrag van de doelgroepvermindering is gelijk aan 400 EUR per kwartaal en wordt toegekend gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst of maximaal vier kwartalen.

Het aantal mentors waarvoor de werkgever een vermindering kan aanvragen, is beperkt tot het laagste resultaat van de volgende breuken:

- het aantal leerlingen, leraars of cursisten / 5, waarbij de afronding gebeurt naar de hogere eenheid;
- (het aantal uren opvolging of opleiding) / 400, waarbij de afronding gebeurt naar een lagere eenheid.

  Als de overeenkomst een duurtijd heeft van minder dan twaalf maanden, dan is de deler gelijk aan 100 maal het aantal kwartalen binnen de duurtijd van de overeenkomst.

Titel 3 – Andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen

Hoofdstuk 1. Herverdeling van de arbeid in de openbare sector

5.3.101.

De wet van 10-4-1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector omvat twee specifieke arbeidsherverdelende maatregelen, met gedeeltelijk gecompenseerd loonverlies, namelijk de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek.

A. De halftijdse vervroegde uittreding

1. Regelgeving en procedure

5.3.102.

Met deze maatregel krijgt het vastbenoemd personeel het recht halftijds te werken vanaf 55 jaar tot aan de datum van hun al dan niet vervroegde opruststelling. Zij moeten daartoe minstens drie maanden vóór de aanvang van het verlof een aanvraag indienen bij hun werkgever.

Met halftijds werk wordt bedoeld een arbeidsregeling waarbij het personeelslid in de loop van een maand de helft van de prestaties moet verrichten, verbonden aan een voltijdse tewerkstelling. De verdeling van de prestaties gebeurt in volle of halve dagen, in overleg met de hiërarchische overste.Tijdens de periode waar geen prestaties worden geleverd mag het personeelslid geen winstgevende activiteit uitoefenen.

Wanneer twee personeelsleden van eenzelfde bestuur gebruik maken van dit recht, kunnen zij vervangen worden door een bijkomend statutair personeelslid. Deze vervanging is echter geen wettelijke verplichting.

Een vastbenoemd personeelslid kan een einde maken aan de halftijdse vervroegde uittreding met een opzegging van drie maanden, tenzij het bestuur een kortere tijd aanvaardt. Evenwel kan het personeelslid dat uit het stelsel gestapt is, geen nieuwe aanvraag meer indienen voor een halftijdse vervroegde uittreding en kan het niet meer opnieuw in het stelsel stappen.

2. Betrokken werkgevers

5.3.103.

De volgende werkgevers kunnen onder de toepassing van deze regeling vallen:

- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven;
- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven;
- de verenigingen van gemeenten;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's;
- de lokale politiezones.

De regeling wordt van toepassing na het inwilligen van een collectief verzoek. Onder collectief verzoek wordt verstaan een verzoek, uitgaande van het betrokken gewest, namens één of meer van de genoemde plaatselijke of provinciale besturen.
Een bestuur dat tot het stelsel wil toetreden, moet een aanvraag indienen bij het gewest dat vervolgens een collectief verzoek overmaakt aan de federale Minister van Ambtenarenzaken. Het verzoek moet dan worden goedgekeurd in de (federale) Ministerraad en geconcretiseerd bij Koninklijk Besluit.

Alle Vlaamse gemeenten, autonome gemeentebedrijven, provincies en autonome provinciebedrijven vallen – ingevolge het Koninklijk Besluit van 20 mei 2008 – onder de toepassing van de regeling.

De Vlaamse OCMW's, OCMW-verenigingen en verenigingen van gemeenten die willen toetreden, moeten de aanvraag richten aan de Heer Johan Ide, Afdelingshoofd, Afdeling Lokale en Provinciale Besturen – Financiën en Personeel, Administratie Binnenlandse Aangelegenheden, Ministerie van het Vlaams Gewest, Boudewijnlaan 30 – bus 70, 1000 Brussel.

De Brusselse besturen moeten de aanvraag richten aan de Heer Michel Van der Stichele, Directeur-generaal, Bestuur plaatselijke besturen, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Kruidtuinlaan 20, 1035 Brussel.

3. Betrokken personeelsleden

5.3.104.

Kunnen van de halftijdse vervroegde uittreding genieten, de vastbenoemde personeelsleden vanaf 55 jaar tot aan de datum van hun al dan niet vervroegde opruststelling.

Zijn gelijkgesteld met het personeel van deze werkgevers, het vastbenoemd personeel van:

- de lokale politie;
- de brandweer;
- de gemeentelijke en provinciale regies.

Behoort niet tot dit personeel, het onderwijzend personeel van de gemeentelijke en provinciale instellingen, aangezien de Gemeenschappen bevoegd zijn om het statuut van dit personeel te regelen.

4. Toegekende voordelen

5.3.105.

De personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding, ontvangen:

- de wedde voor de halftijdse prestaties. Op deze halftijdse wedde zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
- een maandelijkse premie ten laste van de werkgever ter compensatie van het loonverlies. Het bedrag ervan wordt door ieder bestuur bepaald en bedraagt minimum 198,32 EUR en maximum 295,99 EUR. Op deze premie zijn geen socialezekerheids- en pensioenbijdragen verschuldigd.

De afwezigheidsperiode wordt beschouwd als verlof en gelijkgesteld met dienstactiviteit. De rechten op weddeverhoging en op bevordering blijven behouden, behalve wanneer de bevordering verbonden is met het vacant zijn van een betrekking.

De provinciale en plaatselijke besturen aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen of bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen, moeten pensioenbijdragen betalen met het oog op het financieel evenwicht van deze pensioenstelsels:

- op de wedde die werkelijk uitbetaald wordt aan de personeelsleden die kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, dus op de helft van de wedde die zij als voltijds tewerkgestelde ontvingen;
- op de wedde van de eventuele vervanger.

5. Toepasselijkheid in de tijd

5.3.106.

Het recht op de halftijdse vervroegde uittreding is van toepassing tot 31-12-2011. De stelsels van halftijdse vervroegde uittreding blijven gelden tot het einde van hun looptijd.

Voor de personeelsleden die tewerkgesteld zijn bij een bestuur waarop de uitgebreide regeling nog niet toepasselijk verklaard werd, geldt dat:

- de duurtijd van de maatregel beperkt is tot maximaal vijf jaar;
- de keuze voor het stelsel onomkeerbaar is.

De periode van halftijdse vervroegde uittreding wordt onmiddellijk gevolgd door de pensionering zonder dat het personeelslid opnieuw kan kiezen voor voltijdse prestaties. De beperkingen gelden voor alle personeelsleden ongeacht zij vóór of na 3-9-2007 toegetreden zijn tot het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding.

Indien de uitgebreide regeling toepasselijk verklaard is op een bestuur, dan geldt dit zowel voor de personeelsleden die reeds gebruik maken van het stelsel als voor alle nieuwe aanvragen. De personeelsleden die reeds gebruik maken van het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding, kunnen dan ook langer dan vijf jaar genieten van de maatregel en kunnen ook uit het stelsel stappen.

B. De vrijwillige vierdagenweek

1. Procedure

5.3.107.

De personeelsleden die voltijds tewerkgesteld zijn en die de mogelijkheden om hun arbeidsprestaties te verminderen in het kader van de loopbaanonderbreking hebben uitgeput of die er geen aanspraak kunnen op maken, hebben het recht 4/5de van de voltijdse prestaties te verrichten. De prestaties worden verricht over 4 arbeidsdagen per week.

De betreffende werkgever kan dit recht ook toekennen aan andere personeelsleden.

Wanneer twee personeelsleden van eenzelfde bestuur opteren voor de vrijwillige vierdagenweek, kunnen zij vervangen worden door een werkloze. Deze vervanging is echter geen wettelijke verplichting. Deze werkloze zal aangeworven worden met een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst. Met «werklozen» worden bedoeld:

- de uitkeringsgerechtigde volledige werklozen;
- de gerechtigden op het leefloon of op een sociale bijstand;
- de gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming genieten;
- de contractuelen die door de betrokken werkgever met een vervangingsovereenkomst tewerkgesteld worden.

2. Betrokken werkgevers

5.3.108.

De volgende werkgevers kunnen deze regeling toepassen:

- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven;
- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven;
- de verenigingen van gemeenten;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's;
- de lokale politiezones.

De regeling wordt van toepassing na het inwilligen van een collectief verzoek. Onder collectief verzoek wordt verstaan een verzoek, uitgaande van het betrokken gewest, namens één of meer van de genoemde plaatselijke of provinciale besturen.
Een bestuur dat tot het stelsel wil toetreden, moet een aanvraag indienen bij het gewest dat vervolgens een collectief verzoek overmaakt aan de federale Minister van Ambtenarenzaken. Het verzoek moet dan worden goedgekeurd in de (federale) Ministerraad en geconcretiseerd bij Koninklijk Besluit.

De Vlaamse besturen moeten de aanvraag richten aan de Heer Johan Ide, Afdelingshoofd, Afdeling Lokale en Provinciale Besturen – Financiën en Personeel, Administratie Binnenlandse Aangelegenheden, Ministerie van het Vlaams Gewest, Boudewijnlaan 30 – bus 70, 1000 Brussel.
De Brusselse besturen moeten de aanvraag richten aan de Heer Michel Van der Stichele, Directeur-generaal, Bestuur plaatselijke besturen, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Kruidtuinlaan 20, 1035 Brussel.

3. Betrokken personeelsleden

5.3.109.

Zowel het statutair als het contractueel voltijds personeel kan genieten van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek.

4. Toegekende voordelen

5.3.110.

De personeelsleden die hun prestaties tot 4/5e van de hun normaal opgelegde voltijdse prestatie verminderen, ontvangen:

- de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties. Op deze wedde zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
- een maandelijks weddencomplement dat integraal deel uitmaakt van de wedde en waarvan het bedrag minimum 49,58 EUR bedraagt en maximum 80,57 EUR. Het weddencomplement is gekoppeld aan de spilindex van 117,19 en sinds 1-6-2011 zijn de grensbedragen gelijk aan 66,73 EUR en 108,44 EUR. Op dit weddencomplement zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Daarentegen wordt vrijstelling van betaling verleend van de volgende werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor de contractuelen, in dienst genomen ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van het recht hun prestaties tot 4/5e te verminderen:

- de bijdragen bedoeld bij artikel 38, §3, 1° tot 7° en 9° van de wet van 29-6-1981;
- de bijdrage verschuldigd voor de kinderbijslagregeling;
- de bijdrage verschuldigd voor de beroepsziektenregeling;
- de loonmatigingsbijdrage.

Enkel de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen, de bijdrage van 0,05% voor de FCUD en de bijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds blijven verschuldigd.

Voor de contractuele personeelsleden wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst gedurende de afwezigheid. Zij behouden hun rechten op verhoging in wedde.

Voor de statutaire personeelsleden wordt de afwezigheidsperiode als verlof beschouwd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het statutair personeelslid dat opteert voor de vrijwillige vierdagenweek behoudt zijn rechten op het pensioen in de bestaande wetgeving. Het totaal van de periodes gedurende welke het personeelslid afwezig is over het geheel van zijn loopbaan wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen, op voorwaarde dat zij niet meer dan 20% van de werkelijk gepresteerde diensten uitmaken.

Voor de plaatselijke besturen aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen of bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen moet de werkgever, met het oog op het financieel evenwicht van voormelde pensioenstelsels, pensioenbijdragen betalen op de wedde die werkelijk uitbetaald wordt aan het personeelslid dat 4/5e prestaties verricht, evenals op de toegekende premie.

Voor de plaatselijke besturen aangesloten bij een voorzorgsinstelling of die over hun eigen pensioenfonds beschikken, bepaalt de wet dat ook zij de pensioeninkomsten moeten veilig stellen, doch preciseert niet op welke wijze dit moet gebeuren.

5. Toepasselijkheid in de tijd

5.3.111.

Het recht op de vrijwillige vierdagenweek is van toepassing tot 31-12-2011. De vrijstelling van betaling van de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid voor de contractuelen, in dienst genomen ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van het recht hun prestaties tot 4/5 te verminderen, is van toepassing tot 31-12-2011.

De werkgevers mogen bepalen dat aan de periodes van de vrijwillige vierdagenweek ambtshalve een einde wordt gesteld met ingang van 1-1-2012. Onverminderd deze bepaling, blijven de stelsels die op 31-12-2011 nog zouden gelden, van

kracht tot het einde van hun looptijd. Elk bestuur kan immers autonoom de minimale en maximale duurtijd van een periode van vrijwillige vierdagenweek bepalen, evenals de opzegmogelijkheden van het personeelslid.

Hoofdstuk 2. Tewerkstelling op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet

A. Algemeenheden

5.3.201.

Op grond van artikel 33 van de wet van 22-12-1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid genieten de OCMW's, die in toepassing van artikel 60, §7 van de organieke OCMW-wet van 8-7-1976 gerechtigden op een leefloon en/of gerechtigden op financiële maatschappelijke dienstverlening tewerkstellen onder arbeidsovereenkomst, een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid voor deze werknemers.

De door deze vrijstelling vrijgekomen financiële middelen dienen, in toepassing van het Koninklijk Besluit van 2-4-1998 tot uitvoering van artikel 33 van voornoemde wet van 22-12-1995, door de OCMW's aangewend te worden voor het voeren van een tewerkstellingsbeleid en voor het organiseren van begeleiding en vorming die openstaan voor artikel-60'ers.

B. Betrokken werkgevers

5.3.202.

Enkel de OCMW's vallen onder de toepassing van deze maatregel.

C. Betrokken werknemers

5.3.203.

Het OCMW kan van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen genieten voor volgende personen die het in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet aanwerft:

- de personen die gerechtigd zijn op een leefloon in de zin van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (= personen die de Belgische nationaliteit bezitten alsook vreemdelingen die ingeschreven zijn in het bevolkingsregister);
- de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en die in het bezit zijn van een machtiging tot verblijf voor onbeperkte duur;
- de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister die gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en die niet in het bezit zijn van een machtiging tot verblijf voor onbeperkte duur.

Zijn uitgesloten:

- de geco's;
- de IBF- werknemers;
- de asielaanvragers.

D. Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen

5.3.204.

Voor de betrokken werknemers zijn geen werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid verschuldigd.

De bijdrage voor de vakbondspremie blijft echter verschuldigd voor de op 31 maart van het referentiejaar tewerkgestelde werknemers.

E. Besteding van de vrijgekomen bedragen

5.3.205.

De bijkomende financiële middelen voortvloeiend uit de vrijstelling van de werkgeversbijdragen dienen volledig besteed te worden aan het tewerkstellingsbeleid van het OCMW, de sociaal-professionele vorming inbegrepen, op de volgende manier:

- de OCMW's die op 1 januari van het voorlaatste jaar als werkgever minder dan 10 personen tewerkstelden in het kader van artikel 60, §7 van voormelde wet moeten alle door de vrijstelling van de werkgeversbijdragen vrijgekomen financiële middelen besteden aan het realiseren van betrekkingen door middel van gelijk welke tewerkstellingsformule en/of aanvullende vorming in verband met tewerkstelling, die toegankelijk zijn voor gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening;
- de OCMW's die op 1 januari van het voorlaatste jaar als werkgever ten minste 10 personen tewerkstelden in het kader van artikel 60 §7, moeten de door de vrijstelling van werkgeversbijdragen vrijgekomen financiële middelen verplicht in onderstaande volgorde aanwenden:
  - bij voorrang:

    ofwel voor het voltijds aanwerven van ten minste één begeleider voor de personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7;

    ofwel voor het voltijds aanstellen van een personeelslid van het OCMW voor deze taak, gecompenseerd door een nieuwe aanwerving in een voltijdse werktijdregeling;
  - saldo van de financiële middelen volledig besteden aan het realiseren van betrekkingen door middel van gelijk welke tewerkstellingsformule en/of aanvullende vorming in verband met tewerkstelling die toegankelijk zijn voor gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening.

Aantal personen tewerkgesteld op 1 januari van het voorlaatste jaar	**Aanwending van de vrijgekomen middelen**	
	Verplichte aanwerving van een begeleider	**Realiseren van betrekkingen en/of sociaal-professionele vorming**
< 10 personen	neen	alle vrijgekomen financiële middelen
min. 10 personen	ja	het saldo van de vrijgekomen financiële middelen na aanwerving van de begeleider

F. De derden-gebruikers

5.3.206.

De OCMW's die gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening met een arbeidsovereenkomst in dienst hebben genomen in het kader van artikel 60, §7 kunnen deze ter beschikking stellen van de volgende derden-gebruikers:

- een gemeente (deze waartoe het OCMW behoort of een andere);
- een VZW of een intercommunale met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;
- een ander OCMW;
- een vennootschap met een sociaal oogmerk;
- een OCMW-vereniging;
- een openbaar ziekenhuis van rechtswege aangesloten bij de RSZ of de RSZPPO;
- een andere partner (bv. privé-onderneming) die met het OCMW een overeenkomst heeft gesloten.

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten schriftelijk worden vastgesteld en ondertekend door het OCMW, de gebruiker en de werknemer. Het document moet opgemaakt zijn vóór het begin van de terbeschikkingstelling en ter kennisgeving worden voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het OCMW blijft altijd de werkgever van de werknemer die ter beschikking van een derde- gebruiker gesteld werd.

G. Toekenningsvoorwaarden

5.3.207.

Om te kunnen genieten van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen moet het OCMW:

- in de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid de juiste identiteit van de werknemer voor wie de vrijstelling wordt toegekend preciseren;
- het bewijs leveren dat deze werknemer in dienst werd genomen onder de voorwaarden vermeld in artikel 33 van de wet van 22-12-1995. Het bewijs moet ter beschikking blijven van de inspectiedienst van de RSZPPO.

Het OCMW moet tevens een maatschappelijk werker aanduiden die belast is met de begeleiding van de tewerkgestelde personen bij hun arbeidsprestaties in het kader van artikel 60, §7.

H. Controle

5.3.208.

De inspectiedienst van de Bestuursdirectie van het Maatschappelijk Welzijn van de FOD Sociale Zekerheid houdt toezicht op de aanwending van de vrijgekomen bijkomende financiële middelen.

Hoofdstuk 3. De gesubsidieerde contractuelen

5.3.301.

Het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen werd ingevoerd door het Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen (geco's) bij sommige plaatselijke besturen. Overeenkomstig dit Koninklijk Besluit kunnen de plaatselijke besturen contractuelen in dienst nemen die gesubsidieerd worden via een premie en van wie de bezoldiging vrijgesteld is van sommige werkgeversbijdragen.

De programmawet van 30-12-1988 heeft het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen uitgebreid tot een aantal andere categorieën van bij de RSZPPO aangesloten werkgevers. Het betreft het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (andere dan de plaatselijke besturen bedoeld bij het Koninklijk Besluit nr. 474).

A. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen

1. Betrokken werkgevers

5.3.302.

Komen in aanmerking voor de tewerkstelling van geco's plaatselijke besturen en de toekenning van de eruit voortvloeiende voordelen:

- de gemeenten;
- de autonome gemeentebedrijven in het Waals en Vlaams Gewest;
- de verenigingen van gemeenten die geen economische finaliteit hebben;
- de provincies;
- de autonome provinciebedrijven in het Vlaams Gewest;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn;
- de lokale politiezones.

2. Betrokken werknemers

5.3.303.

De categorieën van werklozen die als gesubsidieerde contractueel kunnen aangeworven worden, waren oorspronkelijk opgesomd in artikel 5, §1 van het Koninklijk Besluit nr. 474.

Door de bijzondere wet van 8-8-1988 tot hervorming van de instellingen zijn het Vlaams Gewest, het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd geworden om, elk binnen zijn grondgebied, te bepalen welke personen in aanmerking komen om een betrekking van gesubsidieerde contractueel uit te oefenen. De gewestelijke overheden hebben daarvan gebruik gemaakt om de toegang tot het statuut van gesubsidieerde contractueel te verruimen tot nieuwe categorieën van werklozen en werkzoekenden.

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Vlaams Gewest: het besluit van de Vlaamse Regering van 27-10-1993 houdende uitvoering van voormeld Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen;
- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5-2-1998 tot bepaling van de verdelingscriteria voor de subsidies toegekend aan lokale besturen die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen;
- voor het Waals Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

3. Toegekende voordelen

5.3.304.

De plaatselijke besturen genieten voor de gesubsidieerde contractuelen:

- een premie van de gewestelijke overheid die een belangrijk deel van de loonkost dekt;
- een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, met uitzondering van:
  - o de loonmatigingsbijdrage;
  - o de bijdrage van 0,05% ten voordele van het FCUD;
  - o de bijdrage van 0,01% ten voordele van het Asbestfonds.

De RSZPPO betaalt voor rekening van gewestelijke overheid de premie uit voor de gesubsidieerde contractuelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook voor de gesubsidieerde contractuelen in het Vlaams Gewest die in het kader van een contingent-overeenkomst worden tewerkgesteld.

Voor de gesubsidieerde contractuelen in het Waals Gewest alsook voor de gesubsidieerde contractuelen in het Vlaams Gewest die in het kader van een project-overeenkomst worden tewerkgesteld betaalt de RSZPPO de premie niet uit: premiebetaling wordt uitgevoerd door de gewestelijke overheid.

B. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen

1. Betrokken werkgevers

5.3.305.

Volgende bij de RSZPPO aangesloten werkgevers komen in aanmerking voor tewerkstelling van geco's openbare besturen en de toekenning van de eruitvolgende voordelen:

- de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden;
- de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC).

2. Betrokken werknemers

5.3.306.

De categorieën van werklozen die als gesubsidieerde contractueel kunnen aangeworven worden, waren oorspronkelijk opgesomd in artikel 97, §1 van de programmawet van 30-12-1988.

Door de bijzondere wet van 8-8-1988 tot hervorming van de instellingenzijn het Vlaams Gewest, het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd geworden om, elk binnen zijn grondgebied, te bepalen welke personen in aanmerking komen om een betrekking van gesubsidieerde contractueel uit te oefenen. De gewestelijke overheden hebben daarvan gebruik gemaakt om de toegang tot het statuut van gesubsidieerde contractueel te verruimen tot nieuwe categorieën van werklozen en werkzoekenden.

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Vlaams Gewest: het besluit van de Vlaamse Regering van 27-10-1993 tot veralgemening van het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen;
- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5-2-1998 tot bepaling van de verdelingscriteria voor de subsidies toegekend aan lokale besturen die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen;
- voor het Waals Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

3. Toegekende voordelen

5.3.307.

De betrokken werkgevers genieten voor de gesubsidieerde contractuelen:

- een premie uitbetaald door de gewestelijke overheid die een belangrijk deel van de loonkost dekt;
- een vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid, met uitzondering van:
  - de bijdrage voor de sector kinderbijslag;
  - de bijdrage voor de sector beroepsziekten;
  - de bijdrage van 0,05% ten voordele van het FCUD;
  - de bijdrage van 0,01% ten voordele van het Asbestfonds.

Hoofdstuk 4. Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

A. Algemeenheden

5.3.401.

Het Fonds voor Beroepsziekten is bevoegd om aan de slachtoffers van beroepsziekten uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, aangesloten bij de RSZPPO, de voordelen toe te kennen voorzien in de wet van 3-7-1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector (= beroepsziektenregeling van de overheidssector).

Het Fonds voor Beroepsziekten verleent niet enkel tussenkomsten in de vergoedingen aan personeelsleden die effectief aangetast zijn door een beroepsziekte, die tot gevolg heeft dat het personeelslid zich in een toestand van tijdelijke arbeidsongeschiktheid of van blijvende arbeidsongeschiktheid bevindt. In beide gevallen kan de arbeidsongeschiktheid hetzij gedeeltelijk, hetzij volledig zijn.
Ook voor de personeelsleden, die wegens bedreiging door een beroepsziekte preventief verwijderd worden uit een schadelijk arbeidsmilieu, kent het Fonds tussenkomsten toe.

B. Betrokken werkgevers

5.3.402.

Alle bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke overheidsdiensten vallen onder de toepassing van de beroepsziektenregeling van de overheidssector.

C. Betrokken werknemers

5.3.403.

De beroepsziektenregeling van de overheidssector is van toepassing op

- de vastbenoemden;
- de stagedoende, tijdelijke en contractuele personeelsleden;
- de gesubsidieerde contractuelen.

De beroepsziektenregeling van de overheidssector vindt daarentegen geen toepassing op de vrijwillige brandweerlieden, de niet beschermde lokale mandatarissen, de onthaalouders en de kunstenaars die van het sociaal statuut genieten.

D. Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en bij een preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

5.3.404.

Bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid heeft

- een vastbenoemd personeelslid in de regel recht op de doorbetaling van zijn wedde gedurende de volledige duur van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte;

- een contractueel personeelslid gedurende een periode recht op gewaarborgd loon ten laste van het bestuur en ontvangt het nadien een dagelijkse vergoeding van minstens 90% van het gemiddeld dagloon.

Het bestuur betaalt de wedde, het gewaarborgd loon of de dagelijkse vergoeding aan het personeelslid en kan nadien de uitbetaalde bedragen terugvorderen van het Fonds voor Beroepsziekten ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon.

Bij een blijvende arbeidsongeschiktheid wordt een rente vastgesteld op grond van de jaarlijkse bezoldiging waarop het slachtoffer recht heeft op het tijdstip dat de beroepsziekte vastgesteld is.
Het bestuur kan de aan het personeelslid uitbetaalde rente jaarlijks terugvorderen van het Fonds voor Beroepsziekten.

Het personeelslid, dat wegens bedreiging door een beroepsziekte zijn activiteiten tijdelijk moet stopzetten in het schadelijk arbeidsmilieu en niet kan worden ingezet voor andere opdrachten, geniet tijdens de duur van de preventieve verwijdering dezelfde vergoeding als deze die wordt toegekend aan werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt ingevolge een beroepsziekte.
Het bestuur kan ook deze vergoedingen terugvorderen van het Fonds voor Beroepsziekten ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon van het personeelslid.

Wanneer het personeelslid tijdelijk van zijn werkpost verwijderd wordt en ingezet wordt voor andere opdrachten (postenmutatie), behoudt het integraal zijn bezoldiging. Er is geen tussenkomst vanwege het Fonds voor Beroepsziekten.

E. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

5.3.405.

Het personeelslid, dat in toepassing van de reglementering betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten gerechtigd is op een vergoeding wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid, is verplicht de socialezekerheidsbijdragen, te betalen voor de periode waarvoor deze vergoeding verschuldigd is.

De vergoedingen wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid toegekend aan een door een beroepsziekte getroffen personeelslid of aan een door een beroepsziekte bedreigd personeelslid zijn enkel onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen. Er zijn geen patronale socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd.
Voor de vastbenoemden dienen op deze vergoedingen wel persoonlijke en patronale pensioenbijdragen te worden betaald.

De rente, die in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid uitbetaald wordt, is volledig vrijgesteld van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen.

F. De verwijdering van een zwangere werkneemster

5.3.406.

Voor een zwangere werkneemster die tijdelijk verwijderd wordt van haar werkpost in een schadelijk arbeidsmilieu, ontvangen de lokale en provinciale besturen (sinds 1-1-2010) geen tussenkomst meer van het Fonds voor Beroepsziekten.

Aan de verwijderde contractuele personeelsleden betaalt het RIZIV via het ziekenfonds een daguitkering die gelijk is aan 78,237% van het gemiddeld dagloon. Deze daguitkering wordt toegekend voor de periode die valt tussen het begin van de zwangerschap en het begin van de zes weken die voorafgaan aan de vermoedelijke datum van de bevalling, of het begin van de acht voorafgaande weken wanneer de geboorte van een meerling is voorzien. De daguitkering is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Voor de verwijderde vastbenoemde personeelsleden wordt de wedde doorbetaald door de werkgever. De wedde is onderworpen aan persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen.

Voor de gevallen van werkverwijdering wegens zwangerschap die zich vóór 1-1-2010 voorgedaan hebben en die verband houden met een risico dat opgenomen is in de lijst van erkende beroepsziekten, blijft het Fonds voor Beroepsziekten de vergoeding verder ten laste nemen.

Titel 4 - Tewerkstellingsmaatregelen met premiebetaling (federale overheid)

Hoofdstuk 1. Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)

5.4.101.

Bij Koninklijk Besluit nr. 25 van 24-3-1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector werd voor onbepaalde tijd een Interdepartementaal Begrotingsfonds (IBF) ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet- commerciële sector opgericht.

Dit Fonds strekt ertoe tegemoetkomingen toe te kennen voor nieuwe arbeidsplaatsen in de niet-commerciële sector die resulteren uit netto-bijkomende aanwervingen en de omzetting van voltijdse arbeidsplaatsen in deeltijdse betrekkingen.

A. Betrokken werkgevers

5.4.102.

De RSZPPO betaalt ten laste van het IBF de tegemoetkomingen uit voor de betrekkingen in de openbare en private ziekenhuissector die betoelaagd worden na een erkenning door de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu. De bedragen worden toegekend aan de erkende of de gesubsidieerde ziekenhuizen zonder winstoogmerk.

B. Betrokken werknemers

5.4.103.

De nieuwe arbeidsplaatsen die in het kader van de sociale sector van het IBF gecreëerd worden, moeten verplicht worden ingevuld door bepaalde categorieën van langdurig werklozen en gerechtigden op het leefloon.

De IBF-arbeidsplaatsen staan open voor:

- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn;
- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn geweest gedurende de laatste 4 jaar;
- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 6 maanden ononderbroken het leefloon genieten;
- werkzoekenden die gedurende een ononderbroken periode van zes maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en op het ogenblik van de indienstneming het leefloon genieten.

De IBF-betrekkingen kunnen ook worden bekleed door gerechtigden op financiële sociale bijstand die de volgende voorwaarden gelijktijdig vervullen:

1. gedurende een ononderbroken periode van zes maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
2. op het ogenblik van de indienstneming financiële sociale bijstand genieten en
   - ofwel ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
   - ofwel beschikken over een verblijfsvergunning van onbepaalde duur;
   - ofwel beschikken over een verblijfsvergunning met toepassing van artikel 9, derde lid, van de wet van 15-12-1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, in zoverre de verlenging van de verblijfsvergunning onderworpen is aan de voorwaarde tewerkgesteld te zijn;
   - ofwel gerechtigd of toegelaten zijn, met toepassing van de artikelen 9 of 10 van voormelde wet van 15-12-1980 voor een bepaalde duur te verblijven in zoverre in de mogelijkheid van een verblijfsvergunning van onbepaalde duur uitdrukkelijk voorzien is.

Wat betreft de werkzoekenden die leefloon of financiële sociale bijstand genieten, worden volgende periodes gelijkgesteld met een periode van inschrijving als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling:

- de periodes tijdens welke de werkzoekende het leefloon of financiële sociale bijstand, genoot;
- een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976;
- een tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met toepassing van het Koninklijk Besluit van 9-6-1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's;
- een tewerkstelling in een erkende arbeidspost met toepassing van het Koninklijk Besluit van 8-8-1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen;
- een tewerkstelling met een startbaanovereenkomst, met toepassing van Hoofdstuk VIII van Titel II van de wet van 24-12-1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, van een werknemer die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit.

C. Premiebedrag

5.4.104.

De openbare en privé - ziekenhuizen ontvangen van de RSZPPO voor de werknemers, die zij tewerkstellen in arbeidsplaatsen gecreëerd in het kader van de sociale sector van het IBF een jaarlijkse loonpremie ten bedrage van 21.070,95 EUR voor een werknemer die voltijdse prestaties geleverd heeft gedurende het volledige kalenderjaar.

D. Onderwerping aan de socialezekerheidsbijdragen

5.4.105.

Het Koninklijk Besluit nr. 25 voorziet niet in een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de vanuit het IBF betoelaagde arbeidsplaatsen.

Dit betekent dat op het loon van de IBF-werknemers in principe de volledige werknemers- en werkgeversbijdragen verschuldigd zijn.

Hoofdstuk 2. De veiligheidscontracten

A. Algemeenheden

5.4.201.

De RSZPPO is belast met de betaling van een jaarlijkse toelage aan de door de Minister van Binnenlandse zaken aangeduide lokale besturen (via een jaarlijkse opgestelde en in het Belgisch Staatsblad gepubliceerde lijst) voor de realisatie van een programma betreffende de maatschappelijke problemen in verband met de veiligheid. Deze toelage is bestemd voor nieuwe aanwervingen.

De toelage wordt verleend aan de lokale besturen binnen de perken van de daartoe beschikbare kredieten onder de vorm:

- van een forfaitair bedrag voor de aangeduide plaatselijke besturen die een overeenkomst met de Minister van Binnenlandse zaken hebben gesloten over een programma betreffende de preventie en de vervolging van diverse vormen van criminaliteit, of
- van een toelage voor bijkomende aanwervingen:
  - voor de begeleiding van activiteiten van algemeen nut wanneer de lokale overheid hieromtrent een overeenkomst met de Minister van Justitie sluit;
  - voor de specifieke projecten betreffende de voorkoming van de criminaliteit en de opvang van de slachtoffers van de delicten waarvoor de lokale overheid een overeenkomst met de Minister van Binnenlandse zaken heeft gesloten.

B. De veiligheids- en preventiecontracten

5.4.202.

De gemeenten kunnen een forfaitaire subsidie krijgen voor de realisatie van initiatieven inzake criminaliteitspreventie waarover zij een contract met de Minister van Binnenlandse zaken hebben gesloten, wanneer één van de volgende 3 voorwaarden vervuld zijn:

- De gemeenten hebben een bevolking van meer dan 60.000 inwoners.
- De gemeenten behoren tot deze die de hoogste criminaliteitsgraad per inwoner kennen.
- De gemeenten behoren tot deze met het laagste gemiddelde inkomen per inwoner die bovendien meer dan 10.000 inwoners tellen, en hebben een criminaliteitsgraad die tot het hoogste nationaal kwartiel behoort.

Nadat de Minister van Binnenlandse zaken daartoe opdracht gegeven heeft, keert de RSZPPO de forfaitaire toelage uit aan de betrokken gemeenten.

De Minister van Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te onderzoeken of de gemeenten de voorwaarden naleven voor toekenning van de financiële tegemoetkomingen.

C. Begeleiding van alternatieve strafrechtelijke maatregelen

5.4.203.

De gemeenten die erom verzoeken kunnen een forfaitaire tegemoetkoming krijgen voor iedere bijkomende aanwerving van burgerpersoneel voor de begeleiding van bepaalde alternatieve gerechtelijke maatregelen, ter vervanging van de gevangenisstraf, voorlopige hechtenis of vervolging, voor zover de lokale overheid daartoe een overeenkomst met de Minister van Justitie heeft gesloten.

Het aangeworven personeel kan worden ingezet in de eigen diensten van de gemeente of ter beschikking gesteld van één of meer verenigingen.

De aanwerving van bijkomend burgerpersoneel geeft aanleiding tot een jaarlijkse forfaitaire tegemoetkoming die wisselt volgens de in dienst genomen personeelscategorie. Op verzoek van de Minister van Justitie worden de kredieten van de forfaitaire tegemoetkoming ter beschikking van de gemeente gesteld door de Minister van Binnenlandse zaken via de RSZPPO.

Een evaluatie- en opvolgingscommissie wordt in ieder gerechtelijk arrondissement opgericht op initiatief van de Minister van Justitie. Deze commissie heeft een advies- en toezichtsfunctie. De gemeente moet een nota ter verantwoording voorleggen aan de evaluatiecommissie. Tevens organiseert de FOD Justitie een regelmatige inspectie om te controleren of de gemeenten de voorwaarden naleven voor deze financiële tegemoetkomingen. Hij baseert zich onder meer op de hem overhandigde adviezen van de evaluatie- en opvolgingscommissies. Het Rekenhof kan ook ter plaatse controles verrichten.

D. Criminaliteitspreventie en opvang inzake drugverslaving (drugplan)

5.4.204.

De gemeenten die erom verzoeken, kunnen een forfaitaire tegemoetkoming ontvangen voor iedere bijkomende aanwerving van burgerpersoneel voor de uitvoering van een drugplan in verband met de preventie van druggerelateerde overlast en de lokale coördinatie van initiatieven inzake drugsverslaving voor zover specifieke projecten uitgewerkt worden en het voorwerp zijn van een overeenkomst ad hoc tussen de lokale overheid en de Minister van Binnenlandse zaken.

De aanwerving van bijkomend burgerpersoneel geeft aanleiding tot een jaarlijkse forfaitaire tegemoetkoming die wisselt volgens de in dienst genomen personeelscategorie.

De Minister van Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te onderzoeken of de gemeenten de voorwaarden naleven voor toekenning van de financiële tegemoetkomingen. Hij baseert zich hiertoe voornamelijk op de evaluatieverslagen die hem door de gemeenten zijn overgemaakt.

E. Financiële hulp op het vlak van veiligheid en inbraakpreventie

5.4.205.

De gemeenten kunnen een eenmalige toelage krijgen voor de realisatie van initiatieven inzake inbraakpreventie. Een overeenkomst wordt daartoe gesloten tussen de betrokken gemeente en de Minister van Binnenlandse zaken.

De subsidie wordt toegekend aan de gemeenten die de volgende voorwaarden vervullen:

- Het aantal geregistreerde inbraken op het grondgebeid van de gemeente moet gelijk zijn aan of groter dan 100 per jaar.
- De gemeente moet uit eigen middelen in een budget voorzien dat minimum de helft bedraagt van de toelage die uitgekeerd wordt door de Minister van Binnenlandse zaken.

De bedoeling van deze betoelaging is dat bepaalde steden en gemeenten de mogelijkheid krijgen tot het invoeren van een stelsel van gemeentelijke premies voor de burgers die een inspanning leveren op het vlak van inbraakpreventie.

De FOD Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te controleren of de gemeenten de voorwaarden naleven om van de financiële tegemoetkomingen te genieten.

Hoofdstuk 3. De Sociale Maribel

A. Algemeenheden

5.4.301.

Bij het Koninklijk Besluit van 18-7-2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en het raamakkoord van 16-12-2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit is een regeling ingesteld, de zogenaamde “Sociale Maribel”, die als doelstelling heeft de werkgevers die behoren tot de non-profit sector financiële middelen ter beschikking te stellen met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling.

Via de Sociale Maribel kunnen de provinciale en plaatselijke besturen een financiele tussenkomst genieten waarmee zij bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven in de sectoren van gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur. Deze financiële tussenkomst wordt toegekend door het “Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector” dat bevoegd is voor alle werkgevers van de overheidssector en dat ingesteld is bij de RSZPPO. Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel beslist over de toewijzing van de nieuwe arbeidsplaatsen bij de openbare werkgevers.

Het Fonds Sociale Maribel wordt gefinancierd met de forfaitaire bijdragevermindering Sociale Maribel, die berekend wordt voor alle werknemers die minstens halftijds tewerkgesteld zijn in een activiteit betreffende gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur bij een werkgever van de overheidssector,

en met de opbrengst van een deel van de bedrijfsvoorheffing (de laatste enveloppe wordt Fiscale Maribel genoemd). In tegenstelling tot de andere patronale bijdragevermindering wordt de Maribelvermindering niet rechtstreeks aan de werkgever toegekend doch wordt zij door de RSZPPO en de RSZ gestort in het Fonds Sociale Maribel.

Worden binnen het Fonds Sociale Maribel onder verschillende rubrieken geboekt:

- de bijdragevermindering berekend voor de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen die aangesloten zijn bij de RSZPPO;
- de bijdragevermindering berekend voor de andere dan hierboven bedoelde lokale en provinciale werkgevers;
- de bijdragevermindering berekend voor de openbare ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen die aangesloten zijn bij de RSZ;
- de bijdragevermindering berekend voor de andere dan hierboven bedoelde en bij de RSZ aangesloten werkgevers van de overheidssector;
- de bijdragevermindering die aangewend worden voor de financiering van opleidingsprojecten.

Na aftrek van de administratieve kosten worden de beschikbare middelen besteed aan het scheppen van banen in de non-profit sector.

B. Betrokken werkgevers

5.4.302.

Vallen onder de toepassing van de Sociale Maribel: de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers die een activiteit uitoefenen die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur en die derhalve personeel tewerkstellen onder de volgende NACE-codes:

55202	vakantieparken
79901	toeristische informatiediensten
84115	openbare centra voor maatschappelijk welzijn (o.c.m.w.)
85207	alfabetiseringsprogramma's ten behoeve van volwassenen
85520	cultureel onderwijs
85591	onderwijs voor sociale promotie
85592	beroepsopleiding
85601	activiteiten van centra voor leerlingenbegeleiding (c.l.b.)
86101	algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
86102	geriatrische ziekenhuizen
86103	gespecialiseerde ziekenhuizen
86104	psychiatrische ziekenhuizen
86109	overige hospitalisatiediensten
86210	huisartspraktijken
86220	praktijken van specialisten
86230	tandartspraktijken
86902	activiteiten van bloedtransfusiecentra en bloed- en organenbanken
86903	ziekenvervoer

86904	activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
86905	ambulante revalidatieactiviteiten
86906	verpleegkundige activiteiten
86907	activiteiten van vroedvrouwen
86909	overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g.
87101	rust- en verzorgingstehuizen (r.v.t.)
87109	overige verpleeginstellingen met huisvesting
87201	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
87202	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
87203	instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
87204	instellingen met huisvesting met drugs- en alkoholverslaafden
87205	activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
87209	andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alkoholverslaafden
87301	rusthuizen voor ouderen (r.o.b.)
87302	serviceflats voor ouderen
87303	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
87304	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
87309	instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap, n.e.g.
87901	integrale jeugdhulp met huisvesting
87902	algemeen welzijnswerk met huisvesting
87909	overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.
88101	activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
88102	activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
88103	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88104	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88109	overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
88911	kinderdagverblijven en crèches
88912	kinderopvang voor onthaalmoeders
88919	overige kinderopvang
88991	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88992	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88993	ambulante hulpverlening aan drugs- en alkoholverslaafden
88994	integrale jeugdhulp zonder huisvesting
88995	beschutte en sociale werkplaatsen en buurt- en nabijheidsdiensten

88996	algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
88999	andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.
90012	beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles
90021	promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen
90029	overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten
90031	scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten
90032	ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten
90041	exploitatie van schouwburgen, concertzalen en dergelijke
90042	exploitatie van culturele centra en multifunctionele zaken ten behoeve van culturele activiteiten
91011	bibliotheken, mediatheken en ludotheken
91012	openbare archieven
91020	musea
91030	exploitatie van monumenten en dergelijke toeristenattracties
91041	botanische tuinen en dierentuinen
91042	beheer en instandhouding van natuurgebieden
93110	exploitatie van sportaccomodaties
93191	activiteiten van sportbonden en –federaties
93199	overige sportactiviteiten, n.e.g.
94991	verenigingen op het vlak van jeugdwerk
94992	verenigingen en bewegingen voor volwassenen
94993	verenigingen op het vlak van ziektepreventie en gezondheidsbevordering
94999	overige verenigingen, n.e.g.

C. Betrokken werknemers en bedrag van het forfait Sociale Maribel

5.4.303.

De forfaitaire vermindering Sociale Maribel wordt berekend voor alle statutaire en contractuele personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen (zowel arbeiders als bedienden), met inbegrip van de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen, die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- een aan patronale socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon ontvangen;
- tewerkgesteld zijn in de sector gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en in de socialezekerheidsaangifte aangegeven worden onder één van de voornoemde NACE-codes;

  Opmerking: alle personeelsleden van de OCMW's kunnen onder een NACE-code Sociale Maribel vallen.
- minstens halftijds tewerkgesteld zijn (d.w.z. hetzij aangeworven zijn met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst of benoemd zijn in een minstens halftijdse betrekking, hetzij in het kwartaal minstens 50% van het aantal arbeidsuren leveren dat een voltijds werknemer verricht).

  In afwijking hiervan wordt voor een werknemer van een beschutte werkplaats de vermindering Sociale Maribel berekend indien zijn tewerkstelling minstens 33% van een voltijdse betrekking bedraagt.

De vermindering Sociale Maribel bedraagt 387,83 EUR per werknemer en per kwartaal.

D. Bedrag van de financiële tussenkomst

5.4.304.

1. Op het niveau van de werknemer

Het bedrag van de financiële tussenkomst is ten hoogste gelijk aan de brutoloonkost van de bijkomend aangeworven werknemer.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder "brutoloonkost" verstaan: het brutoloon van de werknemer, verhoogd met de verschuldigde patronale sociale-zekerheidsbijdragen. Het brutoloon omvat het loon alsook de vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

Indien de werkgever voor de werknemer een vermindering van patronale bijdragen, andere dan de vermindering Sociale Maribel, geniet, wordt deze in mindering gebracht.

Overeenkomstig het raamakkoord van 16-12-2003 is het bedrag van de financiële tussenkomst voor de besturen, andere dan ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, vastgesteld op maximum 28.489,56 EUR per jaar (= 7.122,39 EUR per kwartaal) voor een voltijds contractueel werknemer en op maximum 33.249 EUR (= 8.312,25 EUR per kwartaal) voor een voltijds statutair werknemer.

Indien de totale brutoloonkost van de werknemer groter is dan het maximumbedrag, wordt het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft beperkt tot het toepasselijke maximumbedrag.

Indien de totale brutoloonkost kleiner is dan het maximumbedrag, is het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft, gelijk aan de reële brutoloonkost.

2. Op het niveau van de werkgever

Op het niveau van de werkgever wordt de financiële tussenkomst Sociale Maribel als volgt vastgelegd: het aantal voltijdse equivalenten toegewezen aan de werkgever, vermenigvuldigd met het toepasselijke maximumbedrag per werknemer.

E. Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling

5.4.305.

1. Aanvraag voor financiële tussenkomst

De werkgever die aanspraak wil maken op de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel kan **een aanvraag indienen door middel van een aanvraagformulier** dat kan gedownload worden op de website van de RSZPPO (www.rszppo.fgov.be).

Deze aanvraag moet het advies bevatten van de representatieve vakorganisaties. Indien een vakorganisatie niet vertegenwoordigd is bij het bestuur, dient deze laatste zich tot het provinciale of nationale niveau te wenden om de vereiste goedkeuring te bekomen.

Wordt als representatief beschouwd om in een sectoraal of particulier comité te zetelen, elke organisatie die zetelt in het comité van de federale, gemeenschaps- of gewestelijke overheidsinstellingen, of het comité van de provinciale of lokale overheidsinstellingen.

Bij toekenning van de financiële tegemoetkoming verbindt de werkgever er zich toe om de aangegane tewerkstellingsverbintenis na te komen binnen een periode van 6 maanden te rekenen vanaf de maand nadat de positieve beslissing van het Beheerscomité betekend werd.

De termijn van 6 maanden wordt verminderd tot 3 maanden wanneer door een verhoging van het bedrag van de bijdragevermindering bijkomende middelen ter beschikking worden gesteld aan de werkgevers.

De aanwervingen ten gevolge van de beslissing van het Beheerscomité mogen niet plaatsvinden vóór de datum van goedkeuring van de aanvraag.

2. Beperking inzake (co-)financiering van de middelen Sociale Maribel
De loonkost van de werknemers, waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met middelen Sociale Maribel, mag op jaarbasis niet hoger zijn dan 64.937,84 EUR voor een voltijdse werknemer. Werknemers waarvan de loonkost deze grens overschrijdt, komen niet in aanmerking voor een toelage vanuit de Sociale Maribel.

Het bedrag van de loonkost is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het geïndexeerd bedrag bedraagt 76.087,67 EUR voor het jaar 2011.

Indien de jaarlijkse loonkost van de aangeworven werknemer meer dan 76.087,67 EUR beloopt, vordert het Fonds Sociale Maribel de tegemoetkoming terug die aangewend werden voor de financiering van de tewerkstelling van de betrokken werknemer.

De loonkost van de werknemers, die aangeworven zijn in het kader van de Sociale Maribel, mag daarenboven in principe uitsluitend gedragen worden door de middelen die voortvloeien uit de tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel.

In afwijking hiervan mogen Sociale Maribel middelen aangewend worden voor de financiering van bijkomend aangeworven werknemers, waarvan de loonkost reeds gedeeltelijk gesubsidieerd wordt vanuit een andere regeling. Deze cofinanciering is evenwel enkel mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. Het bestuur moet bij de aanvraag voor een financiële tussenkomst van het Fonds de cofinanciering aan de RSZPPO melden en bovendien duidelijk maken dat de loonkost van de werknemer bij voltijdse tewerkstelling op geen enkel moment in zijn loopbaan hoger zal zijn dan 76.087,67 EUR.
2. Het bestuur moet, zodra mogelijk, de naam, voornaam en het rijksregisternummer van de werknemer voor wie de toelating tot cofinanciering aangevraagd wordt, mededelen aan de RSZPPO.

Indien het bestuur beide voormelde verplichtingen niet nakomt, wordt de financiële tussenkomst voor het betrokken kalenderjaar door het Fonds Sociale Maribel teruggevorderd.

3. In dienst te nemen werknemers
De werknemers die in dienst genomen worden, moeten eveneens tewerkgesteld worden in een activiteit die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappe-

lijke dienstverlening en/of cultuur en moeten derhalve in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden met één der betrokken NACE-codes.

De taak van de in dienst genomen werknemers is:
- de werkdruk verlagen;
- de intensiteit en de kwaliteit van de zorgen en de hulp verbeteren, en het comfort van de patiënten of de cliënten verbeteren.

De bijkomend aangeworven werknemers zijn bedoeld voor de versterking van bestaande diensten. De middelen kunnen niet gebruikt worden voor de oprichting van nieuwe diensten.

Voor het jaar 2011 heeft het Fonds
- de nieuwe arbeidsplaatsen in het kader van de Fiscale Maribel bij voorrang toegekend aan de OCMW's en de verenigingen voor initiatieven in de strijd tegen armoede;
- de nieuwe arbeidsplaatsen in het kader van de Sociale Maribel bij voorrang toegekend aan diensten die in contact staan met de bevolking.

4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling
De financiële tussenkomsten moeten integraal worden aangewend om bijkomende tewerkstelling te creëren in activiteiten die betrekking hebben op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur.

Wordt niet beschouwd als het creëren van bijkomende tewerkstelling zoals bedoeld in de Sociale Maribel-regeling, een effectieve toename van het personeelsbestand ten gevolge van een fusie, van een overname van een andere instelling of van een verhoging van de subsidiëring toegekend door de bevoegde overheid.

Deze bijkomende tewerkstelling moet gerealiseerd worden onder de vorm van een toename van het totale arbeidsvolume van de werkgever dat gelijk is aan de som van de arbeidsvolumes van elk van zijn werknemers.
Bij de berekening van het arbeidsvolume van de werknemers wordt rekening gehouden met de werkelijke arbeidsdagen en -uren en met de gelijkgestelde afwezigheidsdagen en -uren die al dan niet door de werkgever worden bezoldigd. De niet gelijkgestelde arbeidsdagen en -uren, worden niet meegeteld in de berekening van het arbeidsvolume.

Het arbeidsvolume wordt berekend volgens de formule waarbij hernomen wordt:

- in de teller: de in de socialezekerheidsaangifte vermelde prestaties, uitgedrukt in uren, met uitzondering van de niet gelijkgestelde arbeidstijdgegevens (= alle prestatiecodes in de DmfAPPL-aangifte, behalve de codes 30 en 301);
- in de noemer: het aantal uren per week van de maatpersoon vermenigvuldigd met 13.

Het arbeidsvolume van een kalenderjaar wordt vergeleken met het arbeidsvolume van het referentiejaar 2005. Het arbeidsvolume van het bestuur moet, indien het bedrag van de door het Fonds uitbetaalde tegemoetkomingen ongewijzigd is

gebleven in vergelijking met het jaar 2005, voor elk van de volgende jaren minstens gehandhaafd blijven op het niveau van het jaar 2005. Bij een toename of vermindering van deze voordelen zal het arbeidsvolume van het bestuur proportioneel aan het bedrag ervan moeten stijgen respectievelijk mogen dalen.

De controle van het personeelsbestand geschiedt uitsluitend op basis van de NACE-codes die onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen. Om een correcte vergelijking te kunnen maken dienen de werknemers zowel in de referentieperiode als in de te beoordelen kwartalen op dezelfde manier aangegeven te worden.

F. Modaliteiten

5.4.306.

1. Betaling van de financiële tussenkomsten
De tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel wordt gestort na ontvangst van de DmfAPPL van het kwartaal waarop de tussenkomst betrekking heeft. De betaling geschiedt in twee fasen. In een eerste fase wordt een voorschot gestort gelijk aan 80% van de tussenkomst die verschuldigd is voor het kwartaal. De storting moet gebeuren tegen het einde van de maand die volgt op de maand van de aangifte. Het saldo wordt betaald na controle door de RSZPPO van de tewerkstellingsverbintenis en de loonkost, uiterlijk tegen het einde van de derde maand volgend op de maand waarin de aangifte is ingediend.

2. Intrekking of wijziging
Indien een werkgever zijn aanvraag om een financiële tegemoetkoming op een bepaald moment wenst in te trekken of te wijzigen, dient dit bij aangetekend schrijven te worden meegedeeld aan de RSZPPO.

Met deze intrekking of wijziging zal vanaf de eerste dag van het volgend kwartaal rekening gehouden worden.

3. Terugvorderingen
De niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting heeft tot gevolg dat de ter beschikking gestelde Sociale Maribel middelen geheel of gedeeltelijk teruggevorderd zullen worden bij het bestuur.

Tevens wordt er gecontroleerd of de financiële tegemoetkoming die werd toegekend voor het voorafgaande jaar de loonkost niet overschrijdt van de werknemers aangeworven in het kader van de Sociale Maribel. Zo ja, dan wordt het verschil teruggevorderd.

Hiertoe werd een Terugvorderingsfonds opgericht dat gespijsd wordt met de opbrengst van de teruggevorderde financiële tussenkomsten.

Worden binnen het Terugvorderingsfonds onder verschillende rubrieken geboekt:

- de terugvorderingen ten laste van de overheidswerkgevers die bij de RSZPPO aangesloten zijn;
- de terugvorderingen ten laste van de overheidswerkgevers die bij de RSZ aangesloten zijn.

4. Syndicale informatie

Iedere werkgever is verplicht volgende gegevens mede te delen aan de representatieve werknemersorganisaties:

- een kopie van de beslissing van het Fonds Sociale Maribel met de vermelding van de datum van inwerkingtreding;.
- de namen, functies en arbeidsregimes van de aangeworven werknemers.

G. De ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen

5.4.307.

In de sector van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingsinstellingen is het bedrag van de financiële tussenkomst vastgelegd op maximum 33.249 EUR per jaar (= 8.312,25 EUR per kwartaal) voor een voltijds tewerkgestelde werknemer. Voor een logistiek assistent is het bedrag vastgesteld op 29.202,84 EUR per jaar (= 7.300,71 EUR per kwartaal).

In vergelijking met het algemene stelsel zijn er twee grote verschillen te vermelden:

- De NACE-codes spelen geen enkele rol voor de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen.
- 80,57 EUR van de "theoretische" vermindering per werknemer en per kwartaal moet worden besteed aan de indienstneming van logistiek assistenten. Met het saldo kunnen de werkgevers werknemers in andere functies in dienst nemen.

Voor het jaar 2011 heeft het Fonds voorrang gegeven aan de aanwerving van administratief en ondersteunend personeel binnen de zorgeenheden.

H. Het opleidingsproject tot verpleegkundigen

5.4.308.

Het opleidingsproject, voorzien in de ministeriële omzendbrief van 18-7-2000 betreffende het opleidingsproject tot verpleegkundige in de 'federale' gezondheidssectoren waarin het raamakkoord van 26-7-2000 wordt toegelicht, biedt onder bepaalde voorwaarden, aan een aantal werknemers aangegeven door de werkgever onder de NACE-codes 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.903, 86.904, 86.905, 86.906, 86.907, 86.909, 87.101, 87.301 en 87.302 de mogelijkheid om, met behoud van loon, een opleiding tot bachelor in de verpleegkunde of gebrevetteerde verpleegkundige te volgen van maximum 3 jaar.

De loonkost van de werknemer die de opleiding volgt, wordt tijdens de opleidingsduur door de werkgever ten laste genomen. De werknemer die deze vorming volgt, dient vervangen te worden. De financiering van de vervanging wordt verzekerd door het Fonds Sociale Maribel.

I. Toegelaten cumulaties

5.4.309.

Per werknemer die het recht opent op de Sociale Maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de Sociale Maribel. In

afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor de andere verminderingen GEEN rekening worden gehouden met dit forfaitaire bedrag.

De vermindering van de Sociale Maribel is **cumuleerbaar** met:

- de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden;
- de doelgroepvermindering voor jonge werknemers;
- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen.

De vermindering van de Sociale Maribel is **niet cumuleerbaar** met:

- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen, wordt het bedrag van de Sociale Maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellinglijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (μ / μ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de Sociale Maribel vallen.

DEEL 6: RICHTLIJNEN VOOR HET INVULLEN VAN DE AANGIFTEN

Titel 1 - Inleiding

6.1.101.

In dit deel wordt uitgelegd hoe de DimonAPPL en de DmfAPPL moet worden ingevuld. Deze onderrichtingen moeten worden samen gelezen met de glossaria DimonAPPL en DmfAPPL, 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 aangiften moet vermelden en van de principes die de aangiften beheersen. Deze uitleg is dus geldig ongeacht de wijze waarop u de aangiften doet.

Titel 2 – Richtlijnen voor het invullen van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (DimonaPPL)

Hoofdstuk 1. Inleiding

6.2.101.

De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling voor de **provinciale en plaatselijke besturen** of DimonaPPL is de elektronische aangifte waarbij een bij de RSZPPO aangesloten werkgever de socialezekerheidsinstellingen ervan in kennis stelt dat hij een werknemer aanwerft of dat een werknemer bij hem uit dienst treedt.

De DimonaPPL-aangifte heeft tot doel het begin en het einde van een arbeidsrelatie tussen een werknemer en een werkgever onmiddellijk te melden aan de socialezekerheidsinstellingen. Het letterwoord **DIMONA** (Déclaration IMmédiate – ONmiddellijke Aangifte) verwijst naar deze doelstelling.

De aangiften, doorgestuurd door de werkgever en aanvaard door de RSZPPO, zijn de basis voor de opmaak van een databank met alle relaties tussen werkgever en werknemer. Ze zijn consulteerbaar in een beveiligde omgeving, gekend als het "Personeelsbestand".

Hoofdstuk 2.Toepassingsgebied van de aangifteplicht

A. Werkgevers

6.2.201.

De DimonaPPL-aangifte is verplicht voor alle provinciale en plaatselijke overheidsdiensten die personeelsleden in dienst hebben.

Bij het niet respecteren van deze verplichting, voorziet artikel 12bis van het KB van 5-11-2002 de toepassing van strafsancties.

Een plaatselijk of provinciaal bestuur dat voor de eerste maal één of meer personeelsleden in dienst neemt, moet zich eerst inschrijven in het werkgeversrepertorium van de RSZPPO alvorens het een DimonaPPL-aangifte kan uitvoeren.

B. Werknemers

6.2.202.

Een DimonaPPL-aangifte moet gebeuren voor alle personeelsleden die een arbeidsrelatie hebben met de werkgever. Het toepassingsgebied van de DimonaPPL-aangifte is ruimer dan de DmfaPPL en valt in feite samen met de reglementering inzake sociale documenten. De verplichting tot een DimonaPPL-aangifte geldt zowel voor het statutair als voor het contractueel personeel. Ook indien de tewerkstelling van een personeelslid niet leidt tot bijdragebetaling in de socialezekerheidsregeling voor de werknemers, is een DimonaPPL-aangifte verplicht.

De werkgever dient **een DimonaPPL-aangifte** te verrichten voor:

- de personeelsleden die in het buitenland wonen;
- de jongeren die tewerkgesteld worden tijdens de periode van deeltijdse leerplicht;
- de jongeren die tewerkgesteld worden met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing (bijvoorbeeld brugprojecten);
- de studenten;
- de vrijwillige brandweerlieden;
- de werknemers aangeworven in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet;
- de niet beschermde lokale mandatarissen;
- de werknemers met een kort contract (bijvoorbeeld hostessen, stadsgidsen, modellen…);
- de werknemers die door een andere werkgever ter beschikking gesteld zijn en die een bijkomende vergoeding ontvangen van het plaatselijk of provinciaal bestuur;
- de personeelsleden van de onderwijsinstellingen die:
  - ofwel geen gesubsidieerde wedde (van de Gemeenschap) ontvangen en enkel niet gesubsidieerde prestaties voor het bestuur verrichten (bijvoorbeeld een niet gesubsidieerd lesambt) of
  - ofwel naast een gesubsidieerde wedde vergoedingen van het bestuur ontvangen voor bijkomende prestaties, andere dan toezicht in het kleuter en lager onderwijs en busbegeleiding (bijvoorbeeld een bijkomend niet gesubsidieerd lesambt of een vergoeding voor prestaties in de schoolbibliotheek).

Al deze werknemers moeten eveneens op de driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte (DmfAPPL) vermeld worden.

Er moet ook een **DimonaPPL-aangifte** verricht worden voor de stagiairs die een **individuele beroepsopleiding** volgen en die niet vermeld moeten worden op de DmfAPPL.

Er moet **geen DimonaPPL-aangifte** verricht worden voor:

- de **monitoren en animatoren** die gedurende maximaal 25 arbeidsdagen per kalenderjaar mogen worden tewerkgesteld in socio-culturele en sportactiviteiten met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen.

  Opgelet: opdat deze vrijstelling van toepassing zou zijn, moet vóór elke tewerkstelling een elektronische aangifte worden gedaan bij de Sociale Inspectie.
- de **beschermde lokale mandatarissen**;
- de **personeelsleden van de onderwijsinstellingen** die gesubsidieerde prestaties (bijvoorbeeld een gesubsidieerd lesambt) verrichten en voor wie een aangifte van indiensttreding gebeurde in **Dimona bij de RSZ**, indien deze personeelsleden van het plaatselijk of provinciaal bestuur:
  - enkel een weddencomplement voor de gesubsidieerde prestaties ontvangen (bijvoorbeeld een diplomavergoeding of anciënniteitstoelage);

- o uitsluitend van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoedingen voor toezicht in het kleuter- en lager onderwijs of voor begeleiding in het leerlingenvervoer ontvangen.

Deze monitoren/animatoren, de beschermde mandatarissen en de personeelsleden van de onderwijsinstellingen moeten wel vermeld worden op de DmfAPPL.

Er moet **geen DimonaPPL-aangifte** worden ingediend voor:

- de vrijwilligers waarvan de vergoedingen vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen (artikel 10 van de wet van 3-7-2005);
- de kunstenaars die artistieke prestaties leveren of artistieke werken verrichten in het kader van de kleine vergoedingsregeling (artikel 17sexies van het KB van 28-11-1969);
- twee categorieën van stagiairs:
  - o de stagiairs voor arbeidsprestaties uitgevoerd bij een werkgever in het kader van een opleiding die hij volgt in een door de bevoegde gemeenschap of het bevoegde gewest ingerichte, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstelling of opleidingscentrum, voor zover de totale duur van deze arbeidsprestaties zestig dagen bij eenzelfde werkgever of stagemeester niet overschrijdt in de loop van een school- of academiejaar wat de onderwijsinstellingen betreft of in de loop van een burgerlijk jaar wat de opleidingscentra betreft;
  - o de stagiairs voor arbeidsprestaties geleverd in het kader van een stage waarvan de duur expliciet is vastgesteld door de bevoegde overheid binnen het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma, getuigschrift of bewijs van beroepsbekwaamheid.

Deze personen worden niet vermeld op de DmfaPPL.

Hoofdstuk 3. Kanalen (procedure)

A. Procedure

6.2.301.

De DimonaPPL-aangiften moeten verplicht via elektronische weg ingediend worden, in de vorm en volgens de modaliteiten bepaald door de RSZPPO.

De DimonaPPL-aangiften kunnen enkel ingediend worden met volgende communicatiekanalen:

- via internet;
- via batch of gestructureerde berichten.

Een DimonaPPL kan **niet** met een SMS (via GSM) of een vocale server verstuurd worden.

De werkgever kan vrij kiezen welk kanaal hij gebruikt voor het verrichten van de DimonaPPL-aangifte. Ook voor eventuele wijzigingen van de aangifte kan eender welk kanaal gebruikt worden. Het speelt dus geen rol via welk kanaal de oorspronkelijke aangifte doorgestuurd werd.

Specifieke informatie over het verrichten van een DimonaPPL-aangifte kan bekomen worden bij de dossierbeheerder van het bestuur.

B. Internetapplicatie

6.2.302.

De portaalsite van de sociale zekerheid biedt de mogelijkheid om de aangifte met PC te doen op een eenvoudige interactieve manier. De werkgever moet (in een beveiligde toepassing) alle gevraagde gegevens ingeven.

De internetapplicatie is de meest optimale en gebruiksvriendelijke oplossing indien slechts een beperkt aantal DimonaPPL-aangiften verricht moeten worden.

C. Gestructureerde berichten (via batch)

6.2.303.

De DimonaPPL-aangiften kunnen ook worden doorgestuurd onder de vorm van gestructureerde berichten, door middel van bestandsoverdracht.

Voor het opmaken van deze gestructureerde berichten is een handleiding opgesteld, die alle velden van het bericht beschrijft. De handleiding bevat de instructies bestemd voor de technici (informatici en anderen) die belast zijn met de ontwikkeling.

Voor het elektronisch overmaken van de DimonaPPL-aangiften via bestandsoverdracht kan de werkgever gebruik maken van de toepassing MQ-Series. De toegang tot het extranet van de sociale zekerheid via MQ-Series wordt verzorgd door een access-server (MQLink) of door de netwerken Publilink en Vera. De werkgever kan echter ook gebruik maken van FTP en van netwerken zoals 'Isabel'.

De verzenders zijn verplicht om de gestructureerde berichten, ongeacht hun vorm, te voorzien van een digitale handtekening. Deze handtekening neemt de vorm aan van een digitaal certificaat dewelke kan worden aangevraagd bij zowel Belgacom als GlobalSign.

De aangifte via gestructureerde berichten is aangewezen voor een werkgever die wekelijks enkele tientallen meldingen moet doorsturen. De werkgever die verwacht dat het aantal aangiften voldoende hoog zal liggen om in deze techniek te investeren, kan meer informatie inwinnen bij zijn dossierbeheerder.

Hoofdstuk 4. Soorten aangiftes

A. Aangifte van indiensttreding van een personeelslid ("indienstmelding")

6.2.401.

De aangifte van een indiensttreding of *indienstmelding* moet worden verricht uiterlijk op het moment waarop het personeelslid begint te werken.

De melding kan uiteraard ook vroeger geschieden, zolang de werkgever er maar voor zorgt dat elk van zijn personeelsleden opgenomen is in de DimonaPPL-aangifte, ten laatste op het ogenblik waarop het personeelslid arbeidsprestaties begint te leveren.
Als "datum van indiensttreding" wordt de datum vermeld waarop de contractuele of juridische band met de werknemer start. Het moment waarop de aangifte verricht wordt en de mee te delen datum van het begin van de arbeidsrelatie, stemmen dus niet noodzakelijk overeen.
Voorbeeld:
Een werknemer treedt in dienst bij een plaatselijk bestuur op 1 januari. De arbeidsrelatie begint op 1 januari. Indien de eerste werkdag 2 januari is, moet de DimonaPPL-aangifte uiterlijk op die dag doorgestuurd worden en moet de werkgever als datum van indiensttreding 1 januari vermelden. De indienstmelding mag echter ook vroeger doorgestuurd worden, bijvoorbeeld in de loop van de maand december.

Voor de aangifte van een **statutair personeelslid** wacht het bestuur niet op het formeel benoemingsbesluit, maar meldt de indiensttreding ten laatste op het moment waarop het personeelslid zich bij hem aanbiedt. De werkgever mag dus niet wachten tot de datum van indiensttreding (dit is de datum waarop de juridische band met het personeelslid begint) officieel vaststaat.

Indien het bestuur met een **contractueel personeelslid** waarmee het reeds verbonden is door een arbeidsovereenkomst die niet beëindigd wordt, een tweede arbeidsovereenkomst afsluit voor een bijkomende tewerkstelling, moet er geen nieuwe indiensttreding gemeld worden. Bij het afsluiten van de tweede arbeidsovereenkomst bestaat er al een arbeidsrelatie tussen het personeelslid en het bestuur. Ingevolge de indienstmelding bij het afsluiten van de eerste arbeidsovereenkomst is deze arbeidsrelatie reeds geregistreerd in het Dimona-systeem.

Indien het bestuur een indienstmelding doet voor een contractueel personeelslid dat aangeworven is met een *arbeidsovereenkomst van bepaalde duur*, mag het bij de indienstmelding ook reeds de datum "uit dienst" melden.

Indien de aangifte betrekking heeft op een *studentenovereenkomst* of een *Individuele BeroepsOpleiding (IBO)*, moet de datum "uitdienst" verplicht gemeld worden bij de indiensttreding.

Indien het bestuur de datum "uit dienst" meedeelt bij de indienstmelding, hoeft nadien geen aparte uitdienstmelding meer verricht worden. Indien echter later blijkt dat de opgegeven datum "uit dienst" niet de juiste is, moet de oorspronkelijke aangifte gewijzigd worden volgens de regels die hierna uitgelegd worden.

Indien een werknemer een contract van bepaalde duur heeft, maar na verloop van dit contract in dienst blijft ingevolge het afsluiten van een nieuw contract, is alleen een nieuwe aangifte nodig indien er bij de oorspronkelijke aangifte een "uitdienstmelding" opgegeven werd. De "datum indienst" van de nieuwe aangifte is dan de dag die volgt op de eerder meegedeelde datum uit dienst.

B. Aangifte van uitdiensttreding van een personeelslid ("uitdienstmelding")

6.2.402.

De datum van uitdiensttreding is de laatste dag van de arbeidsrelatie.
Voorbeeld:
Een personeelslid dat in dienst is tot eind maart, wordt uit dienst gemeld op 31 maart. Indien 31 maart valt tijdens een weekend of op een feestdag, dan is de datum uitdienst niet 1 of 2 april, maar de laatste dag waarop het personeel in dienst is.

De aangifte van een uitdiensttreding of *uitdienstmelding* moet verricht worden ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de juridische band tussen het bestuur en het personeelslid wordt verbroken. Het gaat dus om de datum waarop het personeelslid juridisch gezien niet langer in dienst is.

Deze regel is eveneens van toepassing in het geval de prestaties doorlopen tot de dag die volgt op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. Gelet op het principe van de eenheid van prestatie, is de datum uit dienst die moet meegedeeld worden die van de laaste dag gedekt door de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de datum uit dienst, die moet meegedeeld worden voor een werknemer wiens arbeidsovereenkomst eindigt op 15 juli maar die zijn prestaties beëindigt op 16 juli om 2 uur 's morgens, 15 juli is.

De werkgever moet deze melding doen voor elke uitdiensttreding.

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

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

Schorsingen in de uitvoering van de arbeidsprestaties zijn geen uitdiensttreding en geven geen aanleiding tot een uitdienstmelding. Bij deze schorsingen of afwezigheden - ook al zijn zij van lange duur - wordt de juridische band tussen het personeelslid en het bestuur immers niet verbroken.

Aldus hoeft de werkgever geen uitdienstmelding te verrichten bij afwezigheid van een personeelslid wegens o.a. verlof zonder wedde, volledige loopbaanonderbreking, disponibiliteit en afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden.

Indien een werknemer overschakelt van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling (of vice versa) blijft de arbeidsrelatie bestaan. Er is geen uitdienstmelding, indienstmelding of wijziging van de eerder gedane aangifte nodig.

C. De wijziging van een gedane aangifte

6.2.403.

Een wijziging van een eerder gedane aangifte kan slechts in twee gevallen:

*1. de opgegeven datum van indiensttreding is niet correct; de werkelijke datum ligt **vroeger** in de tijd.*

De werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor het melden van een indiensttreding, dus ten laatste op het ogenblik waarop het personeelslid in dienst treedt.
Als daarentegen de werkelijke datum **later** is, dan is het niet mogelijk om de aangifte te wijzigen. In dat geval moet de aangifte geannuleerd worden, en moet een nieuwe aangifte in dienst gebeuren door de werkgever.

*2. de opgegeven datum van uitdiensttreding is niet correct; de werkelijke datum ligt **vroeger** in de tijd.*
In dat geval moet de werkgever de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor het melden van een uitdiensttreding, dus ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de juridische band tussen het bestuur en het personeelslid wordt verbroken.
Als daarentegen de werkelijke datum van uitdiensttreding **later** is dan de meegedeelde datum, dan mag er noch gewijzigd, noch geannuleerd worden. In dat geval moet er een nieuwe aangifte gebeuren met als begindatum de dag die volgt op de eerder (verkeerdelijk) meegedeelde einddatum.

D. De annulatie van een gedane aangifte

6.2.404.

De annulatie verwijdert de hele DimonaPPL-relatie. Dit betekent dat een geheel van aangiften die betrekking hebben op een arbeidsrelatie geannuleerd worden: indienstmelding, uitdienstmelding en eventuele wijzigingen.

In principe kan een annulatie – die moet gebeuren uiterlijk op de meegedeelde datum van indiensttreding – enkel worden gedaan om een indienstmelding teniet te doen in het geval de werknemer niet begint te werken. Als hij op een andere dag toch begint te werken, dan moet er een nieuwe indienstmelding gebeuren.

In de praktijk kan eveneens een annulatie uitgevoerd worden voor:

- onterecht gedane aangiften (bijvoorbeeld voor een categorie van werknemers waarvoor er geen DimonaPPL-verplichting is);
- het verwijderen van dubbele DimonaPPL-relaties (indien eenzelfde DimonaPPL-relatie zich meermaals in het personeelsbestand bevindt).

Hoofdstuk 5. Gevraagde gegevens

A. De identificatie van de werkgever

6.2.501.

De werkgever wordt geïdentificeerd aan de hand van het uniek ondernemingsnummer.

Een plaatselijk of provinciaal bestuur dat een DimonaPPL verricht voor een personeelslid van een onderwijsinstelling moet het eigen identificatienummer doorgeven (en niet het identificatienummer van de onderwijsinstelling).

B. De identificatie van het personeelslid

6.2.502.

De werknemer wordt geïdentificeerd aan de hand van:

- het identificatienummer van de werknemer bij de sociale zekerheid (INSZ-nummer) - dit nummer staat in de rechterbovenhoek van de sociale identiteitskaart (SIS-kaart);
- of, indien de werknemer niet beschikt over de gegevens van de SIS-kaart, de andere identificatiegegevens die worden gevraagd. Deze identificatiegegevens bevinden zich op de identiteitskaart van de werknemer.

Indien de werkgever aangifte doet voor een personeelslid dat nog geen SIS-kaart heeft, dan zal dat vermeld worden op de DimonaPPL-notificatie die de RSZPPO terugzendt. De werkgever moet een kopie van dit bericht aan zijn personeelslid geven, dat zich dan tot een Belgische mutualiteit van zijn keuze moet wenden om een SIS-kaart aan te vragen.

C. De hoedanigheid van het personeelslid

6.2.503.

Bij de aangifte wordt ook gevraagd om de hoedanigheid van het personeelslid op te geven. De werkgever duidt bij de "aard werknemer" aan indien het aangegeven personeelslid:

- een gewone werknemer is;
- tot een onderwijsinstelling behoort;
- een student is;
- een individuele beroepsopleiding volgt.

Als **personeel van de onderwijsinstellingen** worden zowel het onderwijzend personeel als het administratief en technisch personeel bedoeld.

Een **student** is iemand die aangeworven wordt met een specifieke arbeidsovereenkomst voor studenten. Voor een student moet er altijd een DimonaPPL-aangifte gebeuren. Het doet er niet toe of er voor de student al dan niet gewone socialezekerheidsbijdragen betaald worden. Enkel de aard van de overeenkomst is hier belangrijk. Ook studenten die tewerkgesteld worden voor een termijn langer dan 23 dagen buiten de zomermaanden, of voor een termijn van langer dan 23 dagen tijdens de zomervakantie, worden in de DimonaPPL-aangifte als student aangeduid.

Bij de indienstmelding moet de plaats waar de student wordt tewerkgesteld, precies opgegeven worden. Voorheen moest een werkgever een kopie van deze overeenkomst opsturen naar de inspectie der sociale wetten. Deze verplichting verdwijnt door de invoering van de DimonaPPL-aangifte, **indien** de werkgever bij de indienstmelding de plaats opgeeft waar de student wordt tewerkgesteld. **Het is dus van het grootste belang dat de correcte plaats van tewerkstelling wordt opgegeven.**

Indien de student niet tewerkgesteld wordt op het adres dat de werkgever aan de RSZPPO heeft doorgegeven als zijnde het officiële adres van het bestuur, dan

moet het adres ingevuld worden waar de student fysiek zal tewerkgesteld zijn. Indien de student wel tewerkgesteld zal worden op het officiële adres van de overheidsdienst, duidt de werkgever dit aan zonder dat hij verdere gegevens moet invullen.

Een overeenkomst voor **individuele beroepsopleiding in de onderneming** kan afgesloten worden met een werkzoekende, ingeschreven bij de VDAB, Actiris of de FOREM. De opleiding duurt minimum één maand en maximum zes maanden. De werkzoekende verwerft door praktijkervaring een beroepsbekwaamheid en ontvangt een productiviteitspremie (van de VDAB, Actiris of de FOREM). De werkgever verbindt er zich toe om de betrokkene onmiddellijk na het einde van de opleiding een arbeidsovereenkomst te verstrekken.

Vooraleer een werkzoekende een individuele beroepsopleiding in de onderneming aanvangt, moet de werkgever niet alleen een "DimonaPPL in dienst" verrichten, maar ook de "aard van de werknemer" aanduiden. De werkgever moet de werkzoekende die de opleiding volgt, niet vermelden op de DmfAPPL.

Bij het einde van de individuele beroepsopleiding wordt er een "DimonaPPL in dienst" als gewone (contractuele) werknemer uitgevoerd. De prestaties en het loon van deze contractuele werknemer moeten wel vermeld worden op de DmfAPPL.

Hoofdstuk 6. Wat gebeurt er verder met de aangifte?

6.2.601.

Van zodra een DimonaPPL-aangifte bij de RSZPPO binnenkomt, wordt een ontvangstbewijs verstuurd. Dit ontvangstbewijs wordt meegedeeld onder de vorm van een nummer (= "**ontvangstbewijsnummer"**) en bezorgd langs dezelfde weg als deze waarlangs de aangifte werd gedaan:

- via internet: het bericht verschijnt enkele seconden na het verzenden van de aangifte op het scherm en bevestigt voor de webgebruikers dat de aangifte goed is aangekomen;
- via batch of gestructureerde berichten: de RSZPPO verstuurt een elektronisch bericht met het ticketnummer (= identificatienummer van het bestand) en het statuut van het bestand (= aanvaard of geweigerd afhankelijk van de leesbaarheid van het bestand).

Het ontvangstbewijsnummer geldt als bewijs dat de RSZPPO de DimonaPPL-aangifte goed ontvangen heeft. Aan de hand van dit nummer kan de originele aangifte worden getraceerd.

Na ontvangst van de DimonaPPL-aangifte wordt zij verwerkt. Zo wordt onder andere de juistheid van de identificatiegegevens nagegaan en wordt aan elke dienstbetrekking een uniek nummer (= "**DimonaPPL-nummer"**) toegekend.

Bij een indienstmelding via de internetapplicatie is dit nummer hetzelfde als het nummer van het ontvangstbewijs. Bij het doorsturen van aangiften via bestandsoverdracht worden meerdere DimonaPPL-nummers gegenereerd: één nummer per arbeidsrelatie die opgenomen is in het gestructureerde bericht.

Ten hoogste tien werkdagen later ontvangt het bestuur een **DimonaPPL-notificatie** waarin de overgemaakte gegevens worden hernomen, vervolledigd en/of aangepast.
De DimonaPPL-notificatie geldt voor de werkgever als het wettelijk bewijs dat de aangifte correct werd uitgevoerd.
Na ontvangst van de DimonaPPL-notificatie heeft de werkgever vijf werkdagen de tijd om de in het bericht vermelde gegevens te betwisten. Na het verstrijken van deze termijn worden zij als definitief beschouwd.

Voor de betwisting moet een bestuur contact opnemen met zijn dossierbeheerder bij de RSZPPO.

Let op:
Een werkgever die aangesloten is bij een Full Service Secretariaat, ontvangt

- geen DimonaPPL-notificatie als het Full Service Secretariaat . de DimonaPPL indient;
- een DimonaPPL-notificatie als hijzelf de DimonaPPL indient.

Een werkgever die aangesloten is bij een dienstverlener, ontvangt altijd de DimonaPPL-notificaties.

Een werkgever kan altijd alle gegevens consulteren in zijn personeelsbestand.

Hoofdstuk 7. Gevolgen van de aangifte: vereenvoudiging van sociale documenten en toegang tot het Personeelsbestand

6.2.701.

Indien alle DimonaPPL-aangiften op tijd en correct ingediend werden, kan de werkgever genieten van een aantal vereenvoudigingen op het vlak van sociale documenten:

- de werkgever is vrijgesteld van het bijwerken van het papieren personeelsregister;
- het speciaal personeelsregister is vereenvoudigd;
- het individueel document is afgeschaft;
- de werkgever is vrijgesteld van het opsturen van een kopie van de studentencontracten naar de Inspectie van de Sociale Wetten.

Voor de werkgevers, aangesloten bij een “full service” secretariaat, zorgt de DimonaPPL-aangifte ervoor dat het “full service” secretariaat sneller op de hoogte is van de personeelsbewegingen binnen het bestuur. Daardoor zullen er minder dubbele betalingen voorkomen en minder fouten in de personeelsadministratie.

Bovendien kunnen alle werkgevers het eigen personeelsbestand te allen tijde consulteren en dit in een beveiligde omgeving; iedere lijn in het personeelsbestand komt overeen met één DimonaPPL-relatie en elke relatie bestaat uit alle DimonaPPL-aangiften die voor deze relatie ingediend werden.Meer uitleg over deze toegang vindt men op het portaal:

https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/registration_gen/register/index.htm

Hoofdstuk 8. Schema van de aangifte

6.2.801.

Schema: Indiensttreding - Uitdiensttreding

INDIENSTTREDING	UITDIENSTTREDING
Geef het uniek ondernemingsnummer van de werkgever.	Geef het DimonaPPL-nummer (12 cijfers).
⇩	⇩
Geef het Sociale Zekerheidsnummer van de werknemer. Dit nummer bevindt zich rechts boven op de SIS-kaart (11 cijfers).	Geef het uniek ondernemingsnummer van de werkgever.
⇩	⇩
Geef het nummer van de SIS-kaart van de werknemer. Dit nummer bevindt zich links beneden op de SIS-kaart (10 cijfers).	Geef het Sociale Zekerheidsnummer van de werknemer. Dit nummer bevindt zich rechts boven op de SIS-kaart (11 cijfers).
⇩	⇩
Geef de aard van de werknemer.	Geef de datum uitdienst.
⇩	
Geef de datum in dienst.	
⇩	
Geef de datum uit dienst.	

Schema 2: Wijziging – Annulatie

WIJZIGING	ANNULATIE
Geef het DimonaPPL-nummer (12 cijfers).	Geef het DimonaPPL-nummer (12 cijfers).
⇩	⇩
Geef het uniek ondernemingsnummer van de werkgever.	Geef het uniek ondernemingsnummer van de werkgever.
⇩	⇩
Geef het Sociale Zekerheidsnummer van de werknemer. Dit nummer bevindt zich rechts boven op de SIS-kaart (11 cijfers).	Geef het Sociale Zekerheidsnummer van de werknemer. Dit nummer bevindt zich rechts boven op de SIS-kaart (11 cijfers).
⇩	⇩
Geef het nummer van de SIS-kaart van de werknemer. Dit nummer bevindt zich links beneden op de SIS-kaart (10 cijfers).	Geef het nummer van de SIS-kaart van de werknemer. Dit nummer bevindt zich links beneden op de SIS-kaart (10 cijfers).
⇩	
Geef de datum in dienst.	
⇩	
Geef de datum uit dienst.	

Hoofdstuk 9. Bijkomende informatie over de DimonaPPL-aangifte

6.2.901.

Op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be) kunnen de administratieve instructies betreffende de DimonaPPL-aangifte geraadpleegd worden. Verder geeft deze website onder meer toegang tot het DimonaPPL-glossarium (voor het opmaken van de aangifte onder de vorm van gestructureerde berichten), een vormcontroleprogramma (voor het controleren van de correcte vorm van de door u opgemaakte gestructureerde berichten) en een rubriek waarin frequent gestelde vragen zijn opgenomen.

Titel 3 – Richtlijnen voor het invullen van de multifunctionele aangifte voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (DmfAPPL)

Hoofdstuk 1. Algemene principes van de DmfAPPL

A. Algemene principes van de DmfAPPL

6.3.101.

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

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

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.

B. Concept van de DmfAPPL

6.3.102.

Het concept van de driemaandelijkse DmfAPPL vertrekt van het principe dat alle gegevens vermeld worden op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijdrageverminderingen) op dat niveau gebeurt.

De aangifte moet steeds elektronisch gebeuren.

DE DmfAPPL IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

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

- Per werknemerslijn zijn er eventueel meerdere **tewerkstellingslijnen.** Dit is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens opgevraagd worden (bv. een werknemer stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, een deeltijdse werknemer die 80% werkt stapt over naar een 50%-regeling).

VOORBEELD:
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 DmfAPPL** wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon.

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

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

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

Zoals uit het voorbeeld blijkt, is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van **werknemerslijnen** en binnen die werknemerslijnen van **tewerkstellingslijnen.**

De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.

C. Aangifte met een internetapplicatie of via gestructureerde berichten

6.3.103.

Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen.

Kleinere besturen kunnen de aangifte doen met een interactieve webtoepassing op de portaalsite (http://www.sociale-zekerheid.be). Deze toepassing heeft een on-line help die de werkgever kan raadplegen bij het invullen van de aangifte.

Besturen die veel personeel tewerkstellen of rekencentra die een groot aantal aangiften moeten doen, kunnen de aangifte doen via gestructureerde berichten (batch of file transfer met MQSeries, FTP, Isabel,...). Voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium (zie de portaalsite van de sociale zekerheid “http://www.sociale-zekerheid.be”).

De verzenders zijn verplicht om de gestructureerde berichten, ongeacht hun vorm, te voorzien van een digitale handtekening. Deze handtekening neemt de vorm aan van een digitaal certificaat dat kan worden aangevraagd bij zowel Belgacom als GlobalSign.

Hoofdstuk 2. De werkgever

6.3.201.

In het werkgeversrepertorium zijn de identificatiegegevens van de Kruispuntbank van de Ondernemingen opgenomen. Een uniek identificatienummer wordt aan elk lokaal en provinciaal bestuur toegekend ingevolge de wet van 16-1-2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van de Ondernemingen (KBO), tot modernisering van het handelsregister en tot oprichting van erkende ondernemingsloketten.

Het werkgeversrepertorium van uw bestuur kan geraadpleegd worden op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be / De Onderneming / Werkgeversrepertorium). De consultatie is beschikbaar in twee vormen: een beperkte consultatie die voor iedereen toegankelijk is, en een volledige consultatie die enkel toegankelijk is voor de gebruikers die een beveiligde toegang tot de portaalsite hebben.

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

Hoofdstuk 3. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen

A. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen

6.3.301.

Iedere werknemer wordt op de driemaandelijkse aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd. (in principe bevinden alle personen die u via Dimona gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister). Ook de personeelsleden die tijdens een kwartaal geen prestaties leverden en geen bezoldigingen ontvingen (bijvoorbeeld vrijwillige brandweerlieden die geen oproep kregen), moeten op de DmfAPPL vermeld worden. *Indien u de aangifte indient via de interactieve toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid, worden al deze personen geafficheerd, u moet hen dus niet telkens opnieuw identificeren.* Enkel de monitoren waarvoor geen Dimona-aangifte verricht wordt en die niet opgenomen zijn in het personeelsregister, moeten toch op de DmfAPPL vermeld worden.

De identificatie gebeurt op basis van zijn Identificatienummer voor de sociale zekerheid (INSZ) en een paar andere gegevens (naam, voornaam, geslacht en geboortedatum).

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.

B. De werknemerslijn

6.3.302.

Zoals gezegd is er per werknemer minstens één werknemerslijn.

In het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werknemerskengetal verandert of meerdere werknemerskengetallen heeft (d.w.z. wanneer de bijdragepercentages 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

6.3.303.

De werkgeverscategorie duidt aan welke vakantieregeling de werkgever toepast op zijn contractuele werknemers en bij welk pensioenstelsel hij aangesloten is voor zijn vastbenoemde personeelsleden.

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

De lijst met de werkgeverscategoriecodes van de RSZPPO vindt u in bijlage 29 van het glossarium. In de DmfAPPL kunnen de volgende 9 werkgeverscategorieen worden opgegeven:

Werkgeverscategorie	Omschrijving
951	Contractuelen – vakantieregeling privésector
952	Contractuelen – vakantieregeling openbare sector
953	Vastbenoemden – gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen
954	Vastbenoemden – pensioenstelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen
955	Vastbenoemden – eigen pensioenstelsel
956	Vastbenoemden – voorzorgsinstelling
957	Vastbenoemden – pensioenfonds van de geïntegreerde politie
958	Bijzondere categorieën
959	Werknemers die niet meer in dienst zijn

De waarden 951 en 952 moeten gebruikt worden voor de contractuele werknemers, en de waarden 953 tot 957 voor de vastbenoemden.

De waarde 958 ("bijzondere categorieën") moet worden opgegeven voor de studenten, de monitoren, de bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad, de niet beschermde lokale mandatarissen, de artiesten en de onthaalouders.

De waarde 959 mag enkel gebruikt worden voor de "werknemers die niet meer in dienst zijn" en voor de solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig. Voor deze werknemers kunnen enkel nog bepaalde bijzondere bijdragen verschuldigd zijn (zie 6.3.701.).

2. Het werknemerskengetal

6.3.304.

Het werknemerskengetal identificeert het type werknemer en bepaalt – samen met de werkgeverscategorie – de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. Er zijn verschillende werknemerskengetallen voor contractuele bedienden, contractuele arbeiders, gesubsidieerde contractuelen, vastbenoemden, vrijwillige brandweerlieden.

De volledige lijst van de werknemerskengetallen van de DmfAPPL vindt u in de hierna volgende tabel. Er is geen werknemerskengetal voor de stagiairs met een individuele beroepsopleiding in de onderneming en voor de vrijwilligers. De eerste groep moet wel een Dimona-aangifte verrichten, maar niet vermeld worden op de DmfAPPL. Voor de vrijwilligers moet u geen Dimona-aangifte en evenmin een DmfAPPL verrichten.

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Gewone bijdragen	
Contractuele handarbeiders	101
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

Contractuele handarbeiders – syndicaal gedetacheerden	103
Contractuele handarbeiders – mindervaliden in een beschutte werkplaats	104
Handarbeiders-geco's – CONTINGENT	111
Handarbeiders-geco's – PROJECTEN	112
Handarbeiders-geco's – openbare besturen	113
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
Handarbeiders – aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tot vierde kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28-11-1969	131
Handarbeiders - jongeren tot 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28-11-1969	133
Contractuele hoofdarbeiders	201
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
Contractuele hoofdarbeiders – syndicaal gedetacheerden	203
Contractuele hoofdarbeiders – mindervaliden in een beschutte werkplaats	204
Hoofdarbeiders-geco's – CONTINGENT	211
Hoofdarbeiders-geco's – PROJECTEN	212
Hoofdarbeiders-geco's – openbare besturen	213
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
Hoofdarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tot en met 4e kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28-11-1969	231
Hoofdarbeiders – jongeren tot 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28-11-1969	233
Contractuele geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist - art. 15bis van het KB van 28-11-1969	251
Contractuele geneesheren vrijgesteld van bijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969	252
Vastbenoemden (inclusief de geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en recht op een overheidspensioen)	601
Vastbenoemden – syndicaal gedetacheerden	603
Vastbenoemden – mindervaliden in een beschutte werkplaats	604

Vastbenoemde geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en geen recht op een overheidspensioen	642
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969 en recht op een overheidspensioen	651
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969 en geen recht op een overheidspensioen	652
Monitoren en socio-culturele animatoren vrijgesteld op grond van art. 17 van het KB van 28-11-1969	702
Bedienaars eredienst of afgevaardigde Vrijzinnige Raad - art. 13 van het KB van 28-11-1969	711
Niet beschermde lokale mandatarissen - artikel 19, § 4 van de nieuwe gemeentewet	721
Beschermde lokale mandatarissen	722
Vrijwillige brandweerlieden – handarbeiders	731
Vrijwillige brandweerlieden – hoofdarbeiders	732
Kunstenaars	741
Onthaalouders	761
Bijzondere bijdrage voor studenten	
Studenten vrijgesteld op grond van art. 17bis van het KB van 28-11-1969	701
Bijzondere bijdrage voor bruggepensioneerden	
Bruggepensioneerden	771
Bijzondere bijdrage ontslagen statutaire werknemers	
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Stelsel van de ZIV-uitkering	671
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Werkloosheidsstelsel	672

3. Het werknemerskengetal bijdragen

6.3.305.

In de DmfAPPL wordt er een onderscheid gemaakt tussen een werknemerskengetal en een werknemerskengetal bijdragen. Terwijl een **werknemerskengetal** verwijst naar een categorie van werknemers, dient een **werknemerskengetal bijdragen** om de categorie van bijdragen van een werknemer te berekenen.

De verschuldigde bijdragen van een werknemer worden berekend op basis van:

- de werkgeverscategorie;
- het werknemerskengetal;
- de eventuele bijdrageverminderingen (zie verder).

De combinatie van een werkgeverscategorie en een werknemerskengetal genereert één of meerdere **werknemerskengetal bijdragen**. Aan elk van deze werknemerskengetal bijdragen is een vast bijdragepercentage verbonden.

Alle **bezoldigingen** waarop een zelfde bijdrage verschuldigd is met hetzelfde bijdragepercentage, worden aan hetzelfde werknemerskengetal bijdragen toegewezen. Op basis van alle werknemerskengetal bijdragen waaraan de bezoldigingen gekoppeld zijn, worden de verschuldigde bijdragen van een werknemer in een kwartaal berekend.

Alle werknemerskengetal bijdragen zijn in de gestructureerde bijlage 28 vermeld. Ze worden in zeven categorieën onderscheiden:

- **Gewone socialezekerheidsbijdragen (gekoppeld aan een werknemerskengetal)**
  - 101, 102, 103, 104, 111, 112, 113, 121, 131 en 133 = de contractuele handarbeiders;
  - 201, 202, 203, 204, 211, 212, 213, 221, 231, 233, 251 en 252 = de contractuele hoofdarbeiders;
  - 601, 603, 604, 642, 651 en 652 = de vastbenoemden;
  - 702, 711, 721, 722, 731, 732, 741 en 761 = de bijzondere categorieën;
  - 701 = de studenten;
  - 771 = de bruggepensioneerden;
  - 671 en 672 = de ontslagen statutaire werknemers.

- **Pensioenbijdragen voor vastbenoemden**
  - 891 = bijdragen voor het gemeenschappelijk pensioenstelsel;
  - 892 = bijdragen voor het stelsel van de Nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen;
  - 893 = bijdragen voor het pensioenfonds van de geïntegreerde politiedienst.

- **Supplementaire en bijzondere bijdragen op het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon**
  - 842 = bijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten;
  - 845 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de RSZPPO;
  - 846 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de politie;
  - 847 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen;
  - 855 = werkloosheidsbijdrage van 1,69%;
  - 856 = bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid;
  - 857 = werkloosheidsbijdrage van 1,60%

- **Supplementaire en bijzondere bijdragen op bepaalde vergoedingen**
  - 851 = solidariteitsbijdrage op de stortingen tot vorming van een buitenwettelijk pensioen;
  - 861 = solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties;
  - 862 = solidariteitsbijdrage op de voordelen wegens terbeschikkingstelling van bedrijfsvoertuig;

- o 870 = bijdrage op het dubbel vakantiegeld met uitzondering van de mandatarissen en het politiepersoneel;
- o 871 = bijdrage op het dubbel vakantiegeld van de lokale mandatarissen en het vastbenoemd personeel van de lokale politiezones;
- o 889 = solidariteitsbijdrage op door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes.

- **Terugbetaalde bijdragen voor de syndicaal gedetacheerden**
  - o 894 = pensioenbijdragen voor vastbenoemden;
  - o 896 = werkloosheidsbijdrage van 1,69%;
  - o 897 = gewone socialezekerheidsbijdragen.

- **Bijdragen voor beroepsziekten**
  - o 898 = bijdragen op de vergoedingen voor periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een erkende beroepsziekte.

- **Bijdragen voor het conventioneel brugpensioen**
  - o 879 = bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde - degressief in functie van de leeftijd;
  - o 880 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde van de non-profitsector;
  - o 881 = bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde - vastgesteld op basis van de leeftijd bij de aanvang van het brugpensioen;
  - o 882 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
  - o 884 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage voor een bruggepensioneerde tijdens een periode van erkenning als onderneming in herstructurering;
  - o 886 = persoonlijke inhouding voor een bruggepensioneerde.

- **Vrijstelling van bijdragen**
  - o 899 = vergoedingen die volledig vrijgesteld zijn van bijdragen.

Voorbeelden

De baremieke wedde van een vastbenoemde werknemer (werknemerskengetal 601), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel, is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 601 (socialezekerheidsbijdragen = 19,02%) en het werknemerskengetal bijdragen 891 (pensioenbijdragen = 30%).

De wedde van een contractuele hoofdarbeider (werknemerskengetal 201), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het vakantieregime van de private sector en met meer dan 10 wer**k**nemers, is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 201 (socialezekerheidsbijdragen = 42,33%) en het werknemerskengetal bijdragen 855 (werkloosheidsbijdrage van 1,69%).

4. Begin- en einddatum van het kwartaal

6.3.306.

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

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

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

5. De notie grensarbeider

6.3.307.

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

Enkel de arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, kunnen de hoedanigheid hebben van "grensarbeider". Alleen zij kunnen nog vrijgesteld worden van de bedrijfsvoorheffing op hun vakantiegeld in België en hun belastingen betalen in het land waar zij wonen. Voor arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, moet bijgevolg de zone "grensarbeider" van de werknemerslijn worden ingevuld, voor zover zij beantwoorden aan de voorwaarden vereist door de FOD Financiën. De vermelding moet niet meer vermeld worden indien de werknemer niet langer het statuut van grensarbeider heeft (bijvoorbeeld indien de werknemer verhuist uit de grensstreek).

6. Identificatienummer van de lokale eenheid

6.3.308.

In het veld “identificatienummer van de lokale eenheid” moet het nummer van een vestigingseenheid aangeduid worden. Een vestigingseenheid is een functionele entiteit die gesitueerd is op een welbepaalde locatie en die identificeerbaar is met een postadres (zie 2.1.301.). Het vestigingseenheidsnummer moet in de DmfAPPL vermeld worden voor alle personeelsleden met uitzondering van het personeel van de onderwijsinstellingen en de voltijds gedetacheerde personeelsleden. Ook indien de werkgever slechts één vestiging heeft, moet het identificatienummer van de lokale eenheid aangeduid worden.

Indien de werknemer tewerkgesteld is op één permanente plaats van tewerkstelling, dan wordt het nummer van de vestigingseenheid van deze locatie vermeld.

Indien de werknemer in de loop van het kwartaal wijzigt van permanente plaats van tewerkstelling, dan wordt het nummer van de vestigingseenheid opgegeven dat verbonden is met de plaats waar de werknemer op de laatste dag van het

kwartaal tewerkgesteld is. Bijvoorbeeld: een werknemer die gedurende enkele jaren in het cultureel centrum werkt en in de loop van het kwartaal overgeplaatst wordt naar de bibliotheek, wordt aangegeven met het vestigingseenheidsnummer van de bibliotheek.

Indien de werknemer tijdens het kwartaal tewerkgesteld is op verschillende plaatsen van tewerkstelling, dan wordt het nummer van de vestigingseenheid vermeld waar hij het vaakst aanwezig is. Bijvoorbeeld: een werknemer die elke week gedurende twee dagen werkt in het cultureel centrum en gedurende drie dagen in de bibliotheek, wordt aangegeven met het vestigingseenheidsnummer van de bibliotheek.

De vestigingseenheid voor een onthaalouder is de dienst voor opvanggezinnen waarvan hij afhangt of van waaruit het werk georganiseerd is. De privé-adressen van thuiswerkende onthaalouders hebben geen vestigingseenheidsnummer.

C. De tewerkstellingslijn

6.3.309.

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

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

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

6.3.310.

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.

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.

Voor de stadsgidsen, hostesses, modellen… tewerkgesteld met korte contracten, moet er in de kwartaalaangifte voor elk contract een nieuwe tewerkstellingslijn aangemaakt worden. Als begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn worden de reële datum van indienst- en uitdiensttreding vermeld.

2. Vier belangrijke opmerkingen

6.3.311.

Verbrekingsvergoeding

De loon- en prestatiegegevens die betrekking hebben op een vergoeding die wordt betaald wegens de onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst of wegens de eenzijdige beëindiging van de statutaire aanstelling 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 tewerkstellingslijnen zijn de begin- en einddatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periodes.
De gegevens met betrekking tot de overheidssector worden voor deze tewerkstellingslijnen niet aangegeven.

Een voorbeeld: Een bediende wordt ontslagen op 31-8-2005 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 2005 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- **Lijn 1:** de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1-7-2005 tot 31-8-2005 (aangenomen dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- **Lijn 2:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-9-2005 tot 30-9-2005.
- **Lijn 3:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-10-2005 tot 31-12-2005.
- **Lijn 4:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-1-2006 tot 31-12-2006.

- **Lijn 5:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-1-2007 tot 28-2-2007 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).

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

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

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

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

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

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

De afwezigheden van de statutaire personeelsleden
De instelling die het pensioen voor de overheidssector moet berekenen, moet in staat zijn om alle afwezigheden tijdens de loopbaan van een vastbenoemd personeelslid te identificeren.

Voor de statutaire personeelsleden zijn wettelijk verschillende vormen van afwezigheid mogelijk die niet van toepassing zijn voor de contractuele werknemers, maar die alle een weerslag kunnen hebben op de berekening van het pensioen van de vastbenoemde personeelsleden.

Een aantal codes in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" kunnen enkel gebruikt worden voor de aanduiding van de afwezigheid van de statu-

[1] Enkel de provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de wet van 4-1-1974.

taire personeelsleden, en laten – gecombineerd met de begin- en einddatum van de tewerkstelling waarop zij betrekking hebben en met de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren per week van het personeelslid – toe om nauwkeurig de aard van de afwezigheid, de periode waarop die een weerslag heeft en het belang ervan (het volume van de afwezigheid in het werkrooster) te bepalen.

Voor een beperkt aantal volledige afwezigheden komt het echter ook voor dat een afwezigheid geen welomlijnde periode is, maar wordt opgenomen in dagen of delen van dagen gespreid over een bepaalde tijdspanne. Om dergelijke situaties te kunnen identificeren zonder dat het aantal tewerkstellingslijnen moet worden vermeerderd, moeten voor die specifieke afwezigheden de gespreide dagen worden bijeengebracht onder één enkele prestatiecode op de prestatielijn.

3. Aantal dagen per week van de arbeidsregeling (arbeidsstelsel)

6.3.312.

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 vaste arbeidsregeling is een regime dat iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Bij een variabele arbeidsregeling wordt gebruik gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.

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

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

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

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Maar:

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

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

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

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

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

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

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

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

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

Indien het gaat om werknemers die in een **variabele regeling zonder cyclus werken** (=geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal. In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer ieder kwartaal (lichtjes) verschillend zal zijn. Dit betekent dus ook dat er ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn zal beginnen (zie de uitleg over de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn). In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld een brandweerman die gedurende een kwartaal niet opgeroepen wordt en geen andere prestaties levert, is het berekende aantal dagen per week van het arbeidsstelsel gelijk aan “0”.

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

Hoe de arbeidsregeling bepalen bij arbeidsovereenkomsten van korte duur?

De arbeidsregeling die u in de aangifte moet vermelden, stemt steeds overeen met het (gemiddeld) aantal dagen **per week** dat de werknemer geacht wordt te werken. Ze geeft op die manier een "gewicht" aan het aantal aangegeven dagen. De bovenstaande regels stellen u in staat de arbeidsregeling te bepalen wanneer de werknemer ten minste een week/een cyclus in dienst blijft. Indien het evenwel gaat om een werknemer die minder lang in dienst is (bv. een contract voor twee

dagen), moet u als arbeidsregeling vermelden: het aantal dagen per week dat hij had moeten werken indien hij voor een langere periode in dienst zou genomen zijn. Zie hierna (6.3.325.) voor een aantal praktische voorbeelden.

4. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon

6.3.313.

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

Onder "gemiddeld aantal uren per week" van de werknemer en van de maatpersoon wordt verstaan de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur.

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 in het kader van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd (bijv. loopbaanonderbreking).
2. **Gemiddeld** betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens een zelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.

Het normale gemiddelde aantal uren per week van een voltijdse werknemer is bij de lokale en provinciale besturen in de regel vastgelegd op 38 uren, maar kan van bestuur tot bestuur, en van werknemer tot werknemer variëren.

Voor een werknemer met onregelmatige of onbepaalde prestaties (bijvoorbeeld vrijwillige brandweerlieden) is het "gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon" gelijk aan het aantal uren dat bij uw bestuur gebruikelijk is voor een voltijdse werknemer. Het "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" is gelijk aan het aantal uren dat in het kwartaal werd gepresteerd gedeeld door dertien.

Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking moet op de aangifte het reële aantal uren vermeld worden. Indien een ambtenaar overgaat naar een vrijwillige vierdagenweek of een halftijdse vervroegde uittreding, verandert het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon niet, maar wordt het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer verminderd. Het aantal dagen per week van de arbeidsregeling blijft "vijf" als de werknemer in halftijdse vervroegde uittreding vijf halve dagen werkt in een vaste regeling, en "twee en een half" als hij zijn prestaties levert in een variabele cyclus van twee weken.

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

Voor de personeelsleden die binnen het toepassingsgebied van Capelo vallen, is de tewerkstellingsbreuk (= de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon) uiterst belangrijk. De duur van de perioden waarin de werknemer van de overheidssector een functie met onvolledige prestaties uitoefende, wordt immers proportioneel herleid tot het werkrooster dat zijn prestaties vormen ten opzichte van een volledig werkrooster.

De onvolledige prestaties kunnen voortvloeien uit een vermindering van het basiswerkrooster omdat de werknemer een vorm van verlof of afwezigheid verkregen heeft. In zo'n geval wordt aan de hand van het verminderde werkrooster van de werknemer de duur bepaald van de prestaties die in aanmerking komen voor zijn pensioen. Zo wordt een periode van 12 maanden waarin men halftijds werkt, bij de berekening van het overheidspensioen slechts voor 6 maanden in aanmerking genomen.

Voor wat betreft het in aanmerking nemen van de duur van zijn afwezigheid hangt alles af van de aard van die afwezigheid.

Dezelfde redenering wordt ook toegepast wanneer de werknemer zijn prestaties onderbreekt met een vorm van volledig verlof of volledige afwezigheid, dit wil zeggen wanneer hij in zijn tewerkstelling geen enkele prestatie meer uitoefent.

5. Type arbeidsovereenkomst

6.3.314.

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 (gedeeltelijke werkhervatting na ziekte, vrijwillige vierdagenweek of halftijdse vervroegde uitdiensttreding, gedeeltelijke of volledige loopbaanonderbreking) aangeduid worden met de notie voltijds.

Worden beschouwd als **voltijds**:

1. de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in het bestuur geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, statuut, individuele overeenkomst,...);
2. de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het Koninklijk Besluit nr. 179 van 30-12-1982 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 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.

6. Maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

6.3.315.

a) Codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor contractuele en vastbenoemde personeelsleden

3 = volledige onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, moeten worden aangeduid met deze code;

4 = gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, moeten worden aangeduid met deze code;

Onder de code 3 of 4 valt ook de toepassing van een systeem van onderbreking van de loopbaan waarbij in principe een tussenkomst RVA voorzien is, maar de werknemer geen recht heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties). Ook de voortzetting van een systeem van loopbaanonderbreking waarvoor initieel wel een tussenkomst voor voorzien is, maar niet voor de volledige periode van onderbreking, moet met de codes 3 of 4 aangeduid worden.

5 = aangepaste arbeid met loonverlies, d.w.z. wanneer de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert waarvoor hij een verminderd loon ontvangt ten opzichte van het loon dat hij normaal zou moeten ontvangen (bv. bij werkhervatting na een ziekte met toestemming van de adviserende geneesheer). Dit geldt zowel voor een vermindering van het uurloon als voor een vermindering van het aantal te presteren dagen (uren) of een combinatie van beide.

7 = vermindering van de prestaties ingevolge een maatregel tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10-4-1995. Het betreft wettelijke systemen, waarbij **individuele** werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Bij een halftijdse vervroegde uittreding

en de vrijwillige vierdagenweek is voorzien dat de werknemers een bedrag ontvangen om het **loonverlies** t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te **compenseren**. Dit bedrag moet worden vermeld als een apart loonelement (met bezoldigingscodes 851 en 452).

De code 7 moet ook gebruikt worden als de kenmerken van die afwezigheid overeenkomen met die van de code 501 (= afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, bezoldigd met een andere wedde dan de activiteitswedde).

De afwezigheidsdagen voor andere vormen van loopbaanonderbreking dan deze waarvoor de RVA een tussenkomst voorziet (code 3 of 4), of deze overeenkomstig de wet van 10-4-1995 (code 7), worden aangeduid met de prestatiecode 30.

b) Codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor vastbenoemde personeelsleden

Veertien codes zijn strikt voorbehouden voor de **vastbenoemde personeelsleden** die onderworpen zijn aan één van de pensioensstelels van de overheidssector, dit wil zeggen aan vastbenoemden en zij die daarmee gelijkgesteld zijn.

Zij mogen **in geen geval** gebruikt worden voor personeelsleden die onderworpen zijn aan het privé-stelsel inzake pensioenen (bijvoorbeeld **contractuelen en tijdelijke leerkrachten in het onderwijs).**

De onderscheiden maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd dekken alle vormen van afwezigheid die zich kunnen voordoen bij een statutair personeelslid en die verschillen van het verlof met behoud van activiteitswedde (zoals het jaarlijks verlof, ziekteverlof…). Het verlof met behoud van activiteitswedde heeft geen enkele weerslag op het pensioen, en moet niet met een specifieke code aangegeven worden in de DmfAPPL.

De afwezigheden zijn niet geclassificeerd op basis van hun officiële benaming, maar er werd allereerst gekeken naar de kenmerken van de verschillende vormen van afwezigheid en hun weerslag op de toekenning en de berekening van het overheidspensioen. Het betreft voornamelijk de wet van 10-1-1974 tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Schatkist en het Koninklijk Besluit nr. 442 van 14-8-1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidssector.

Deze werkwijze laat toe om alle afwezigheden met dezelfde kenmerken en dezelfde weerslag op het pensioen bijeen te brengen onder een gemeenschappelijke maatregel, met een algemene omschrijving, en dat ongeacht het statuut of type van de overheidsinstelling waarbinnen de afwezigheden voorkomen.

De verschillende afwezigheden werden voorzien omdat zij het overheidspensioen mogelijks kunnen beïnvloeden. De invloed laat zich vooral voelen op de bepaling van de duur van de diensten en perioden die in aanmerking genomen worden voor de berekening van het rustpensioen, hoewel ook het tantième en de referentiewedde kunnen worden beïnvloed.

De duur van die diensten en perioden aanneembaar voor de berekening van het pensioen wordt vastgesteld rekening houdend met de verhouding tussen het werkelijk aantal uren dat het personeelslid gepresteerd heeft en een voltijds werkrooster: zo tellen 12 maanden halftijdse arbeidsprestaties slechts voor 6 maanden. Dit noemt men de verminderde duur. Het is dus uiterst belangrijk om op elk ogenblik het effectieve werkrooster van het personeelslid te kennen. In geval van een afwezigheid moet dit werkrooster overeenkomen met de prestaties die de vastbenoemde blijft leveren.

Dit houdt in dat bij een volledige afwezigheid, het aantal uren per week van de werknemer gelijk zal zijn aan nul, zelfs indien de werknemer gedurende zijn afwezigheid een vorm van wedde ontvangt.

In het geval van een deeltijdse afwezigheid zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer gelijk zijn aan het aantal uren per week dat de werknemer aanwezig is.

501 = afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, bezoldigd met een andere wedde dan de activiteitswedde. Het gaat om verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit met toekenning van een deel van de wedde voor de niet-geleverde prestaties en die **verschillen** van de vrijwillige vierdagenweek, de halftijdse vervroegde uitdiensttreding (code 7) of het verlof voorafgaand aan het pensioen.
Voorbeeld: In het verleden kon het onderwijzend personeel vanaf de leeftijd van vijftig jaar genieten van een bijzonder verlof voor verminderde prestaties. Dit verlof werd gelijkgesteld met dienstactiviteit. Degene die een dergelijk verlof opnam, ontving naast zijn activiteitswedde, één vierde van zijn wedde voor de niet geleverde prestaties.

502 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het betreft een onbezoldigd verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit, ander dan de loopbaanonderbreking (code 3 of 4), het ouderschapsverlof (code 504) of de afwezigheid met het oog op de uitoefening van een beroepsactiviteit (code 505).
Voorbeeld: het verlof voor verminderde prestaties om sociale of familiale redenen of het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.

503 = afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit, voorafgaand aan het pensioen en met wachtwedde. Het gaat om elke afwezigheid waarbij een ambtenaar in een administratieve stand, andere dan terbeschikkingstelling werd geplaatst (code 509), die hem in staat stelt om, met behoud van een bezoldiging of wachtgeld, zijn beroepsactiviteiten definitief te verminderen of te beëindigen tijdens de periode die aan zijn opruststelling onmiddellijk voorafgaat.

Het gaat hier **niet** om de halftijdse vervroegde uittreding (code 7).

Het gaat hier **wel** om de vrijwillige opschorting van prestaties voor de vastbenoemde personeelsleden van de openbare brandweer en de lokale politie vanaf de leeftijd van 55 jaar.

504 = ouderschapsverlof. Dit ouderschapsverlof mag niet verward worden met het ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking met een vergoeding van de RVA.

Het hier bedoelde ouderschapsverlof is een onbezoldigd verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een lokaal bestuur kan dit verlof bijvoorbeeld toekennen naar analogie met het verlof voorzien in artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 19-11-1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

505 = onbezoldigde afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit met het oog op het uitoefenen van een beroepsactiviteit (stage, interim in het onderwijs, stage, mandaat…). Onder deze algemene maatregel valt elk onbezoldigd verlof en vrijstelling van dienst verleend aan een personeelslid om hem toe te laten een beroepsactiviteit of mandaat uit te oefenen (ander dan de mandaten om een management- of staffunctie uit te oefenen = code 513) en waarin hij in een administratieve stand van dienstactiviteit is.

Tijdens die periode ontvangt de werknemer een bezoldiging uit hoofde van de beroepsactiviteit of het mandaat dat hij elders uitoefent.

Voorbeeld: het verlof voor opdracht van algemeen belang.

506 = verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden. Het betreft elke vorm van verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, al dan niet bezoldigd, ongeacht de administratieve toestand van de werknemer.

507 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging. Het betreft de perioden van terbeschikkingstelling met wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging behoudt (ook al wordt die verhoging hem pas betaald ophet openblik dat hij opnieuw in dienstactiviteit is).
Voorbeeld: disponibiliteit wegens ziekte.

508 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met verlies van het recht op weddenverhoging. Het betreft de perioden van terbeschikkingstelling met toekenning van een wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging verliest.
Voorbeeld: de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst tot 2002.

509 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde, voorafgaand aan het pensioen. De afwezigheid bestaat meer bepaald in het onderwijs onder de benaming "terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen".
Niet te verwarren met het gelijkaardig verlof, dat moet aangegeven worden door middel van de code 503.

510 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand van non-activiteit, of terbeschikkingstelling zonder wachtwedde. Het betreft elke onbezoldigde "afwezigheid" die wordt gelijkgesteld met de administratieve stand non-activiteit, of elke andere vorm van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde, andere dan de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde in het onderwijs (code 531).
Deze afwezigheden worden nooit in rekening gebracht voor het overheidspensioen.
Voorbeeld: afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden.

511 = bezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in de administratieve stand van non-activiteit.
Alhoewel deze afwezigheden betaald zijn, worden zij nooit in rekening gebracht voor het overheidspensioen.

512 = verlof zonder wedde in de administratieve stand non-activiteit. Het betreft uitsluitend het "verlof" zonder wedde dat gelijkgesteld wordt met de administratieve toestand non-activiteit.
Op dit ogenblik is dit "verlof" toegelaten voor de pensioenberekening, ten belope van ten hoogste één maand per kalenderjaar.
Voorbeeld: het verlof voor persoonlijke aangelegenheden, het (onbezoldigd) verlof zonder wedde.

513 = verlof zonder wedde in de administratieve stand non-activiteit. Het betreft de werknemers die, in het kader van een mandaat, een management- of staffunctie uitoefenen bij de federale overheidsdiensten, de instellingen van openbaar nut, de wetenschappelijke instellingen van de staat, de PDOS of in een gefedereerde entiteit.
Dit verlof mag niet verward worden met de afwezigheid, aangegeven met de code 505.

531 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde (onderwijs). Het betreft alleen de leden van het onderwijzend personeel zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 16-6-1970 betreffende de bonificaties wegens diploma's inzake pensioenen van leden van het onderwijs.
Die personen kunnen maximaal vijf jaren terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking laten meetellen voor hun pensioenberekening.

Opmerking: In geval van **volledige bezoldigde afwezigheid** heeft de aanduiding van de afwezigheid met één van de codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" 501, 503, 507, 508 of 509 een **weerslag op de aangifte van prestaties en wedden.**

Voorbeelden van deze volledige bezoldigde afwezigheid zijn:

- een ambtenaar die in disponibiliteit wegens ziekte gesteld werd en gedurende die periode een wachtwedde, gelijk aan 60 % van zijn wedde, ontvangt en die zijn recht op weddenverhoging behoudt (= code 507);
- een vastbenoemde brandweerman die geen beroepsactiviteiten meer verricht in de periode, onmiddellijk voorafgaand aan het pensioen, en die een wacht-

wedde ontvangt die gelijk is 80 % van zijn laatste activiteitswedde (= code 503).

Aangezien het vastbenoemd personeelslid op dat ogenblik volledig afwezig was, is het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= de teller van de tewerkstellingsbreuk) gelijk aan nul. Op het niveau van de prestatielijn worden er geen uren en dagen meer aangegeven en op het niveau van de bezoldingslijn mag de wachtwedde niet aangegeven worden met de looncode 101. De wedde, verbonden met deze afwezigheid, moet aangegeven worden met de looncode 170.

De hierboven vermelde aangifte van prestaties en wedden geldt voor elke maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd die overeenkomt met een volledige afwezigheid van de ambtenaar die van zijn werkgever een andere wedde dan zijn activiteitswedde ontvangt.

c) Gelijktijdige toepassing van twee codes "reorganisatie van de arbeidstijd"

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

Voorbeeld:

Een voltijdse werknemer werkt in een systeem van de vrijwillige vierdagenweek. Hij wordt ziek en na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, mag hij het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de adviserende geneesheer. Tot het moment van de werkhervatting worden zijn prestaties (en de periode van volledige arbeidsongeschiktheid) aangegeven op een tewerkstellingslijn met in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 7).

Vanaf het moment dat hij het werk hervat, wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen, waarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" alleen de aanduiding "aangepaste arbeid" (code 5) vermeld wordt. Wanneer hij nadien het werk volledig hervat wordt opnieuw een tewerkstellingslijn begonnen met daarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 7).

Voor de **vastbenoemde personeelsleden** werden een aantal bijzondere maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd gecreëerd voor het geval de pensioenwetgeving een bijzondere regeling voorziet voor specifieke afwezigheden. Ook deze afwezigheden moeten chronologisch aangeduid worden en voor elke wijziging in de situatie wordt de "nieuwe" toestand weergegeven.

Voorbeeld:

Een voltijdse vastbenoemde werkt in het systeem van de vrijwillige vierdagenweek en wordt in het veld "maatregel tot reorganisatie de arbeidstijd" aangeduid met de code "7". Tijdens een periode van ziekte wordt de wedde doorbetaald en wordt hij in de DmfAPPL aangeduid met de code "7". Na het uitputten van het ziektekapitaal wordt hij van rechtswege in disponibiliteit geplaatst en geniet hij een wachtgeld dat gelijk is aan 60 % van zijn baremieke wedde. De vastbenoemde

wordt tijdens de periode van disponibiliteit in het veld "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" aangeduid met de code 507 "ter beschikkingstelling met wachtwedde en met behoud van recht op weddeverhoging".

Het is mogelijk dat eenzelfde afwezigheid beantwoordt aan de omschrijving van twee verschillende maatregelen: een algemene maatregel, met kenmerken die gemeenschappelijk zijn voor een reeks afwezigheden van hetzelfde type, en een bijzondere maatregel die de precieze benaming van de afwezigheid in kwestie vermeldt. In een dergelijke situatie heeft de **bijzondere maatregel voorrang op de algemene maatregel.**

Voorbeeld:

De maatregel "verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid" (code 506) is ook een "onbezoldigde afwezigheid (voltijds of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit…" (code 510). Toch wordt zij niet op dezelfde manier behandeld bij de berekening van de duur van perioden van diensten met onvolledige prestaties. De "verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden" moeten dus worden aangegeven door middel van de bijzondere maatregel beschreven onder code 506.

7. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer

6.3.316.

In bepaalde gevallen gebeurt het dat een werknemer, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, in afwachting van een volledig herstel, bij dezelfde werkgever het werk gedeeltelijk herneemt met toestemming van de adviserende geneesheer (progressieve tewerkstelling). Wat betreft het loon, zijn er twee mogelijkheden: ofwel krijgt hij zijn normale (uur)loon, ofwel heeft hij slechts recht op een gedeelte van zijn vroegere (uur)loon als gevolg van een lagere rendabiliteit.

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

- De gegevens m.b.t. de periode van werkhervatting geeft men steeds aan op een aparte tewerkstellingslijn.
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de werkhervatting arbeidsrechterlijk voltijds werd tewerkgesteld.
- In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht.
- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers per prestatiecode de uren en dagen aangeven, alsook het gemiddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon (in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn beide uiteraard aan elkaar gelijk bv. 38/38).

Voorbeeld:

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdagenweekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10-1-2005. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15-8-2005. Van 16-8-2005 tot 15-9-2005 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16-9-2005 hervat hij het werk volledig.

Aangifte eerste kwartaal 2005:
Eén tewerkstellingslijn; het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon, worden aangegeven, plus een aantal dagen en uren met de indicatieve code ziekte.

Aangifte tweede kwartaal 2005:
Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen en 494 uren) wordt aangegeven met de indicatieve code voor ziekte.

Aangifte derde kwartaal 2005:
Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:

- TW 1: betreft de periode van 1-7-tot 15-8. Op deze lijn worden de dagen en uren met de indicatieve code ziekte aangeven (32 dagen en 243,2 uren).
- TW2: is de periode van werkhervatting van 16-8-tot 15-9. In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" vermeld. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone " type arbeidsovereenkomst" duidt men nog steeds "voltijds" aan. Ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5").

  Op de prestatielijn geeft men voor de prestatiecode werkelijke prestaties en voor de indicatieve code ziekte de volgende dagen en uren aan:
  - Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.
  - Code ziekte: 11 dagen (= de 5 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekteuren: 83,6.
- TW3: betreft de periode van 16-9 tot 30-9. Hierop worden de 11 gewerkte dagen, 83,6 uren en het loon ervoor aangegeven.

8. Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid

6.3.317.

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

2 = werknemer aangeworven in het kader van de volgende maatregelen ter activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp. De code mag enkel worden gebruikt voor:
- een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;
- een tewerkstelling in het kader van de sociale inschakelingseconomie (SINE);

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

5 = werknemer aangeworven in het kader van een PRIME-project;

10 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

11 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

12 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

13 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

14 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

15 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

16 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

17 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

18 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

21 = werknemer aangeworven in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 25 (Interdepartementaal Begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid).

Deze aanduiding moet u steeds vermelden, ongeacht of deze werknemers al dan niet 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 en een vrijwillige vierdagenweek), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (10 tot 18).

9. Statuut

6.3.318.

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

B = vrijwillige brandweerlieden;

C = conciërges. Het betreft de huisbewaarder of toezichthouder in een gebouw waarin hij/zij inwonend is.

E = personeel van de onderwijsinstellingen (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief en technisch personeel) dat aangegeven is in DimonaPPL. Het zijn de personeelsleden die van het lokaal bestuur niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen, met uitzondering van deze die onder de code O vermeld worden.

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

M = geneesheren;

O = personeel van de onderwijsinstellingen (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief en technisch personeel) dat niet aangegeven is in DimonaPPL (maar wel aangegeven is in Dimona bij de RSZ). Het zijn de personeelsleden van de onderwijsinstellingen die van het lokaal bestuur:

- uitsluitend niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen zonder bijkomende prestaties te verrichten en/of
- uitsluitend niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen voor middagtoezicht en busbegeleiding die als bijkomende prestatie worden verricht.

P = politiepersoneel;

PC = burgerpersoneel van de politie;

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

SP = beroepsbrandweerlieden;

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24-7-1987 (=arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld). Deze werknemers zijn aangeworven "met een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid" om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer of om te beantwoorden aan een tijdelijke toename van het werk, of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te verzekeren. Deze overeenkomst moet onderscheiden worden van een gewoon contract van bepaalde duur dat niet aan de specifieke voorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid moet voldoen. Derhalve moet de code T ook niet ingevuld worden voor een vervangingsovereenkomst afgesloten in toepassing van artikel 11ter van de wet van 3 -7-1978 op de arbeidsovereenkomsten.

V = verzorgend, verplegend en paramedisch personeel dat niet behoort tot de federale gezondheidssectoren. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

VF = verzorgend, verplegend en paramedisch personeel dat behoort tot de federale gezondheidssectoren. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

WF = personeel dat behoort tot de federale gezondheidssectoren en dat geen ver plegend, verzorgend en paramedisch personeel is.

10. Notie gepensioneerd

6.3.319.

Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn. Het betreft de personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of op een wettelijk overlevingspensioen.

11. Type leerling

6.3.320.

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

3 = leerling in opleiding tot ondernemingshoofd;
4 = leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten;
5 = stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst.

De codes 3, 4 en 5 mogen enkel gebruikt worden bij de werknemerskengetallen 133 en 233 (tot en met het vierde kwartaal van het jaar waarin de jongere achttien jaar wordt) en de werknemerskengetallen 101 en 201 (vanaf het eerste kwartaal van het jaar waarin de jongere negentien jaar wordt).

12. Wijze van bezoldiging

6.3.321.

Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:

- een stukloon ontvangen of die per taak (= prestatie) worden betaald;
- geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald;
- betaald worden via het systeem van dienstencheques.

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

Dit betekent dat, indien een werknemer overstapt van een betaling per stuk naar een betaling op commissie, er 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,...).

Het is voor de correcte toekenning van werkloosheidsuitkeringen en van uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, zeer belangrijk dat voor **alle werknemers** die op deze manier worden bezoldigd, dit gegeven op de kwartaalaangifte wordt vermeld (huisarbeiders die een stuk- of taakloon ontvangen, artiesten met een overeenkomst voor een bepaald werk met een taakloon - doorgaans 'per cachet' genoemd,...).

Al de werknemers tewerkgesteld via dienstencheques moeten met de code 'dienstencheques' aangeduid worden. Deze code mag niet worden opgegeven voor volgende werknemers die niet in het systeem van de dienstencheques kunnen worden tewerkgesteld:

- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976.

13. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)

6.3.322.

In deze zone moet u aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt. Deze zone wordt enkel ingevuld voor het onderwijzend personeel en wordt **niet** gebruikt voor het administratief personeel van een onderwijsinstelling.

14. NACE-code

6.3.323.

De NACE-code duidt aan tot welke sector de werknemer behoort voor de prestaties die op de tewerkstellingslijn worden aangegeven. De NACE-code is één van de criteria op basis waarvan de forfaitaire bijdragevermindering voor de Sociale Maribel wordt berekend.

Om de sector met de bijhorende code te kiezen, bepaalt men de hoofdactiviteit van de dienst of afdeling binnen de werkgever waarvoor de prestaties geleverd worden. De gestructureerde **bijlage** 31 bevat een lijst van alle NACE-codes die kunnen gebruikt worden door een lokaal of provinciaal bestuur. In de lijst wordt ook aangeduid of een welbepaalde NACE-code recht geeft op een bijdragevermindering voor de Sociale Maribel.

Indien de werknemer voor de geleverde prestaties behorende bij de tewerkstellingslijn simultaan actief is binnen verschillende diensten waar er verschillende NACE-codes bij horen, dan dient men de code van de belangrijkste activiteit in te vullen. Dit bepaalt men door de activiteit van die dienst te kiezen waar de werknemer het meeste aantal uren presteert.

Indien de werknemer gedurende het kwartaal van dienst verandert, dan neemt men de activiteit van de dienst op de laatste dag van het kwartaal of de laatste werkdag van de werknemer.

Indien het niet mogelijk is bij de werkgever verschillende diensten te onderscheiden of als de dienst algemene beleidsactiviteiten verricht die typisch zijn voor het lokale bestuur, dan kiest men de sector van de hoofdactiviteit van de werkgever. In een aantal gevallen echter moeten bepaalde diensten een afzonderlijke code krijgen die meer gedetailleerde informatie verschaft over de specifieke activiteit van de dienst waar de prestaties geleverd worden en zodoende afwijkt van de algemene hoofdactiviteit van de werkgever. Hieronder vindt u de diensten die afzonderlijk geplaatst moeten worden. Diensten waarvoor er geen afzonderlijke code en omschrijving beschikbaar zijn, worden onder de algemene code gezet.

Gemeentebesturen/Provinciebesturen
Diensten of onderdelen van de lokale besturen die gericht zijn op welzijn (bv. kinderopvang, straathoekwerk, beschutte werkplaatsen…), gezondheid (ziekenhuizen, ziekenvervoer…), onderwijs (gemeentelijk en provinciaal onderwijs…), cultuur (cultuurfunctionaris, bibliotheken, musea, archieven, culturele centra…), sport (sportfunctionaris, zwembad, sporthal…), milieu (containerpark, boswachter, straatreiniging…), toerisme of recreatie (kampeerterreinen, jeugdherbergen, vakantiedorpen, toeristische diensten…), industrie (havenbedrijf, elektriciteitsbedrijf, slachthuis…), openbare veiligheid (brandweer), kredietverstrekking (pandjeshuis) worden onder een meer gedetailleerde code geplaatst die afwijkt van de algemene code voor gemeentebesturen of provinciebesturen.

De overige diensten zoals de administratieve diensten (dienst bevolking, dienst milieu, personeelsdienst…) en de ondersteunende diensten (groendienst, technische dienst…) bij gemeenten of provincies krijgen de algemene code die de hoofdactiviteit van de werkgever weergeeft (84.113 voor provincies en 84.114 voor gemeenten).

OCMW's
De diensten die gericht zijn op gezondheid (OCMW-ziekenhuizen, OCMW-thuisverpleging) en maatschappelijke dienstverlening (OCMW-rusthuizen, OCMW-kinderopvang, thuis en bejaardenzorg, gehandicaptenvoorzieningen…) worden onder een eigen code gezet.

De overige algemene diensten van OCMW's en de algemene 'bijstandsdiensten' worden geplaatst onder de algemene code voor OCMW (84.115).

Intercommunales
Voor intercommunales moet de code genomen worden die aansluit bij de hoofdactiviteit van de intercommunale.

Indien de intercommunale actief is binnen verschillende sectoren waar er meerdere codes bij horen, dan kiest men de code die best aansluit bij de dienst waar de prestaties geleverd worden.

Politiezones
Alle leden van de lokale politie worden onder de code 84.242 ("lokale politie") geplaatst.

Voorbeelden
Een werknemer levert prestaties als zwemredder in een gemeentelijk zwembad. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze van een zwembad (93.110 exploitatie van sportaccommodaties).

Een werknemer levert prestaties in een provinciaal centrum dat zich bezig houdt met natuurwetenschappelijk onderzoek. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor onderzoeksactiviteiten (72.190 overig speur- en ontwikkelingswerk op natuurwetenschappelijk gebied).

Een werknemer werkt als verpleegkundige bij de thuiszorgdienst van een OCMW. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor

maatschappelijke dienstverlening (88.999 andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting).

Een werknemer werkt als informaticus bij een intercommunale voor elektriciteitsdistributie. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor elektriciteitsdistributie (35.130 distributie van en handel in elektriciteit).

Een werknemer werkt in een cafetaria van een OCMW-ziekenhuis. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor een algemeen ziekenhuis (86.101 algemene ziekenhuizen m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen).

15. De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst

6.3.324.

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

Op het niveau van de werknemerslijn duidt het bestuur de werkgeverscategorie 958 en het werknemerskengetal 761 voor 'onthaalouder' aan evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet het 'gemiddeld aantal uren per week' opgegeven worden. De maatpersoon wordt steeds verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uitgegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert.

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

16. Praktische voorbeelden met betrekking tot het arbeidsstelsel, het aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon, het type arbeidsovereenkomst, de herorganisatie van de arbeidstijd en het statuut van de werknemer

6.3.325.

In een bestuur wordt normaal gewerkt in een vijfdagenweek (38 uren per week) waarbij elke dag een gelijk aantal uren gepresteerd wordt. (7.36u decimaal uitgedrukt als 7,60).

De aanduiding statuut en maatregelen tot herorganisatie van de arbeidstijd worden in de voorbeelden alleen opgenomen als zij in het besproken geval ingevuld moeten worden.

Voorbeelden van vaste tewerkstellingen

A. Een werknemer wordt er voltijds tewerkgesteld in overeenstemming met de gebruikelijke tewerkstellingssituatie

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds.

B. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 3 dagen/week aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

C. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 5 dagen/week aan 4u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 20 (4 x 5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

D. Een werknemer wordt er tewerkgesteld op basis van 3 dagen in week 1 en 2 dagen in week 2 (met een steeds weerkerende cyclus) aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 2,5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

Voorbeelden van tewerkstellingen van korte duur

E. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds.

F. Een seizoenarbeider wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: S.

G. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen waarvan 1 dag 4 uur en de andere dag 6 uur

Wijze van aangifte:

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij per week 25 uur zou werken verdeeld over vijf dagen:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 25 {[(4 + 6): 2] x 5}
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij per week 20 uur zou werken verdeeld over vier dagen:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 4
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 20 {[(4 + 6): 2] x 4}
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

H. Een werknemer wordt er tewerkgesteld (bv. als animator van een sportdag) met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur (4 uur)

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: LP.

Voorbeelden van werknemers in loopbaanonderbreking

I. Een voltijdse werknemer is gedurende een bepaalde periode in voltijdse loopbaanonderbreking

Wijze van aangifte:

Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn gestart met volgende karakteristieken:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 3.

J. Een voltijdse werknemer is gedurende een bepaalde periode in deeltijdse loopbaanonderbreking (3 dagen werken en 2 dagen loopbaanonderbreking per week)

Wijze van aangifte:

Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen met volgende karakteristieken:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 4.

Hoofdstuk 4 - De aangifte van de loongegevens

A. De aangifte van de loongegevens

6.3.401.

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

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

Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

B. Lijnnummer bezoldiging

6.3.402.

Het lijnnummer 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.

C. Bezoldigingscode

6.3.403.

De bezoldigingscode specificeert om welk soort voordeel het gaat. De RSZPPO handhaaft het principe dat er voor elke looncomponent een specifieke loon- of bezoldigingscode bestaat, maar u dient er wel op te letten dat de loongegevens per bezoldigingscode geglobaliseerd worden op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Voor de belangrijkste bezoldigingscodes vindt u hieronder een uiteenzetting. De 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 “Deel Vier. Titel Een. Het loonbegrip”.

1. Het basisloon

6.3.404.

Het **normaal loon** wordt aangegeven met de bezoldigingscode 101. Op het normaal loon of het basisloon zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. 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;
- het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week voor arbeiders, gewaarborgd maandloon voor bedienden en de verdere uitbetaling van de wedde voor de vastbenoemden).

Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een erkende beroepsziekte in de openbare regeling.

- de vergoeding ten belope van 90% ten gevolge van een arbeidsongeval;
- 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 vergoeding voor bijkomende prestaties, andere dan het KB nr. 418, toegekend aan het vastbenoemd onderwijzend personeel; bedoeld zijn de bijkomende of aanvullende lessen die gegeven worden aan de leerlingen van een andere klas of een gemengde klas (= niet aan de eigen klas);
- het barema, de gewaarborgde wedde, het gewaarborgd aandeel in de pool of de horararia die toegekend worden aan de geneesheren.

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

De baremieke wedde van een vastbenoemd personeelslid dat voor een langere periode gedetacheerd is naar een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, wordt aangegeven met de looncode 110. Als de tewerkstellingsduur niet van korte duur is, valt hij niet meer onder de Belgische wetgeving en is de RSZPPO niet meer bevoegd om socialezekerheidsbijdragen te innen. Indien het bestuur aangesloten is bij pool 1 of pool 2, dan is de baremieke wedde van deze vastbenoemde enkel onderworpen aan pensioenbijdragen, niet aan socialezekerheidsbijdragen.

Het loon van een vastbenoemd personeelslid dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen en dat niet in aanmerking genomen wordt voor het overheidspensioen, wordt aangegeven met de looncode 120.
Met deze code moet bijvoorbeeld het loon aangegeven worden dat uitbetaald wordt aan een vastbenoemd personeelslid dat in het kader van een tuchtprocedure in de stand van non-activiteit geplaatst wordt en waarvan de afwezigheid met de code 511 in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" (zie 6.3.315) aangeduid wordt.

Het loon, uitbetaald aan een vastbenoemd personeelslid, dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen en dat in aanmerking genomen wordt voor het overheidspensioen, wordt aangegeven met de looncode 170. Deze code moet verplicht gebruikt worden bij een bezoldigde volledige afwezigheid waarvoor één van de codes 501, 503, 507, 508 of 509 in het kader van Capelo in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" (zie 6.3.315) aangeduid wordt.

De geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een contractuele werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel wordt aangegeven met de looncode 150. Met deze code moeten worden aangegeven:

- de werkuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van het activaplan (inclusief activa-start en activa preventie- en veiligheidsbeleid);
- de integratieuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van een doorstromingsprogramma;
- de herinschakelingsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- de ervaringsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW voor de opleiders van een onderwijsinstelling die in dienst genomen werden na een ontslag ingevolge herstructurering in de privésector.

De geactiveerde uitkering is loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

2. Het aangepast loon bij ziekte of ongeval

6.3.405.

Het **aangepast loon bij ziekte en ongeval** is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

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

Met de bezoldigingscode 213 wordt de aanvulling voor de tweede, derde of vierde week arbeidsongeschiktheid aangegeven.

Met de looncode 215 worden alle andere aanvullingen voor ziekte of ongeval aangegeven. Het betreft onder andere:

- het voorschot op de uitkeringen van de arbeidsongevallenverzekeraar dat een werkgever in de arbeidsongevallenregeling van de privésector uitkeert aan een werknemer die getroffen wordt door een arbeidsongeval;
- de aanvullende vergoeding bovenop de dagelijkse vergoeding van 90% van het gemiddeld dagbedrag dat een werkgever in het kader van de arbeidsongevallenregeling (van de privé-sector of van de publieke sector) uitbetaalt
- de aanvullende vergoeding bovenop de dagelijkse vergoeding van 90% van het gemiddeld dagbedrag dat een werkgever in het kader van de beroepsziektenregeling van de publieke sector uitbetaalt.

3. De vergoedingen voor beroepsziekten van de publieke sector

6.3.406.

De looncode 140 wordt – zowel voor de contractuelen als voor de vastbenoemden - gebruikt voor de vergoeding tijdens de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens een erkende beroepsziekte. De volledige vergoeding (90% van

het loon) moet met deze code aangegeven worden, en is alleen onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

4. De vergoedingen bij beëindiging van de dienstbetrekking

6.3.407.

De vergoedingen die aan de werknemer betaald worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, worden aangegeven met de codes 130 en 131 voor een contractueel personeelslid en met de code 132 voor een vastbenoemd personeelslid.

Met de bezoldigingscode 130 worden de vergoedingen aangeduid die uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat **uitsluitend** om de vergoedingen, die toegekend worden aan contractuele personeelsleden en waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge artikel 19, § 2 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969:

- 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.

Met de bezoldigingscode 132 worden de vergoedingen aangegeven die uitgedrukt worden in arbeidstijd en die toegekend worden aan een vastbenoemd personeelslid. Het betreft de verbrekingsvergoeding, uitbetaald naar aanleiding van een ambtshalve en zonder opzegging beëindiging van de betrekking als vastbenoemd ambtenaar door de werkgever.

Het is uitsluitend voor de met de looncodes 130 en 132 te vermelden loongegevens dat de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode moeten worden vermeld (zie 6.3.311.). 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 bezoldigingscode 131 worden de vergoedingen aangegeven die toegekend worden aan de contractuele personeelsleden en 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 bezoldigingscode 130 beoogd worden.

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

5. De bijkomende vergoedingen

6.3.408.

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

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen **van algemene aard** kunnen worden toegekend aan alle personeelsleden. 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 bezoldigingscodes 901 tot 999. Deze looncodes dienen gebruikt te worden voor premies, toelagen en vergoedingen die enkel toegekend worden aan specifieke personeelscategorieën (brandweerpersoneel, politiepersoneel, personeel van de onderwijsinstellingen, verplegend personeel…). Voor deze specifieke personeelscategorieën moet ook de zone "statuut" (zie 6.3.318.) vermeld worden.

De bijkomende vergoedingen die **onderworpen** zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten steeds aangegeven worden met de bezoldigingscodes 801 tot 999.

De bijkomende vergoedingen die **vrijgesteld** zijn van socialezekerheidsbijdragen, dienen steeds aangegeven te worden met de bezoldigingscodes 401 tot 599.

Voor de vastbenoemde personeelsleden blijft het onderscheid tussen de codes voor bijkomende vergoedingen naargelang ze wel of niet voldoen aan artikel 30, § 2, 4° van het KB van 28-11-1969, behouden. De bijkomende vergoedingen die niet voldoen aan artikel 30 en derhalve onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten zoals de vergoedingen van de contractuele personeelsleden met de looncodes 801 tot 999 aangegeven worden.

Elke looncode heeft een éénduidige betekenis in functie van de al of niet onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen. Het nummer van de looncode bevat geen aanduiding over het al of niet verschuldigd zijn van pensioenbijdragen op de vergoeding.

DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN VAN ALGEMENE AARD

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen **van algemene aard** worden aangegeven met de looncodes 401 tot 499 en de looncodes 801 tot 899.

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

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

looncodes 406 en 806 worden gebruikt indien de voordelen worden toegekend onafhankelijk van het aantal gewerkte dagen in het kwartaal (sport- en cultuurcheques, ecocheques…).

De voordelen in natura (woonst, verlichting, verwarming…) van **conciërges** die naast hun voordeel in natura ook een wedde ontvangen, worden met de looncode 404 of 804 aangegeven.

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar, bij een eervolle onderscheiding… worden aangegeven met de looncode 403.

De **andere toelagen, premies** of vergoedingen worden met de looncodes 433, 434, 833 en 834 aangegeven.

Indien zij toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal, moeten de looncodes 433 (vrijgesteld) en 833 (onderworpen) gebruikt worden.

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

Met de codes 433, 434, 833 en 834 worden de volgende toelagen, premies 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 vakantiegeld;
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten;
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen;
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen;
- gratificaties, vergoedingen en premies van alle aard;
- voordelen van alle aard;
- inhaalbonificatie, sectorieel supplement of gelijkaardige jaarlijkse premie;
- vergoeding voor de voorbereiding van de organisatie van en het toezicht op de verkiezingen;
- vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk;
- vergoeding voor onregelmatig of onverwacht werk;
- productiviteitspremie;
- 74,37 EUR per jaar toegekend aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp;
- herstructureringspremie voor het verzorgend en verplegend en paramedisch personeel (29,35 EUR/maand);

- andere specifieke vergoedingen voor verplegend en verzorgend personeel;
- andere specifieke vergoedingen voor geneesheren.

De kosten eigen aan de werkgever worden aangegeven met de looncode 441. De kosten hebben betrekking op zowel de terugbetaling door de werkgever van werkkledij, uitrusting en vervoer (voor dienstverplaatsingen) of als het ter beschikking stellen van werkkledij, uitrusting of vervoer, en zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Met de bezoldigingscode 441 worden alle **vergoedingen voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfskosten** aangegeven.

De **haard- en standplaatstoelage van** de contractuele werknemers is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 821. Voor de vastbenoemde werknemers is de toelage vrijgesteld van bijdragen en dient de looncode 421 gebruikt te worden.

De **vergoedingen voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties,** toegekend aan andere personeelsleden dan het verplegend en verzorgend personeel of het politiepersoneel nieuw statuut, worden aangegeven met de looncodes 435 en 436 (vrijgesteld) en de looncodes 835 en 836 (onderworpen). Met deze codes worden ook aangegeven:

- de vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen toegekend aan andere personeelsleden dan deze van de openbare brandweerdiensten (omzendbrief B.A. 94/09 van 13-7-1994 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap);
- de nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van de lokale politie (oud statuut) en de openbare brandweerdiensten (KB van 20-6-1994).

Aan bepaalde categorieën van **werknemers** die een bijzondere **ontslagbescherming** genieten, zoals een zwangere werkneemster of een werkneemster in loopbaanonderbreking, is de werkgever een wettelijke **vergoeding als aanvulling op de verbrekingsvergoeding** verschuldigd, als hij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt. Deze vergoeding is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 440.

Worden daarentegen onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en **niet** aangegeven met de looncode 440 de vergoedingen voor

- de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever;
- de éénzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden;
- de éénzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicaal afgevaardigden;
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijke akkoord.

Het **bedrag** van maximum 135 EUR per jaar dat aan een werknemer toegekend wordt wegens de **aansluiting bij een vakorganisatie**, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 443. Voor de vergoeding die toegekend wordt voor de voorbereiding en het toezicht van de verkiezingen, wordt ook de looncode 443 gebruikt.

De **weddensupplementen en premies** die toegekend worden in het kader van de wet van 10-4-1995 betreffende de **herverdeling van de arbeid in de openbare sector**, dienen met de looncodes 452 (vrijgesteld) en 851 (onderworpen) aangegeven te worden. U vermeldt de bedragen die worden toegekend aan werknemers die hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.
De rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte of een arbeidsongeval is volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Voor de in dienst zijnde personeelsleden wordt de rente aangegeven met de looncode 490. De personeelsleden die na hun uitdiensttreding de rente blijven ontvangen van hun vroegere werkgever, moeten niet vermeld worden in de DmfAPPL.

DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN SPECIFIEK VOOR BEPAALDE PERSONEELSCATEGORIEEN
De bijkomende vergoedingen worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 indien ze vrijgesteld zijn, en met de looncodes 901 tot 999 indien ze onderworpen zijn.

Voor het **verplegend en verzorgend personeel en paramedisch personeel** moeten de weddensupplementen voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin van 3-11-1972 aangegeven worden met de looncode 510 (vrijgesteld) of de looncode 910 (onderworpen). Onder buitengewone prestaties wordt verstaan: 1) nachtdienst; 2) werk op zon- en feestdagen; 3) wisselende uren of onderbroken diensten.

De vergoedingen voor de nachtdienst worden aangegeven met de looncodes 512 en 912. Met deze codes wordt ook de uurvergoeding van 2,05 EUR (geïndexeerd bedrag vanaf 1-6-2011= 3,17 EUR per uur), zoals bepaald in de Omzendbrief van 17-4-1989 van de Minister van Volksgezondheid en Leefmilieu, aangegeven.

De weddensupplementen voor prestaties tijdens het weekend of de feestdagen worden aangegeven met de looncode 916. Het betreft onder andere het supplement van 1,021 EUR/uur dat toegekend wordt op basis van de omzendbrief van het RIZIV van 17-7-1992. Het geïndexeerd bedrag van dit weddensupplement is sinds 1-6-2011 gelijk aan 1,56 EUR/uur.

Voor de attractiviteitspremie, toegekend door de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren, wordt de looncode 917 gebruikt. Voor zowel het verplegend en verzorgend personeel, het gelijkgesteld personeel als voor het administratief personeel moet deze code vermeld worden.

Voor de **geneesheren** moet het variabel aandeel in de pool aangegeven worden met de looncodes 524 en 924.

Voor de **vrijwillige brandweer** worden de vergoedingen voor (regelmatige) prestaties die in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 EUR bereikt werd, in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 542 indien het grensbedrag **niet** overschreden is. Indien de vergoedingen het grensbedrag overschrijden, moet de looncode 942 gebruikt worden. Uw bestuur moet dus zelf bepalen of het grensbedrag inzake regelmatige prestaties overschreden is. Het vakantiegeld

voor de vrijwillige brandweer moet aangegeven worden met de looncodes 312, 314, 349 en 350.

Voor het **politiepersoneel dat koos voor het nieuw statuut,** moeten de looncodes 570, 961, 962, 970, 971, 974, 975 en 976 gebruikt worden.

De "diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in het KB van 30-3-2001" die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, worden aangegeven met de looncode 970, en omvatten onder andere:

- de toelage voor bereikbaar en terugroepbaar personeel;
- de toelage voor een ononderbroken dienst van meer dan 24 uur;
- de functietoelage;
- de toelage voor de opleider;
- de forfaitaire toelage voor bepaalde personeelsleden, die belast zijn met de uitvoering van bepaalde opdrachten in het raam van de uitvoering van het federale integratiebeleid;
- de toelage voor de mentor;
- de toelage "Brussels Hoofdstedelijk Gewest";
- de toelage voor gelegenheidsluchtvaartprestaties;
- de toelage voor onderwijsopdrachten;
- de selectietoelage;
- de toelage aan de personeelsleden van het operationeel kader, en van het administratief en logistiek kader van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie, belast met informaticataken in 2001.

De "diverse toelagen en vergoedingen andere dan deze bepaald in het KB van 30-3-2001" die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, worden aangegeven met de looncode 971.

De "diverse toelagen en vergoedingen die NIET onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen", worden aangegeven met de looncode 570, en omvatten onder andere:

- de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten;
- de vergoeding voor telefoon;
- de vergoeding voor onderhoud van politiehond;
- de vergoeding voor vaste dienst bij Shape;
- de vergoeding voor verplaatsing in het raam van de binnenvaart;
- de vergoeding voor begrafeniskosten.

Met de looncode 974 wordt de toelage aan de bijzondere rekenplichtige aangegeven. Ook voor de toelage, toegekend aan een gewestelijk ontvanger die als bijzondere rekenplichtige overgaat naar het administratief en logistiek kader van de lokale politie, moet deze code gebruikt worden.

BIJKOMENDE VERGOEDINGEN TOEGEKEND ONAFHANKELIJK VAN HET AANTAL EFFECTIEF GEWERKTE DAGEN TIJDENS HET AANGIFTEKWARTAAL

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

- eindejaarspremie (looncode 817);
- voordelen in natura of in de vorm van cheques (looncode 806);
- andere toelagen en premies zoals anciënniteits- of getrouwheidspremie (looncode 833);
- aanvullingen van het personeel van de onderwijsinstellingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (looncode 906);
- attractiviteitspremie (looncode 917);
- weddensupplementen toegekend aan officieren die deelnemen aan de permanentie van politie- en brandweerkorps (looncode 951);
- jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst (looncode 957).

Het betreft premies, vergoedingen en toelagen waarvan de berekeningsbasis meer dan één kwartaal bedraagt, of éénmalige premies en vergoedingen die aan een werknemer toegekend worden. Ze worden in het algemeen aangegeven in het kwartaal waarin zij worden uitbetaald.

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

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

Voor al de onder deze codes vermelde voordelen moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld (zie 6.3.413.)

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

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

6. De vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is

6.3.409.

Het **voordeel** betreffende het **persoonlijk en individueel gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever** wordt aangegeven met de looncode 770.

Op dit voordeel zijn er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Per werknemer stelt u ieder kwartaal het voordeel vast door het aantal afgelegde kilometers voor privé-verbruik en woon-werkverkeer te vermenigvuldigen met een bedrag dat afhankelijk is van het CO_2-uitstootgehalte per kilometer van de wagen en een jaarlijks te indexeren CO2-coëfficiënt in EUR. Het voordeel mag geenszins lager zijn dan 0,10 EUR per kilometer. De geïndexeerde bedragen zijn in 2011 gelijk aan:

- benzine-, LPG- of aardgasmotor: aantal km X CO2-uitstoot/km X 0,00216 EUR;
- dieselmotor: aantal km X C02-uitstoot/km X 0,00237 EUR;
- elektrische motor: aantal km X 0,10 EUR/km.

Hybride wagens gebruiken de formule overeenkomstig het gebruikte fossiele branstoftype. Voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot de CO2-uitstoot voorhanden zijn bij de dienst voor inschrijving van de voertuigen, worden gelijkgesteld met een voertuig met een CO2-uitstoot van 205 g/km (benzine-, LPG- of aardgasmotor) of 195 g/km (diesel).

Voor de praktische toepassing verwijzen wij naar de fiscale reglementering (zie http://www.fiscus.fgov.be).

Het gegeven wordt door bepaalde instellingen van sociale zekerheid die instaan voor de uitbetaling van sociale voordelen, gebruikt. Geen enkele instelling die van de in de DmfAPPL vermelde gegevens gebruik maakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Er is dan ook geen bezwaar tegen om, indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen gebruikt moeten worden, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

De **winstparticipaties** die een intercommunale uitbetaalt aan haar personeelsleden, moet aangegeven worden met de bezoldigingscode 780.

De **stortingen van de werkgevers** voor de vorming van een **buitenwettelijk pensioen** ten bate van hun personeelsleden of hun rechthebbenden worden aangegeven met de bezoldigingscode 790.

De **door de werkgevers betaalde verkeersboetes** worden aangegeven met de bezoldigingscode 791.

7. Vakantiegeld

6.3.410.

Voor het vakantiegeld worden de bezoldigingscodes 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 349 en 350 gebruikt.

De **code 311** (enkelvoudig vakantiegeld voor de vakantiedagen die op het einde van het vakantiejaar onmogelijk konden opgenomen worden), de **codes 313** en **317** (enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding) en de **codes 315** en **318** (enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling) kunnen enkel gebruikt worden voor:

- de contractuele werknemers waarvan de werkgever de **vakantieregeling** van de **privésector** toepast;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet.

De **code 316** (dubbel vakantiegeld – politiepersoneel) wordt gebruikt voor het dubbel vakantiegeld en het dubbel vakantiegeld uitdiensttreding van het contractueel en vastbenoemd politiepersoneel.

De **codes 349** (dubbel vakantiegeld uitdiensttreding – 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek) **en 350** (dubbel vakantiegeld – 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek) kunnen enkel gebruikt worden voor de contractuele werknemers van een bestuur dat gekozen heeft voor de vakantieregeling van de privésector.

8. Overzichtstabel

6.3.411.

In de overzichtstabel zijn de omschrijvingen van de vergoedingen in verkorte vorm opgenomen. Een volledige lijst van alle looncodes en hun omschrijving die gebruikt kunnen worden in de RSZPPO-aangifte vindt u terug in bijlage 32 van het "glossarium" van de DmfAPPL.

Omschrijving	Looncode
Basisloon	
geïndexeerd basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101
loon dat toegekend wordt aan een vastbenoemd en naar het buitenland gedetacheerd personeelslid en dat in aanmerking komt voor een overheidspensioen	110
loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	120
geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel	150
10% van het loon van de in startbaan tewerkgestelde werknemer dat besteed wordt aan opleiding	160
loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - pensioenbijdragen	170
Beroepsziekten – publieke sector	
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140

Vergoedingen wegens éénzijdige beëindiging van de dienstbetrekking	
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractuelen)	130
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – niet uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractuelen)	131
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor vastbenoemden)	132
Aangepast loon bij ziekte of ongeval	
ziekte of ongeval: 60% van normale loon – 2e week ziekte – contractuelen	212
ziekte of ongeval: aanvulling – 2e, 3e en 4e week ziekte – contractuelen	213
ziekte of ongeval: andere aanvulling of tijdelijke arbeidsongeschiktheid	215
Vakantiegeld	
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid voor de vakantiedagen die op het einde van het jaar onmogelijk konden opgenomen worden	311
(dubbel) vakantiegeld andere dan politiepersoneel	312
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding (tijdelijken, geco's en artikel 60'ers in het Vlaamse en Brusselse Gewest - wet van 24-7-1987)	313
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	314
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling (tijdelijken, geco's en artikel 60'ers in het Vlaamse en Brusselse Gewest - wet van 24-7-1987)	315
dubbel vakantiegeld – politiepersoneel	316
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding (andere dan tijdelijken, geco's en artikel 60'ers in het Vlaamse en Brusselse Gewest - wet van 24-7-1987)	317
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling (andere dan tijdelijken, geco's en artikel 60'ers in het Vlaamse en Brusselse Gewest - wet van 24-7-1987)	318
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3e tot 5e dag van de 4e week	349
dubbel vakantiegeld - 3e tot 5e dag van de 4e week	350
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	
loon overuren – vrijgesteld	401
geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques - art. 19, § 2, 14° en 19° van KB 28-11-1969	403
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties – vrijgesteld	404
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties - vrijgesteld	406
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409
eindejaarspremie – vrijgesteld	417
haard- en standplaatstoelage – vrijgesteld	421
diplomavergoeding – vrijgesteld	422
vergoeding kennis 2e taal – vrijgesteld	423
toelage hogere functie – vrijgesteld	424
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – vrijgesteld	433

andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	434
vergoeding voor nachtprestaties – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	435
vergoeding voor prestaties tijdens weekend en feestdagen – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	436
wachtvergoeding – vrijgesteld	437
vergoedingen werknemer als werkgever zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt	440
vergoeding voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfkosten	441
verplaatsingsonkosten van en naar het werk	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443
supplement socialezekerheidsvoordeel (bv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking, premie hospitalisatieverzekering)	444
premie – halftijdse vervroegde uittreding	452
vergoeding voor ceremoniemeesters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst – vrijgesteld	454
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490
loon overuren – onderworpen	801
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - onderworpen	804
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties – onderworpen	806
eindejaarspremie – onderworpen	817
haard- en standplaatstoelage – onderworpen	821
diplomavergoeding – onderworpen	822
vergoeding kennis 2e taal – onderworpen	823
toelage hogere functie – onderworpen	824
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – onderworpen	833
andere toelagen en premies – verband met prestaties – onderworpen	834
vergoeding voor nachtprestaties – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	835
vergoeding voor prestaties weekend en feestdagen – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	836
wachtvergoeding – onderworpen	837
weddensupplement - 4dagenweek	851
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – einde-loopbaan	853
vergoeding voor ceremoniemeesters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst – onderworpen	854
weddensupplement 6.2. en 6.3. van het Sociaal Handvest in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – onderworpen	855
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën	
onderwijzend personeel	
vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld – artikel 19, § 2, 9° van KB van 28.11.1969 (bijv. toezicht in het kleuter- en lager onderwijs)	501
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – vrijgesteld (bijv. toezicht, ander dan kleuter en lager onderwijs…)	502

supplementen – geen verband bijkomende prestaties – vrijgesteld (bijv. anciënniteitstoeslag, directievergoeding)	506
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 –onderworpen (bijv. toezicht, ander dan in kleuter en lager onderwijs…)	902
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – onderworpen (bijv. anciënniteitstoeslag, directievergoeding)	906
verplegend en verzorgend personeel	
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3-11-1972 – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	510
weddensupplement voor nachtprestaties – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	512
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3-11-1972 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	910
weddensupplement voor nachtprestaties – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	912
4%, 8% of 12% hoofdverplegers	914
weddensupplement voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	916
attractiviteitspremie (KB van 12-5-2006)	917
geneesheren	
variabel deel in de verdeling van de pool – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	524
variabel deel in de verdeling van de pool - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	924
vrijwillige brandweerlieden	
onregelmatige vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – geen overschrijding	542
vergoedingen voor prestaties in kader van dienst 100	940
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – overschrijding	942
politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer	
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	557
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44 en omzendbrief van 3-3-1995)	951
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	957
politiepersoneel (oud statuut)	
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556
specifieke toelagen en vergoedingen – vrijgesteld – ex-rijkswachters…	591
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters…	991
politiepersoneel (nieuw statuut)	
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen – vrijgesteld	570
weddenbijslag uitoefening van mandaat	961
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	962

nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in het KB van 30-3-2001 – onderworpen	970
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen, andere dan deze bepaald in het KB van 30-3-2001 – onderworpen	971
toelage voor bijzondere rekenplichtige	974
toelage voor de secretaris	975
competentieontwikkelingstoelage	976
overgangstoelagen	992

Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	
voordeel individueel en persoonlijk gebruik van voertuig ter beschikking gesteld van werkgever	770
winstparticipaties	780
stortingen werkgevers voor vorming buitenwettelijk pensioen	790
door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes	791

9. De pensioenbijdragen op het loon van de vastbenoemden

6.3.412.

Voor de vastbenoemden komen naast het basisloon een aantal weddensupplementen in aanmerking voor de berekening van het pensioen. Deze loonelementen zijn onderworpen aan pensioenbijdragen (zie 4.1.201).

De pensioenbijdragen van een vastbenoemde worden berekend op basis van:

- de werkgeverscategorie en het werknemerskengetal bijdragen die corresponderen met het pensioenstelsel waarbij uw bestuur voor zijn vastbenoemden aangesloten is;
- het volledige loon.

Op de volgende looncodes worden er pensioenbijdragen berekend:

101 geïndexeerd basisloon
110 loon dat toegekend wordt aan een vastbenoemd en naar het buitenland gedetacheerd personeelslid en dat in aanmerking komt voor een overheidspensioen
140 erkende beroepsziekte - schadeloosstelling van tijdelijke aard
170 loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd
454 vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium
510 weddensupplement voor buitengewone prestaties – verplegend en verzorgend personeel
512 weddensupplement voor nachtprestaties – verplegend en verzorgend personeel
557 jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst

854 vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium
855 weddensupplementen toegekend met toepassing van de punten 6.2. en 6.3. van het Sociaal Handvest van 28-4-1994 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
851 weddensupplement vrijwillige vierdagenweek
853 premie eindeloopbaan – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel

910 weddensupplement voor bijkomende prestaties – verplegend en verzorgend personeel
912 weddensupplement voor nachtprestaties – verplegend en verzorgend personeel
914 4, 8 of 12% hoofdverplegers – verplegend en verzorgend personeel
916 weddensupplement voorweekend – verplegend en verzorgend personeel
957 jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst
961 weddenbijslag voor de uitoefening van een mandaat – politiepersoneel
976 competentieontwikkelingstoelage – politiepersoneel.

D. Betalingsfrequentie van de premie

6.3.413.

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal (zie § 6.3.503). Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben. De periodiciteit drukt u uit met een cijfer dat de maandelijkse betalingsfrequentie weergeeft.

Voorbeelden:

Iedere maand = ”1”
Driemaandelijks = “3”
Halfjaarlijks = “6”
Jaarlijks =”12”
Om de twee jaar = “24”.

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

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

Dit gegeven moet enkel ingevuld worden bij de bezoldigingscodes 806, 817, 833, 906, 917, 951, 957 en 976.

E. Bezoldiging

6.3.414.

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).

Hoofdstuk 5. De aangifte van de prestatiegegevens

A. De aangifte van de prestatiegegevens

6.3.501.

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 afwezigheden 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.

B. Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers

1. De aangifte van prestaties in uren en dagen

6.3.502.

De arbeidstijd wordt in dagen en in uren aangegeven.

De arbeidstijd van werknemers wordt in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond naar de dichtstbijzijnde halve eenheid. Evenwel gebeurt voor een prestatie van minder dan twee uur op kwartaalbasis de afronding van het aantal halve dagen steeds naar boven.

Voorbeeld 1: een voltijdse werknemer werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen, en neemt drie dagen "verlof zonder wedde".
In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 2: een voltijdse werknemer heeft in de loop van een kwartaal van 65 dagen twee keer een hele en drie keer een halve dag verlof zonder wedde genomen.
In dat geval geeft u op het einde van het kwartaal 61,5 dagen normale werkelijke arbeid en 3,5 dagen verlof zonder wedde aan. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 3: een deeltijdse werknemer die elke dag 4 uur werkt, heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) verlof zonder wedde genomen.
In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 4: een deeltijdse werknemer die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen verlof zonder wedde 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 verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

2. De berekening van het aantal dagen

6.3.503.

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

Voor elke prestatiecode wordt het aantal gepresteerde dagen berekend op basis van halve dagen, en dit geschiedt in twee stappen.

In een eerste stap berekent u het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren) te delen door het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel 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 van 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).

In een tweede stap berekent u het aantal halve dagen per prestatiecode door het totaal aantal uren per prestatiecode te delen door het normaal aantal uren dat met een halve dag overeenstemt.

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

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

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

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

Hij wordt aangegeven met 62,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsstelsel "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 en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsstelsel "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 3: 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.

3. De aangifte van inhaalrust

6.3.504.

Zoals hierna zal blijken, wordt inhaalrust aangegeven met dezelfde prestatiecode waarmee normale werkelijke arbeid wordt aangegeven (= code 1). Er is in de DmfAPPL geen specifieke code voor 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.

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

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

Inhaalrust wordt aangegeven met code 1. Een dag waarop naast gewone prestaties, een aantal uren inhaalrust vallen, stelt geen bijzondere problemen, omdat beide "prestaties" onder code 1 vermeld worden.

Voorbeeld: Een voltijdse werknemer werkt normaal 38 uren per week in de vijfdagenweek. Elke arbeidsdag presteert hij ongeveer 8 uur in plaats van 7 uur 36 minuten, en neemt elke maand een inhaalrustdag. De maandelijkse compensatiedag wordt aangegeven met de code 1.

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

De dagen inhaalrust van een werknemer met een variabele arbeidsregeling en een vaste bezoldiging moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin de dagen worden opgenomen. Het betreft bijvoorbeeld een werknemer met een vastgestelde contractuele arbeidsduur van 13 uren per week die zijn prestaties levert op variabele basis en die drukke werkweken van 26 uren afwisselt met werkweken waarin geen prestaties geleverd worden. Op halfjaarlijkse basis of jaarbasis wordt het contractueel vastgesteld aantal uren (13) gerespecteerd. Deze werknemer wordt niet aangeduid in de zone verantwoording dagen (zie 6.6.204.) en wordt elk kwartaal aangegeven met het aantal uren per week vastgesteld in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op halfjaarbasis of jaarbasis zou werken.

Meerprestaties die niet gerecupereerd worden:
Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gerecupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en uren) op de aangifte van het kwartaal

waarin zij gepresteerd worden. Indien de vergoedingen voor deze prestaties aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn, verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op een dag dat er ook gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen. De niet gerecupereerde meerprestaties moeten op het niveau van het aantal uren wel aangegeven worden. Indien de vergoedingen voor niet gerecupereerde meerprestaties (= overuren van statutairen) vrijgesteld zijn op basis van een reglement van vóór 2-8-1990, worden ze (in dagen en uren) aangegeven met de code 301.

4. Verantwoording prestaties

6.3.505.

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsstelsel en het totaal aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden.

Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

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

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

Dit kan een aantal redenen hebben:

- De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen (zie § 6.3.312), bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsstelsel 4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie (zie § 6.3.504). Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsstelsel vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt

dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen. Er doen zich echter, weliswaar uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

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

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

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

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

3 Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.

4 Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.

5 Deeltijdse werknemer die bovenop zijn contractueel voorziene prestaties tijdens het kwartaal een aantal niet te recupereren dagen presteerde.

6 Een combinatie van 3 en 5 of van 4 en 5.

7 Een werknemer die tijdens het kwartaal (of de periode van het kwartaal dat hij in dienst was), geen prestaties moest leveren.
Op het niveau van de tewerkstellingslijn wordt er geen blok met prestatiegegevens aangemaakt.
De werknemers die betaald worden in dertigsten en geen prestaties leveren in een kwartaal dat ze uit dienst treden, worden met de code zeven aangeduid. Indien een werknemer bijvoorbeeld uit dienst treedt op 2 oktober, en de eerste twee dagen van oktober zijn een zaterdag en zondag, ontvangt hij voor deze dagen loon, maar er worden tijdens het kwartaal geen prestaties geleverd en dit wordt aangeduid met de waarde zeven.

In functie van de gebruikte code zullen bepaalde foutmeldingen niet gebeuren. Het zal duidelijk zijn dat het hier gaat om uitzonderlijke gevallen en dat deze zone dus niet ondoordacht gebruikt mag worden. Op het gebruik ervan zal dan ook

strikt toegezien worden, en eventueel zal gevraagd worden nadere toelichtingen te verschaffen.

Zo is er een grondig verschil in de aangifte van werknemers die werken volgens een variabele arbeidsregeling maar in het ene geval een vast basisloon (A) krijgen en in het andere geval worden bezoldigd volgens hun prestaties (B en C).

A) Aangifte van een variabele arbeidsregeling (al dan niet met cyclus) met een **vaste** bezoldiging: de werknemer wordt elke maand betaald op basis van een arbeidsduur van bijvoorbeeld 19 uren per week ongeacht de gepresteerde uren.

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers die worden tewerkgesteld volgens een vastgestelde gemiddelde arbeidsduur maar hun prestaties leveren op variabele basis zodat deze van kwartaal tot kwartaal sterk kunnen verschillen. Het is mogelijk dat een werknemer gedurende een gans kwartaal geen prestaties levert maar - los van zijn werkelijke prestaties – elke maand hetzelfde loon ontvangt op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (bijv. 19 uur).
De RSZPPO gaat ervan uit dat de werknemer in het kwartaal dat hij geen of minder prestaties levert, dagen recupereert die hij in een ander kwartaal extra presteerde. De werkgever geeft deze dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aan in het kwartaal dat zij worden opgenomen. *De zone verantwoording dagen mag niet worden gebruikt.* De werknemer wordt aangegeven met het aantal uren per week bepaald in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op jaarbasis of halfjaarbasis zou werken. Lees ook het voorbeeld in 6.3.504. (meerprestaties die gerecupereerd worden).

B) Aangifte van een variabele regeling **mét** cyclus en met een **variabele** bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

In de zone verantwoording dagen moet soms wel een code worden vermeld. Een code wordt vermeld voor de werknemers die worden tewerkgesteld volgens een variabele arbeidsregeling met variabel loon, wanneer als gevolg van de cyclus het verschil tussen het aantal aan te geven dagen en het arbeidsstelsel te groot wordt. Bemerk dat het arbeidsstelsel tijdens de arbeidscyclus hetzelfde blijft daar het gelijk is aan het gemiddeld aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken tijdens het geheel van de cyclus. Voor de kwartalen waarin de werknemer te veel prestaties levert ten opzichte van het arbeidsstelsel, gebruikt u de code 1 of 3, als de werknemer er relatief te weinig heeft gepresteerd, 2 of 4. In geval van een tewerkstellingslijn waarbij gedurende het ganse kwartaal geen prestaties werden geleverd, gebruikt u de code 7. Lees ook 6.3.312.

C) Aangifte van een variabele regeling **zonder** cyclus én met een **variabele** bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

Aangezien elk kwartaal het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel opnieuw wordt berekend, mag u de codes 1 of 3 en 2 of 4 niet gebruiken. In het geval waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, bedraagt het arbeidsstelsel '0' en moet u de code 7 gebruiken. Lees ook 6.3.312.

5. De prestatiecodes voor het statutair personeel

6.3.506.

Vier prestatiecodes kunnen uitsluitend gebruikt worden voor het personeel dat onderworpen is aan één van de pensioenstelsels van de overheidssector, met andere woorden de vastbenoemde of daarmee gelijkgestelde ambtenaren.

Deze prestatiecodes mogen in geen geval gebruikt worden voor het personeel dat onderworpen is aan het privé-stelsel inzake pensioenen (bijvoorbeeld contractuelen of tijdelijk personeel in het onderwijs).

De vier prestatiecodes betreffen vier verschillende categorieën van volledige afwezigheid die betrekking hebben op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd (bijvoorbeeld over een maand of een kwartaal). Deze welbepaalde afwezigheidsdagen mogen onder één prestatiecode aangegeven worden op de prestatielijn.

De prestatiecodes worden enkel gebruikt wanneer de dagen van afwezigheid **geen periode** bestrijken. Om interpretatieverschillen te vermijden wordt overeengekomen dat een periode een opeenvolging is van meer dan vijf achtereenvolgende kalenderdagen (weekendagen inbegrepen).
Met andere woorden, wanneer een voltijdse afwezigheid waarvoor een prestatiecode werd voorzien, minder dan zes opeenvolgende kalenderdagen duurt, zonder onderbreking, dan kan deze afwezigheid in aantal dagen worden aangegeven via de overeenkomstige prestatiecode.

Indien de dagen van afwezigheid een periode bestrijken, dan wordt de afwezigheidsperiode aangeduid met de overeenstemmende code "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" op het niveau van de tewerkstellingslijn. Voor de betrokken periode wordt tevens de begin- en einddatum vermeld alsook het gemiddeld aantal uren per week dat het personeelslid effectief gewerkt heeft (in dit geval nul uur).

Er zijn dus slechts vier volledige afwezigheden van het statutair personeel die aangeduid worden OFWEL in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" OFWEL in het blok prestaties. Zij mogen echter in geen geval gelijktijdig in beide zones worden vermeld.

Indien het een periode – een afwezigheid langer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen – betreft, dient de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" op het niveau van de tewerkstellingslijn gebruikt te worden.

Indien het een afwezigheid betreft die betrekking heeft op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd, dan zijn er twee mogelijkheden:

- Ofwel duidt U de maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd aan en dient het aantal noodzakelijke tewerkstellingslijnen te worden gecreëerd.
- Ofwel duidt U de arbeidstijdgegevens aan en moeten de dagen onder één prestatiecode worden opgegeven.

Dezelfde afwezigheid mag nooit EN met een "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" EN met één van de vier prestatiecodes voor vastbenoemden worden aangegeven. Er dient een keuze gemaakt te worden.

C. Codering van de arbeidstijdgegevens

1. Codering van de arbeidstijdgegevens

6.3.507.

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

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

De lijst met de codes voor de arbeidstijdgegevens bevindt zich in de gestructureerde bijlage 8 van het glossarium.

De codes zijn in de DmfAPPL opgedeeld in "**gewone codes**" en "**indicatieve codes**".

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

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

2. Gewone codes

6.3.508.

CODE 1

- normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);
- meerprestaties zonder inhaalrust;
- inhaalrust (recuperatiedag betaald op het ogenblik dat hij opgenomen wordt);
- arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon;
- periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding;

- kort verzuim;
- dwingende reden met behoud van loon;
- afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid;
- gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;
- technische stoornis;
- sluiting ter bescherming van het leefmilieu;
- feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;
- bezoldigde afwezigheid wegens familiegebeurtenissen of wegens het vervullen van een staatsburgerlijke verplichting of een burgerlijke opdracht (artikel 30 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en KB van 28-8-1963);
- wettelijke vakantiedagen;
- andere afwezigheid met behoud van normaal loon met socialezekerheidsbijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, opleidingsverlof, politiek verlof, verlof voorafgaand aan de pensionering van een vastbenoemd personeelslid...).

Deze code bevat alle prestaties waarvoor er een loon wordt betaald waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, en die niet apart moeten worden opgegeven. Elke prestatie 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.

In de DmfAPPL moeten de arbeidstijdgegevens voor een zaterdag of een zondag noch met de code 1, noch met een andere code vermeld worden. 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 herval na een werkhervatting in geval van een ziekte van gemeen recht of een ongeval dat geen arbeidsongeval is, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de herneming ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij herval na een werkhervatting **steeds** opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

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

De wettelijke vakantiedagen, gedekt door een enkelvoudig vertrekvakantiegeld in de vakantieregeling van de privébedienden (bezoldigingscode 315 of 318), worden bij de nieuwe werkgever in aanmerking genomen als arbeidsdagen en moeten aangegeven worden met de code 1.

CODE 2

- wettelijke vakantie voor arbeiders (enkel te gebruiken bij kunstenaars).

Met deze code vermeldt u de dagen wettelijke vakantie die een kunstenaar tijdens het kwartaal opnam. Het zijn de dagen gedekt door een vakantiecheque van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

CODE 10

- gewaarborgd loon tweede week ziekte;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;
- functie van rechter sociale zaken (afwezigheid wegens het uitoefenen van de functie van rechter of raadsheer in sociale zaken in arbeidsgerechten en arbeidshoven of wegens het zetelen in commissies opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving – artikel 28, 3° van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

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;
- de dagen **na de eerste week arbeidsongeval** waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering in het kader van de arbeidsongevallenregeling van de privésector.

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

CODE 13

- sociale promotie (de dagen waarop wordt deelgenomen aan vervolmakingscursussen zoals bedoeld in artikel 1, 1° van de wet van 1-7-1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie; de dagen waarop wordt deelgenomen aan stages of studievergaderingen gewijd aan de arbeidersopvoeding of aan de syndicale vorming, ingericht door de representatieve werknemersorganisaties of door gespecialiseerde instellingen die door de bevoegde Minister erkend zijn).

CODE 21

- de dagen staking (op voorwaarde dat deze staking gehouden wordt met het akkoord of de steun van één der interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd in de Nationale ArbeidsRaad);
- 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 (als afgevaardigde in een syndicale afvaardiging, een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres).

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 (eerste dag van een minder dan 14 dagen durende periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval waarvoor geen loon uitbetaald wordt (artikel 52, § 1, 2e lid wet van 3-7-1978) - enkel voor contractuele handarbeiders en voor contractuele hoofdarbeiders aangeworven op proef of voor minder dan 3 maanden).

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 arbeids-

overeenkomstenwet van 3-7-1978, wegens een niet voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk.

De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en voor de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969).

CODE 25

- burgerplichten zonder behoud van loon;
- openbaar mandaat.

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

CODE 26

- militieverplichtingen.

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens militieverplichtingen.

CODE 30

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

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

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

De code 30 moet **niet** vermeld worden voor de werknemers in loopbaanonderbreking waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt van de RVA. Er worden geen prestaties vermeld voor de afwezigheden in het kader van:

- volledige loopbaanonderbreking;
- gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties voor het verstrekken van palliatieve zorgen;
- loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof;
- loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De afwezigheidsdagen in het kader van de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uittreding worden evenmin aangeduid met een code 30.

Voor de werknemers in loopbaanonderbreking moet er wel een nieuwe tewerkstellingslijn gecreëerd worden (zie 6.3.415). Hun afwezigheden komen tot uiting

in het verminderd aantal uren in de zone "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer".

Gezien de gevolgen die het gebruik van de code 30 kan hebben op de rechten inzake sociale zekerheid, moet ze met omzichtigheid ingevuld worden. In geen geval mag ze gebruikt worden voor werknemers waarvan een voltijdse arbeidsovereenkomst omgezet werd in een deeltijdse arbeidsoverenkomst. In dat geval (zelfs al gaat het om een vrij korte periode) moet men een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen, en de werknemer aangeven als een deeltijdse werknemer.

CODE 31 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar.

Bedoeld worden hier voornamelijk het verlof wegens dringende redenen van familiaal belang, het gecontingenteerd verlof (naar analogie met de Vlaamse Gemeenschap) en de dagen staking na 6-3-1992.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 502 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 32 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non activiteit of van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van verlof zonder wedde of de dagen van ongewettigde afwezigheid die geen periode vormen.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 510 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 41 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non activiteit.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van non-activiteit waarvoor het personeelslid een andere bezoldiging geniet dan zijn activiteitswedde (= uitbetaald loon in het kader van een tuchtprocedure).

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 511 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 42 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van volledige terbeschikkingstelling met wachtwedde en met het behoud van het recht op weddenverhoging.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van terbeschikkingstelling die gespreid zijn over een kwartaal zonder een periode te vormen (bijv. X dagen van terbeschikkingstelling wegens ziekte).

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 507 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 301

- alle arbeidstijdgegevens, gedekt door een vergoeding en vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden.

De waarde wordt gebruikt voor de prestaties gedekt door een vergoeding die nog niet vermeld wordt met een andere prestatiecode. Het betreft de prestaties die corresponderen met:

- de vergoedingen voor de vrijgestelde overuren van de vastbenoemden (looncode 401);
- de vrijgestelde bijkomende vergoedingen van het onderwijzend personeel (looncodes 501, 502 en 503);
- de vrijgestelde vergoedingen van de vrijwillige brandweer (looncodes 541 en 542);
- de rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval (looncode 490).

De code 301 wordt niet vermeld voor de prestaties waarvan de vergoeding wordt aangegeven met een andere prestatiecode, en waarvan een supplement (met een ander onderwerpingregime) wordt uitgekeerd. Bijvoorbeeld: voor de nachtprestaties ontvangt het verplegend en verzorgend personeel een supplement van 0,81 EUR per uur dat vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen; de nachtprestaties zijn reeds vermeld met de prestatiecode 1 en worden geen tweede maal aangegeven met de code 301.

3. Indicatieve codes

6.3.509.

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 een onvolledige aangifte tijdens het kwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZPPO in staat stelt te zien met welke dagen/uren de werkgever rekening hield bij de berekening van de bijdrageverminderingen.

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

De volgende indicatieve codes zijn 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 of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)

- de afwezigheidsdagen ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (met uitsluiting van de carensdag en de dagen vergoed met gewaarborgd loon);
- de afwezigheidsdagen in het kader van een toegelaten arbeidshervatting na een periode van volledige arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (artikelen 230 en 232 van het KB van 3-7-1996);
- profylactisch verlof = de dagen van arbeidsonderbreking die opgelegd worden ingevolge het contact met een persoon die aangetast is door een besmettelijke ziekte (artikel 239, § 1 van het Koninklijk Besluit van 3-7-1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14-7-1994).

CODE 51 (moederschapbescherming)

- moederschapsrust (artikel 39 van de arbeidswet van 16-3-1971):
  - de rustdagen voor het moederschap (het prenataal rustverlof ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling verwacht wordt, en het postnataal rustverlof tot negen weken na de bevalling). Wanneer de bevalling na de voorziene datum plaatsheeft, wordt de duur van het prenataal rustverlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling, zonder dat de duur van het verlof na de bevalling verminderd wordt. Indien de werkneemster haar arbeidsprestaties effectief minder dan de voorziene zes of acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum gestaakt heeft, wordt het postnataal rustverlof verlengd met een overeenstemmende termijn.
  - het vaderschapsverlof (voor het resterende deel van de moederschapsrust) om de opvang van het kind te verzekeren bij het overlijden of de hospitalisatie van de moeder tijdens het bevallingsverlof.
- zwangere werkneemster of werkneemster die haar kind zoogt: de dagen van arbeidsonderbreking door een zwangere werkneemster of een werkneemster tijdens de lactatie, die hetzij haar nachtarbeid, hetzij ingevolge de blootstelling aan een risico haar normale arbeid niet kan voortzetten en voor wie het bovendien niet mogelijk is haar andere arbeid te laten verrichten die met haar toestand verenigbaar is. Voor de werkneemster die haar kind zoogt mag deze code evenwel slechts gebruikt worden tot vijf maanden na de bevalling (artikelen 42 tot 43*bis* van de arbeidswet van 16-3-1971);
- borstvoedingspauzes**:** schorsing van de arbeidsprestaties van twee halve uren of één uur per volledige arbeidsdag om borstvoeding te geven of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind (artikel 116bis van de gecoördineerde wet van 14-7-1994).

CODE 52 (geboorte- of adoptieverlof)

- al de door de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaalde dagen voor de geboorte of adoptie van een kind, volgend op de drie door de werkgever betaalde dagen (artikel 30, § 2, en artikel 30ter, § 2, van de wet van 3-7-1978).

CODE 60 (arbeidsongeval)

- dagen van arbeidsongeval voor werknemers die ressorteren onder arbeidsongevallenregeling van de privésector, georganiseerd door de wet van 10-4-1971 op de arbeidsongevallen (enkel te gebruiken voor geneesheer in opleiding tot geneesheer-specialist, onthaalouder of kunstenaar of voor werknemers van een intercommunale zonder vastbenoemd personeel).

CODE 61 (beroepsziekte)

- dagen van beroepsziekte voor werknemers die ressorteren onder beroepsziektenregeling van de privésector, georganiseerd door de gecoördineerde wetten van 3-6-1970 betreffende schadeloosstelling voor beroepsziekten (enkel te gebruiken voor onthaalouder of kunstenaar).

CODE 70 (tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72).

CODE 71 (economische werkloosheid)

- de dagen of daggedeelten waarop geen arbeidsprestaties worden verricht ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 51 van de wet van 3-7-1978).

CODE 72 (tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer)

- de dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weer (artikel 50 van de wet van 3-7-1978).

CODE 73 (jeugdvakantie en seniorvakantie)

- aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers (wet van 28-6-1971 – artikel 5);
- aanvullende vakantiedagen voor werknemers van meer dan vijftig jaar (wet van 23-12-2005 – art. 54-55).

CODE 74 (niet geleverde prestaties erkende onthaalouder)

- fictieve aantal uren die overeenstemmen met voorziene maar niet geleverde prestaties van een onthaalouder, wegens de afwezigheid om redenen buiten zijn/haar wil van kinderen die normaal opgevangen worden (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969).

CODE 75 (verlof voor pleegzorg)

- (maximaal zes) afwezigheidsdagen (per jaar) voor pleegouders die van de RVA een dagvergoeding ontvangen voor het verstrekken van pleegzorg (artikel 30quater van de wet van 3-7-1978 en KB van 27-10-2008).

De afwezigheidsdagen ingevolge een gereglementeerde onderbreking van de loopbaan worden niet opgegeven onder een indicatieve code, omdat dit gegeven tot uiting komt op de tewerkstellingslijn (zie 6.3.315.).

4. Overzichtstabel

6.3.510.

Omschrijving	DmfAPPL
alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZPPO-bijdragen	1
gewaarborgd loon tweede week, feestdagen en vervangingsdagen in periode van tijdelijke werkloosheid, functie van rechter in sociale zaken	10
arbeidsongeschiktheid met aanvulling	11
Sociale promotie	13
Dagen staking/lock-out	21
syndicale opdracht	22
carensdag	23
verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon	24
burgerplichten zonder behoud van loon, openbaar mandaat	25
militieverplichtingen	26
arbeidstijdgegevens waarvoor werkgever geen loon of vergoeding uitbetaalt met uitzondering van deze onder andere code	30
arbeidstijdgegevens gedekt door een vergoeding met vrijstelling van bijdragen, tenzij vermeld onder een andere code	301
dagen van onbezoldigde afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit	31
dagen van onbezoldigde afwezigheid in de stand van non-activiteit	32
dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non-activiteit	41
dagen van volledige ter beschikkingstelling met wachtwedde	42
ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)	50
moederschapsbescherming	51
vaderschapsverlof of adoptieverlof	52
arbeidsongeval	60
beroepsziekte	61
tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 of 72	70
economische werkloosheid	71
tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer	72
jeugdvakantie/seniorvakantie	73
niet geleverde prestaties van erkende onthaalouder ten gevolge van afwezigheid ingevolge omstandigheden buiten wil van de ouders	74
verlof voor pleegzorg	75

Hoofdstuk 6. De aangifte van de ter beschikking gestelde bedrijfsvoertuigen

6.3.601.

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt berekend als een maandelijks forfaitair bepaald bedrag per werknemer aan wie de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks een voertuig ter beschikking stelt.

In de DmfAPPL moeten de nummerplaten van al de betreffende voertuigen worden opgegeven.

Het bedrag van de solidariteitsbijdragen moet worden vermeld in het blok "bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon".

Hoofdstuk 7. De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon

A. De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon

6.3.701.

In principe worden alle bijdragen (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen) berekend op het niveau van de werknemer. Evenwel is dit niet het geval voor:

- de bijzondere bijdrage van 8,86 % op de stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen (werknemerskengetal bijdragen 851)[2]:
  - o die uitbetaald wordt ten voordele van de werknemers die niet meer in dienst zijn;
  - o die gestort worden onder de vorm van een niet individualiseerbare groepsverzekering;
- de bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld van de werknemers die niet meer in dienst zijn (werknemerskengetal bijdragen 870 en 871)[3];
- de solidariteitsbijdrage op een ter beschikking gesteld bedrijfsvoertuig (werknemerskengetal bijdragen 862).

De vergoedingen aan de werknemers die niet meer in dienst zijn, worden aangegeven in combinatie met de werkgeverscategorie 959 (werknemers die niet meer in dienst zijn). De RSZPPO vraagt om deze vergoedingen zo weinig mogelijk met een blok "bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon" aan te geven. Deze vergoedingen kunnen immers ook aangegeven worden met een regulariserende aangifte in het laatste kwartaal dat de werknemer in dienst was, met een werkgeverscategorie tussen 951 en 958. De RSZPPO geeft de voorkeur aan deze laatste wijze van aangifte.

B. De bijdrage van 8,86 % op de extralegale pensioenen

6.3.702.

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

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

De vergoeding die een werkgever betaalt voor een groepsverzekering die niet kan geïndividualiseerd worden op het niveau van de werknemer, mag vermeld wor-

---

[2] Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moeten deze vergoedingen individueel per werknemer aangegeven worden met de bezoldigingscode 790 (stortingen voor buitenwettelijk pensioen).

[3] Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moeten deze vergoedingen individueel per werknemer aangegeven worden met de bezoldigingscode 312, 314, 316, 349 of 350 (dubbel vakantiegeld).[4]

den in het blok "bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon" met het werknemerskengetal bijdragen 851.

C. De bijdrage verschuldigd op het dubbel vakantiegeld

6.3.703.

Het bedrag van het wettelijk dubbel vakantiegeld voor de werknemers die niet meer in dienst zijn, moet globaal aangegeven worden met de werknemerskengetallen bijdragen 870 en 871.

Het totaal bedrag van het dubbel vakantiegeld m.b.t. het kwartaal moet vermeld worden, en daarop wordt de inhouding van 13,07 % berekend.

D. De solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig

6.3.704.

Deze solidariteitsbijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die tijdens een maand rechtstreeks of onrechtstreeks over een voertuig konden beschikken. Het totaal verschuldigde bedrag wordt globaal per werkgever aangegeven, en is de som van de maandelijkse forfaitaire bijdragen die verschuldigd zijn voor al de werknemers, zowel deze die nog in dienst zijn als de werknemers die niet meer in dienst zijn. De solidariteitsbijdrage op een bedrijfsvoertuig wordt aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 862.

Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moet onder de looncode 770 (zie hoger) het voordeel aangegeven worden berekend volgens de fiscale principes. Het betreft immers een gegeven dat door bepaalde instellingen van sociale zekerheid die instaan voor de uitbetaling van sociale voordelen, gebruikt wordt.

Hoofdstuk 8. De bijdrageverminderingen

A. Algemeen

6.3.801.

In de DmfAPPL berekent de RSZPPO het juiste bedrag van de bijdragen op basis van de verminderingscode die u in de aangifte vermeldt. Op basis van gegevens van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Fonds voor Beroepsziekten of de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt de aangifte op haar juistheid gecontroleerd en wordt de vermindering van socialezekerheidsbijdragen toegekend.

De gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen, worden vermeld in één apart functioneel blok van het glossarium. Uitzondering op deze regel is de forfaitaire bijdragevermindering per kwartaal in het kader van de Sociale Maribel. Deze bijdragevermindering wordt automatisch berekend op basis van de NACE-code en wordt prioritair toegekend voorafgaand aan alle andere bijdrageverminderingen.

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 verminderingscodes per tewerkstellingslijn apart op de aangifte moet vermelden. Er worden geen totalen per werknemer of voor alle werknemers samen vermeld.

B. Tabel met codes

6.3.802.

In de DmfAPPL moet een code van 4 cijfers worden opgegeven voor het berekenen van de bijdragevermindering. De lijst van de codes vindt u in de gestructureerde bijlage 33.

Voor de volgende werknemers kan een verminderingscode gebruikt worden:

- <u>werknemer met een werkbonus:</u> code 0001
- <u>werknemer met vermindering herstructurering:</u> code 0601, 3601, 3611 of 3612
- <u>werknemer met doelgroepvermindering langdurig werkzoekende</u>
  - o afgesloten vóór 1-1-2004
    activaplan - preventie en veiligheidsbeleid: code 8100
    sine: code 1142
  - o afgesloten na 31-12-2003
    activaplan jonger dan 45 jaar: code 3200, 3201, 3202 of 3203
    activaplan minstens 45 jaar: code 3210 of 3211
    doorstromingsprogramma: code 3220, 3221, 3230 of 3231
    activaplan - preventie- en veiligheidsbeleid: code 8200 of 8210
    sine: code 3240, 3241 of 3250
- <u>werknemer met doelgroepvermindering jonge werknemer</u>

- o startbaan vóór 1-1-2004: code 1201
- o startbaan na 1-1-2004: code 3410 of 3411
- o jongere tot 31/12 van jaar waarin men 18 wordt: code 3430

- werknemer met doelgroepvermindering mentors: code 3800
- kunstenaar: code 1531
- erkende onthaalouder: code 1521.

Uit de tabel hieronder kunt u afleiden:

- of in de DmfAPPL de vermindering berekend moet worden op het niveau van iedere **tewerkstellingslijn (TW)** afzonderlijk of globaal voor **alle prestaties van de werknemer (WN)**;
- of de aanvangsdatum van de vermindering moet worden meegedeeld;
- of het bedrag van de aangevraagde vermindering moet aangevraagd worden;
- welke code de RVA vermeldt op de werkkaart van de werknemer.

Omschrijving	**DmfAPPL**				**RVA**
	Code	**Niveau**	**Datum**	**Bedrag**	
Vermindering van de persoonlijke bijdragen in het kader van werkbonus	0 0 0 1	WN	-	verplicht	
Vermindering van de persoonlijke bijdragen in het kader van herstructureringen	0 6 0 1	WN	X	verplicht	
Overgangsperiode – SINE afgesloten vóór 1-1-2004	1 1 4 2	TW	-	optioneel	
Overgangsperiode: startbaanovereenkomst afgesloten vóór 1-1-2004	1 2 0 1	TW	X	optioneel	
Vermindering van de werkgeversbijdrage voor erkende onthaalouder	1 5 2 1	TW	-	optioneel	
Vermindering van de werkgeversbijdrage voor artiesten	1 5 3 1	TW	-	optioneel	
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 312 dagen in periode van 18 maanden of 156 dagen in periode van 9 maanden na sluiting van onderneming	3 2 0 0	TW	X	optioneel	C1, C2, C11, C20 C25 , C30 C34
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden	3 2 0 1	TW	X	optioneel	C3, C4 C26, C31
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 936 dagen in periode van 54 maanden	3 2 0 2	TW	X	optioneel	C5, C6 C27, C32
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar –1560 dagen in periode van 90 maanden	3 2 0 3	TW	X	optioneel	C7, C8 C28, C33
Langdurig werkzoekend minstens 45 jaar –156 dagen in periode van 9 maanden	3 2 1 0	TW	X	optioneel	D1, D2 D13

Langdurig werkzoekend minstens 45 jaar –312 dagen in periode van 18 maanden of 468 dagen in periode van 27 maanden	3 2 1 1	TW	X	optioneel	D3, D4, D5, D6, D14, D15, D16, D17
Doorstromingsprogramma - jonger dan 25 jaar laaggeschoold en min. 9 maand uitkering of jonger dan 45 jaar en min. 12 maand uitkering	3 2 2 0	TW	-	optioneel	
Doorstromingsprogramma - jonger dan 45 jaar – min. 24 maand uitkering	3 2 2 1	TW	-	optioneel	
Doorstromingsprogramma - minstens 45 jaar – min. 12 maand uitkering	3 2 3 0	TW	-	optioneel	
Doorstromingsprogramma - minstens 45 jaar – min. 24 maand uitkering	3 2 3 1	TW	-	optioneel	
SINE – jonger 45 jaar – 312 dagen in periode 18 maanden of 156 dagen in periode 9 maanden	3 2 4 0	TW	-	optioneel	
SINE – jonger 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden of 312 dagen in periode 18 maanden	3 2 4 1	TW	-	optioneel	
SINE – minstens 45 jaar – 156 dagen in periode 9 maanden	3 2 5 0	TW	-	optioneel	
Jonge werknemer: startbaanovereenkomst en laaggeschoold	3 4 1 0	TW	X	optioneel	
Jonge werknemer: startbaanovereenkomst en erg laaggeschoold of laaggeschoold en van buitenlandse afkomst of laaggeschoold en mindervalide	3 4 11	TW	X	optioneel	
Jonge werknemer: tot 31/12 van het jaar waarin jongere 18 jaar wordt	3 4 3 0	TW	-	optioneel	
Vermindering patronale bijdragen in het kader van herstructurering – jonger dan 45 jaar	3 6 0 1	TW	X	optioneel	
Vermindering patronale bijdragen in het kader van herstructurering – minstens 45 jaar	3 6 11	TW	X	optioneel	
Vermindering patronale bijdragen opleiders in het kader van herstructurering	3 6 12	TW	-	optioneel	
Mentors	3 8 0 0	TW	-	optioneel	
Activaplan afgesloten vóór 1-1-2004 - tewerkstelling langdurig werklozen – preventie en veiligheidsbeleid – 100%	8 1 0 0	TW	X	optioneel	A5, A6, B9, B10
Activaplan – langdurig werkzoekende – jonger dan 45 jaar – preventie- en veiligheidsbeleid	8 2 0 0	TW	X	optioneel	C9, C10, C21, C22
Activaplan – langdurig werkzoekende – minstens 45 jaar – preventie- en veiligheidsbeleid	8 2 1 0	TW	X	optioneel	D7, D8

De RVA-codes C24 en C29 die vermeld worden op de werkkaart van jongeren minder dan 26 jaar, zijn niet opgenomen in de tabel. Deze jongeren ontvangen een werkuitkering, maar hebben geen recht op een doelgroepvermindering langdurig werkzoekende. De werkgever kan wel een doelgroepvermindering jonge werknemer aanvragen voor deze jongeren.

Voor de verminderingscodes 1201, 3410 en 3411 (startbaanovereenkomsten), 3220, 3221, 3230 en 3231 (doorstromingsprogramma's), 1142, 3240, 3241 en 3250 (SINE) zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (= codes 2, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 of 18).

Hoofdstuk 9. Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is

6.3.901.

In de DmfAPPL is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage van 7,5% of 12,5% en een bijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds. Het gaat om de studenten waarvan de tewerkstelling gedurende een kalenderjaar de 46 dagen niet overschrijdt, verdeeld als volgt:

- maximum 23 arbeidsdagen in de loop van de maanden juli, augustus en september;
- maximum 23 arbeidsdagen gedurende de periode van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen in de andere maanden van het jaar.

Voor de studenten moet er geen tewerkstellingslijn met een bezoldigingslijn of een prestatielijn aangemaakt worden.

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 3.3.201.

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 bijdrage (= 7,51% van het loon tijdens de maanden juli, augustus en september, en 12,51% van het loon tijdens de andere maanden van het jaar).

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

Een student, die verbonden is met een arbeidsovereenkomst, doch gedurende een gans kwartaal geen prestaties levert (toegestaan afwezig, ziek, …), wordt aangegeven met '0' dagen en zonder loon.

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

Hoofdstuk 10. Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

6.3.1001.

Deze bijdragen hebben tot doel de vastbenoemde personeelsleden die onder bepaalde voorwaarden ontslagen worden in de lokale 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 (zie 3.2.401).

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:

- het **werknemerskengetal bijdrage** dat – op het niveau van de werknemerslijn – aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd:
  - 671 = ziekteverzekering;
  - 672 = 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;
- het **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).

Hoofdstuk 11. De bijdragen in het kader van het conventioneel brugpensioen.

6.3.1101.

De bijzondere werkgeversbijdrage en de persoonlijke inhouding op het conventioneel brugpensioen worden berekend op basis van

- het werknemerskengetal 771 op het niveau van de werknemerslijn;
- de algemene gegevens met betrekking tot de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding op het niveau "aanvullende vergoeding";
- de gegevens voor de berekening van de bijdragen op het niveau "aanvullende vergoeding – bijdrage".

Een bespreking van deze bijdragen kunt U terugvinden in 4.3.415.

Op het niveau "aanvullende vergoeding" zijn de belangrijkste waarden die moeten vermeld worden:

- het KBO-nummer van de debiteur van de aanvullende vergoeding als het lokaal of provinciaal bestuur niet de vroegere werkgever is;
- de datum van de eerste toekenning van de aanvullende vergoeding;
- de datum van de betekening van de opzegging van de arbeidsovereenkomst;
- de nace-code van de werknemer;
- de erkenning van de ex-werkgever als "onderneming in moeilijkheden" of als "onderneming in herstructurering";
- de datum van het begin en van het einde van de erkenning als "onderneming in moeilijkheden" of als "onderneming in herstructurering";
- de voorziene doorbetaling van de aanvullende vergoeding in het akkoord bij een herneming van de arbeid.

Op het niveau "aanvullende vergoeding – bijdragen" zijn de belangrijkste waarden die moeten vermeld worden:

- het werknemerskengetal bijdrage;
- het type bijdragen op basis waarvan het toepasselijke bijdragepercentage gegenereerd wordt;
- het bedrag van de werkloosheidsuitkering;
- het bedrag van de aanvullende vergoeding;
- de notie kapitalisatie;
- het aantal maanden dat de aanvullende vergoeding uitbetaald wordt;
- het aantal dagen van een onvolledige maand;
- de toepassing van het drempelbedrag voor de persoonlijke inhouding;
- het bedrag van de bijdrage.

CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN
OVERZICHTSTABEL BIJDRAGEN

BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGE
per WERKNEMERSKENGETAL BIJDRAGEN en TYPE BIJDRAGEN

	non-profitsector		
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	880	0	5%
<55 jaar		1	4%
<58 jaar		2	3%
<60 jaar		3	2%
>= 60 jaar		4	0%
	onderneming in moeilijkheden – tijdens de periode van erkenning		
	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	882	0	17,50%
<55 jaar		1	13,50%
<58 jaar		2	10%
<60 jaar		3	6,50%
>= 60 jaar		4	3,50%

	onderneming in herstructuring – tijdens de periode van erkenning					
	aanvang vóór 16-10-2009 of 1-4-2010			aanvang na 15-10-2009 en 31-3-2010		
	WNB	type bijd.	percent.	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	879	0	30%	884	0	50%
<55 jaar		1	24%		1	30%
<58 jaar		2	18%		2	20%
<60 jaar		3	12%		3	20%
>= 60 jaar		4	6%		4	10%

	onderneming in moeilijkheden of in herstructurering na de periode van erkenning		
	WNB	type bijdragen	percentage
<52 jaar	881	0	50%
<55 jaar		1	40%
<58 jaar		2	30%
<60 jaar		3	20%
>= 60 jaar		4	10%

PERSOONLIJKE INHOUDING
per WERKNEMERSKENGETAL BIJDRAGEN en TYPE BIJDRAGEN

886	0	6,50%
	1	4,50%

Hoofdstuk 12. Inlichtingen over de tewerkstelling

A. Inlichtingen over de tewerkstelling

6.3.1201.

Naast de algemene gegevens van de werknemerslijn en de tewerkstellingslijn die door meerdere socialezekerheidsinstellingen gebruikt worden, zijn de inlichtingen over de tewerkstelling enkel bestemd voor de RSZPPO (en/of de RSZ). Deze gegevens worden niet opgenomen in de aangifte sociaal risico (ASR). Ze laten de RSZPPO toe om

- de financiële tussenkomsten in de Sociale Maribel te controleren;
- het recht op kinderbijslag bij afwezigheid ingevolge ziekte van een vastbenoemde werknemer te bepalen;
- de ter beschikking gestelde werknemers te identificeren;
- de werknemers die de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet moeten vermelden, aan te duiden;
- sommige contractanten die de bijdrage tweede pensioenpijler niet verschuldigd zijn, aan te duiden.

B. Maatregelen non-profit

6.3.1202.

Dit gegeven duidt aan dat de werknemer aangeworven werd in het kader van een tewerkstellingsmaatregel voor de non-profitsector (Sociale Maribel en social profitsector).

1 = werknemer aangeworven als logistiek assistent in het kader van de Sociale Maribel (ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen);

2 = werknemer aangeworven in het kader van de Sociale Maribel (geen logistiek assistent);

3 = werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;

4 = combinatie van 1 en 3;

5 = combinatie van 2 en 3;

6 = contractuele werknemer, aangeworven ter vervanging van een werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;

8 = laaggeschoolde jongere, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact;

9 = werknemer aangeworven in het kader van de Fiscale Maribel;

10 = werknemer aangeworven in het kader van het sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (geen vervanger van werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar);

11 = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar – sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren.

C. Ziekteperiode vastbenoemd personeelslid

6.3.1203.

Indien de rechthebbende op kinderbijslag een vastbenoemd personeelslid is dat meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, geniet het rechtgevende kind – ingevolge artikel 56 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag van 19-12-1939 – een verhoogde kinderbijslag vanaf de zevende maand. Dit voordeel geldt eveneens indien het personeelslid getroffen is door een arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte. Het speelt geen enkele rol dat of het statutair personeelslid gebruik maakt van zijn ziektekrediet dan wel zich in disponibiliteit bevindt.

In deze zone wordt de datum vermeld vanaf wanneer het benoemd personeelslid meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte. De in te vullen datum is niet de eerste dag ziekte, maar de eerste dag na de periode van zes maanden afwezigheid wegens ziekte.

D. Ter beschikking gestelde personeelsleden

6.3.1204.

Er zijn twee mogelijkheden.

Ten eerste kan een personeelslid door een lokaal of provinciaal bestuur ter beschikking gesteld worden bij een andere werkgever. Zo kan een vastbenoemde geneesheer door een OCMW gedetacheerd worden naar een privé-ziekenhuis of naar een OCMW-ziekenhuis dat opgericht werd als een OCMW-vereniging.
Dit ter beschikking gesteld personeelslid blijft verder het loon ontvangen van het lokaal of provinciaal bestuur en moet als gedetacheerd personeelslid op de socialezekerheidsaangifte vermeld worden.

Ten tweede kan een personeelslid door een andere werkgever ter beschikking gesteld worden bij een lokaal of provinciaal bestuur. Dit gedetacheerd personeelslid moet enkel aangegeven worden indien u een bijkomende premie uitbetaalt. Zo moet een ambtenaar van de federale overheid die ter beschikking gesteld wordt van het kabinet van de burgemeester en die een kabinetsvergoeding ontvangt, op de socialezekerheidsaangifte vermeld worden. Daarentegen moet een ambtenaar van de provincie die naar een autonoom provinciebedrijf gedetacheerd wordt en van dit bestuur geen bijkomende vergoedingen ontvangt, door het provinciebedrijf niet vermeld worden op de aangifte.

In de DmfAPPL moeten de personeelsleden die voor hun volledige arbeidstijd ter beschikking gesteld worden en die op de laatste dag van het kwartaal gedetacheerd zijn, aangeduid worden:
1 = personeelslid, gedetacheerd naar een andere werkgever;
2 = personeelslid, gedetacheerd door een andere werkgever.

E. De vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

6.3.1205.

Alle lokale en provinciale besturen behoren tot het toepassingsgebied van Capelo (Carrière Publique Electronique Elektronische Loopbaan Overheid) en **kunnen** op de DmfAPPL de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen vermelden (zie § 6.3.1301. en volgende).

Alleen de lokale en provinciale besturen waarvan de rechtspositieregeling voorziet in de mogelijkheid om hun personeelsleden vast te benoemen, **moeten** voor de vastbenoemde en de contractuele personeelsleden de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen overmaken aan de RSZPPO.
Evenwel moeten deze besturen deze gegevens **niet** vermelden voor de personeelsleden waarvoor de prestaties nooit in aanmerking genomen kunnen worden voor het overheidspensioen. In de DmfAPPL worden deze uitgesloten personeelsleden aangeduid met:

- de werkgeverscategorie 958 (bijzondere categorieën) in combinatie met
  - de werknemerskengetallen 701 en 702 (studenten en monitoren);
  - het werknemerskengetal 711 (bedienaars van de eredienst en afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad);
  - de werknemerskengetallen 721 en 722 (lokale mandatarissen);
  - het werknemerskengetal 741 (kunstenaars);
  - het werknemerskengetal 761 (onthaalouders);
- de werkgeverscategorieën 951 en 952 (contractuele werknemers) in combinatie met
  - de werknemerskengetallen 131 en 231 (deeltijds leerplichtigen);
  - de werknemerskengetallen 133 en 233 (werknemers met een overeenkomst tot socio-professionele inpassing);
  - het werknemerskengetal 251 (geneesheer in opleiding tot geneesheer-specialist);
  - het werknemerskengetal 252 (contractuele geneesheren vrijgesteld);
  - de werknemerskengetallen 731 en 732 (vrijwillige brandweerlieden);
- de werkgeverscategorieën 953, 954, 955 en 956 (vastbenoemde personeelsleden) in combinatie met
  - de werknemerskengetallen 642 en 652 (vastbenoemde geneesheren die geen recht hebben op een overheidspensioen).

In sommige gevallen geeft de tewerkstelling van een contractueel of een vastbenoemd personeelslid waarvoor de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector in principe moeten vermeld worden, geen recht op een overheidspensioen. Het bestuur moet de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet vermelden en dit in de zone "vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector" aanduiden met de waarde "1" (= vrijgesteld).

Met de waarde "1" worden onder andere aangeduid de tewerkstellingen van:

- de personeelsleden die gedetacheerd zijn naar een lokaal of provinciaal bestuur waarvan zij enkel een aanvullende vergoeding (bijvoorbeeld een kabinetsvergoeding of maaltijdcheques) ontvangen;
- de contractanten van een lokaal of provinciaal bestuur die geen vastbenoemden meer in dienst neemt;
- de gepensioneerden die nog prestaties leveren;
- de vrijwillige ambulanciers die geen prestaties als vrijwillige brandweerman leveren;
- de studenten, de monitoren en de vrijwilligers die niet voldoen aan de voorwaarden tot vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen.

F. De vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling

6.3.1206.

Sommige contractuele personeelsleden worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de aanvullende pensioenregeling.

Indien deze personeelsleden in de DmfAPPL niet aangeduid kunnen worden met een apart werknemerskengetal of met één van de toegelaten waarden in de zone "statuut", dan moet U dit vermelden in het blok "tewerkstelling – inlichtingen".

Met de waarde "1" worden onder andere aangegeven:

- het personeel van de federale gezondheidssectoren dat het lokaal bestuur uitgesloten heeft van de tweede pensioenpijler;
- de stagiairs met het oog op een vaste benoeming die recht hebben op een overheidspensioen;
- de studenten, de monitoren en de vrijwilligers die de maximale tewerkstellingsduur voor de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen overschrijden en die als contractuele werknemer aangegeven worden in de DmfAPPL.

Hoofdstuk 13. De gegevens met betrekking tot de berekening van de pensioenen in het stelsel van de overheidssector (het project Capelo)

6.3.1301.

Vanaf het 1ste kwartaal 2011 wordt de DmfAPPL met drie nieuwe gegevensblokken uitgebreid. Het gaat om het blok « **Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector** », met daaronder het blok « **Baremieke wedde** » en daaronder het blok « **Weddebijslag** ».

Deze blokken zullen een reeks gegevens bevatten die nodig zijn om de rechten te bepalen en de bedragen te berekenen van de pensioenen in de stelsels van de overheidssector, meer bepaald de gegevens in verband met de tantièmes (noemers van de loopbaanbreuken) en de gegevens met betrekking tot de wedden die als basis dienen voor de berekening van het pensioen.

De nieuwe gegevens, die toegevoegd zijn aan die welke reeds in de DmfAPPL aanwezig waren, zullen de loopbaangegevensbank voor de overheidssector aanvullen en de elementen van het elektronisch pensioendossier van de overheidssector verschaffen.

De nieuwe blokken zijn enkel verplicht voor de werkgevers die deel uitmaken van het toepassingsgebied van Capelo, namelijk de **werkgevers die personeel tewerkstellen dat een recht op het rustpensioen in een pensioenstelsel van de overheidssector[4] kan openen, of die het beheer van hun pensioendossiers geheel of gedeeltelijk aan de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS) toevertrouwd hebben**.

Onder « personeel dat een recht op het rustpensioen in één van de pensioenstelsels van de overheidssector kan openen » verstaat men het personeel met een vaste benoeming of een benoeming die hieraan gelijkgesteld is EN het contractueel personeel dat een dergelijke benoeming tijdens zijn loopbaan kan verkrijgen.Voor de werkgevers uit het toepassingsgebied van Capelo zijn de blokken « Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector » en « Baremieke wedde » **verplicht**. Het blok « Weddebijslag » blijft optioneel.

A. Aangifte van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

1. Algemene principes

6.3.1302.

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector is een belangrijke notie voor de pensioenstelsels van de overheidssector.
In dit verband gaat u gegevens vermelden die een weerslag hebben op de toekenning en op de berekening van het pensioen van de werknemer in één van de stelsels van de overheidssector, met name de tantièmes, die als noemers van de loopbaanbreuken aangewend worden.

Zoals de naam aangeeft, hangt de lijn die deze gegevens bevat, af van de tewerkstellingslijn. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe tewerkstellingslijn aanmaakt, een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanmaken. Bijgevolg moet elke tewerkstellingsperiode **zonder onderbreking** door gegevens met betrekking tot de overheidssector worden gedekt.

Deze gegevens hebben echter hun eigen begin- en einddata. Ze zijn dus niet gebonden aan het kwartaal van de aangifte. Bovendien zijn ze onafhankelijk ten opzichte van de data van de tewerkstellingslijn.

Concreet gezien betekent dit dat u, in tegenstelling tot de loongegevens en arbeidstijdgegevens, binnen eenzelfde kwartaal **de gegevens van de tewerkstelling** met betrekking tot de overheidssector **niet per tewerkstellingslijn hoeft te spreiden**. Met andere woorden: als u om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte van de tewerkstellingslijn, een nieuwe tewerkstellingslijn moet aanmaken, maar als de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet veranderen, dient u onder de nieuwe tewerkstellingslijn een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken die identiek is met die welke u onder de vorige tewerkstellingslijn aangegeven heeft.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens met betrekking tot de overheidssector immers minder vaak evolueren dan de tewerkstellingsgegevens.

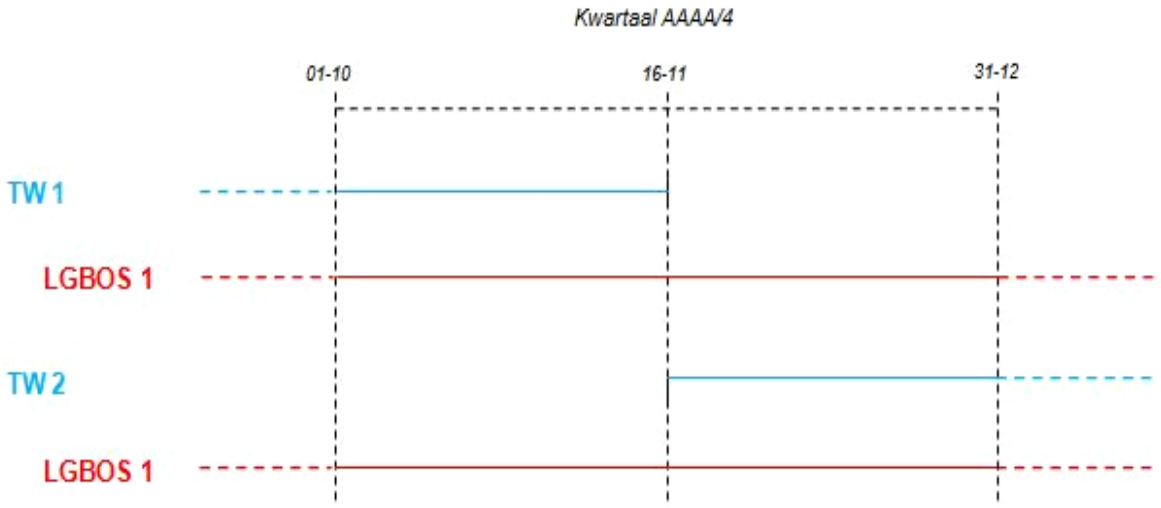
Het is echter mogelijk dat de gegevens met betrekking tot de overheidssector veranderen zonder dat de tewerkstelling waar ze betrekking op hebben, gewijzigd wordt. In dit geval hoeft u geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken, maar dient u gewoonweg onder dezelfde tewerkstellingslijn, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

Illustraties

Om bovenstaande principes te illustreren, gaan we vier situaties bespreken die we in een aangifte voor het vierde kwartaal van een bepaald jaar opnemen.
Uitleg bij deze voorbeelden:

- **Kwartaal AAAA/4** geeft aan dat het gaat om het 4de kwartaal van gelijk welk kalenderjaar;
- **TW** betekent « **tewerkstellingslijn** »;
- **LGBOS** betekent « **lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector** »

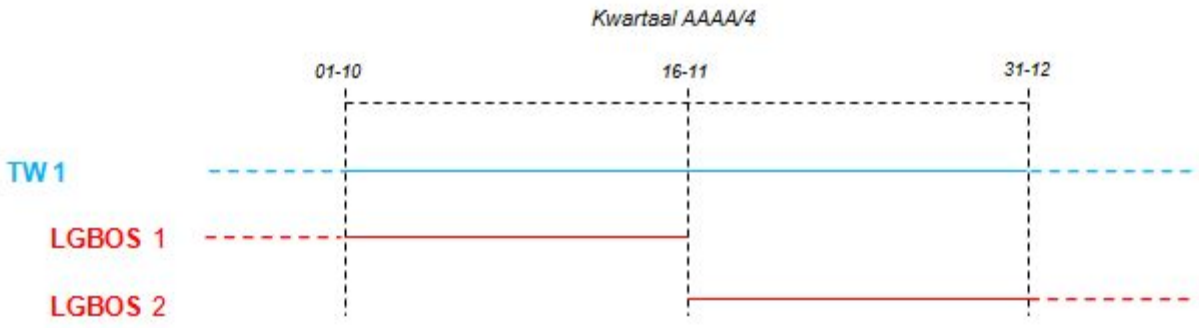
Voorbeeld 1: de tewerkstelling is ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat. Op 16-11 treedt er een wijziging op.
De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat en ze blijven ongewijzigd gedurende het ganse kwartaal.



Een nieuwe tewerkstellingslijn (TW2) is aangemaakt omdat de gegevens in de loop van het kwartaal veranderen. Aangezien er een nieuwe tewerkstellingslijn is, moet er een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt. Aangezien de gegevens van deze lijn niet veranderen, is de nieuwe lijn (LGBOS) echter identiek met die welke zich onder de vroegere tewerkstelling (TW1) bevindt.

Voorbeeld 2 : de tewerkstelling is ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat en ze blijft ongewijzigd gedurende het ganse kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat. Op 16-11 treedt er in deze gegevens een wijziging op.



Een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector is aangemaakt omdat er in de loop van het kwartaal een verandering in deze gegevens optreedt. Daar de tewerkstelling niet verandert, hoeft men geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken. Onder dezelfde tewerkstellingslijn (TW1) zijn er dus twee lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS 1 en LGBOS 2).

Voorbeeld 3 :zowel de tewerkstelling als de gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat.

Op 16-11 treedt er een wijziging in de tewerkstelling op.

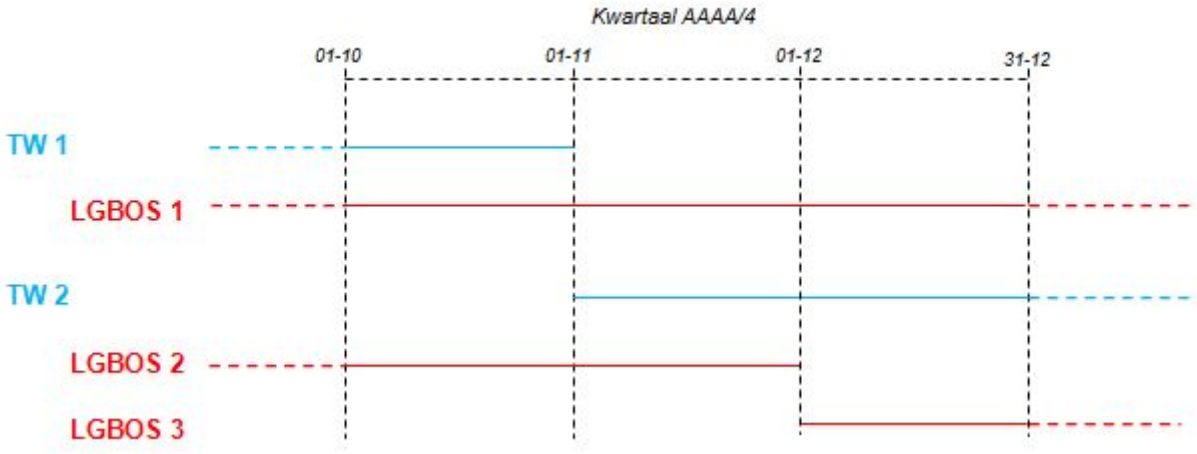
Deze wijziging veroorzaakt een wijziging van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Een nieuwe tewerkstellingslijn (TW2) EN een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS2) zijn aangemaakt omdat de gegevens van deze twee lijnen veranderen. Aangezien ze op dezelfde dag veranderen, is er per tewerkstellingslijn echter slechts één enkele lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 4 : zowel de tewerkstelling als de gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat.

Op 1-11 treedt er een wijziging in de tewerkstelling op. Deze wijziging heeft geen weerslag op de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Op 1-12 treedt er een wijziging op in de gegevens met betrekking tot de overheidssector.



Deze situatie vereist de aanmaak van twee tewerkstellingslijnen (TW 1 en 2) en van drie lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS1, 2 en 3).

Onder TW1 hoeven de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS1) niet te worden afgesloten. Ze blijven immers ongewijzigd tot een latere datum dan die waarop de tewerkstelling beëindigd wordt.

Onder TW2 hebben de gegevens met betrekking tot de overheidssector eerst en vooral dezelfde kenmerken als onder TW1 (LGBOS2).

Aangezien deze gegevens vervolgens gewijzigd worden, is het echter nodig een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS3) onder TW2 aan te maken.

De lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn chronologisch. Ze **volgen elkaar strikt op,** zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn, en mogen in geen geval overlappen.

Aangezien een werknemer zich tegelijkertijd in twee tewerkstellingen kan bevinden, zal elk van deze tewerkstellingen zijn eigen lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector hebben.

In elke tewerkstellingsperiode is er **noodzakelijkerwijs** een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het

statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector op dezelfde dag als de tewerkstelling beëindigd moet worden.

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bevat **negen verschillende gegevens**. Sommige ervan zijn « **onontbeerlijk** ». Ze moeten dus in **elke** lijn worden opgenomen. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht ». Ze moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Behoudens in het zeer uitzonderlijke geval waarin men een « reden voor het einde van de statutaire relatie » (zie 6.3.1310) moet opgeven, wordt een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aangevat zodra één van de volgende gegevens verandert.

2. Begin- en einddata van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

6.3.1303.

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn.

Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, **behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011**.

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfAPPL van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven werden, **mag de eerste begindatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling in geen geval vóór 1-1-2011 vallen.** Indien de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vanaf het tweede kwartaal van 2011 dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector in de loop van het eerste kwartaal 2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn van deze gegevens dus 1-1-2011.

Zodra de gegevens met betrekking tot de overheidssector gewijzigd worden, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet worden verward met de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn, noch met de begin- en einddata van het lopende kwartaal.

Voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een **onontbeerlijk** gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; hij moet namelijk slechts worden aangevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

2.1. Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

- De einddatum van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de tewerkstelling waarvan ze afhangt (uiteraard mag ze ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).
- De afsluiting van een tewerkstellingslijn leidt niet noodzakelijkerwijs tot de afsluiting van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

- de tewerkstelling wordt beëindigd **zonder dat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever** beëindigd wordt, en een nieuwe tewerkstelling volgt onmiddellijk op de eerste (bijvoorbeeld bij de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse baan). In dit geval **hoeft u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet af te sluiten**, behalve als er met deze nieuwe tewerkstelling nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector overeenstemmen. Als dit niet het geval is, blijven de gegevens met betrekking tot de overheidssector onder de nieuwe tewerkstelling geldig en behouden zij bijgevolg hun eigen begindatum;
- de tewerkstelling wordt beëindigd omdat de arbeids**relatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt** (einde van de overeenkomst of van de statutaire relatie). In dit geval **moet u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector afsluiten, door de einddatum van deze lijn met de einddatum van de tewerkstelling te laten samenvallen.** Houd er rekening mee dat u, als het om een vastbenoemde werknemer gaat, bovendien de **reden voor het einde van de statutaire relatie (zie 6.3.1310)** moet aangeven**.**

Concreet gezien, hoeft u dus een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector pas af te sluiten wanneer:

- hetzij één of meerdere gegevens van deze lijn gewijzigd worden;
- hetzij de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt.

2.2. Voorbeelden

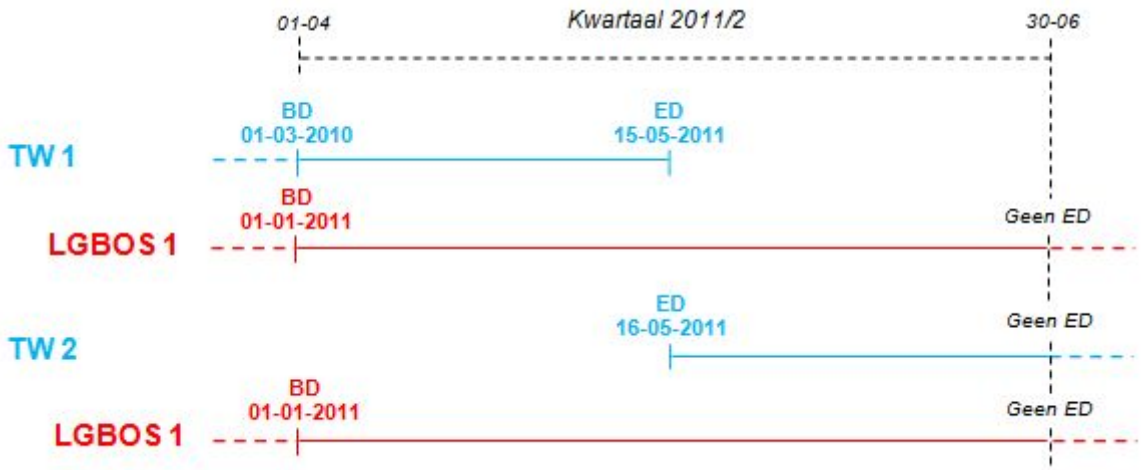
We illustreren bovenstaande principes aan de hand van drie voorbeelden die we in een aangifte voor het tweede kwartaal 2011 opnemen.
Uitleg bij deze voorbeelden:

- TW betekent « tewerkstellingslijn »;
- LGBOS betekent « lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector » ;
- BD betekent « Begindatum »;
- ED betekent « Einddatum »

<u>Voorbeeld 1</u> :

De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. Op 16-5-2011 treedt er een wijziging op en wordt de eerste tewerkstelling beëindigd. De nieuwe tewerkstelling loopt door tot na het einde van het kwartaal.

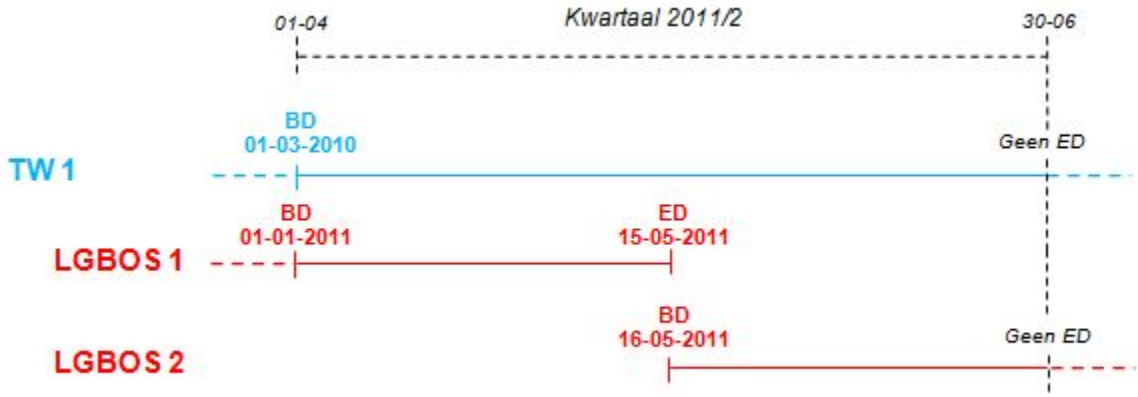
De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.



Aangezien deze verandering geen invloed heeft op de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de werknemer bij de werkgever tewerkgesteld blijft (de arbeidsrelatie wordt niet verbroken), wordt de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet afgesloten.

Daar de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet veranderd zijn sinds de eerste keer dat ze aangegeven werden, blijft de begindatum 1-1-2011.

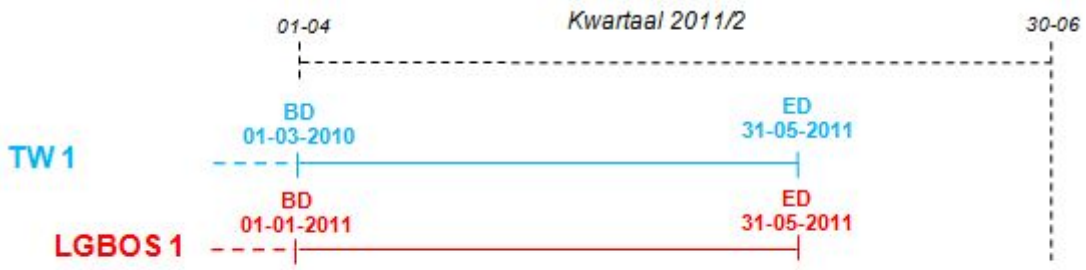
Voorbeeld 2 :
De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010 en blijft ongewijzigd tot een datum die later valt dan de einddatum van het kwartaal.
De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011. Op 16-5-2011 treedt er een wijziging in deze gegevens op.



De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector veranderen voor de eerste keer op 16-5-2011. De lijn van deze gegevens moet dus op 15-5 worden afgesloten en er moet een nieuwe aangemaakt worden die op 16-5 aanvangt.

Deze wijziging heeft geen enkele weerslag op de tewerkstellingslijn.

Voorbeeld 3 :
De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.
De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011.



Daar de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 verbroken wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze dag. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is, moet dus op dezelfde dag afgesloten worden.

3. Types van instellingen van de overheidssector

6.3.1304.

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Strikt gezien is het type overheidsinstelling geen element in de berekening van de pensioenen van de overheidssector.

Het gaat eerder om een gegeven dat hoofdzakelijk informatie verstrekt zowel over het gezagsniveau waarvan de werkgever van de overheidssector afhankelijk is als over de pensioensector waartoe de werknemer behoort (of over de pensioenwetgeving die op hem van toepassing is).

Deze informatie is belangrijk voor een instelling zoals de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS), die belast is met het beheer van de verschillende pensioenstelsels alsook van de verschillende pensioenwetgevingen en die over de nodige informatie moet beschikken om het budget voor de pensioenuitgaven te beheren.

Overigens gebruikt de PDOS eveneens het type overheidsinstelling bij het beheer van de « perequatiekorven » voor de pensioenen van de overheidssector.

Daarom neemt de nomenclatuur van de types overheidsinstellingen de codering over die door de PDOS gebruikt wordt. Deze omvat 42 verschillende types instellingen die opgenomen zijn in de gestuctureerde bijlage 42 op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Voor de lokale en provinciale besturen is er naargelang het Gewest of de Gemeenschap waarvan de besturen afhankelijk zijn, slechts één enkel type overheidsinstelling voor alle tewerkgestelde personeelsleden.Het gebruik van de type overheidsinstelling zal aan de hand van een referentietabel gecontroleerd worden. Deze referentietabel is een tabel die voor elke werkgever die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, het type instelling of de types instellingen bevat die hij mag gebruiken.

4. Personeelscategorieën van de overheidssector

6.3.1305.

Dit gegeven is **onontbeerlijk.** Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De categorie van het overheidspersoneel levert een essentieel element voor de berekening van het pensioen in de overheidssector: het **tantième**.

Het tantième is de noemer van de loopbaanbreuk die, wanneer zij met de referentiewedde vermenigvuldigd wordt, in het bedrag van het pensioen resulteert.

De pensioenstelsels van de overheidssector hebben een tiental verschillende tantièmes, waarvan de meeste lokale en provinciale besturen er slechts twee – (1/60) en (1/50) – kunnen gebruiken. Bij wijze van overgangsmaatregel zijn bij bepaalde werkgevers ook de tantièmes 1/40 en 1/45 nog mogelijk.

Bovendien voorzien sommige specifieke wetgevingen voor eenzelfde personeelscategorie, in een combinatie van verschillende tantièmes per schijf van gepresteerde dienstjaren . In dit geval spreekt men van meerdere tantièmes.

Aan elke tantième en aan elke combinatie van meerdere tantièmes werd een code toegekend. Elke code beschrijft de personeelscategorie(ën) waarvoor de wettelijke of reglementaire pensioenbepalingen voorzien dat de dienstjaren naar rata van het overeenkomstige tantième in aanmerking genomen worden.

In totaal bestaat de nomenclatuur van de categorieën van overheidspersoneel uit 14 codes die opgenomen zijn in de gestructureeerde bijlage 43 op de portaalsite van de sociale zekerheid..

De meest gebruikelijke tantièmes zijn van toepassing op talrijke personeelscategorieën. De beschrijvingen die ermee overeenstemmen, kunnen dus vrij lang zijn. U moet de code kiezen die overeenstemt met de personeelscategorieën waartoe de werknemer die u aangeeft, behoort. Het tantième dat op deze categorieën van toepassing is, werd evenwel ter informatie aangeduid.

Bepaalde pensioenstelsels bevatten bijzondere (overgangs)bepalingen, krachtens dewelke bepaalde werknemers die op een bepaalde datum tewerkgesteld waren, een bijzonder tantième genieten. Hoewel ze meestal tot dezelfde personeelscategorieën behoren als hun collega's die deze overgangsbepalingen niet genieten,

moet u deze werknemers aangeven door middel van de code waarmee het bijzonder tantième dat op hen van toepassing is, overeenstemt. Elke andere werkwijze zou de sociaal verzekerde op het moment van de berekening van zijn rustpensioen immers kunnen benadelen.

4.1. Bijzonder geval: de notie 'betrekking in actieve dienst'

De titularissen van een functie die opgenomen is in de tabel die bij de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen gevoegd is, genieten, indien ze in « **actieve dienst** » zijn, een voordeliger tantième bij het in aanmerking nemen van hun diensten (1/50 per jaar in plaats van 1/60). Deze werknemers zijn opgenomen in de categorieën die het tantième 1/50 genieten en moeten worden aangegeven door middel van de code die met dit tantième overeenstemt (code 4), en dit zolang ze titularis van de betrokken functie blijven. Voor deze werknemers bepaalt het gegeven dat u in de zone « aard van de dienst » (zie 6.3.1308) vermeldt, of zij al dan niet in « actieve dienst » zijn, en bijgevolg of zij al dan niet op het gunstiger tantième recht hebben.

4.2. Verduidelijking in verband met het onderwijspersoneel

De categorie « **personeelslid van het onderwijs (uitgezonderd arbeiders)** » is slechts van toepassing op de personeelsleden van het niet-universitair onderwijs die **een wedde** (gemeenschapsonderwijs) **of een weddetoelage** (gesubsidieerd onderwijs) **ontvangen die door een Gemeenschap betaald wordt**. Enkel deze personen kunnen aanspraak maken op het tantième 1/55 (code 3) voor de diensten die zij in het onderwijs gepresteerd hebben.

De personeelsleden van het niet gesubsidieerd officieel onderwijs die rechtstreeks bezoldigd worden door de overheid (gemeente, provincie …) die hen tewerkstelt, worden inzake pensioenen met administratieve personeelsleden gelijkgesteld. De diensten die deze personeelsleden in het gemeentelijk of provinciaal onderwijs gepresteerd hebben, worden immers volgens het tantième 1/60 in aanmerking genomen. Bijgevolg moeten deze werknemers als administratief personeel worden aangegeven door middel van de code die voor deze categorie voorzien is (code 1).

De categorie van het overheidspersoneel is een stabiel gegeven. Werknemers die tot deze categorie behoren, zullen zelden van categorie veranderen.

Indien dit geval zich echter voordoet, moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

Het gebruik van de codes voor de categorieën van overheidspersoneel zal aan de hand van een referentiesysteem gecontroleerd worden. Dit referentiesysteem is een tabel die voor elke werkgever, die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, de code(s) bevat voor de categorieën van overheidspersoneel die hij mag gebruiken.

5. Graad- of functiebenaming

6.3.1306.

Dit gegeven is **onontbeerlijk.** Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De graad- of functiebenaming is een gegeven van informatieve aard dat, op één uitzondering na, niet als dusdanig gebruikt wordt bij de berekening van het pensioen van de vastbenoemde ambtenaren.

Het zal in de communicatie met de sociaal verzekerde worden gebruikt.

Gezien de grote verscheidenheid aan statuten en graadbenamingen die in de overheidssector gebruikt worden, is het ondenkbaar om de aangevers een gestructureerde codering voor te leggen.

Daarom bestaat dit gegeven uit vrije tekst. U vermeldt de graad of functie van elke werknemer zoals deze graad of functie in uw toepassing voor het beheer van het personeel of in uw administratieve dossiers gekend is.

Bij elke verandering van graad of functie dient u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

6. Taalrol

6.3.1307.

Dit gegeven is **onontbeerlijk.** Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Voor de taalrol zijn er drie mogelijkheden: Nederlands, Frans of Duits.

Bij de meeste werkgevers is er slechts één enkele taalrol voor alle werknemers: die van het Gewest of van de Gemeenschap waarvan de werkgever afhankelijk is of die van het grondgebied waarop hij gevestigd is. Dit is het geval voor de gemeenschaps- of gewestelijke instellingen en voor de instellingen van openbaar nut die ervan afhankelijk zijn, alsook voor de lokale en provinciale overheden en instellingen die ervan afhankelijk zijn, en welke in het Vlaams Gewest, in het Waals Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap gevestigd zijn.

Voor de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stemt de taalrol van de werknemer overeen met de taalrol waarin hij bij zijn werkgever ingeschreven is.

De taalrol is een zeer stabiel gegeven.

Het is echter niet uitgesloten dat een werknemer bij zijn werkgever tijdens zijn loopbaan van taalrol verandert. In dergelijke gevallen moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

7. Aard van de dienst

6.3.1308.

Dit gegeven is **onontbeerlijk.** Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Voor de aard van de dienst zijn er slechts twee mogelijkheden: actieve dienst en sedentaire dienst.

Dit gegeven werd voorzien om de toepassing van een bijzondere bepaling uit de algemene wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen mogelijk te maken.

Volgens deze bepaling wordt, voor de titularissen van één van de functies die opgenomen zijn in de tabel die bij deze wet gevoegd is, elk jaar van actieve dienst voor de berekening van het pensioen in aanmerking genomen, naar rata van het tantième 1/50 in plaats van het tantième 1/60.

Opdat de werknemer dit voordeliger tantième zou kunnen genieten, moet hij dus zowel titularis van één van deze functies zijn, wat aangeduid wordt door middel van de code die met deze categorie van overheidspersoneel overeenstemt, als in actieve dienst zijn.

Met andere woorden: **enkel de werknemers die aangegeven zijn door middel van de code die overeenstemt met de personeelscategorie die aan deze definitie beantwoordt, mogen in actieve dienst aangegeven worden (code 4)** (zie 6.3.1305).

Voor alle andere codes van personeelscategorieën wordt enkel de vermelding « sedentaire dienst » toegelaten.

Voor **alle RSZPPO aangeslotenen is** de vermelding 'sedentaire dienst' van toepassing op alle werknemers.

8. Aard van de functie

6.3.1309.

Dit gegeven is **onontbeerlijk.** Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Bij de aard van de functie zijn er drie mogelijkheden: hoofdambt, bijambt en bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

De noties 'hoofdambt' en 'bijambt' komen enkel voor bij werkgevers die de cumulatie van ambten onder bepaalde voorwaarden en met gevolgen op de bezoldiging toelaten.

Deze gevolgen beïnvloeden de pensioenen van de overheidssector, in die zin dat dit pensioen berekend wordt op basis van het gemiddelde van de wedden die in de loop van een referteperiode ontvangen werden (doorgaans zijn dit de laatste vijf jaren van de loopbaan).

In de praktijk komt de notie 'bijambt' vooral in het gesubsidieerd onderwijs voor, waar de leerkrachten tegelijkertijd verschillende functies kunnen uitoefenen of het beroep van leerkracht met een andere beroepsactiviteit in de overheidssector of de privésector mogen cumuleren.

8.1. Algemene regel

De grote meerderheid van de werkgevers kennen de noties 'hoofdambt' en 'bijambt' niet.

Derhalve worden alle werknemers van deze werkgevers als titularissen van een hoofdambt beschouwd. De aard van de functie moet dus altijd « hoofdambt » zijn.

Deze regel geldt eveneens voor de werkgevers die werknemers tewerkstellen die tegelijkertijd meerdere functies uitoefenen die alle op dezelfde manier bezoldigd worden. In dergelijke gevallen is de aard van de functie « hoofdambt » voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector van deze werknemers.

Voor de werkgevers die hun werknemers anders bezoldigen naargelang zij titularis zijn van een hoofdambt of een bijambt (of van een hoofdtaak en een bijtaak), mogen enkel de functies die krachtens het geldelijk statuut dat van toepassing is, de aard van « hoofdambt » toegewezen krijgen, als dusdanig bezoldigd worden. Als de notie 'hoofdambt' niet beschikbaar is, mogen ze volgens de gewone regels bezoldigd worden. Alle andere functies moeten zoals de bijambten worden aangegeven. Op de lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemmen met de functies waarvoor hij een wedde uitbetaalt die met de helft verminderd is, moet hij de functies aangeven alsof ze « bijambten » zijn.

8.2. Bijzonder geval: het onderwijs

Wat het onderwijs betreft, voorzien de geldelijke statuten in verschillende bezoldigingswijzen naargelang de leerkracht titularis is van een hoofdambt, van een bijambt of van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

Voorts kunnen de titularissen van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan geen aanspraak maken op de toekenning van een diplomabonificatie bij de berekening van hun pensioen.

Naast de invloed op de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen, is er voor deze leerkrachten ook nog een impact op de in aanmerking komende duur van de periodes voor de berekening van het pensioen.

Daarom zijn in het onderwijs de drie opties inzake de aard van de functie mogelijk.

Voor de leerkrachten die als titularis van een hoofdambt, ongeacht of dit in het onderwijs met volledig leerplan en/of in het onderwijs met beperkt leerplan is, of als titularis van een niet-uitsluitend ambt in het kunstonderwijs bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die

overeenstemt met een tewerkstelling die als hoofdambt of als niet-uitsluitend ambt bezoldigd wordt, de aard « hoofdambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularis van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling in het onderwijs met volledig leerplan, welke als een bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularis van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling in het onderwijs met beperkt leerplan, welke als bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan » hebben.

Voor elke verandering in de aard van de functie moet een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt.

9. Reden voor het einde van de statutaire relatie

6.3.1310.

Dit gegeven is enkel verplicht als de statutaire relatie tussen de werknemer en zijn werkgever beëindigd wordt. In alle andere gevallen mag het niet worden aangeduid.

Onder statutaire werknemer verstaat men hier de werknemer van de overheidssector die, tengevolge van zijn vaste benoeming of van een benoeming die hieraan gelijkgesteld is, aan een pensioenstelsel van de overheidssector onderworpen is.

Per definitie is een statutaire werknemer in de overheidssector voor onbepaalde duur in dienst bij zijn werkgever. Zolang de statutaire relatie blijft bestaan, wordt de werknemer beschouwd als zijnde in dienst van zijn werkgever; en dit zelfs als hij in feite een bezoldigde activiteit bij een andere werkgever uitoefent (in het kader van een opdracht bijvoorbeeld). In dergelijke gevallen komt de werknemer in een specifieke administratieve situatie terecht die hem toelaat deze andere activiteit uit te oefenen (in verlof voor opdracht bijvoorbeeld). Hij mag gelijk wanneer zijn beroepsactiviteit bij zijn oorspronkelijke werkgever hervatten. De statutaire relatie wordt dus niet beëindigd.

Het einde van de statutaire relatie is een gebeurtenis die niet steeds neutraal is wat het recht op het pensioen in de overheidssector betreft. Daarom is het belangrijk om de reden te kennen.

De mogelijke redenen voor het einde van de statutaire relatie variëren naargelang het statuut dat van toepassing is op de werknemer.

In de praktijk worden ze gegroepeerd onder vijf rcategorieën in functie van hun mogelijke weerslag op het recht op pensioen in de overheidssector.

De statutaire relatie mag slechts worden beëindigd in één van de volgende gevallen:

- in geval van pensioen. De werknemer mag zijn rechten op het rustpensioen in de overheidssector laten gelden, hetzij omdat hij de wettelijke leeftijd bereikt heeft, hetzij omdat hij ambtshalve om gezondheidsredenen op vervroegd pensioen gesteld wordt;
- in geval van overlijden. De werknemer overlijdt en zijn mogelijke rechthebbenden kunnen aanspraak maken op een overlevingspensioen van de overheidssector, welk pensioen op basis van zijn loopbaan berekend wordt;
- in geval van vrijwillig vertrek. De werknemer beëindigt vrijwillig zijn relatie met zijn werkgever (hij neemt ontslag) om een andere reden dan het pensioen;
- in geval van verandering van werkgever (overheidssector). De werknemer wordt door zijn werkgever naar een nieuwe werkgever van de overheidssector overgeplaatst of gemuteerd, of de werknemer gaat, bij voorbeeld door mobiliteit bij een nieuwe werkgever van de overheidssector werken. In beide gevallen wordt de loopbaan van de werknemer voortgezet bij een nieuwe werkgever van de overheidssector.
- in geval van ontslag door zijn werkgever. Deze laatste beslist een einde te stellen aan de relatie die hem aan de werknemer bindt via afdanking, via ambtshalve ontslag, via afzetting of via gelijk welke andere vorm van verbreking van de statutaire relatie die aan de werknemer opgelegd wordt.

In dit laatste geval moet de werkgever eveneens aan de PDOS een kopie overmaken van de officiële akte die de statutaire relatie beëindigt. Deze overdracht gebeurt via de toepassing "aanvulling bij het loopbaandossier" die toegankelijk is via het deel Capelo op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Als de verbreking van de statutaire relatie voortvloeit uit de toepassing op de werknemer van de zwaarste tuchtstraf die voorzien is in het statuut dat op hem van toepassing is, verliest de werknemer immers zijn recht op het rustpensioen in de overheidssector (artikel 50 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen en artikel 46 van de wet van 15-5-1984 houdende maatregelen tot harmonisatie van de pensioenregelingen). Het is dus belangrijk dat de PDOS de exacte reden kent waarom de werkgever deze beslissing genomen heeft, om te kunnen bepalen of de betrokken werknemer al dan niet zijn recht op pensioen in de overheidssector behoudt.

Gezien de verscheidenheid aan statuten en disciplinaire stelsels in het openbaar ambt, enerzijds, en de aanzienlijke gevolgen van de beslissing om het recht op het rustpensioen in de overheidssector te verwerpen, anderzijds, acht de PDOS het opportuun om voor deze gevallen een bijzondere behandeling te voorzien die eerder gebaseerd is op het nazicht van een officieel document waarin de bewijselementen opgenomen zijn dan op codes in de DmfAPPL.

Uiteraard leidt het einde van de statutaire relatie tot het einde van de tewerkstelling en van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector. Het leidt eveneens tot het einde van de lijnen die ervan afhankelijk zijn, namelijk de baremieke wedde en eventueel ook de weddebijslag.

Als de vastbenoemde werknemer tegelijkertijd meerdere statutaire tewerkstellingen bij eenzelfde werkgever uitoefent, moet de reden voor het einde van de statutaire relatie worden aangeduid op elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Bovendien moeten alle tewerkstellingen, alle lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector, alle lijnen van de baremieke wedde en, in voorkomend geval, alle lijnen van de weddebijslagen die nog openstaan, op dezelfde datum worden afgesloten.

Het einde van de statutaire relatie vereist dus de definitieve afsluiting van alle lijnen die door middel van een begindatum en van een einddatum aangegeven worden.

Dit is het enige gegeven dat nooit de aanmaak van een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vereist.

B. De baremieke wedde

1. Algemene principes

6.3.1311.

In het kader van dit hoofdstuk verstaat men onder « baremieke wedde » alle elementen die in aanmerking komen om de niet-geïndexeerde brutojaarwedde te bepalen, met uitsluiting van de weddebijslagen, welke brutojaarwedde als basis dient voor de berekening van de maandwedde van de werknemer van de overheidssector.

De lijn van de baremieke wedde mag in geen geval als een soort « kopie » van de lijn van de bezoldiging van de tewerkstelling worden beschouwd.

Wat de bezoldiging van de tewerkstelling betreft, dient u immers per tewerkstellingslijn en per aard van het toegekende voordeel, de looncode en het geglobaliseerde bedrag dat ermee overeenstemt, aan te geven. De verschillende aangegeven bedragen vormen het salaris alsook de diverse bijslagen, premies, vergoedingen en toelagen die tijdens het afgelopen kwartaal werkelijk aan de werknemer betaald werden. Het is hoofdzakelijk op deze basis dat voor elke werknemer de sociale bijdragen berekend worden en dat de meeste van zijn rechten in de verschillende takken van de sociale zekerheid worden vastgesteld.

De gegevens die u op de lijn van de baremieke wedde aangeeft, verschillen van de gegevens van de bezoldigingslijn van de tewerkstelling op het vlak van:

- de finaliteit: deze gegevens zijn vooral bedoeld om de referentiewedde te bepalen die als basis dient voor de berekening van het pensioen van de overheidssector; de referentiewedde bestaat uit de baremieke wedde en in voorkomend geval uit weddenbijslagen (zie 6.3.1318.);
- de inhoud: ze verwijzen naar noties inzake de geldelijke statuten van de overheidssector en werden gedefinieerd met het oog op de bijwerkingen die nodig zijn voor de berekening van het pensioen;
- de wijze van aangifte: ze zijn aangegeven per « periodes ».

De lijn van de baremieke wedde is afhankelijk van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Dit betekent dat u, telkens u

een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aanmaakt, een lijn van de baremieke wedde moet aanmaken. Bijgevolg moet elke periode van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector **zonder onderbreking** door een baremieke wedde gedekt worden.

De lijn van de baremieke wedde beschikt echter over specifieke begin- en einddata.

Derhalve zijn deze data niet gebonden aan de data van de gegevens met betrekking tot de overheidssector noch, a fortiori, aan die van de tewerkstelling, noch aan die van het kwartaal van de aangifte.

Met andere woorden: als u, om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een nieuwe lijn van deze gegevens moet aanmaken, maar als de gegevens van de lijn van de baremieke wedde niet veranderen, dient u onder de nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een lijn van de baremieke wedde te reproduceren die identiek is met die welke u aangegeven heeft onder de vorige lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Zo hoeft u, als de gegevens van de wedde veranderen, maar de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector ongewijzigd blijven, ook geen nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aan te maken, maar dient u gewoonweg een nieuwe lijn van de baremieke wedde aan te maken, onder dezelfde lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens van de wedde immers vaker evolueren dan de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Kortom, de lijn van de baremieke wedde heeft, ten opzichte van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een autonomie die identiek is met die welke deze laatste lijn ten opzichte van de tewerkstellingslijn heeft. Terwijl de lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector elkaar alleen in de tijd kunnen opvolgen (zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn), **kunnen** de lijnen van de wedde, in voorkomend geval, **simultaan zijn**.

Deze mogelijkheid werd enkel voorzien voor het bijzonder geval waarbij meerdere baremieke wedden afhankelijk zouden zijn van één enkele lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, en uitgaande van één enkele tewerkstellingslijn. In dergelijke gevallen moet u voor elke simultane lijn, de breuk van de wedde aangeven die er betrekking op heeft

In de praktijk kan dit geval enkel voorkomen in het onderwijs, waarbij een leraar titularis van verschillende functies kan zijn die tegelijkertijd op basis van verschillende weddeschalen uitgeoefend en bezoldigd worden (bijvoorbeeld in de lagere en hogere secundaire graden).

De wijze van aangifte die erin bestaat meerdere simultane baremieke wedden aan te maken, is echter **niet verplicht;** integendeel.

Als de verschillende functies van de leerkracht als evenveel verschillende tewerkstellingen beschouwd worden en als dusdanig aangegeven worden, is er de facto slechts één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, en dus per tewerkstellingslijn.

Het is trouwens op deze manier dat de onderwijsdepartementen tegenwoordig te werk gaan.

Er is geen bezwaar tegen het feit dat ze hun aangiftes blijven indienen volgens het principe van één tewerkstelling per functie. In werkelijkheid is de aanmaak van meerdere simultane baremieke wedden slechts een facultatief alternatief.

Voor elke tewerkstellingsperiode is er **noodzakelijk** een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector en voor elke situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector, is er **noodzakelijk** een situatie van baremieke wedde. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de lijn(en) van de baremieke wedde op dezelfde datum als de tewerkstelling beëindigd moeten worden.

De lijn van de baremieke wedde bevat **zeven verschillende gegevens**. Sommige ervan zijn « **onontbeerlijk ».** Zij moeten dus in **elke** lijn worden opgenomen. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht »; zij moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Een nieuwe lijn van de baremieke wedde wordt aangevat zodra één van de volgende gegevens verandert.

2. Begin- en einddata van de lijn van de baremieke wedde

6.3.1312.

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn en van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, **behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011**.

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfAPPL van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven werden, **mag de eerste begindatum van de lijn van de baremieke wedde in geen geval voor 1-1-2011 vallen.** Hetzelfde geldt voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Indien in de loop van het kwartaal de gegevens met betrekking tot de baremieke wedde niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van deze laatste dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de baremieke wedde sinds 1-1-2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn 1-1-2011.

Zodra één van de gegevens van de baremieke wedde gewijzigd wordt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet verward worden met de begin- en einddata van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn, noch met de begin- en einddata van het lopende kwartaal.

Voor elke lijn van de baremieke wedde, bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een **onontbeerlijk** gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; hij moet namelijk slechts worden ingevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

2.1. Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

1. De einddatum van de lijn van de baremieke wedde mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector waarvan zij afhangt (noch later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft, uiteraard).

2. De afsluiting van een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector leidt niet tot noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van de wedde die ervan afhangt. Concreet gezien, hoeft u enkel een lijn van de baremieke wedde af te sluiten in één van de twee volgende gevallen:
   a) ofwel verandert de situatie van de baremieke wedde. Deze verandering kan voortvloeien uit een wijziging van één of meerdere gegevens van de lijn van de baremieke wedde (meest voorkomende geval). Zij kan eveneens voortvloeien uit een wijziging in de samenstelling van de lijnen van de baremieke wedden zoals de overgang van een enkele baremieke wedde naar meerdere (simultane) baremieke wedden of andersom;
   b) ofwel loopt de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector definitief ten einde (omdat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u **alle** lijnen van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd geopend werden.

2.2. Voorbeelden

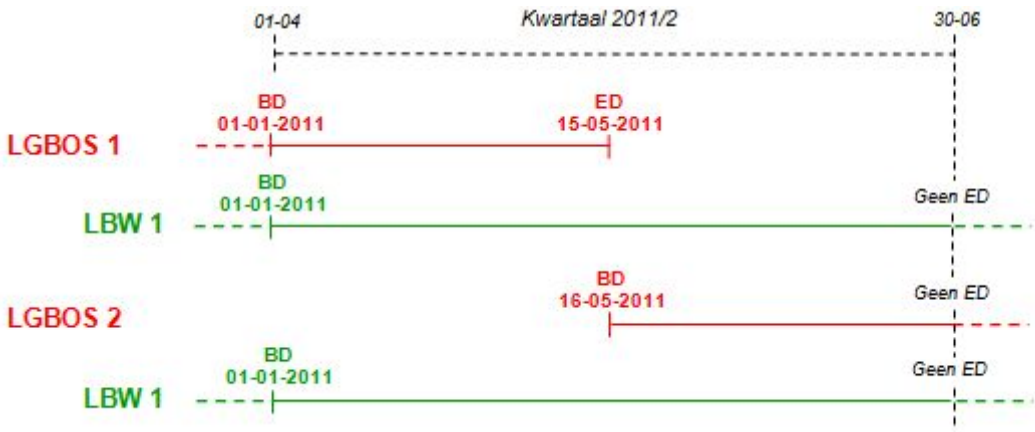
Om het voorgaande te verduidelijken, hernemen we de voorbeelden waarmee de situaties geïllustreerd werden waarin men een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet afsluiten (zie 6.3.1302). Ter herinnering: deze voorbeelden komen uit een aangifte voor het tweede kwartaal 2011.

Uitleg bij deze voorbeelden:

- TW betekent « tewerkstellingslijn »;
- LGBOS betekent « lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector »;
- LBW betekent « lijn van de baremieke wedde »;
- BD betekent « begindatum »;
- ED betekent « einddatum ».

Voorbeelden 1 tot 3 hieronder geven enkele weddesituaties weer (één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector), hetzij de meest gebruikelijke situaties.

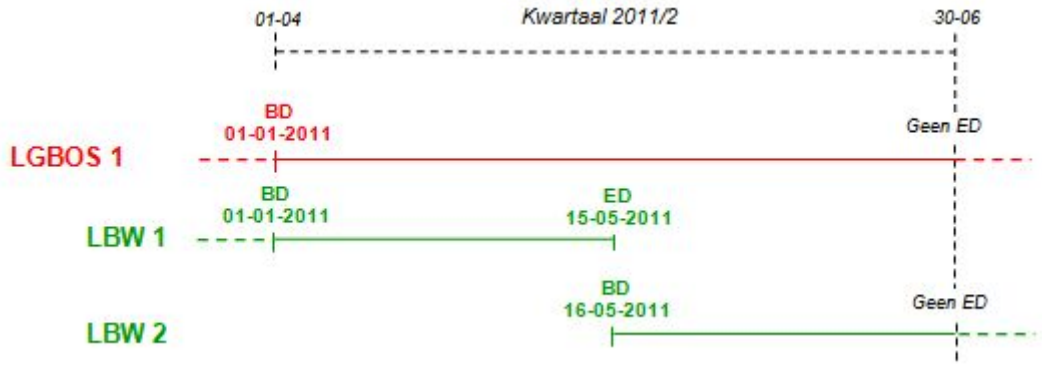
Voorbeeld 1 :
De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. Op 16-5-2011 hebben ze een verandering ondergaan.
De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds het 1ste kwartaal 2011 en blijft ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.



Daar de baremieke wedde niet veranderd is sinds de eerste keer dat ze aangegeven werd, blijft de begindatum 1-1-2011.
De eerste lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector wordt beëindigd omdat er in de loop van het kwartaal een verandering optreedt. Aangezien deze verandering geen invloed heeft op de baremieke wedde en dat de werknemer tewerkgesteld blijft bij de werkgever (de arbeidsrelatie is niet verbroken), wordt de lijn van de baremieke wedde niet afgesloten en wordt ze als dusdanig hernomen onder de tweede lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

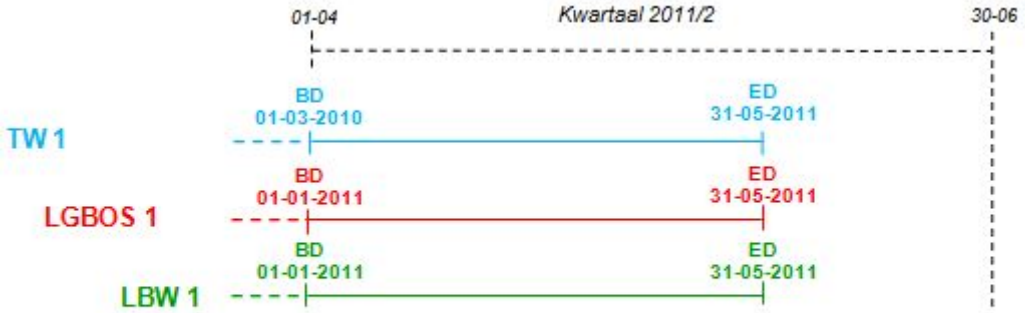
Voorbeeld 2 :
De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. Op 16-5-2011 treedt er in dit verband een wijziging op. De nieuwe situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.



De baremieke wedde verandert voor de eerste keer op 16-5-2011. U moet dus de lijn van deze gegevens afsluiten op 15-5 en een nieuwe lijn aanmaken die op 16-5 aanvangt.
Deze wijziging heeft geen enkele weerslag op de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

<u>Voorbeeld 3</u> :
De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.
De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.
De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.



Daar de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 verbroken wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze datum. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhangt en de baremieke wedde die afhangt is van deze gegevenslijn moeten dus op dezelfde datum afgesloten worden.

Voorbeelden 2bis, 2ter en 3bis hieronder zijn afgeleid van voorbeelden 2 en 3, voor louter theoretische meerdere weddesituaties: twee simultane baremieke wedden voor één lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

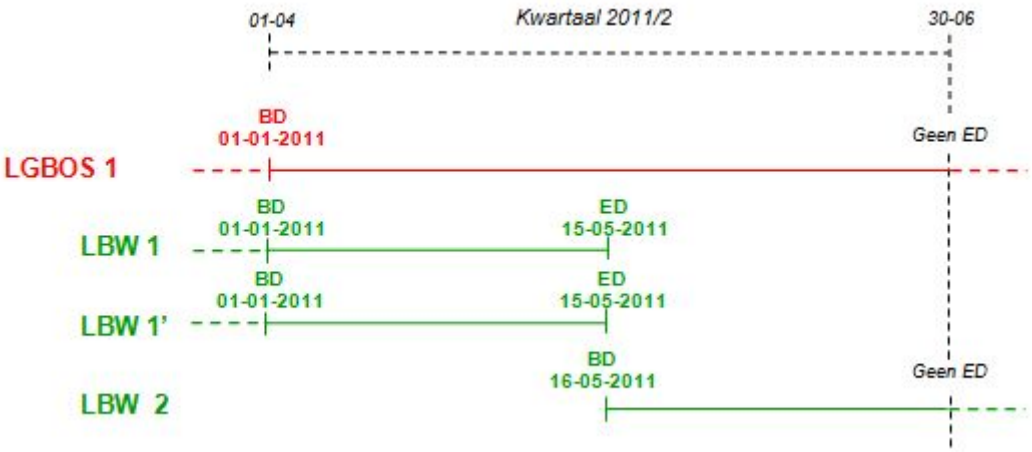
Ter herinnering: deze wijze van aangifte is slechts een **facultatief alternatief** voor de huidige praktijk die erin bestaat een tewerkstelling per functie aan te geven.

Voorbeeld 2bis :
De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De enkele baremieke wedde is ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 15-5-2011. Vanaf 16-5-2011 zijn er meerdere wedden (twee baremieke wedden tegelijkertijd). Deze situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.

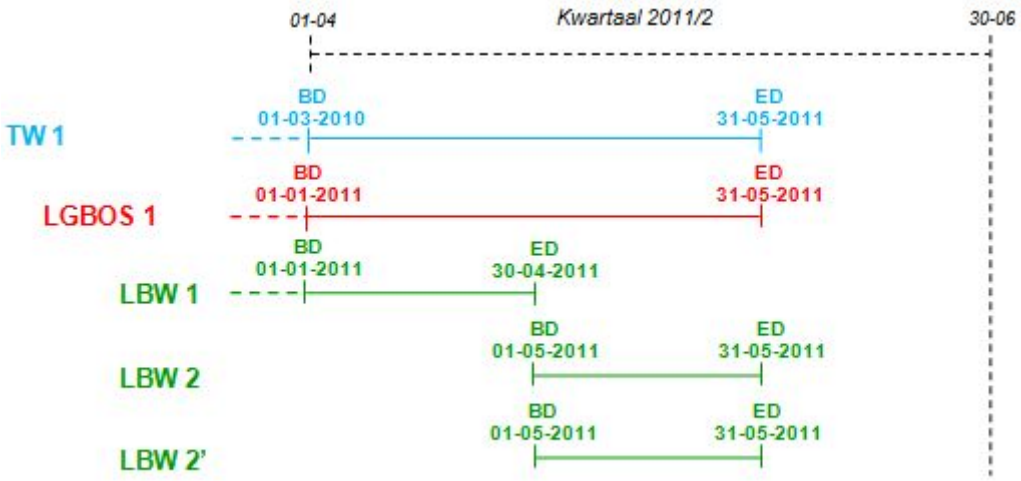
De overgang van één enkele baremieke wedde naar meerdere wedden vereist de afsluiting van de oorspronkelijke lijn en de aanmaak van twee nieuwe lijnen van de baremieke wedde.

Voorbeeld 2ter:
De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.
De meerdere baremieke wedden zijn ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 15-5-2011. Vanaf 16-5-2011 is er enkel nog één enkele baremieke wedde. Deze situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.



Omgekeerde situatie in vergelijking met voorbeeld 2bis: de overgang van meerdere baremieke wedden naar één enkele baremieke wedde vereist de afsluiting van de oorspronkelijke lijnen van de baremieke wedde en de aanmaak van een nieuwe lijn van de enige wedde.

Voorbeeld 3bis :
De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.
De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.
De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 30-4-2011. Op 1-5-2011 treedt er een wijziging op.



De enige baremieke wedde wordt afgesloten op 30-4 en opgevolgd door twee simultane baremieke wedden op 1-5.
Aangezien de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 beëindigd wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze datum. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en **alle** lijnen die ervan afhangen, moeten derhalve op dezelfde datum afgesloten worden.

3. Datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit

6.3.1313.

Dit gegeven is **onmisbaar.** Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De datum van ranginneming wordt uitgedrukt in jaren en maanden. Ze maakt het mogelijk de geldelijke anciënniteit die de werknemer geniet te bepalen, rekening houdend met het geldelijk statuut dat op hem van toepassing is.

De geldelijke anciënniteit dient om de trap te bepalen die de werknemer in zijn weddeschaal heeft bereikt en bijgevolg ook de jaarlijkse baremieke wedde die als basis moet dienen voor de berekening van de maandwedde.

Die anciënniteit evolueert van maand tot maand. Het feit dat deze uitgedrukt wordt met behulp van de datum van ranginneming zorgt ervoor dat niet elke maand een nieuwe lijn voor de baremieke wedde moet aangemaakt worden.

Inderdaad moet deze datum enkel berekend worden bij de indiensttreding van de werknemer bij de werkgever in de overheidssector en als een gebeurtenis een nieuwe berekening van de anciënniteit teweegbrengt (nieuwe aanneembare periodes, verlies van recht op weddeverhoging, bepaalde veranderingen aan de weddeschaal,...).

Deze datum vormt het startpunt van de geldelijke anciënniteit en wordt berekend in twee etappes vanaf een bepaalde datum:

- eerst wordt de geldelijke anciënniteit bepaald door de duur van alle aanneembare periodes op te tellen. De totale duur wordt uitgedrukt in jaren en maanden;
- vervolgens gaat men terug in de tijd met een duur die overeenstemt met de totale duur van de vooraf berekende geldelijke anciënniteit. De aldus bepaalde datum stemt overeen met anciënniteit 0. Die datum wordt de datum van ranginneming genoemd.

Voorbeeld

Als voorbeeld berekenen we de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit van een statutair personeelslid op 1-1-2011.

Onderstaande tabel bevat alle periodes die aanneembaar zijn krachtens de toepasselijke regels voor het geldelijk statuut en alle overeenstemmende periodes en de totale duur verworven op 1-1-2011.

Werkgever	**Begindatum**	**Einddatum**	**Aantal jaren**	**Aantal maanden**
A	1-1-1980	31-12-1981	2	-
B	1-7-1985	31-12-1990	5	6
B	1-8-1991	31-12-2010	19	5
TOTAAL			**26**	**11**

De geldelijke anciënniteit is gelijk aan 26 jaar en 11 maanden.

Om de datum van ranginneming te berekenen moet men dus 26 jaar en 11 maanden vanaf 1-1-2011 teruggaan in de tijd, wat overeenstemt met 1-2-1984. Op 1-1-2011 wordt de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit als volgt uitgedrukt: **1984-02**.

Zoals bovenstaand voorbeeld illustreert, stemt deze datum niet noodzakelijk overeen met de datum van indiensttreding van de werknemer in de overheids-

sector, noch met een datum waarop de werknemer in dienst was bij een werkgever van de overheidssector.

Wanneer moet de datum van ranginneming veranderd worden op de lijn van de baremieke wedde?

De datum van ranginneming is een stabiel gegeven. Zolang de geldelijke anciënniteit normaal evolueert, zal deze datum niet veranderen.

Maar wanneer de geldelijke anciënniteit zelf moet herberekend worden, moet een nieuwe datum van ranginneming vastgesteld worden.

Dit kan zich onder meer voordoen wanneer de werknemer zich in een administratieve functie bevindt waarin hij het recht verliest op een weddeverhoging (wanneer hij bv. afwezig is met als toestand non-activiteit).

Zolang de werknemer zich in die toestand bevindt, moet de datum van ranginneming niet gewijzigd worden. Want op dat moment is de exacte duur tijdens welke de anciënniteit wordt geblokkeerd, nog niet bekend. Bovendien geniet de werknemer dan niet meer van zijn activiteitswedde.

Het is pas wanneer hij opnieuw actief wordt dat de situatie van de werknemer zich stabiliseert. Alsdan beschikken we over alle elementen vereist om de geldelijke anciënniteit te herberekenen en om de activiteitswedde te bepalen.

Op dat moment moet de datum van ranginneming opnieuw berekend worden (die later zal liggen dan de datum vóór zijn afwezigheid) en moet een nieuwe lijn voor de baremieke wedde aangemaakt worden met de nieuwe datum.

Bijzonder geval: geldelijke anciënniteit = 0.
Er bestaan situaties waarbij de werknemer geen recht heeft op weddeverhogingen verbonden met anciënniteit en bezoldigd blijft op basis van de minimale wedde in zijn schaal.

Hij geniet dus geen enkele geldelijke anciënniteit.

In zulk geval wordt de datum van ranginneming aangeduid door middel van de fictieve waarde "**9999-12**".

Elke wijziging in de datum van ranginneming vereist de aanmaak van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

4. Referentie van de weddeschaal

6.3.1314.

Dit gegeven is **onmisbaar.** Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De weddeschalen zijn vastgesteld voor de verschillende geldelijke statuten van toepassing op de overheidssector.

Een weddeschaal wordt geïdentificeerd door een "index". Die bestaat meestal uit een combinatie van letters en/of cijfers die verwijst naar de hiërarchische structuur die eigen is aan de instelling of het type instelling in de overheidssector waar deze schaal van toepassing is.

Op federaal niveau wijst de combinatie van letters en cijfers erop dat de schaal overeenstemt met een niveau (A, B, C, D), in dat niveau met een functiecategorie (bv. BA), en in die categorie met zijn plaats in vergelijking met andere schalen in die categorie (BA1, BA2, …).

Deze schaalindex kan, in zijn structuur, zeer sterk variëren naargelang de instelling of het type instelling.

Verder kunnen weddeschalen met dezelfde index, omdat ze een geldelijk statuut hebben dat een bepaald type instelling gemeen heeft, verschillende ontwikkelingen hebben en dus verschillende wedden, naargelang de werkgever die tot het ene of het andere type instelling behoort.

Om die redenen werd beslist om een weddeschaal niet via zijn index te identificeren, maar door middel van een referentie van het numerieke type die twaalf posities lang is en waarvan de twee laatste een controlesleutel vormen.

Deze referentie is uniek voor elke weddeschaal bij elke werkgever. Ze wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de meeste weddeschalen in gebruik in de overheidssector opslaat en de evolutie ervan opvolgt.

De PDOS maakt voor elke werkgever een lijst op met, voor elke weddeschaal voorzien in zijn geldelijk statuut, de te gebruiken referentie om de lijn voor de baremieke wedde aan te vullen.

Die referentietabel van weddeschalen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via een webtoepassing op de website van de PDOS: www.pdos.be.

Om zich in verbinding te stellen met deze toepassing beschikt elke werkgever over een identificatienummer (= zijn KBO-nummer) en een wachtwoord dat hem werd toegekend door de PDOS.

Deze toepassing biedt de werkgever de kans om de referenties van zijn weddeschalen die bekend zijn bij de PDOS, te raadplegen. Hij kan ook, mits het ingeven van een reeks gegevens, een referentie aanvragen voor een weddeschaal die niet bekend is bij de PDOS. Want zonder die referentie is er risico dat zijn DmfAPPL-aangifte geblokkeerd wordt.
De PDOS verbindt er zich toe de referentie van een weddeschaal te leveren binnen 24 uur na de verzending van de aanvraag via deze webtoepassing.

Elke referentieverandering van de weddeschaal moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

5. Bedrag van de baremieke wedde

6.3.1315.

Dit gegeven is **onmisbaar.** Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

Het bedrag van de baremieke wedde is een jaarlijks bedrag, uitgedrukt in despilindex 138,01 (zoals van kracht op 1-1-1990). Het gaat dus om een niet-geïndexeerd bedrag.

Het moet **in elk geval** samenvallen met het bedrag van de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit in de weddeschaal van toepassing tijdens de aangegeven periode.

Volgende elementen moeten dus nog steeds overeenstemmen:

- begindatum en, indien van toepassing, einddatum van de baremieke wedde;
- datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit;
- referentie van de weddeschaal;
- bedrag van de baremieke wedde.

Daar volgt ook uit dat het bedrag van de baremieke wedde steeds overeenstemt met een wedde voor een functie met volledige opdracht (voltijds), zelfs wanneer de werknemer een functie met onvolledige opdracht vervult (deeltijds of voltijds met beperkte opdracht).

Wanneer de werknemer een andere bezoldiging ontvangt dan zijn activiteitswedde (bv. wachtgeld bij disponibiliteit wegens ziekte) of geen enkele bezoldiging meer ontvangt van zijn werkgever met wie de arbeidsrelatie behouden blijft (bv. wanneer hij in verlof is voor volledige loopbaanonderbreking of langdurig afwezig om persoonlijke redenen), moet het aan te geven weddebedrag het bedrag zijn dat de werknemer **zou ontvangen indien hij in dienst gebleven zou zijn.**

Wanneer de werknemer opnieuw in dienst treedt na een periode waarin hij zijn recht op weddeverhoging verloren is (omdat hij bv. non-actief was), dan dient de geldelijke anciënniteit opnieuw berekend te worden om het bedrag van de baremieke wedde vast te stellen.

In zulk geval ligt het nieuwe bedrag dat overeenstemt met de nieuwe datum van ranginneming aan te geven op de nieuwe aan te maken lijn van de baremieke wedde lager dan het bedrag van de baremieke wedde aangegeven tijdens de periode van afwezigheid, omdat tijdens die periode het bedrag en de anciënniteit fictief bleven evolueren.

Deze ogenschijnlijk paradoxale situatie is volledig conform de aangiftewijze van de baremieke wedde die moet toelaten om het pensioen voor de overheidssector exact te kunnen berekenen.

Elke verandering in het bedrag van de wedde, of die nu voortvloeit uit een verandering binnen dezelfde weddeschaal of het gevolg is van het toekennen van

een nieuwe weddeschaal, moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

6. Aantal uren per week

6.3.1316.

Het gaat om het aantal uren per week op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt.

Dit gegeven is **enkel verplicht in volgende drie gevallen.**

6.1. Er zijn meerdere gelijktijdige weddelijnen

Wanneer er, tijdens een willekeurig tijdsbestek, meerdere lijnen van de baremieke wedde gelijktijdig verschijnen voor één tewerkstellingslijn over een activiteit in de overheidssector, is het vereist om op elke lijn van de baremieke wedde het aantal bezoldigde uren per week aan te geven en het aantal uren per week dat overeenstemt met een volledige baremieke wedde.

Anders gezegd, er moet een uurbreuk toegekend worden aan elke wedde.

Want als verscheidene baremieke wedde verwijzen naar één activiteit, volstaat het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de referentiepersoon van de tewerkstellingslijn niet om het aandeel (breuk) te bepalen van elke baremieke wedde die tussenkomt bij het samenstellen van de wedde betaald aan de werknemer.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs.

6.2. Het gaat om een "deeltijds" contract of een deeltijdse aanstelling en er is een "maatregel voor reorganisatie van de arbeidstijd"

Als de werknemer aangesteld is of een contract heeft met een deeltijds uurrooster en als hij geniet van een afwezigheid, dan dient in deze zone het aantal uren aangegeven te worden op basis waarvan de werknemer bezoldigd zou geweest zijn als hij niet van een afwezigheid had genoten. Anders gezegd gaat het om het aantal uren verbonden met zijn contract of zijn definitieve functie zonder rekening te houden met de afwezigheid.

Voor het organisme belast met de pensioenberekening in de overheidssector is het van fundamenteel belang om, voor elke loopbaanperiode met een afwezigheid, te weten wat het aantal uren is van deze afwezigheid en wat het aantal uren is van de resterende activiteit.

Het uurrooster van de resterende activiteit is bekend want dit komt voor op de tewerkstellingslijn.

Wanneer de werknemer houder is van een "voltijds" contract of een voltijdse aanstelling en hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid ook bekend. Want dit aantal is gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het volledige uurrooster (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per

week van de maatpersoon) en het resterende aantal uren (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de werknemer).

Wanneer de werknemer echter houder is van een "deeltijds" contract of een deeltijdse aanstelling, dan is dit niet noodzakelijk het geval. Want als het contractuele uurrooster van de werknemer (basisuurrooster) wijzigt gedurende de periode waarin hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid niet meer gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het initiële uurrooster van de werknemer en het aantal uren van de resterende activiteit.

Voorbeeld.
Nemen we het geval van een werknemer die een functie van 90% uitoefent. Hij neemt een volledige loopbaanonderbreking gedurende 1 maand en komt dan opnieuw in dienst. Maar het uurrooster verbonden met zijn functie werd vastgelegd op 80% bij het begin van zijn loopbaanonderbreking. Dit zijn de gegevens die op de tewerkstellingslijnen zouden voorkomen.

Begindatum	Einddatum	Maatregel tot reorganisatie	Uren prestaties	Maatpersoon
01-09-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00
01-12-2011	-	-	30,40	38,00

Gezien bovenstaande gegevens kan het aantal uren afwezigheid voor de maand november niet vastgesteld worden: was de werknemer afwezig voor 34,20/38 (90%) of voor 30,40/38 (80%)?

Er moet dus verwezen worden naar het aantal uren per week van de lijn van de baremieke wedde om het precieze aantal uren afwezigheid te kennen.

Begindatum	Einddatum	Aantal uren per week	Aantal uren per week-volledige baremieke wedde
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Met die extra informatie blijkt duidelijk dat het aantal uren afwezigheid voor de maand november 2011 30,40/38 bedraagt, of 80%.

Dit is belangrijk voor de pensioenrechten van de werknemer.

6.3. Het aantal uren per week - de volledige baremieke wedde moet ingevuld worden

Gezien het aantal bezoldigde uren per week de teller is van een breuk waarvan de noemer het aantal uren per week is voor een volledige baremawedde, is het nodig om deze teller op te geven bij elke situatie waarin de noemer moet aangevuld worden (zie 6.3.1317), dit om over de volledige breuk te kunnen beschik-

ken.Elke wijziging in het aantal uren per week vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

7. Aantal uren per week - volledige baremieke wedde

6.3.1317.

Dit gegeven is enkel verplicht in volgende twee gevallen.

7.1. De werknemer wordt bezoldigd op basis van een andere uurbreuk dan diegene die verbonden is met zijn functie

Als de noemer van de weddebreuk op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt, niet dezelfde is als het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon die voorkomt op de tewerkstellingslijn, dan moet het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - ingevuld worden.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs, voor sommige houders van een bijambt.

<u>Voorbeeld</u>

Een deeltijds leraar met een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan, geeft 7 uur les per week. Het aantal uren voor een volledig uurrooster bedraagt 20 uur. Zijn uurrooster bedraagt dus 7/20ste.

Maar voor deze functie wordt hij bezoldigd aan 1/25ste per lesgegeven uur. De fractie van zijn wedde is dus 7/25ste.

Als het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon op de tewerkstellingslijn het getal “20,00” vermeldt, dan moet verplicht het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - van de lijn van de baremieke wedde ingevuld worden met het getal 25,00.

7.2. Het aantal uren per week moet ingevuld worden

Gezien het aantal uren per week - volledige baremieke wedde de noemer is van een breuk waarvan de teller het aantal bezoldigde uren per week is, is het nodig om deze noemer op te geven bij elke situatie waarin de teller moet aangevuld worden, dit om over de volledige breukte kunnen beschikken.

Elke wijziging in het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

C. Weddebijslagen

1. Algemene principes

6.3.1318.

Niet alle werknemers van de overheidssector hebben recht op weddebijslagen, of hebben slechts gedurende bepaalde loopbaanperiodes recht op dergelijke supplementen.

Daarom is de lijn « weddebijslag » **optioneel.**

Dit betekent dat - in tegenstelling tot de lijnen met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector en de baremieke wedde, die systematisch moeten worden ingevuld - de lijn weddebijslag enkel moet worden ingevuld wanneer de verplichtende voorwaarden vervuld zijn.

Wanneer een dergelijke lijn wordt aangemaakt, moet deze evenwel alle verplichte gegevens bevatten, om anomalieën te vermijden.

Door de verschillende overheidsinstellingen worden uiteenlopende weddebijslagen toegekend.

Sommige van deze bijslagen worden niet in aanmerking genomen voor de berekening, noch voor de perequatie van het pensioen. De perequatie van de pensioenen is het systeem van de aanpassing van de pensioenen aan de evolutie van de wedden van de ambtenaren in actieve dienst.

Andere bijslagen worden uitsluitend in rekening gebracht voor de perequatie en mogen niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Nog andere bijslagen kunnen tot slot wel in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen en worden derhalve ook in rekening gebracht bij de perequatie.

Alleen de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioenbedrag moeten worden aangegeven in de weddebijslaglijn. Deze bijslagen worden bepaald in artikel 8, §2 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

Met andere woorden, voor de bijslagen die niet in dit artikel zijn opgenomen (= de bijslagen die dus niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, noch voor de perequatie, of die niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, maar wel voor de perequatie) moet geen weddebijslaglijn worden aangemaakt.

Wanneer de bijslagen worden toegekend tijdens de gekozen referentieperiode voor de vaststelling van de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen (meestal de vijf laatste jaren van de loopbaan), worden de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor het pensioen bij de baremieke wedden opgeteld om de geldelijke grondslag te leggen voor de berekening van het pensioen.

De lijn van weddebijslag hangt af van de lijn van de baremieke wedde, maar heeft wel een eigen begin- en einddatum. In het hoofdstuk ter verduidelijking van deze data lichten we toe hoe sommige bijslagen per periode moeten worden aangegeven, onafhankelijk van de begindatum van de baremieke weddelijn, en hoe andere binnen de kwartaalperiode moeten worden aangegeven.

De lijn van weddebijslag bevat **zeven verschillende gegevens**. Sommige van die gegevens zijn « **onontbeerlijk** »; ze moeten dus in **elke** lijn worden vermeld. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht »; ze moeten m.a.w. slechts in bepaalde gevallen worden vermeld.

Er wordt een nieuwe lijn van weddebijslag geopend zodra één van de volgende gegevens wijzigt.

2. Begin- en einddata van de weddebijslaglijn

6.3.1319.

De begindatum van de lijn van weddebijslag is een **onontbeerlijk** gegeven. De begindatum moet dus systematisch in elke lijn worden aangegeven.

De einddatum is daarentegen **in bepaalde omstandigheden verplicht** en moet slechts worden ingevuld in die gevallen waarin de lijn moet worden afgesloten.

Deze omstandigheden zijn meer bepaald afhankelijk van de wijze van aangifte van de bijslag.

We onderscheiden twee manieren, naargelang van het type bijslag dat moet worden aangegeven:

- forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen moeten per periode worden aangegeven, onafhankelijk van het kalenderkwartaal;
- bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie) worden aangegeven binnen het kalenderkwartaal.

Ongeacht het type bijslag waarop de aangifte betrekking heeft, mag de begindatum van de lijn van weddebijslag **in geen geval voor 1-1-2011 liggen.** Deze gegevens worden immers voor het eerst officieel aangegeven in de DmfAPPL-aangifte van het 1ste kwartaal van 2011.

2.1. Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Het betreft voornamelijk bijslagen gekoppeld aan het bezitten van een bepaalde graad, het uitoefenen van een bepaalde functie, het slagen voor een examen of het bezitten van een specifieke titel of diploma en zelfs een specifieke beroepservaring.

Deze bijslagen worden maandelijks uitbetaald, samen met de wedde van het personeelslid en volgens dezelfde voorwaarden als de wedde.

Voor de aangifte van de begin- en einddata van dit type bijslag wordt dezelfde logica gevolgd als die beschreven in het hoofdstuk over de begin- en einddata van de baremieke wedde.

Net als bij de baremieke wedde kunnen verschillende weddebijslagen tegelijk worden toegekend. Dit is het geval wanneer het personeelslid tijdens éénzelfde periode verschillende toeslagen ontvangt die in aanmerking kunnen worden genomen voor de berekening van het rustpensioen.

Voor elk van deze bijslagen moet een afzonderlijke begin- en einddatum en een correcte referentie worden opgegeven.

Zolang de gegevens m.b.t. de weddebijslag ongewijzigd blijven, hoeft u geen nieuwe lijn aan te maken. De begindatum kan bijgevolg vóór de aanvang van het kalenderkwartaal van de aangifte liggen.
Zodra één van de gegevens van de weddebijslag wijzigt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken met een nieuwe begindatum, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet verward worden met de begin- en einddata van de lijn van de baremieke wedde, noch met die van de lijn met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn.

Voor elke lijn van de weddebijslag dient u bij elk kwartaal de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

U moet de einddatum daarentegen enkel aangeven wanneer de lijn moet worden afgesloten, m.a.w. in de gevallen die hieronder worden toegelicht.

Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum
De einddatum van de weddebijslaglijn mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan die afhangt (en mag uiteraard ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).

De afsluiting van een lijn van baremieke wedde leidt niet noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van de weddebijslag die daarvan afhangt. Concreet moet u enkel een weddebijslaglijn afsluiten in een van de volgende drie gevallen:

- ofwel wijzigt de situatie van de weddebijslag omdat een gegeven wijzigt;
- ofwel verliest het personeelslid het recht op de bijslag (bijvoorbeeld omdat zijn of haar graad of functie is gewijzigd);
- ofwel wordt de baremieke weddelijn definitief afgesloten (de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u alle lijnen van weddebijslag onder de afgesloten lijn van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd waren geopend.

2.2. Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Het betreft bijslagen die nu en dan aan het personeelslid worden toegekend als vergoeding voor een prestatie.

Voor elk van deze bijslagen wordt een vast eenheidsbedrag bepaald, dit is het bedrag dat voor een bepaalde prestatie wordt toegekend (een vast bedrag per uur bijvoorbeeld).

Deze bijslagen zijn dus per definitie variabel en zijn moeilijk aan te geven op basis van een systeem waarbij telkens een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor iedere periode waarin het personeelslid een dergelijke bijslag heeft ontvangen.

Een dergelijk systeem zou er in extreme gevallen toe kunnen leiden dat een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor één dag waarvoor de bijslag verschuldigd is.

Daarom mogen deze bedragen per bijslag (dus per referentie) worden gebundeld en in één keer worden aangegeven voor een periode die evenwel niet langer mag duren dan het kwartaal. Deze periode is dus:

- ofwel het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt het hele kwartaal bestrijkt);
- ofwel de periode tussen de begindatum van het kalenderkwartaal van de aangifte en de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt (waarbij de lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd afgesloten);
- ofwel de periode tussen de begindatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt en het einde van het kalenderkwartaal (waarbij een nieuwe lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd geopend);
- ofwel één van de maanden in het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt die hele maand bestrijkt).

Kortom, het is de aangever die, door opgave van een begin- en einddatum, de periode bepaalt waarvoor hij, voor eenzelfde bijslag, het aantal eenheden van die bijslag aangeeft, evenals het eenheidsbedrag van de bijslag en het globale bedrag dat hij aan het personeelslid heeft toegekend.

Voor dit type bijslag moet iedere nieuwe lijn een begindatum hebben, die niet vóór de begindatum van het aangiftekwartaal mag liggen, alsook een einddatum, die niet na de einddatum van het aangiftekwartaal mag vallen.

3. Referentie van de weddebijslag

6.3.1320.

Dit gegeven is **onmisbaar.** Het moet dus worden aangegeven op elke weddebijslaglijn.

Weddebijslagen worden bepaald en beschreven in verscheidene wettelijke, reglementaire of andere bepalingen die van toepassing zijn op de overheidssector.
We wijzen er nogmaals op dat, behalve bijslagen voor buitengewoon nacht- of weekendwerk, of prestaties op een feestdag, toegekend aan het personeel van rust- en verzorgingsinstellingen, alle bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen in de lijn van weddebijslag moeten worden aangegeven.

De bijslagen die, ofwel niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen maar wel voor de perequatie, of die niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen noch voor de perequatie, moeten niet in de weddebijslaglijn worden aangegeven.

Deze weddebijslagen worden uitgedrukt in ofwel een forfaitair bedrag op jaarbasis, ofwel als percentage van de baremieke wedde, ofwel een forfaitair bedrag of een percentage per eenheid.

Dit percentage wordt mogelijk vastgelegd in de wettelijke of reglementaire bepaling op basis waarvan de bijslag wordt toegekend. Het kan echter ook gaan om een variabel percentage dat door de werkgever wordt vastgesteld.

De bedragen van deze bijslagen evolueren in de tijd. De bedragen van de forfaitaire bijslagen die in aanmerking kunnen worden genomen voor het pensioen zijn evenwel geplafonneerd.

Het is dus de taak van de instelling belast met de berekening van het pensioen van het vastbenoemde werknemer van de overheidssector om de bijslag correct te identificeren, opdat kan worden nagegaan om welke type bijslag het precies gaat en welk bedrag in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Daarom wordt aan iedere bijslag een specifieke referentie toegekend, die op dezelfde manier is samengesteld als de referentie voor de baremieke wedde.

Ook hier betreft het een referentie van twaalf cijfers, met de laatste twee cijfers als controlesleutel.

Deze referentie wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de weddebijslagen opslaat die in de overheidssector worden toegepast en die de evolutie daarvan opvolgt.

De PDOS stelt voor iedere werkgever een lijst op van referenties die, voor iedere weddebijslag die in aanmerking kan worden genomen voor de berekening van het pensioen en van toepassing bij die werkgever, op de weddebijslaglijn moeten worden ingevuld.

Dit referentiesysteem voor weddebijslagen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via een webtoepassing op de website van de PDOS: www.pdos.be.
Om toegang te krijgen tot deze toepassing voert de werkgever de identificatiecode (= zijn KBO-nummer) en het paswoord in die door de PDOS aan hem werden toegekend.

Met deze toepassing kan de werkgever niet alleen de weddebijslagen raadplegen waarvoor de PDOS over gegevens beschikt, maar kan hij bovendien, mits invoer van verscheidene gegevens, een referentie aanvragen voor een bijslag waarvoor de PDOS nog niet over gegevens zou beschikken.

Vermits het niet invullen van een referentie in de weddebijslaglijn aanleiding geeft tot een blokkerende anomalie, verbindt de PDOS zich ertoe deze referentie binnen de 24 uur na verzending van de aanvraag via deze online toepassing te verstrekken.

Elke wijziging in de referentie van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe lijn van weddebijslag.

4. Basisbedrag van de weddebijslag

6.3.1321.

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag per uur of per prestatie betreft.

Met andere woorden, deze zone moet enkel worden ingevuld wanneer u een referentie moet opgeven die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het basisbedrag op te geven, m.a.w. het niet geïndexeerd eenheidsbedrag van de weddebijslag die aan het personeelslid wordt toegekend.
Het betreft hier een brutobedrag gekoppeld aan spilindex 138,01, van toepassing op de overheidssector (basis 100 = 1-1-1990).

Voor een dergelijke bijslag dient u tevens het veld « aantal uren of prestaties » in te vullen waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de door u bepaalde periode.

5. Percentage van de weddebijslag

6.3.1322.

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag betreft die overeenkomt met een variabel percentage van de baremieke wedde.

U vermeldt het percentage van de baremieke wedde dat tijdens de beschouwde periode aan het personeelslid wordt toegekend.

Het is de door u opgegeven bijslagreferentie die aangeeft of het gaat om een vaste of variabele bijslag.

Indien u een bijslag moet aangeven in de vorm van een vast percentage, bepaald in het basisreglement, dient u de overeenkomstige referentie te kiezen. In dat geval is het percentage gekend en moet u dit gegeven niet invullen.

Zolang het variabele percentage onveranderd blijft, hoeft u de gegevens in deze lijn niet aan te passen.

Indien het variabele percentage echter wijzigt, moet u een nieuwe lijn van weddebijslag aanmaken.

6. Aantal uren of prestaties

6.3.1323.

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag per eenheid betreft, ongecht de eenheid (uur of prestatie).

Met andere woorden, dit gegeven moet enkel worden ingevuld wanneer u een referentie heeft gekozen die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het aantal eenheden aan te geven, dus het aantal uren of prestaties waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de aangifteperiode. Ter herinnering: deze periode valt binnen het aangiftekwartaal.

7. Bedrag van de weddebijslag

6.3.1324.

Dit gegeven is **onmisbaar.** Het moet dus worden aangegeven op elke lijn van weddebijslag.

7.1. Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Indien de opgegeven referentie naar een forfaitaire bijslag verwijst, of een bijslag die overeenkomt met een percentage van de baremieke wedde, dan wordt het aan te geven bedrag uitgedrukt als jaarbedrag gekoppeld aan spilindex 138,01van toepassing op de overheidssector.

Het betreft dus een niet-geïndexeerd bedrag.

Dit bedrag komt steeds overeen met de bijslag die wordt toegekend voor een voltijdse functie, zelfs wanneer het personeelslid een deeltijdse functie uitoefent, of een voltijdse functie met verminderde prestaties.

Wanneer de betaling van de weddebijslag wordt opgeschort omdat het personeelslid in een administratieve situatie verkeert die niet verenigbaar is met de betaling van de bijslag (bijvoorbeeld bij volledige loopbaanonderbreking), is het aan te geven bedrag van de weddebijslag, net als bij de baremieke wedde, meer bepaald het bedrag dat het personeelslid **zou ontvangen indien hij in dienst was gebleven.**

We wijzen erop dat het bedrag van een weddebijslag die overeenkomt met een (vast of variabel) percentage van de baremieke wedde per definitie de evolutie van het bedrag van deze baremieke wedde volgt. Met andere woorden, indien het bedrag van de baremieke wedde stijgt, neemt het bedrag van de weddebijslag, uitgedrukt als percentage, evenredig toe.

Elke wijziging in het bedrag van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe weddebijslaglijn.

7.2. Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Indien de opgegeven referentie naar een bijslag per eenheid verwijst, dan moeten de gegevens « basisbedrag van de weddebijslag » en « aantal uren of prestaties » worden ingevuld.

Het bedrag van de weddebijslag moet in ieder geval gelijk zijn aan het product van deze twee factoren (aantal uren of prestaties vermenigvuldigd met het basisbedrag).

Vermits het basisbedrag wordt gekoppeld aan index 138,01 wordt ook het bedrag van de weddebijslag aan dezelfde index gekoppeld.

Hoofdstuk 14. De wijzigende socialezekerheidsaangifte

A. Algemeen

6.3.1401.

Een "originele" socialezekerheidsaangifte kan na het indienen en verwerken gewijzigd worden door de werkgever, door een rekencentrum (full service secretariaat of dienstverlener) en ambtshalve ook door de RSZPPO. De "wijzigende" socialezekerheidsaangifte (DmfAppl Update) heeft dezelfde basisstructuur als de originele socialezekerheidsaangifte, maar bevat enkele bijkomende blokken en zones.

B. Verjaarde kwartalen

6.3.1402.

Indien de wijzigende aangifte betrekking heeft op een verjaard kwartaal en deze strekt tot de gedeeltelijke terugbetaling van de aan de RSZPPO betaalde bijdragen, moet de werkgever of zijn rekencentrum de wijziging staven op het niveau van de werkgever. Hij moet in de zone "staving" verwijzen naar het concrete document dat de verjaring van zijn vordering tot terugbetaling van de bijdragen heeft gestuit en de exacte datum ervan vermelden. Voorbeelden zijn:

- aangetekende zending van… (datum) betreffende…
- inspectieverslag van… (datum) met betrekking tot de verbetering van…
- dagvaarding van… (datum) - zie brief van…
- vonnis/arrest van… (datum) - zie brief van…

Eventueel kan ook bijkomende informatie over het stuiten van de verjaring vermeld worden in de zone "staving" op het niveau van de natuurlijke persoon.

Bij gebrek aan een duidelijke en exacte vermelding betreffende de stuiting in de zone "staving", zal de wijzigende aangifte voor het verjaard kwartaal door de RSZPPO aanvaard worden doch zonder enige terugbetaling van bijdragen.

Indien de wijzigende aangifte betrekking heeft op een verjaard kwartaal en deze strekt tot de betaling van bijkomende bijdragen aan de RSZPPO, wordt de werkgever geacht afgezien te hebben van de verjaring.

C. Niet verjaarde kwartalen

6.3.1403.

Ook indien een wijzigende DmfAPPL, die het aan bijdragen onderworpen loon op een significante wijze vermindert, geen betrekking heeft op een verjaard kwartaal, zal de RSZPPO niet automatisch de bijdragen terugbetalen.

De RSZPPO zal de reden van de vermindering van de bijdragen onderzoeken. Daarom is het aangewezen om een duidelijke vermelding op te geven in de zone "staving" (een verklarende brief, gericht aan de RSZPPO, een inspectieverslag).

Hoofdstuk 15. Bijkomende informatie over de DmfAPPL

6.3.1501.

Wanneer de besturen bijkomende informatie behoeven of hulp nodig hebben bij het opstellen van de DmfAPPL kan de portaalsite van de sociale zekerheid geraadpleegd worden op het volgende adres: www.sociale-zekerheid.be.

De portaalsite van de sociale zekerheid bevat de technische informatie over de DmfAPPL (o.a. glossaria) en de administratieve instructies die uitleg verstrekken over de manier waarop de DmfAPPL-aangifte moet gebeuren. Verder kunnen op deze site ook integraal de gestructureerde bijlagen worden geconsulteerd waarin de verschillende codes die worden gebruikt in de DmfAPPL worden weergegeven.