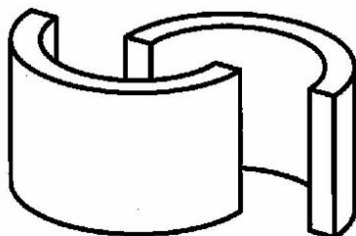


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal:2018/1

Inhoudstafel

- De socialezekerheidsbijdragen
 - De bijdragen
 - De berekeningsbasis
 - Algemene regel
 - Met fooien bezoldigden
 - Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw
 - De berekeningsbasis voor de onthaalouders 'sui generis'
 - Gelegenheidsarbeid in de horeca
 - Flexi-werknemers en horeca overuren
- Het toepasselijke kwartaal
- De herverdeling der sociale lasten
- De verjaring

De socialezekerheidsbijdragen

De bijdragen

Het geglobaliseerde bijdragepercentage

De 6^{de} Staatshervorming voorziet de overdracht naar de regio's van de bevoegdheden inzake kinderbijslag, betaald educatief verlof, begeleiding van werklozen en van het Fonds voor collectieve uitrusting en diensten. Bijgevolg worden vanaf het 1^{ste} kwartaal 2015 volgende bijdragen niet meer als dusdanig geïnd:

- de kinderbijslag
- de kinderopvang
- het betaald educatief verlof
- de begeleiding en opvolging van werklozen.

Vanaf dan is er nog maar **één patronale basisbijdrage** (totaalpercentage) van toepassing zonder rechtstreeks verband met het vroegere toepassingsgebied van deze specifieke bijdragen, maar verschillend voor een aantal groepen:

werknemers uit de private sector	24,92 %
contractuelen uit de openbare sector	24,82 %
statutairen en gelijkgestelden openbare sector	17,82 %
leerlingen (*)	17,82 %

(*) Dit bijdragepercentage geldt slechts tot 31 december van het kalenderjaar waarin de leerlingen, stagiairs of jongeren 18 worden. Vanaf 1 januari van het volgende jaar (het jaar waarin ze 19 worden), vallen zij onder het bijdragepercentage voor de gewone werknemers.

Invloed van de tax-shift

Uitvoering 2016-2017

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een vermindering van de bijdragepercentages voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering. Het toepasselijke bijdragepercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 verlaagd van 24,92 % of 24,82 % naar 22,65 %.

Uitvoering vanaf 2018

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een verdere vermindering van de bijdragepercentages voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering vanaf 1 januari 2018. Het toepasselijke bijdragepercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 1^{ste} kwartaal 2018 verlaagd van 22,65 % naar 19,88 %.

Vaststellen van de bijdragepercentages

Het **werkgeversbijdragepercentage** voor werknemers met een beperkte onderwerping wordt bekomen door de bijdragevoet van elk niet toepasbaar stelsel af te trekken van het totaalpercentage van de groep waartoe de werknemer behoort.

Om het totale **werknemersbijdragepercentage** te kennen, telt u de percentages op van de regelingen die voor de werknemer van toepassing zijn. Volgende bijdragepercentages gelden op de brutokwartaallonen:

Tak van de sociale zekerheid	werknemersaandeel (%)	werkgeversaandeel (%)
Pensioenen	7,50	8,86
Ziekte en invaliditeit - geneeskundige verzorging	3,55	3,80
Ziekte en invaliditeit - uitkeringen	1,15	2,35
Werkloosheid	0,87	1,46
Beroepsziekten	-	1,00
Arbeidsongevallen	-	0,30

Voor de werknemers die via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie een **jaarlijkse vakantiecheque** ontvangen (hoofdzakelijk arbeiders), wordt bij de patronale basisbijdrage **5,57 %** gevoegd voor de regeling jaarlijkse vakantie, en wordt 10,27% geïnd via een jaarlijkse vakantieafrekening.

Met volgende bijdragen moet eveneens rekening worden gehouden:

(bijzondere) bijdrage	(%)
Loonmatigingsbijdrage	$5,67 + 0,0567 \times (\text{toepasselijke werkgeversbijdragen})$
Asbestfonds (bijz. bijdr.) (*)	0,01
Arbeidsongevallen (bijz. bijdr.)	0,02
Statutaire werknemers openbare sector (geen loonmatiging)	1,40

(*) Vanaf 2017 wordt de bijdrage asbestfonds enkel geïnd voor het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal.

U vindt de verschuldigde percentages (bijdragevoeten) per werkgeverscategorie en per werknemerskengetal terug in het bijdragevoetenbestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm).

Brutoloon aan 100 % of 108 %

Voor handarbeiders en daarmee gelijkgestelden worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op het brutoloon verhoogd met 8%.

De reden is dat zij hun vakantiegeld niet van hun werkgever ontvangen, maar van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds. Zij ontvangen van hun werkgever bijgevolg geen loon voor de wettelijke vakantiedagen (enkel vakantiegeld).

Door de verhoging van de berekeningsbasis met 8% worden de werknemers- en werkgeversbijdragen op het enkel vakantiegeld onrechtstreeks betaald, samen met het gewone loon. Op het gedeelte van de vakantiecheque dat overeenstemt met het enkel vakantiegeld worden bijgevolg geen werknemersbijdragen ingehouden.

Tot de categorie van werknemers voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op het brutoloon verhoogd met 8 %, behoren ook de artiesten of de kunstenaars die tewerkgesteld zijn door werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (het gaat dus hoofdzakelijk om de werkgevers van de private sector; de verhoging van de brutolonen met 8 % geldt over het algemeen niet voor de werkgevers van de openbare sector).

Loonmatigingsbijdrage

De loonmatigingsbijdrage is in principe verschuldigd voor iedereen die bij de RSZ wordt aangegeven.

Ze is gelijk aan 5,67% van het loon van de werknemer, verhoogd met 5,67% van de verschuldigde werkgeversbijdragen.

Dit percentage wordt verhoogd met 0,40% voor de werknemers die vallen onder de toepassing van de wetten op de jaarlijkse vakantie der werknemers.

Invloed van de tax-shift

Uitvoering vanaf 2018

De wet van 26 december 2015 tot versterking van de jobcreatie en koopkracht en de wet van 16 mei 2016 betreffende diverse bepalingen inzake sociale zaken, voorzien in een vermindering van het bijdragepercentage loonmatiging voor werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering vanaf 1 januari 2018. Het toepasselijke loonmatigingspercentage wordt voor deze werknemers vanaf het 1^{ste} kwartaal 2018 verlaagd van 5,67 % naar 4,27 %.

De verhoging met 0,40 % valt vanaf 1 januari 2018 eveneens weg voor de werknemers van categorie 1 en 3 van de structurele vermindering.

Voor werknemers die onder alle regelingen vallen, is dus een maximale loonmatiging van 7,48 % verschuldigd. Ook op een aantal bijkomende bijdragen, zoals op de 1,60 % en op de FSO-bijdragen (Fonds Sluiting Ondernemingen), is een loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

De bijdrage moet niet in rekening gebracht worden voor de bijkomende bijdragen (vooral van belang voor de bijdrage Fonds Sluiting Ondernemingen) voor de 'gesubsidieerde contractuelen' en de '**contractuele vervangers openbare sector**' en voor de bijdrage 1,40 % voor statutaire werknemers.

Aan de universitaire instellingen deelt de RSZ het bedrag van de vermindering van deze bijdrage mee dat zij ingevolge speciale berekeningsmodaliteiten voor sommige leden van hun personeel mogen toepassen op de betaling van hun driemaandelijkse bijdragen aan de RSZ.

De loonmatigingsbijdrage is niet verschuldigd voor de volgende categorieën van werknemers.

- de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 worden;
- de jongeren, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 worden;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- de handarbeiders van wie het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat en voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire daglonen, behalve voor hun eindejaarspremie;
- de zeevissers en de scheepsleerlingen ;
- de taxichauffeurs voor personenvervoer;
- de mindervaliden tewerkgesteld in erkende beschutte werkplaatsen;
- de gelegenhedsarbeiders in het land- en tuinbouwbedrijf;
- de personeelsleden die rechtstreeks ten laste van de Rijksbegroting worden bezoldigd;
- de personeelsleden van onderwijsinstellingen die rechtstreeks ten laste van een Gemeenschap worden bezoldigd of ten laste van een openbare instelling die als inrichtende macht van het Gemeenschapsonderwijs optreedt;
- de gelegenhedswerknemers in de horeca aangegeven met een forfait.

De loonmatigingsbijdrage is evenmin verschuldigd op de getrouwheidspremie die het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stofferij en de Houtbewerking betaalt aan de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Stofferij en de Houtbewerking.

Op de kwartaalaangiften is de loonmatigingsbijdrage, voor de werknemers voor wie de bijdrage verschuldigd is, opgenomen in het globale bijdragepercentage.

Eindejaarspremies van de met fooien bezoldigden zijn aan te geven in de werknemerscategorie voor de met reëel loon betaalden. Op die premies is dus de loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

Bijdrage 1,60 %

Toepassingsgebied:

- Niet iedereen is de bijdrage van 1,60% (1,69% onder invloed van de loonmatigingsbijdrage) verschuldigd. Ze geldt **enkel voor werkgevers** die tijdens de referteperiode gemiddeld ten minste 10 werknemers tewerkstelden.
- De bijdrage moet niet in rekening gebracht worden van de 'gesubsidieerde contractuelen' en de '**contractuele vervangers openbare sector**'. Deze werknemers tellen wel mee om te bepalen of er ten minste 10 werknemers worden tewerkgesteld.
- Zelfs werkgevers die tijdens de referteperiode gemiddeld meer dan 10 personen tewerkstelden, zijn geen bijdrage verschuldigd voor hun **werknemers die niet onder de vakantiewetgeving van de privésector** vallen. Om uit te maken of het aantal van 10 bereikt is, tellen deze werknemers eveneens mee.

Referteperiode:

De periode gedekt door het 4^{de} kwartaal van het (kalenderjaar - 2) en het 1^{ste} tot en met het 3^{de} kwartaal van het (kalenderjaar -

1).

Gemiddeld aantal:

- het aantal werknemers, aangegeven op het einde van elk kwartaal van de referteperiode, opgeteld en,
- gedeeld door het aantal kwartalen van de referteperiode waarvoor een aangifte bij de RSZ werd ingediend.

Om het aantal werknemers op het einde van elk kwartaal te bepalen, houdt men rekening met alle werknemers die bij de werkgever werkten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, met de leerlingen en met de werknemers die uitsluitend onder de regeling der geneeskundige verzorging vallen. Komen voor die berekening eveneens in aanmerking, de werknemers van wie de arbeid geschorst is wegens een wettelijke oorzaak zoals ziekte of ongeval, rust bij zwangerschap of bevalling, gedeeltelijke of toevallige werkloosheid en wederoproeping onder de wapens, met uitzondering evenwel van de werknemers in volledige loopbaanonderbreking.

Bij de vaststelling of de bijdrage verschuldigd is, houdt de RSZ bij de telling geen rekening met de volgende categorieën van occasioneel tewerkgestelde werknemers:

- de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw voor wie de bijdragen op een dagforfait worden berekend,
- de gelegenheidswerknemers in de horeca,
- de werknemers die in de zone statuut moeten worden aangegeven als seizoenarbeider (S) of als werknemer met gelimiteerde prestaties (LP) en
- de flexi-job werknemers.

Het is duidelijk dat de RSZ zich het recht voorbehoudt de ingediende aangiften te wijzigen indien zou blijken dat bepaalde werknemers ten onrechte onder één van die categorieën ondergebracht werden, louter met als doel de bijdrage van 1,60 niet te moeten betalen.

Indien tijdens de referteperiode gedurende één of meerdere kwartalen geen aangifte voor de betrokken werkgever werd ingediend, gebeurt de berekening van het gemiddelde uitsluitend op basis van de kwartalen waarvoor wel een aangifte werd ingediend. Bij een **nieuwe werkgever** of bij een werkgever die voor geen van de kwartalen tijdens de referteperiode een aangifte moet overmaken, gebeurt de bepaling van het gemiddelde aan de hand van het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling plaatsvond na de referteperiode.

Debetbericht jaarlijkse vakantie

De totale bijdrage bestemd voor de regeling jaarlijkse vakantie van de handarbeiders en gelijkgestelden bedraagt **15,84 %** van de brutolonen (aan 108 %). Een gedeelte hiervan (**5,57 %**) wordt driemaandelijks, samen met de andere bijdragen geïnd. Het resterende gedeelte van 10,27 % maakt jaarlijks het voorwerp uit van een debetbericht. De RSZ stelt dit debetbericht op basis van de aangiften van het vorige kalenderjaar op, en verstuurt het aan de werkgevers in de loop van de maand maart. Het bedrag ervan is verschuldigd op **31 maart en moet uiterlijk op 30 april aan de RSZ betaald zijn**.

Voor de werkgevers uit de bouwsector geldt deze bijzondere inningswijze alleen voor de erkende en industriële leerlingen en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd.

Bijkomende informatie - Loonmatigingsbijdrage

In het bijdragevoetenbestand kan men voor elk werknemerskengetal in een bepaalde categorie nakijken of de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is en welke de bijdragevoet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) is.

Deze bijdrage is opgenomen in de basisbijdrage die van toepassing is voor de betrokken werknemers.

Bijkomende informatie - Bijdrage van 1,60%

In DMFA wordt de bijdrage van 1,60% per werknemerslijn aangegeven in blok 90001 "Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn"

- met werknemerskengetal **855** en type **0** voor de werknemers met loonmatigingsbijdrage,
- met werknemerskengetal **857** en type **0** voor de werknemers zonder loonmatigingsbijdrage.

De berekeningsbasis moet worden vermeld.

Als de DMFA wordt ingediend via web, wordt de bijdrage automatisch berekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

De berekeningsbasis

Algemene regel

Als algemene regel geldt dat de socialezekerheidsbijdragen berekend worden op het volledige brutoloon van de werknemer. Voor een groot aantal werknemers moet het loon vóór de bijdrageberekening verhoogd worden met 8%. Daarnaast gebeurt voor bepaalde categorieën de bijdrageberekening op een forfaitair bedrag i.p.v. op het brutoloon.

Volgende categorieën worden specifiek toegelicht:

- met fooien bezoldigden
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw
- onthaalouders
- gelegheidswerknemers in de horeca

Met fooien bezoldigden

Voor arbeiders geheel of gedeeltelijk betaald met fooien of bedieningsgeld, berekent men de bijdragen in principe op (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) forfaitaire daglonen (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls). De laatste aanpassing aan de evolutie van de sectorlonen en indexering, geldt vanaf 1 juli 2017.

Vanaf 1 april 2007 is deze berekeningswijze van de bijdragen door de minister beperkt tot de werkgevers die onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren en tot de functies opgesomd in de tabel.

Vanaf 1 januari 2010 berekent men de bijdrage van 'aangestelden toiletten buiten de horeca' die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald worden, eveneens op een forfaitair dagloon.

Arbeider uitsluitend betaald met fooien

De bijdragen worden berekend op het bedrag dat men verkrijgt door het aantal arbeidsdagen te vermenigvuldigen met het toepasselijke dagforfait, en de uitkomst te verhogen met 8%.

De inhouding van de werknemersbijdragen gebeurt als volgt:

- indien de fooien of het bedieningsgeld door tussenkomst van de werkgever worden betaald, houdt deze bij iedere verdeling van de fooien of van het bedieningsgeld de verschuldigde bijdrage in;
- indien de fooien of het bedieningsgeld rechtstreeks door de klant worden betaald, moet de werknemer vooraf de verschuldigde bijdrage aan de werkgever overhandigen. Dat gebeurt wekelijks als de werknemer op bestendige wijze bij de werkgever werkt, dagelijks voor een werknemer bij tussenpozen. Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, betaalt de werkgever het gedeelte van de vooraf geïnde bijdrage dat het definitief verschuldigde bedrag overschrijdt, terug.

Op een eindejaarspremie worden steeds de gewone bijdragen berekend.

Arbeider gedeeltelijk betaald met fooien

Wanneer het loon van de arbeider tegelijk bestaat uit fooien of bedieningsgeld en bedragen of voordelen verschuldigd door de werkgever, worden de bijdragen berekend:

- ofwel op forfaitaire basis, d.w.z. op het bedrag vastgesteld volgens de regel voor werknemers die uitsluitend met fooien of dienstgeld worden betaald, indien dit bedrag ten minste gelijk is aan 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever;
- ofwel op 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever, met uitsluiting van de fooien of het bedieningsgeld, indien dit bedrag hoger is dan het bedrag dat volgens de hierboven uiteengezette regel wordt vastgesteld voor werknemers die uitsluitend met fooien of bedieningsgeld worden betaald.

Op een eindejaarspremie worden steeds de gewone bijdragen berekend, ook als de berekening van de bijdragen voor de rest gebaseerd is op forfaitaire dagforfaits. Men houdt eveneens geen rekening met de eindejaarspremie om te bepalen of iemand hoofdzakelijk met fooien wordt betaald of niet.

Proratisering bij deeltijdsen betaald met fooien

Betrokken werknemers

De nieuwe berekeningswijze betreft **alleen deeltijdse** handarbeiders. Voor voltijds tewerkgestelde handarbeiders blijft het principe van één forfait per arbeidsdag behouden. Onder deeltijdse handarbeiders wordt verstaan de arbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid en zij die zich tijdelijk in zo een toestand bevinden (bv. tijdskrediet, gedeeltelijke werkhervatting met toestemming van de adviserende geneesheer). De berekeningswijze geldt dus niet voor

handarbeiders die in dienst worden genomen voor een korte periode (één of twee dagen), en tijdens die periode volledige prestaties leveren (en waarbij Q dus gelijk is aan S).

Er wordt alleen gekeken naar de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de deeltijdse handarbeider en die van de conventionele voltijdse handarbeider uit de horecasector (= 38 uur per week). Het aantal dagen waarop prestaties geleverd worden en het feit of de handarbeider in een vaste (elke week evenveel uren en dagen) of een variabele werktijdregeling werkt (bv. een afwisseling van lange en korte weken), spelen geen rol.

In een eerste fase geldt deze nieuwe berekeningswijze alleen voor de volgende vijf functies:

- Eerste rangkelner(in) restaurant
- Wijnkelner(in)
- Eerste rangkelner(in) banket
- Verantwoordelijke barman/barmeid
- Chef-conciërge

Het was voorzien dat deze berekeningswijze **vanaf 1 oktober 2008** uitgebreid zou worden tot alle functies waarvoor de bijdrageberekening op forfaitaire daglonen moet gebeuren. **Deze uitbreiding wordt evenwel voor onbepaalde tijd verdaagd.**

Berekeningswijze

De berekening gebeurt per kalenderweek (= van maandag tot en met zondag). Er is een verschillende berekening voor de volledige weken (= de handarbeider werkt gedurende een hele kalenderweek in het betreffende aangiftekwartaal) en onvolledige weken (= de handarbeider treedt in dienst of gaat uit dienst tijdens de kalenderweek, of heeft tijdens de kalenderweek een aantal arbeidsdagen en een aantal andere dagen, bv. ziekte na het gewaarborgd loon, of het begin of einde van de kalenderweek valt niet volledig samen met het aangiftekwartaal).

Er wordt ook een onderscheid gemaakt tussen handarbeiders die nooit prestaties leveren met onderbroken dienst, en handarbeiders die dat wel doen. Onder onderbroken dienst wordt verstaan dat de prestaties op één dag verdeeld zijn over ten minste twee prestatieblokken en dat de onderbreking tussen beide niet voortvloeit uit de rusttijden in de zin van art. 6, §1, eerste lid, 1° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Een voorbeeld van onderbroken dienst is iemand die werkt in een stationsbuffet, van 7 tot 9 uur 's ochtends en van 17 tot 19 uur 's avonds.

A) Volledige week en de handarbeider doet die week geen onderbroken dienst

- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is niet groter dan de helft van die van de conventionele voltijdse handarbeider uit de sector (Q is niet meer dan 19 uur). De bijdragen worden berekend op 2,5 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.
- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is groter dan de helft maar niet groter dan drie vierde van die van de conventionele voltijdse handarbeider (Q is meer dan 19 uur en niet meer dan 28,5 uur). De bijdragen worden berekend op 3,75 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.
- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is groter dan drie vierde van die van de conventionele voltijdse handarbeider (Q is meer dan 28,5 uur). De bijdragen worden berekend op 5 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.

B) Volledige week en de handarbeider doet die week ten minste één onderbroken dienst:

De bijdragen worden steeds berekend op 5 dagforfaits per week, en dit ongeacht het aantal dagen waarop de handarbeider werkt. In het voorbeeld hierboven van de handarbeider in het stationsbuffet, maakt het voor de bijdrageberekening dus niet uit of hij één dag per week of vijf dagen per week werkt; in beide gevallen worden de bijdragen berekend op 5 forfaits voor elke week dat hij in dienst is. Het maakt dus ook niet uit of iemand alleen dagen met onderbroken dienst doet, dan wel dagen met onderbroken dienst afwisselt met dagen ononderbroken dienst. In beide gevallen zijn de bijdragen verschuldigd op 5 dagforfaits per week.

Als een handarbeider weken waarin hij één of meer onderbroken diensten doet, afwisselt met weken waarin geen onderbroken dienst valt, dan zijn er 5 forfaits verschuldigd voor de weken met onderbroken diensten, en gebeurt voor de andere weken de telling zoals uitgelegd onder A hierboven.

C) Onvolledige week en de handarbeider doet die week geen onderbroken dienst

Er moet worden gekeken naar het aantal uren dat de handarbeider die week moet werken (= het aantal voor die week aangegeven arbeidsuren).

- Als dat aantal niet groter is dan 19 worden de bijdragen berekend op 2,5 forfaits.
- Als dat aantal groter is dan 19 en niet groter dan 28,5 worden de bijdragen berekend op 3,75 forfaits.
- Als dat aantal groter is dan 28,5 worden de bijdragen berekend op 5 forfaits.

D) Onvolledige week en de handarbeider doet die week ten minste één onderbroken dienst

De bijdragen worden berekend op 5 forfaits (zelfde opmerking als onder B).

De beoordeling van deze situaties gebeurt steeds per tewerkstellingslijn. Als dus in de loop van een kalenderweek

een nieuwe tewerkstellingslijn begint, wordt de berekening apart gemaakt voor de beide stukken van de kalenderweek.

Het uitgangspunt voor de berekening is de gemiddelde arbeidsduur die de deeltijdse handarbeider geacht wordt te presteren (= de Q in de aangifte). Als echter zou blijken dat de handarbeider aangegeven wordt met een bepaalde Q, maar in de praktijk blijkt dat hij over een langere periode duidelijk meer uren werkt dan voorzien volgens zijn arbeidsovereenkomst, dan zal de werkgever gevraagd worden de Q in zijn aangifte in overeenstemming te brengen en zullen de bijdragen herberekend worden.

Invloed op de aangifte

Dit nieuwe systeem van proratisering beïnvloedt **ALLEEN het bedrag waarop de bijdragen worden berekend, en NIET de aangifte van de prestatiegegevens** van deze handarbeiders. Het enige verschil met vroeger is dus het bedrag van het loon (en daarmee samenhangend de verschuldigde bijdragen en de berekening van de verminderingen). Voor de aangifte van de prestatiegegevens (aantal aangegeven dagen, arbeidsregime, ...) blijven de bestaande regels onveranderd gelden. Er is dus voor deze handarbeiders geen verband meer tussen het aantal dagen dat voor hen moet worden aangegeven, en het bedrag van de forfaits waarop de bijdragen moeten worden berekend.

Voorbeelden

A. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij op vrijdag en zaterdag telkens werkt van 8 u tot 12 u.

Zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is 8 uur (dus minder dan 19). De bijdragen worden berekend op 2,5 forfaits voor iedere kalenderweek dat hij in dienst is. Het resultaat zou hetzelfde zijn indien hij één dag van 8 uur zou werken, vier dagen van twee uur,

B. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij op maandag en dinsdag telkens werkt van 8 u tot 12 u en één week op drie ook op maandagavond van 19 u tot 22 u.

Zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is 9 uur (dus minder dan 19) maar er is één onderbroken dienst. De bijdragen worden berekend op 5 forfaits voor de kalenderweek waarin hij de onderbroken dienst doet en op 2,5 forfaits de twee andere weken.

C. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij vijf dagen per week (= van maandag tot vrijdag) telkens werkt van 13 u tot 19 u. Hij komt in dienst op woensdag.

De week dat hij in dienst komt werkt hij 18 uur (< dan 19 uur). Voor die week zijn er bijdragen verschuldigd op 2,5 dagforfaits. De volgende weken werkt hij 30 uur per week (> dan 28,5 uur). Voor die weken zijn er bijdragen verschuldigd op 5 forfaits.

D. In een onderneming waarin de arbeidsduur op ondernemingsvlak verlaagd is tot 36 uur per week, werkt een deeltijdse handarbeider die per week 19 uur doet (geen onderbroken dienst).

De bijdragen worden berekend op 2,5 forfaits. Hij doet weliswaar meer dan 50% van een voltijdse handarbeider in zijn onderneming, maar de beoordeling moet gebeuren in vergelijking met de conventionele voltijdse arbeidsduur in de sector.

E. Een handarbeider wordt aangeworven met een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij elke zaterdag van 7u tot 11u en van 16u tot 20 u moet werken.

De bijdragen zijn verschuldigd op 5 forfaits per week (hij werkt weliswaar maar 8 uur per week maar de regel van de onderbroken dienst geldt). Als de werkgever diezelfde handarbeider echter telkens opnieuw aanwerft met een overeenkomst voor één dag (systeem van gelegenheidsarbeid in de horeca), dan zijn de bijdragen verschuldigd op één forfait per week. De werkgever moet in dat geval uiteraard wel de specifieke DIMONA verplichtingen voor gelegenheidsarbeiders naleven.

F. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij drie dagen per week telkens 9u45 werkt (> dan 28,5 uur).

De bijdragen worden berekend op 5 forfaits per week. Een voltijdse handarbeider in die onderneming werkt vier dagen van 9u45. Voor hem worden de bijdragen berekend op 4 forfaits per week.

G. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij telkens twee weken vijf dagen van 7u36 werkt en de volgende twee weken geen prestaties moet leveren.

Zijn werktijdregeling is dus gemiddeld 19 uur per week. De bijdragen worden voor iedere week berekend op 2,5 forfaits.

Bijkomende informatie - Werknemers die betaald worden met fooien

In DMFA worden de werknemers die betaald worden met fooien aangegeven met de specifieke werknemerskengetallen:

- **011** – type **1** (arbeiders)
- **022** – type **1** (leerling arbeiders tot het einde van het jaar van hun 18 jaar)
- **029** – type **1** (gesubsidieerde contractuele arbeiders)
in het blok 90012 “werknemerslijn”.

Bovendien moet in het blok 90015 “tewerkstelling van de werknemerslijn” de zone “functienummer” worden ingevuld.

De werkgevers die werknemers betaald met fooien mogen aangeven worden geïdentificeerd onder de categorieën:

- **016 of 017** voor horeca
- **066, 323, 562, 662 of 095** voor de aangestelden toiletten buiten de horeca

Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw

In de land- en tuinbouwsector geldt een specifiek systeem van gelegenheidsarbeid. Het is erop gebaseerd dat de bijdragen voor gelegenheidsarbeiders niet worden berekend op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon (https://www.socialsecurity.be/site/nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls). Aangezien deze arbeiders niet onder de vakantieregeling vallen, wordt dit dagforfait niet verhoogd met 8%.

In de tuinbouw is het systeem van gelegenheidsarbeid in voege vanaf 1 juli 1994. In de landbouwsector is het systeem van kracht vanaf 1 april 2000. Vanaf 1 januari 2014 wordt de regeling voor gelegenhedswerk in de land- en tuinbouw opgenomen in de socialezekerheidswet van 27 juni 1969.

Begrip

Het betreft de handarbeiders, tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder:

- het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf, met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen;
- het Paritair Comité voor de Landbouw, voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever
- het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren.

Zij mogen wat **de tuinbouwsector** betreft, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan 65 dagen per jaar werken. Wat **de landbouwsector** betreft mogen zij, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan 30 dagen per jaar werken. Als **uitzendarbeider** mogen zij het aantal dagen van de betreffende sector niet overschrijden.

Handarbeiders tewerkgesteld in de **witloofteelt** kunnen nog 35 dagen extra als gelegenheidsarbeider actief zijn, maar niet in de hoedanigheid van uitzendarbeider. Vanaf 1 januari 2014 wordt deze regeling ook in de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 opgenomen voor onbepaalde duur.

Voor de gelegenheidsarbeiders die werken bij een werkgever (of gebruiker) die in beide sectoren actief is, geldt dat zij beide systemen van gelegenheidsarbeid mogen combineren, maar uiteraard op voorwaarde dat zij effectief werken aan de activiteit waarvoor zij die dag ingeschreven zijn. Een gelegenheidsarbeider mag alleszins per jaar bij één of meerdere werkgevers (gebruikers), in één of meerdere sectoren samen, niet meer dan 65 dagen onder dit speciale statuut werken. Arbeiders die reeds hun 65 dagen opgebruikt hebben, kunnen nog 35 bijkomende dagen actief zijn als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt.

Voor de **champignonteelt** moet de tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders plaatsvinden tijdens een periode van intense activiteit, beperkt tot 156 dagen per kalenderjaar per werkgever.

Handarbeiders tewerkgesteld in de **champignonteelt** kunnen nog 35 dagen extra als gelegenheidsarbeider actief zijn, maar niet in de hoedanigheid van uitzendarbeider. Er is geen cumul voorzien bij overschrijding van de eerste 65 dagen met een andere vorm van gelegenheidsarbeid in de land- of tuinbouw. Dit wil dus zeggen dat enkel gebruik kan gemaakt worden van de extra 35 dagen als de gelegenhedswerknemer de 65 dagen daarvoor ook in de champignonteelt actief was. Dit systeem werd retroactief ingevoerd vanaf 1 januari 2013. De tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders is niet beperkt tot de periode van 156 dagen 'intense activiteit' als de werkgever de voorwaarden vervult om werknemers 35 extra dagen als gelegenhedswerknemer te laten werken.

Is geen gelegenheidsarbeider, de arbeider die, in de loop van de 180 voorafgaande dagen, in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider.

De werkgever kan een werknemer, voor wie hij de verplichtingen betreffende de onmiddellijke aangifte van gelegenhedswerknemers (Dimona gelegenheidsarbeid) nalaat uit te voeren, niet als gelegenheidsarbeider bij de RSZ aangeven. De betrokken gelegenhedswerknemer moet voor het volledige kalenderjaar als gewone werknemer beschouwd worden.

De werknemer houdt een gelegenheidsformulier bij met het aantal dagen tewerkstelling als gelegenhedswerknemer. Eenmaal per week parafeert de werkgever de aantekeningen. Alle informatie over het verkrijgen en bijhouden van het gelegenheidsformulier krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11) en bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw, beide gevestigd aan de Diestsevest 32 bus 6a te 3000 Leuven (tel. 016 24 70 70).

Bijdrageberekening

De dagen waarop gelegenheidsarbeiders effectief prestaties leveren, ongeacht het aantal uren dat zij op een dag werken, worden aangegeven met een forfaitair dagloon.

Daarnaast is het mogelijk dat gelegenheidsarbeiders nog recht hebben op een betaalde wettelijke feestdag na het einde van een contract. Ook de feestdag na contract die wordt uitbetaald maar waarop de gelegenheidsarbeiders geen prestaties leveren, wordt aangegeven met een forfaitair dagloon. In tegenstelling tot de effectief gewerkte dagen tellen de betaalde feestdagen na contract niet mee voor de grens van 65 dagen (tuinbouw) en 30 dagen (landbouw) per jaar. Als de RSZ vaststelt dat een gelegenheidsarbeider tijdens een jaar met meer dan 65 of 30 dagen wordt aangegeven, moet de werkgever kunnen aantonen dat de overschrijding te wijten is aan niet effectief gewerkte dagen. Als de werkgever dit niet kan, zal de RSZ de nodige aanpassingen doen in de DmfA.

Voor de gelegenheidsarbeiders die de grens van 65 of 30 dagen respecteren, worden de bijdragen dus berekend op een forfaitair dagloon.

Daarnaast is de werkgeversbijdrage voor hen lager, omdat noch de bijdrage voor jaarlijkse vakantie noch de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is. De bijzondere bijdragen (bv. bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid,...) zijn wel verschuldigd.

Men maakt een onderscheid tussen het dagforfait in de landbouw (20,29 EUR), het dagforfait in de tuinbouw met inbegrip van de 35 extra dagen in de champignonenteelt (19,82 EUR) en het dagforfait voor de 35 extra dagen in de witloofenteelt (24,79 EUR) (**bedragen vanaf 1 juli 2017**).

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 2,65 EUR (landbouw), respectievelijk 2,59 EUR (tuinbouw en de 35 extra dagen in de champignonenteelt) of 3,24 EUR (35 extra dagen in de witloofenteelt) persoonlijke bijdrage in (13,07 % van het dagforfait, **bedragen vanaf 1 juli 2017**). Deze wordt samen met de werkgeversbijdragen op de normale termijnen aan de RSZ doorgestort. Door de toepassing van de vermindering werkbonus, zal de werkgever die inhouding in de meeste gevallen niet moeten doen.

Wanneer de Dimona gelegenheidsarbeid niet is uitgevoerd, mag men de bijdragen in geen geval berekenen op het forfaitaire loon. De werknemers zijn op dat moment gewone arbeiders voor wie ook de bijdragen voor jaarlijkse vakantie en de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn. De bijdrageberekening gebeurt voor hen dus op het volledige loon aan 108%.

Formaliteiten

Er zijn speciale werknemerskengetallen voorzien om deze werknemers aan te geven.

Gelegenheidswerknemers worden geacht te werken in een in de onderneming gangbare arbeidsregeling en worden beschouwd als voltijdse werknemers voor de duur van hun contract. Indien zij onder het statuut van seizoensarbeiders worden tewerkgesteld, moet de werkgever in zijn DmfA-aangifte eveneens het aantal gepresteerde uren bij de respectieve prestatiecodes vermelden.

De verlenging van dit statuut met 35 extra dagen voor de handarbeiders tewerkgesteld in de **witloofenteelt**, kan enkel onder bepaalde voorwaarden. Deze werknemers worden onder een aparte werkgeverscategorie aangegeven.

Voorwaarden witloofenteelt

- de betrokken werkgever moet het kalenderjaar voorafgaand aan het lopende jaar ten minste 3/4de van zijn omzet hebben gerealiseerd met de witloofenteelt; hij moet dit aantonen door:
 - ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;
 - ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde Paritair Comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever
- in afwachting stuurt de werkgever een verklaring op eer naar de identifiërendienst van de RSZ dat aan de voorwaarde van 3/4 realisatie van de omzet met de witloofenteelt voldaan is, met een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar en met een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet; een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen worden naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd
- de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofenteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft
- de betrokken werkgever mag zich niet in één van de volgende situaties bevinden:
 - de aangifte van sociale zekerheid werd vastgesteld of rechtgezet in toepassing van artikel 22 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of gelijkaardige bepalingen toepasbaar door de Rijksdienst

- voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;
- de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling gebeurde voor één of meer werknemers niet conform de bepalingen van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
- één of meerdere werknemers tewerkstellen die geen onderdanen zijn van de Europese Economische Ruimte, die geen titularis zijn van een geldige verblijfsvergunning of van een arbeidsvergunning, in overtreding met de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- één of meer werknemers tewerkstellen onder voorwaarden die strijdig zijn met de menselijke waardigheid en aldus een overtreding begaan op het gebied van de mensenhandel, bedoeld bij artikel 77bis van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
- de werkgever doet of laat arbeid verrichten door een werknemer waarvoor geen verschuldigde bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- het voorwerp zijn van een verbod om persoonlijk of door een tussenpersoon enig koopmansbedrijf uit te oefenen, krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het rechterlijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen;
- indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen tellen aan wie het uitoefenen van dergelijke functies verboden is krachtens het in 6 genoemd koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934;
- indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen tellen die bij minstens twee faillissementen, vereffeningen of gelijkaardige operaties betrokken werden met schulden ten aanzien van een inrichting van de socialezekerheidsbijdragen.

De tewerkstelling gedurende 35 extra dagen van de handarbeiders in de **champignonteelt**, kan eveneens enkel onder bepaalde voorwaarden. Deze werknemers worden ook onder een aparte werkgeverscategorie aangegeven.

Voorwaarden champignonteelt

1. de betrokken werkgever verbindt zich ertoe het werk in zijn onderneming met eigen personeel, ingeschreven en aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf uit te voeren;
2. de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel voor de champignonteelt gebruiken, zelfs indien hij andere activiteiten heeft, en mag de werknemer niet inzetten voor aanpassingen of herstellingen aan de infrastructuur van de onderneming;
3. de betrokken werkgever toont ieder jaar een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele-aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kalenderjaar 2011;
4. het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bekijkt jaarlijks of er voldaan is aan de voorwaarden onder 1, 2 en 3, evenals aan het naleven van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Om na te gaan of de tewerkstellingsnorm bedoeld in 3 is nageleefd, vergelijkt het per werkgever het tewerkstellingsvolume van het afgelopen jaar met het tewerkstellingsvolume van het jaar 2011;
5. de betrokken werkgever moet een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, waarbij hij de cijfergegevens bedoeld onder 3 hierboven toevoegt en een verbintenis aangaat zoals vermeld onder 1. Voor de ondernemingen waar een overlegorgaan bestaat, zoals een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging, moet het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging toegevoegd worden
 - de schriftelijke aanvraag en verbintenis moeten jaarlijks hernieuwd worden voor het daaropvolgende kalenderjaar, zodra de multifunctionele-aangiften van het lopende kalenderjaar gekend zijn;
 - het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument op voor deze schriftelijke aanvraag en verbintenis; de individuele bedrijfsregeling wordt jaarlijks geëvalueerd in de daartoe opgerichte werkgroep “champignonteelt” van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

De werkgever is ertoe gehouden voor deze gelegenheidswerknemers een Dimona gelegenheidsarbeid uit te voeren .

Bijkomende informatie - Gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw

In DMFA zijn de specifieke werknemerskengetallen **010** (arbeiders) en **022** (leerling arbeiders tot einde van het jaar van hun 18 jaar) te vermelden in blok 90012 « werknemerslijn » voorzien voor aangifte van gelegenheidswerknemers in de land-en tuinbouw.

Bovendien moet in het blok 90015 “tewerkstelling van de werknemerslijn” de zone “functienummer” worden ingevuld.

Werkgeverscategorie	Sector	WKN	Type	Functienr.	Bijzonderheden
Categorie 193	landbouw	010 022	0 0	code 91	/
Categorieën 194 en 494	tuinbouw	010 022	0 0	code 99	Vanaf 2012 mag een werkgever in de champignonsteelt maximum 156 dagen per kalenderjaar aangeven onder de codes "gelegenheidswerknemer". 99
Categorie 594	witloofsteelt	010 022	0 0	code 99 code 90	Voor de eerste 65 dagen Meer dan, 65 dagen
	champignonsector*	010 022	0 0	code 92	Voor de 100 dagen in de champignonsector (onder voorwaarden)
Categorieën 097 en 497	Interim	010 022	0 0	code 91 code 99	Gelegenheidswerknemers in de landbouw Gelegenheidswerknemers in de tuinbouw

Opmerking: als het studenten betreft die tewerkgesteld worden als gelegenheidswerknemers worden zij aangegeven onder werknemerskengetal 840.

*Het toekennen van categorie 594 en de creatie van functienummer 92 werden uitgevoerd met terugwerkende kracht vanaf 1/2013. De werkgevers die voldoen aan de voorwaarden om hiervan te genieten kunnen de aangiften voor het jaar 2013 regulariseren.

De berekeningsbasis voor de onthaalouders 'sui generis'

De socialezekerheidsbijdragen voor onthaalouders berekent u op basis van een fictief loon dat u verkrijgt door de volgende formule toe te passen: **T x E x L**.

T = het aantal opvangdagen. Eén dag stemt overeen met de opvang van één kind gedurende één dag. Het maximaal aantal opvangdagen per kwartaal bedraagt (65 x 4) = 260 opvangdagen;

E = 1,9;

L = 3 x het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen gedeeld door 494.

Praktisch gezien wordt het fictief loon per maand berekend, er rekening mee houdend dat **L** kan variëren in het geval het G.G.M.M.I. wijzigt in de loop van het kwartaal.

bijkomende informatie DmFA - berekeningsbasis onthaalouders

In DMFA worden onthaalouders aangegeven met de specifieke code **497** type **0** in het blok 90012 "werknemerslijn".

Een rekenblad (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#fosterParents) is ter beschikking van de werkgevers om hen te helpen bij het converteren van

- de ingeschreven capaciteit
- de werkelijk geïmplementeerde kinderopvangdagen en
- de sluitingsdagen

Gelegenheidsarbeid in de horeca

De 'gelegenheidswerknemers' in de horeca zijn volledig onderworpen. Voor hen geldt een aparte Dimona-regeling en een aparte aangifte in de DmFA. Vanaf 1 oktober 2013 wordt een systeem ingevoerd met voordelige forfaits voor een beperkt aantal dagen (zowel op het niveau van de werknemer als op niveau van de werkgever).

Begrip

Elke werknemer die door een werkgever in de horeca of door een uitzendkantoor bij een gebruiker in de horeca voor een maximumduur van 2 opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk, is een gelegenheidswerknemer.

De RSZ aanvaardt dat de werknemer als een gewone werknemer kan worden aangegeven zelfs indien hij niet meer dan twee opeenvolgende dagen werkt. Het omgekeerde is daarentegen niet mogelijk. Als een werknemer meer dan twee opeenvolgende dagen bij een werkgever/ gebruiker werkt, moet hij voor het geheel van de prestaties worden aangegeven als gewone werknemer.

Bijdrageberekening

De **berekeningswijze** van de socialezekerheidsbijdragen hangt af van de manier waarop de gelegenheidswerknemer in Dimona werd aangegeven. De socialezekerheidsbijdragen voor de gelegenheidswerknemers worden berekend op een **forfait** (te verhogen met 8 % voor de handarbeiders) van (geïndexeerd en aangepast aan de loonevolutie in de sector, forfaits vanaf het 3^{de} kwartaal 2017):

- 8,06 EUR/uur in het geval van een Dimona-uren; elk begonnen uur telt voor een volledig uur, met een maximum van 48,36 EUR;
- 48,36 EUR/dag in het geval van een Dimona-dag (6 maal het uurforfait).

Contingenten

Begrenzing - het aantal werkdagen is beperkt tot:

- 50 dagen per kalenderjaar per werknemer (= contingent werknemer);
- 200 dagen per kalenderjaar per werkgever (= contingent werkgever).

Een dag wordt alleen **in mindering** gebracht wanneer er in beide contingenten nog dagen beschikbaar zijn.

Een dag = een dag, dit betekent dat één (enkele) dag in mindering wordt gebracht in:

- het werknemerscontingent:
 - als de werknemer op dezelfde dag bij meerdere werkgevers werkt.
- het werkgeverscontingent:
 - als de werkgever meerdere gelegenheidswerknemers tewerkstelt op dezelfde dag.
- het werknemers- én werkgeverscontingent:
 - als de werknemer slechts enkele uren werkt die dag.
 - als het gaat om prestaties die zonder onderbreking geleverd worden op 2 aansluitende kalenderdagen.

Attest - resterende dagen

De werknemer kan aan zijn werkgever een attest bezorgen dat het aantal resterende dagen van zijn contingent weergeeft. Op dit attest staat een toegangscode die de werkgever toelaat om het werknemerscontingent elektronisch te consulteren. Deze toegangscode heeft een geldigheidsduur van 3 maanden, die maand waarin de code werd aangemaakt inbegrepen.

Overschrijding van het contingent van 50 dagen en/of van het contingent van 200 dagen(een waarschuwing wordt overgemaakt via Dimona)

De gelegenheidswerknemer kan nog worden tewerkgesteld maar dan in het systeem met gewone bijdragen (reële lonen of op basis van dagforfaits (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2017_N.xls) voor de met fooien betaalden). De werkgever moet hem aangeven:

- op Dimona: met type werknemer 'EXT' wanneer de tewerkstelling gebeurt zonder geschreven arbeidsovereenkomst of met type 'OTH' wanneer er een arbeidsovereenkomst werd ondertekend.
- op DmfA: met vermelding 'E' in de zone 'gelegenheidswerknemer horeca' van het blok 'tewerkstelling informatie'.

Via de applicatie 'Horeca@work - 50 days' (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/horecaatwork/index.htm) kan het contingent met de nog beschikbare dagen geraadpleegd worden.

Uitzendkrachten

- elke werknemer aangeworven door een uitzendkantoor voor een tewerkstelling van maximaal twee opeenvolgende dagen in het kader van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk die tewerkgesteld wordt bij een gebruiker uit de horeca, is een gelegenheidswerknemer;
- de dagen dat de uitzendkracht bij de gebruiker als gelegenheidswerknemer wordt tewerkgesteld, worden in mindering gebracht van het contingent werkgever van de gebruiker.

Als het uitzendkantoor de uitzendkracht meer dan twee dagen opeenvolgend, bij één of meerdere gebruikers uit de horeca, tewerkstelt, zal de uitzendkracht beschouwd worden als een gewone werknemer en niet meer als een gelegenheidswerknemer.

DmfA

- Er moeten evenveel tewerkstellingslijnen zijn als er Dimona-aangiften zijn. Eén tewerkstellingslijn moet begonnen worden per werkdag. De begindatum van de tewerkstelling moet hetzelfde zijn als de einddatum.
- De reële uren moeten steeds aangegeven worden. Dit maakt het mogelijk om de **sociale rechten** van de werknemer te berekenen (zoals de vakantiecheque voor de handarbeiders), op basis van het forfait 'kelner café' (108,96 EUR/dag of 14,34 EUR/uur). De RSZ ligt aan de basis van de berekeningen uitgaande van het aantal opgegeven uren in de Dmfa.
- Meer informatie (categorieën, functienummers, aantal aan te geven uren, ...) vindt u in de 'bijkomende informatie'.

Register voor werktijdregeling

De werknemers aangegeven in Dimona-dag (dus zonder vermelding van een einduur) moeten opgenomen worden in het register voor werktijdregeling, ook als er geen dagen meer overblijven in het contingent. Dit register kan verkregen worden bij het Waarborg- en sociaal fonds voor de hotel-, restaurant, café en aanverwante bedrijven, Anspachlaan 111, bus 4 te 1000 Brussel. Op de website van het Fonds (http://www.horecanet.be/main.php?p=s_rvw) vindt u meer informatie betreffende het register.

Bijkomende informatie - Gelegenheidswerknemers horeca

In DMFA worden gelegenheidswerknemers in de horeca aangegeven in blok 90012 « werknemerslijn » met bijzondere werknemerskengetallen als het aantal dagen de contingenten niet overschrijdt en met gewone werknemerskengetallen als de contingenten overschreden worden.

Er moet een blok 90015 "tewerkstelling van de werknemerslijn" per aangegeven dag in Dimona zijn.

Samengevat:

Binnen de contingenten (max. 50d/werknemer, 200d/werkgever) :

Type Dimona ¹	Categorie	Berekeningsbasis	Functienr.	Werknemers-kengetal	Type	Prestatie-code	Aantal uren	Loon-code	Aantal dagen
in dagen "EXT"	317 097,497	Forfait 48,36 €/j	94	011, 020 486, 496	1 0	1	min 6 max 11	1	altijd 1
in uren "EXT"	317 097,497	Forfait 8,06 €/h max 48,36 €	95	011, 020 486,496	1 0	1	min 2 max 5,99	1	altijd 1

¹ Als ten onrechte een Dimona werd aangegeven moet dit niet gewijzigd worden en in DMFA moet de aangifte gedaan worden met het type forfait (dag- of uurforfait) zoals in Dimona en met vermelding van het werkelijk aantal gepresteerde uren.

Als de contingenten overschreden worden :

Type loon	Categorie	Berekeningsbasis	Functienr.	Werknemers-kengetal	Type	In het blok "Tewerkstelling-inlichtingen" zone 00795 "Extra in de Horeca"
Gelegenheidswerknemer met gewoon loon	017 097, 497	Reële wedde (aan108%)	/	015, 027, 487, 495	1 0	E
Gelegenheidswerknemer bezoldigd met fooien in een voorziene functie	017	Dagforfait	Functienr. horeca (zie tabel met forfaits)	011, 022	1	E

Flexi-werknemers en horeca overuren

Vanaf 1 december 2015 worden twee nieuwe maatregelen van kracht die tot doel hebben de loonkost in de horecasector te verlagen, namelijk de invoering van zogenaamde '**flexi-jobs**' met toepassing van een bijzondere patronale bijdrage en de mogelijkheid om in de '**horeca overuren**' te presteren vrij van sociale bijdragen. Deze systemen genieten eveneens van een vrijstelling van belastingen.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het systeem van de '**flexi-jobs**' uitgebreid zowel wat betreft de personen die flexi-arbeid kunnen verrichten als wat betreft de sectoren die van dit systeem gebruik kunnen maken.

Flexi-job

Werkgevers

Alle werkgevers uit de horecasector en de uitzendkantoren voor de werknemers die ze ter beschikking stellen van een gebruiker uit de horeca, kunnen van dit systeem gebruik maken.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het systeem van de flexi-arbeid uitgebreid tot volgende sectoren, ook voor de uitzendkantoren voor de werknemers die ze ter beschikking stellen van een gebruiker uit een van deze sectoren:

- 118 - enkel de broodbakkerijen die bijdragen aan het 'Waarborg- en sociaal fonds voor de bakkerij, banketbakkerij en consumptiesalons bij een banketbakkerij'
- 119 - handel in voedingswaren
- 201 - zelfstandige kleinhandel
- 202 - kleinhandel in voedingswaren
- 202.01 - middelgrote levensmiddelenbedrijven
- 311 - grote kleinhandelshandelszaken
- 312 - warenhuizen
- 314 - kappersbedrijf en de schoonheidszorgen .

Begrip

Een werknemer die voldoende prestaties verricht heeft bij een **andere** werkgever, kan tewerkgesteld worden in het kader van een flexi-job. Op het flexi-loon dat de werknemer voor deze prestaties krijgt, zijn er geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, alleen een bijzondere patronale bijdrage van 25,00 %.

De werkgever die iemand met een flexi-job wenst tewerk te stellen, sluit met deze persoon een schriftelijke **raamovereenkomst** af waarin een aantal algemene zaken worden vastgelegd (een beschrijving van de functies, het overeengekomen loon,). Binnen dat kader sluit de werkgever telkens hij de werknemer wil tewerkstellen een **flexi-arbeidsovereenkomst** af. Het zijn deze flexi-arbeidsovereenkomsten waarvoor een Dimona type 'FLX'-aangifte moet gebeuren en waarvoor een aantal specifieke codes in de DmfA-aangifte moeten worden gebruikt. Deze flexi-arbeidsovereenkomsten kunnen mondeling (per dag) of schriftelijk zijn, vol- of deeltijds, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

De raamovereenkomst is niet vereist voor flexi-jobwerknemers die via een uitzendkantoor worden tewerkgesteld. [Dezelfde elementen als in een raamovereenkomst moeten evenwel in de overeenkomst met de uitzendkracht worden opgenomen.](#)

In het kader van een flexi-job heeft de werknemer recht op een loon (bruto is netto aangezien er geen inhoudingen zijn) dat niet lager mag zijn, vanaf 1 juni 2017, dan 9,18 EUR per uur. Eveneens wordt, samen met ieder loon, een flexi-vakantiegeld uitbetaald van 0,70 EUR per uur (totaal dus 9,88 EUR per uur). Dit doet geen afbreuk aan het feit dat eventueel conventionele toeslagen en/of premies verschuldigd kunnen zijn (zoals toeslag voor nachtwerk, eindejaarspremie, ...). **De bijdrage van 25,00 % geldt voor het volledige loon (inbegrepen het vakantiegeld) dat aan de flexi-werknemers verschuldigd is.**

Vroegere bedragen:

- 8,82 EUR per uur, flexi-vakantiegeld 0,68 EUR per uur, totaal 9,50 EUR per uur tot 31 mei 2016;
- 9,00 EUR per uur, flexi-vakantiegeld 0,69 EUR per uur, totaal 9,69 EUR per uur van 1 juni 2016 tot 31 mei 2017.

De prestaties die geleverd worden in het kader van een flexi-job worden op dezelfde manier doorgegeven aan het netwerk van de sociale zekerheid als de prestaties van gewone werknemers, en tellen dus in principe mee voor de opbouw van de sociale rechten.

De prestaties in het kader van een flexi-job openen ook recht op vakantiedagen. Aangezien het vakantiegeld betaald wordt samen met het flexi-loon, wil dit zeggen dat er op het moment dat de werknemer zo een vakantiedag opneemt, bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent of bij een andere werkgever, er geen loon en geen dubbel vakantiegeld meer moet worden betaald.

Voorwaarden in het kwartaal zelf (T)

- de flexi-jobwerknemer mag bij dezelfde werkgever niet tewerkgesteld zijn met (een) andere arbeidsovereenkomst(en) waarvoor hij tijdens het kwartaal **80 % of meer** prestaties levert in vergelijking met wat theoretisch mogelijk is in een voltijdse betrekking;
- hij mag zich **niet bevinden in een opzegperiode** bij die werkgever of in een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding betaald door die werkgever;
- er moet een systeem van toepassing zijn **dat al de prestaties van de flexi-werknemer registreert en bijhoudt**; dit kan via
 - een GKS [in het geval van een tewerkstelling in de horeca](#),
 - via het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona/general/who.htm#Flexi-werknemers) dat gerelateerd is aan en complementair is met Dimona [en openstaat voor alle sectoren waar flexi-arbeid mogelijk is of](#)
 - [via een elektronische systeem van tijdsopvolging dat ook in het kader van deeltijdse tewerkstelling wordt gebruikt.](#)

Voorwaarde in kwartaal (T - 3) [behalve als 'gepensioneerd'](#)

De werknemer moet bij één of meerdere werkgevers, **andere** dan de werkgever bij wie de flexi-job wordt uitgeoefend, een volume aan arbeidsprestaties geleverd hebben dat ten minste 80 % bedraagt van wat theoretisch mogelijk is in een voltijdse betrekking. Zowel prestaties in de horeca als in andere sectoren tellen hiervoor mee. Tellen niet mee, de prestaties als:

- 'leerling' in het kader van het alternerend leren,
- deeltijds leerplichtige,
- student onder solidariteitsbijdrage,
- gelegenheidswerknemer in de Horeca of in de land- en tuinbouw en
- flexi-werknemer.

Deze voorwaarde zal gecontroleerd worden op het moment dat de Dimona aangifte voor de flexi-job ingediend wordt. De Dimona aangifte zal een **respons OK** (aanvaard zonder warning) of **NOT OK** (warning 'onvoldoende prestaties' of warning 'laattijdige Dimona') krijgen.

Ook prestaties geleverd onder buitenlandse sociale zekerheid mogen in aanmerking genomen worden. De RSZ zal die uiteraard niet kunnen vaststellen op het moment van de Dimona. De werkgever zal in dat geval de nodige bewijzen aan de RSZ moeten bezorgen.

Om in aanmerking te komen voor een flexi-job in een bepaald kwartaal T, moet de werknemer zowel dat kwartaal T als in kwartaal (T - 3) aan de voorwaarden voldoen.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het systeem van de flexi-arbeid uitgebreid naar **wettelijk gepensioneerden zonder tewerkstellingsvoorwaarden (T - 3)**. Personen die een 'overgangsuitkering' genieten worden niet beschouwd als 'gepensioneerd'.

Let op: een aangifte in de Dmfa van een flexi-job die niet aan de voorwaarden voldoet, brengt een verhoging met 125 % van het flexiloon met zich mee.

De aangifte van de flexi-jobs op de Dmfa

Omdat de flexi-jobs ook sociale rechten met zich meebrengen, werden 2 nieuwe werknemerskengetallen gecreëerd, 2 specifieke looncodes en een aparte prestatiecode voor flexi-vakantiedagen. Omdat het niet over gewone vakantiedagen gaat, zijn de klassieke prestatie- en looncodes die met vakantiedagen en vertrekvakantiegeld te maken hebben, niet toepasselijk.

Controle PC en Dmfa

- de Controle op het PC gebeurt op het niveau van de Dmfa, dus niet op het moment van de Dimona-aangifte
- voor het PC 118 gebeurt een controle op het PC in combinatie met de werkgeverscategorie 058
- de zone 'gepensioneerd' op het niveau van de tewerkstellingslijn moet ingevuld worden voor de gepensioneerden

Flexi-jobs algemeen

De prestaties van flexi-jobs blijven volledig buiten de berekening van de bijdrageverminderingen ($\mu_{(glob)}$, μ , ...). Een tewerkstelling als flexi-job kan tijdens het kwartaal samengaan met andere tewerkstellingen bij dezelfde werkgever (bijvoorbeeld als gelegenheidsarbeider).

Voor meer uitleg over de arbeidsrechtelijke aspecten van de flexi-jobs verwijzen we naar de FOD WASO.

Overuren horeca

Werkgevers

Enkel werkgevers uit de horecasector en de uitzendkantoren voor de werknemers die ze ter beschikking stellen van een gebruiker uit de horeca, kunnen van dit systeem gebruik maken.

Werknemers

Alle werknemers tewerkgesteld op basis van een voltijdse arbeidsovereenkomst door een werkgever uit de horeca, of door een uitzendkantoor bij een gebruiker uit de horeca, kunnen hiervoor in aanmerking komen, dus ook gelegenhedenarbeiders en flexi-werknemers.

Het aantal niet te recupereren overuren dat een werknemer op jaarbasis mag presteren in de horeca wordt verhoogd tot 300 (360 indien de werkgever beschikt over een GKS), met een maximum van 143 uren per periode van 4 maanden. Op het loon dat ervoor betaald wordt zijn geen bijdragen verschuldigd.

De overuren blijven volledig buiten de berekening van de bijdrageverminderingen (μ_{glob} , μ , ...).

De aangifte van de overuren op de DmfA

Het bedrag van het loon en het aantal uren moet op de DmfA worden vermeld met een specifieke loon- en prestatiecode, ook al zijn er geen bijdragen verschuldigd.

Een gevolg van deze nieuwe overurenregeling is dat vanaf het 4^{de} kwartaal 2015, **voor alle werknemers uit de horeca sector**, (dus ook voor alle voltijdsen ongeacht of zij de hier bedoelde overuren presteren), op de DmfA zowel de dagen als de uren voor alle prestatiecodes meegedeeld moeten worden (zoals uitzendkrachten, werknemers bij tussenpozen, ...).

Deze overuren kunnen alleen aangegeven worden op een tewerstellingslijn met type arbeidsovereenkomst 'voltijds' waarbij het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer gelijk is aan het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon ($Q = S$).

Voor meer uitleg over de arbeidsrechtelijke aspecten van deze overurenregeling verwijzen we naar de FOD WASO.

Bijkomende informatie - Aangifte van flexi-jobs

In DMFA worden flexi-jobs apart aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met specifieke werknemerskengetallen:

- **050 type 0**: voor de arbeiders tewerkgesteld in het kader van een flexi-job
- **450 type 0**: voor de bedienden tewerkgesteld in het kader van een flexi-job

~~Hun aangifte is enkel toegelaten onder categorieën 017 (Horeca) en 097, 497 (Interim).~~

- In het blok 90015 "Tewerkstelling van de werknemerslijn" moet de einddatum van de tewerkstelling vermeld worden en die kan niet later zijn dan de laatste dag van het RSZ-kwartaal

- De lonen van de flexi-jobs worden aangegeven in blok 90019 "Bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn" met de bezoldigingscodes:

- **22** voor de bezoldigingen flexi-jobs
- **23** voor de premies en voordelen toegekend in het kader van een flexi-job die niet rechtstreeks in verband staan met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties

- De prestaties van de flexi-jobs worden aangegeven in het blok 90018 "prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn" op dezelfde manier als deze van de gewone werknemers **in de Horeca**. De aangifte gebeurt **altijd in uren**.

- Een nieuwe prestatiecode **15** is voorzien voor de aangifte van opgenomen vakantiedagen verworven in het kader van een flexi-job

De flexi-jobs kunnen **geen enkele vermindering** van sociale bijdragen genieten.

- De prestaties flexi-jobs blijven buiten de berekening van de toepasbare μ voor de structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
- De bezoldigingen flexi-jobs worden niet opgenomen in de berekening van het refertekwartaalloon
- Voor de doelgroepvermindering "eerste aanwervingen" neemt men desondanks als datum van eerste aanwerving, de indiensttredingsdatum van de eerste werknemer, zelfs als die werd aangeworven in het kader van een flexi-job en zelf de vermindering niet kan genieten.

Het toepasselijke kwartaal

In algemene zin vermeldt men voordelen die aan het loonbegrip beantwoorden, op de aangifte van het kwartaal waarop ze betrekking hebben. Dit betekent bijvoorbeeld dat, indien een werkgever het loon voor december 2002 pas uitbetaalt begin januari 2003, deze lonen toch aangegeven worden op de aangifte van het vierde kwartaal 2002.

Loonachterstallen

Lonen zijn dus gekoppeld aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij uitbetaling van loonachterstallen die betrekking hebben op een kwartaal waarvoor de aangifte reeds werd ingediend, betekent dit dat de aangifte van dat kwartaal, moet worden gewijzigd.

Het bedrag van de loonachterstallen mag in geen geval op de aangifte van een ander kwartaal worden vermeld.

Commissielonen

Het algemene principe dat loon gekoppeld wordt aan de periode waarop het betrekking heeft, geldt ook voor commissielonen. Commissielonen uitbetaald voor een voorbije periode worden bijgevolg op dezelfde manier behandeld als loonachterstallen.

Commissielonen die verschuldigd zijn voor de periode die gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, worden gekoppeld aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd tewerkgesteld.

Premies

Men moet een onderscheid maken afhankelijk van het feit of deze voordelen worden betaald met een tussenpoos van minder dan of van ten minste zes maanden.

Premies en voordelen betaald bij tussenpozen van minder dan zes maanden koppelt men steeds aan de periode waarop zij betrekking hebben. Eventueel moeten dus de ingediende aangiften gewijzigd worden.

Wat betreft de premies en voordelen betaald bij tussenpozen van zes maanden of meer, is er een onderscheid naargelang hun bedrag al dan niet hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode.

Is hun totaal bedrag hoger dan 20%, dan worden zij gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode. In dat geval moeten de ingediende aangiften gewijzigd worden.

Indien hun totaal bedrag niet hoger is dan 20% worden zij geacht integraal betrekking te hebben op het kwartaal van uitbetaling. Indien het kwartaal van uitbetaling echter gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, koppelt men ze aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd tewerkgesteld.

Vergoeding onrechtmatige beëindiging

De vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst, worden integraal vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de overeenkomst wordt verbroken. De toepasselijke bijdragepercentages zijn die van dat kwartaal, zelfs als het recht op de vergoeding pas later wordt vastgesteld bv. na uitspraak van de rechter.

Alleen in het vrij uitzonderlijke geval dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten toestaat de verbrekingsvergoeding in maandtermijnen uit te betalen, aanvaardt de RSZ dat men de aangifte spreidt over de kwartalen die de vergoeding dekt, met de bijdragepercentages die in die kwartalen toepasselijk zijn. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://meta.fgov.be/>) kan u informatie geven over de mogelijkheid om een verbrekingsvergoeding in maandtermijnen te betalen.

Voor de aangifte bij de RSZ worden deze verbrekingsvergoedingen geacht de periode te dekken die gelijk is aan deze die gediend heeft om haar bedrag te berekenen, en die aanvangt de dag na de beëindiging van de dienstbetrekking.

Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt verbroken, splitst men in de aangifte de geïndividualiseerde gegevens inzake lonen en arbeidsdagen als volgt:

- op een eerste lijn de lonen en dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling;
- op een volgende lijn het gedeelte van de verbrekingsvergoeding en de dagen m.b.t. het kwartaal van verbreking;
- op een volgende lijn het gedeelte van de vergoeding en de dagen m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar;
- op een volgende lijn het gedeelte van de vergoeding en de dagen m.b.t. het volgende kalenderjaar;
- enz. voor alle volgende kalenderjaren.

Voor een verbrekingsvergoeding, vastgesteld nadat de aangifte van het kwartaal waarin de verbreking plaatsvond reeds werd ingediend, moet de aangifte gewijzigd worden. De werkgever berekent dan de verschuldigde bijdragen en stort die binnen de maand die volgt op de beslissing om de verbrekingsvergoeding uit te betalen.

Bijzonder geval van forfaitaire vergoedingen:

Het gaat bijvoorbeeld om forfaitaire vergoedingen uitbetaald wanneer in gemeenschappelijk akkoord een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

Ook deze vergoedingen krijgen dezelfde behandeling als de gewone verbrekingsvergoeding. Zij wordt geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na het einde van de overeenkomst, en waarvan het aantal maanden gelijk is aan het quotiënt van de deling met als deeltal het bedrag van de vergoeding, en als deler het normale bedrag van het loon van de laatste volledige arbeidsmaand.

De herverdeling der sociale lasten

Deze "herverdeling" heeft tot doel de sociale lasten van de KMO's te verlichten door ze een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe te kennen en legt als tegengewicht een compenserende bijdrage ten laste van de "grotere" werkgevers.

Betrokken werkgevers

Het zijn de werkgevers die:

- een economische activiteit uitoefenen met een industrieel of commercieel doel;
- een vrij beroep uitoefenen (zowel de natuurlijke personen als de vennootschappen die opgericht worden in het kader van deze beroepen). Het gaat hier over vrije beroepen in de strikte betekenis van het woord, d.w.z. de artsen, de tandartsen, de dierenartsen, de advocaten, de gerechtsdeurwaarders, de notarissen, de architecten, de paramedische beroepen, de apothekers, de kinesitherapeuten, de beëdigde landmeters, de bedrijfsrevisoren, de boekhouders en de accountants.

Zijn dus uitgesloten:

- de werkgevers die geen economische activiteit uitoefenen met een commercieel of industrieel doel (de ziekenhuizen, onderwijsinstellingen, wetenschappelijke instellingen, beroeps- en vakorganisaties, vaderlandslievende en godsdienstige verenigingen, sport- en cultuurgroepen, enz.);
- de werkgevers die slechts dienstboden of huispersoneel tewerkstellen.

Berekening van de herverdeling der sociale lasten

Teruggave van de bijdrage

In de loop van de maand mei van elk jaar berekent de RSZ ten voordele van elke betrokken werkgever een credit dat gelijk is aan 11,50 % van het bedrag van de socialezekerheidsbijdragen, die hij verschuldigd was voor elk van de vier kwartalen van het voorgaande kalenderjaar, meer bepaald :

- de werknemersbijdragen
- de geglobaliseerde werkgeversbijdragen
- de bijdrage 1,60 %
- de kwartaalbijdrage jaarlijkse vakantie voor de RJV

De berekening gebeurt dus niet op het geheel van de bijdragen die aan de RSZ verschuldigd zijn tijdens de referteperiode. Zijn uitgesloten uit de berekeningsbasis:

- de bijdrage van 10,27 % bestemd voor het stelsel voor jaarlijkse vakantie der handarbeiders;
- de loonmatigingsbijdrage;
- alle bijzondere bijdragen.

Bovendien wordt het op die manier berekende creditbedrag beperkt tot:

- 359,45 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag der bijdragen gelegen is tussen 5.453,66 EUR en 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag 26.028,82 EUR overschrijdt.

Compenserende bijdrage

Als tegengewicht voor deze teruggave van bijdragen, int de RSZ elk jaar een compenserende bijdrage ten laste van de werkgevers die een bedrag aan bijdragen verschuldigd zijn dat hoger ligt dan 26.028,82 EUR voor één of voor meer kwartalen van het afgelopen jaar. Deze bijdrage bedraagt 1,55 % van het deel van de bijdragen dat per kwartaal de 26.028,82 EUR te boven gaat.

Vanaf 2010 wordt het bedrag van deze bijdrage jaarlijks begrensd. Voor 2018 bedraagt het plafond 204.847,00 EUR.

Vernietiging van het credit of het debet

Wanneer de volgens de bovenvermelde regels uitgevoerde berekening een debet of credit oplevert lager dan 37,18 EUR, wordt dit vernietigd.

Bestemming van het credit of van het debet

Het bedrag van het credit wordt bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die verschuldigd zijn voor het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar, met uitsluiting van de bijdragen die voor om het even welk ander kwartaal verschuldigd zijn. Hieruit volgt:

- dat de RSZ slechts een credit op de rekening van de werkgever zal boeken voorzover er bijdragen verschuldigd zijn voor het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar;
- dat het creditbedrag het bedrag van de bijdragen die voor het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar verschuldigd zijn, niet mag overschrijden. Het creditbedrag dat hoger is dan het bedrag van de verschuldigde bijdragen, wordt verminderd tot het bedrag aan de verschuldigde bijdragen; het verschil tussen het creditbedrag en het bedrag van de verschuldigde bijdragen wordt dus vernietigd.

De begunstigde werkgever zal het credit vanwege de RSZ ontvangen op 1 juli.

Het debetbedrag is slechts daadwerkelijk verschuldigd voorzover de werkgever bijdragen voor het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar verschuldigd is. Het debet wordt dus vernietigd indien de werkgever geen andere werknemers tewerkstelt dan dienstboden of huispersoneel.

Formaliteiten

In de loop van de maand juni van elk jaar ontvangt de werkgever een " Bericht betreffende de herverdeling van de sociale lasten", met gedetailleerde vermelding van het credit- of debetbedrag berekend op basis van de gegevens vermeld op de kwartaalaangiften van het voorgaande jaar. Indien het resultaat van deze verrichting vernietigd wordt, omdat het geen 37,18 EUR bedraagt, zal de werkgever daarvan eveneens een bericht ontvangen.

De vermindering of de compenserende bijdrage wordt in geen geval vermeld worden op de aangifte van het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar. Het (verminderde of vermeerderde) bedrag der bijdragen dat daadwerkelijk verschuldigd is, moet worden overgemaakt binnen dezelfde termijnen als de gewone socialezekerheidsbijdragen.

De verjaring

Algemeen

Vorderingen van de RSZ

Uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal moet de werkgever of zijn mandataris de DmfA-aangifte indienen én moeten de bijdragen voor dat kwartaal toekomen bij de RSZ. Na deze wettelijke aangifte- en betalingstermijn begint de verjaringstermijn van de vorderingen van de RSZ te lopen. Binnen de verjaringstermijn kunnen de werkgever of zijn mandataris de ingediende aangifte wijzigen of kunnen zij alsnog de aangifte voor dat kwartaal indienen. Zolang de verjaringstermijn loopt, kan ook de RSZ een aangifte indienen of een geboekte aangifte rechtzetten en de hierop verschuldigde bijdragen vorderen.

Opgelet, een aangifte die buiten de wettelijke aangiftetermijn doorgestuurd wordt, geeft aanleiding tot toepassing van sancties.

De verjaringstermijn bedraagt 5 jaar tot 31 december 2008 en 3 jaar vanaf 1 januari 2009.

In afwijking van de algemene regel is de verjaringstermijn geen 3 maar 7 jaar voor:

- de vorderingen van de RSZ ten laste van de werkgevers met werknemers die betaald worden door Persopoint (Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning);
- de vorderingen die het gevolg zijn van ambtshalve regularisaties door de RSZ nadat bij de werkgever bedrieglijke handelingen of valse of opzettelijk onvolledige aangiften vastgesteld werden.

Vorderingen tegen de RSZ

De verjaringstermijn (3 jaar vanaf 1 januari 2009, voordien 5 jaar) geldt ook voor de vorderingen tegen de RSZ, ingesteld door de werkgever m.b.t. ten onrechte betaalde bijdragen. Met het verschil dat de verjaringstermijn van dat soort vorderingen start op de dag dat de werkgever de bijdragen betaalt.

Loonachterstallen

De bijdragen op loonachterstallen moeten worden aangegeven en betaald, ten laatste in de maand die volgt op die waarin de werkgever erkent dat de werknemer recht heeft op de loonachterstal of die waarin het recht wordt erkend door een in kracht van gewijsde getreden rechterlijke beslissing.

De verjaringstermijn voor de bijdragen begint te lopen vanaf het ogenblik dat de vermelde betalingstermijn verstreken is, namelijk vanaf de 1^{ste} dag van de 2^{de} maand die volgt op de maand waarin:

- de werkgever het recht van de werknemer op de achterstal erkent of
- het recht op de achterstal wordt erkend door een rechterlijke beslissing die in kracht van gewijsde is gegaan (door het berusten erin of door het verstrijken van de termijn voor beroep).

Dat de werkgever het recht erkent, kan blijken uit een geschreven verklaring van de werkgever of zijn mandataris of uit de daadwerkelijke betaling van het achterstallige loon. Een kopie van het vonnis of het arrest verduidelijkt de rechterlijke beslissing.

Let op, loonachterstallen m.b.t. een periode vóór het 3^{de} kwartaal 1988 zijn definitief verjaard.

Voorbeeld:

De werkgever erkent het recht van de werknemer op loonachterstallen m.b.t. het 1ste kwartaal 2007 op 15 september 2008, de aangifte en de betaling van de bijdragen moeten uiterlijk op 31 oktober 2008 gebeurd zijn. De verjaringstermijn start op 1 november 2008 en verstrijkt op 31 oktober 2011.

Verbrekingsvergoeding

De bijdragen verschuldigd op het bedrag van de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking moet de werkgever ten laatste aangeven en betalen de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin deze vergoeding verschuldigd is.

De bijdragen verschuldigd op een **achterstallige** verbrekingsvergoeding, voor een periode die geheel of gedeeltelijk voorbij is, moeten worden aangegeven en betaald uiterlijk in de maand die volgt op die waarin het recht werd erkend door de werkgever of door een in kracht van gewijsde getreden beslissing.

De verjaringstermijn begint te lopen vanaf het ogenblik dat de vermelde betalingstermijnen verstreken zijn (zie achterstallig loon).

Dubbel vakantiegeld-private sector

De bijzondere werknemersbijdrage op het dubbel vakantiegeld is slechts verschuldigd na de werkelijke betaling van het dubbel vakantiegeld. De verjaringstermijn start op de eerste dag van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarin de werkgever het dubbel vakantiegeld betaalt.

Faillissement

Het recht van de RSZ opname te vorderen van een schuldvordering verjaart na verloop van 1 jaar te rekenen vanaf het faillietverklarend vonnis. Dit betekent niet dat de schuldvordering van de RSZ verjaard is wanneer het jaar voorbij is maar de RSZ kan dan niet meer doen dan zijn vordering inschrijven op het passief van het faillissement

Van 5 jaar naar 3 jaar

Vanaf 1 januari 2009 werd de verjaringstermijn ingekort van 5 jaar naar 3 jaar. Dit heeft tot gevolg dat de DmfA-aangiften van het 4^{de} kwartaal 2003 tot en met het 3^{de} kwartaal 2005 tegelijk verjaarden op 1 januari 2009 en dat de DmfA-aangifte van het 4^{de} kwartaal 2005 verjaarde op 1 februari 2009.

De vorderingen tegen de RSZ verjaren vanaf 1 januari 2009 eveneens na verloop van 3 jaar. De verjaringstermijn start op de dag dat de werkgever de bijdragen betaalt.

Stuïting

Bij stuïting van de verjaring begint een nieuwe termijn te lopen vanaf de dag die volgt op de stuïting.

Zowel de RSZ als de werkgever of zijn mandataris kunnen de verjaring stuïten door een aangetekende brief. Wat de RSZ betreft, vermeldt deze brief: de feiten of vaststellingen waarop de vordering steunt, de betrokken kwartalen, de grond van de vordering (bijv. herkwalficatie van een vergoeding) met vermelding van het bedrag aan bijdragen of een provisionele raming, en de vermelding dat de brief tot doel heeft de verjaring te stuïten.

Naast de aangetekende brief kan de verjaring worden gestuït door de manieren van stuïting zoals voorzien in het Burgerlijk Wetboek, met name de dagvaarding voor het gerecht, het bevel tot betaling of een beslaglegging.

De RSZ (niet de werkgever) heeft de mogelijkheid een dwangbevel te laten betekenen en zo de verjaring te stuïten.

De verjaring wordt eveneens gestuït door de instelling of de uitoefening van de strafvordering, alsook door daden van onderzoek of daden van vervolging.

Beroep - werknemers

Vanaf 1 juli 2008 beschikken 'werknemers' over een termijn van 3 maanden om beroep in te stellen tegen een beslissing van de RSZ inzake onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers of weigering daarvan.

Een 'werknemer' die het niet eens is met een beslissing van de RSZ tot onderwerping of niet-onderwerping van zijn prestaties aan de sociale zekerheid die hem per aangetekende brief werd meegedeeld, kan in beroep gaan tegen de beslissing. Hij moet daarvoor een aangetekende brief zenden naar de arbeidsrechtbank of een gewone brief afgeven op de griffie van de arbeidsrechtbank. Dat moet gebeuren binnen de 3 maanden vanaf de kennisgeving van de beslissing door de RSZ.

Indien de betrokkene binnen de termijn van 3 maanden niet naar de rechtbank is gestapt, vervalt zijn recht om dat te doen.

Als de rechter later oordeelt dat de RSZ voor een periode die deels of volledig afgelopen is, ten onrechte de aangifte geweigerd heeft, moet de werkgever de bijdragen aangeven en betalen binnen de maand die volgt op die waarin het recht tot onderwerping werd erkend bij een in kracht van gewijsde getreden beslissing.

De verjaringstermijn van de vordering start zodra de aangifte- en betalingstermijn voorbij is.

Bedrieglijke onderwerping

In geval van bedrieglijke onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers, beschikt de RSZ over een termijn van 7 jaar die start op de 1ste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de inbreuk zich heeft voorgedaan, om de bedrieglijke onderwerping te annuleren of ambtshalve te onderwerpen bij de werkelijke werkgever.

Bij een eventuele terugbetaling van de bijdragen geldt de verjaringstermijn van 3 jaar, de RSZ zal dus eventueel voor een periode van maximum 3 jaar bijdragen terugbetalen.

Een werkgever maakt zich schuldig aan bedrieglijke onderwerping als hij iemand opneemt in de DmfA-aangifte op basis van een fictieve tewerkstelling met de bedoeling de betrokken persoon sociale voordelen te laten genieten (kindergeld, jaarlijkse vakantie, uitkeringen werkloosheid en ziekte, enz.).