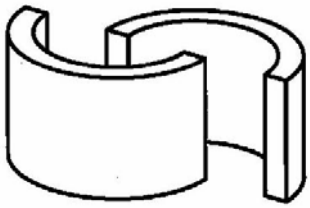
RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

R S Z Kwartaal:2014/04

Inhoudstafel

- De personen
  - Algemene regels
  - Specifieke gevallen
    - Apothekers
    - Handelsvertegenwoordigers
    - Sportlui
    - Sportmanifestaties
    - Socioculturele sector
    - Gelijkaardige bijkomende prestaties
    - Schooltoezicht
    - Kunstenaars
    - De leerlingen
    - Stagiairs
    - Lasthebbers van verenigingen
    - Lasthebbers van vennootschappen
    - Huisarbeiders
    - Personenvervoerders
    - Goederenvervoerders
    - Mindervaliden
    - Studenten
    - Geneesheren in opleiding
    - Geneesheren
    - Bursalen
    - Onthaalouders
    - Statutairen openbare sector
    - Uitzendkrachten
    - Echtgenoten
    - Zeevissers
    - Binnenschippers
    - Landbouwarbeiders
    - Huispersoneel
    - Persoonlijke assistenten
    - Vrijwilligers
    - KB 499 Kansarme jongeren
- Het loonbegrip
  - Omschrijving
  - Specifieke gevallen
    - Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst
    - Vakantiegeld
    - Voordelen in natura
    - Terugbetaling van kosten
    - Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen
    - Maaltijdcheques
      - Samengaan met bedrijfsrestaurant
      - Loonkarakter
    - Sport- en cultuurcheques
    - Geschenken en geschenkcheques
    - Aanvullingen bij sociale voordelen
    - Vrijgevigheden
    - Tariefvoordelen
    - Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties
    - PC-privé-plan
    - Eenmalige innovatiepremie
    - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
    - Ecocheques
    - Anciënniteitspremie
    - Andere uitsluitingen

- Grensoverschrijdende tewerkstelling
  - Beginselen
  - Geen akkoord
  - Multi- en bilaterale akkoorden
    - Lidstaten van de Europese Unie (EU), Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein
      - Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat
      - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten
      - Detachering
    - De Verordening 1408/71
      - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten
      - Detachering
    - Landen verbonden door het europees verdrag inzake sociale zekerheid
    - Landen verbonden door een bilateraal akkoord
      - Tewerkstelling op het grondgebied van één land
      - Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen
      - Detachering
      - Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving
    - Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer
- De beperkte onderwerping
  - Private sector
  - Openbare sector
- De verplichtingen
  - Verplichtingen tegenover de RSZ
    - Algemeenheden
    - De betaling van de bijdragen
      - Algemene regel
      - Voorschotten
      - De jaarlijkse bijdragen
      - De wijze van betaling
      - Minnelijke invordering (ook "derde invorderingsweg" genoemd)
      - De gevolgen in geval van verzuim
    - Aansluiting en schrapping
      - Werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft
      - Werkgever die geen personeel meer in dienst heeft
      - Werkgever die opnieuw personeel aanwerft
      - Inlichtingen die de werkgever tijdens de periode van identificatie aan de RSZ moet meedelen
    - Dimona - de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling
      - Algemeen
      - Toepassingsgebied
      - Welke basisgegevens meedelen
      - Aangiften en wijzigingen - annulaties
      - Dimona voor gelegenheidswerknemers
    - Limosa
      - Algemeen
      - Melding
      - Verplichtingen van de Belgische klant
      - Uitzonderingen
    - DmfA - de kwartaalaangifte
      - Algemeen
      - Het wijzigen van een ingediende aangifte
      - De gevolgen bij verzuim
    - Ondernemingsnummer en identificatienummer van de lokale eenheid
      - Ondernemingsnummer (KBO-nummer)
      - Identificatienummer van de lokale eenheid
    - De verplichtingen van de betalende derde
    - Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ
      - Beginselen
      - Welke schuldvorderingen komen in aanmerking?

        - Welke werkgevers kunnen een aanvraag indienen?
        - Welke werkwijze moet de werkgever volgen ?
        - Het antwoord van de schuldenaar
        - Gevolgen van de aanvraag
      - Overdracht handelsfonds
        - Algemeen
        - Toepassingsgebied
        - Uitgestelde tegenstelbaarheid van de overdracht
        - De hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer
        - Uitzondering: het certificaat
    - De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen
      - De ziekte- en invaliditeitsverzekering
      - De werkloosheid
      - De pensioenen
      - De kinderbijslagen
      - De jaarlijkse vakantie
      - Arbeidsongevallen
    - De andere verplichtingen
      - De sociale documenten
      - De bescherming van de sociale gegevens
      - Startbaanverplichting
      - Engagement om werkplekleerplaatsen te creëren
  - De socialezekerheidsbijdragen
    - De bijdragen
    - De berekeningsbasis
      - Algemene regel
      - Met fooien bezoldigden
      - Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw
      - Onthaalouders
      - Gelegenheidsarbeid in de horeca
    - Het toepasselijke kwartaal
    - De herverdeling der sociale lasten
    - De verjaring
  - De bijzondere bijdragen
    - Inleiding
    - Solidariteitsbijdrage niet-verzekeringsplichtige studenten
    - Decava
      - Algemeenheden
        - Begrippen
        - Gemeenschappelijke bepalingen
      - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2010, profit
        - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
        - Bijzondere compenserende bijdragestelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
        - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
        - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
      - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2010, non-profit
        - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
        - Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
        - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
        - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
      - Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vóór 1 april 2010, profit
        - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
        - Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

- Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
- Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vóór 1 april 2010, non-profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2012, non-profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers
- Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2012, profit
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
  - Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)
  - Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

- Extra-legale pensioenen - bijdrage 8,86%
- Bedrijfsvoertuigen
- Andere bijzondere bijdragen
  - Solidariteitsbijdrage voor nalatigheid van de dimona-aangifte
  - Fondsen voor bestaanszekerheid
  - Bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid
  - De inhouding op de dubbel vakantiegeld van de privé-sector
  - De inhouding op de vakantiegeld van de openbare sector - egalisatiebijdrage
  - Betaald educatief verlof
  - Bijzondere bijdrage arbeidsongevallen
  - Kinderopvang
  - Bijdrage voor het asbestfonds
  - Basisbijdrage fonds sluiting ondernemingen
  - Bijzondere bijdrage fonds sluiting ondernemingen
  - Risicogroepen
  - Begeleiding en opvolging werklozen
  - Tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen
  - Regularisatie ontslag openbare sector
  - Economische werkloosheid
  - Outplacement
  - Solidariteitsbijdrage in de winstdeelname
  - Bijzondere bijdrage niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen
  - Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes
  - Extra-legale pensioenen - bijkomende bijdrage van 1,5%
  - Bijzondere bijdrage op de verbrekingsvergoedingen voor het Sluitingsfonds

- De bijdrageverminderingen
  - Inleiding
  - De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
    - Inleiding
    - De structurele vermindering
    - Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule
    - Oudere werknemers
    - Eerste aanwervingen
    - De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek
    - Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
    - Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's
    - Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie

- Jonge werknemers
- Mentors
- Herstructurering
- Opleiders of begeleiders - crisismaatregel
- Vaste werknemers in de horeca
- Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)
- Contractuele vervangers openbare sector
- Huispersoneel
- Onthaalouders
- Kunstenaars

- Verminderingen van de werknemersbijdragen
  - Werkbonus
  - Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering

- Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen
  - De non-profitsector
  - Gesubsidieerde contractuelen
  - Herverdeling van de arbeid in de openbare sector
  - KB 499
  - KB 483
  - Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)
  - Wetenschappelijk onderzoek
  - Baggervaart in volle zee
  - Onthaalouders
  - Kunstenaars
  - Tussenkomst aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca

- Het invullen van de DmfA
  - Inleiding
    - Dmfa en Capelo

  - Richtlijnen om de aangifte in te vullen
    - Algemene principes van de aangifte en vergelijking met de vroegere aangifte
      - Algemene principes van de DmfA
      - Het concept van de DmfA en vergelijking met de aangifte vóór 2003

    - De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen
      - De werknemerslijn
      - De tewerkstellingslijn
      - Algemeenheden

    - De aangifte van de loongegevens
      - Bezoldigingscode
      - Betalingsfrequentie van de premie
      - Percentage van de bezoldiging op jaarbasis
      - Bezoldiging

    - De aangifte van de prestatiegegevens
      - Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers
      - Codering van de arbeidstijdgegevens

    - De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming
      - De inhouding op het dubbel vakantiegeld van de privé-sector en op het vakantiegeld van de openbare sector
      - De bijdrage van 8,86 % op de extralegale pensioenen
      - Bedrijfsvoertuigen
      - Winstparticipaties

    - De bijdrageverminderingen
    - Decava
    - Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is
    - Bijdragen ontslagen statutaire werknemers
    - De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte
      - Aard van de vergoeding
      - Graad van ongeschiktheid

- Bedrag van de vergoeding
- Inlichtingen van statistische aard
  - Inleiding
  - Berekening van het aantal werknemers op het einde van het kwartaal
  - Kruispuntbank van ondernemingen (kbo) - uniek ondernemingsnummer en identificatienummer van de vestigingseenheid
  - Formaliteiten in het kader van de multifunctionele aangifte
  - Indeling naar economische activiteit - nacebel-codes
- Extra informatie
  - Aanduiding 'gelegenheidswerknemer horeca'
  - Specifiek voor de bouwsector
  - Maatregelen non-profit
  - Uitsluiting Capelo
  - Gegeven dat toelaat een verplichting te controleren

- Capelo
  - Aangifte gegevens publieke sector
    - Algemene principes
    - Begin- en einddata tewerkstellingslijn publieke sector
    - Types instellingen
    - Personeelscategorieën
    - Graad- of functiebenaming
    - Taalrol
    - Aard van de dienst
    - Aard van de functie
    - Reden einde statutaire relatie of aanduiding wijziging statuut
  - De baremieke wedde
    - Algemene principes
    - Begin- en einddata lijn van de baremieke wedde
    - Datum ranginneming geldelijke anciënniteit
    - Referentie weddeschaal
    - Bedrag baremieke wedde
    - Aantal uren per week
    - Aantal uren per week - volledige baremawedde
  - Weddebijslagen
    - Algemene principes
    - Begin- en einddata van de weddebijslaglijn
    - Referentie weddebijslag
    - Basisbedrag weddebijslag
    - Percentage weddebijslag
    - Aantal uren of prestaties
    - Bedrag van de weddebijslag
  - Uitbreiding bestaande codes
    - Inleiding
    - Nieuwe "Maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd"
    - De nieuwe "Arbeidstijdgegevens"
    - De nieuwe "Bezoldigingscode"
- Varia
  - Contact met de rsz en de regionale antennes
  - De attesten
  - Bekendmaking van schuldvorderingen
  - Het toezicht
  - De mandatarissen
    - Omschrijving
    - Sociale secretariaten en dienstverrichters
    - Mandaat
  - Jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)

De personen

Algemene regels

Hieronder vindt u een algemene uitleg over de principes die maken dat iemand al dan niet bij de RSZ moet worden aangegeven.

In de rubriek "specifieke gevallen" vindt u een bespreking van de verschillende functies die, wegens een specifieke reden, een verplichte onderwerping, een niet-onderwerping, of een onderwerping volgens bijzondere modaliteiten van de betrokken personen tot gevolg hebben

De arbeidsovereenkomst

De belangrijkste categorie van personen die onder de socialezekerheidswet vallen, zijn zij die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt om tegen een loon prestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon. Er is dus alleen sprake van een arbeidsovereenkomst indien uit de feitelijke toestand blijkt dat de drie elementen (prestaties, loon en de band van ondergeschiktheid) aanwezig zijn.

De programmawet van 27 december 2006 voert nieuwe principes in voor de beoordeling van het sociaal statuut waarin beroepsactiviteiten worden verricht, hetzij als werknemer met een arbeidsovereenkomst, hetzij als zelfstandige.

De partijen zijn vrij hun overeenkomst te kwalificeren voor zover zij de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten respecteren. De socialezekerheidswetten zijn van openbare orde en hebben voorrang op de wil van de partijen zodat de bepalingen van de wet van 27 juni 1969 en de wet van 29 juni 1981 (voor werknemers) en het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 (voor zelfstandigen) blijven gelden. Zo blijven de wettelijke vermoedens van het bestaan van een arbeidsovereenkomst en de gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst integraal van toepassing.

De wetgever voert eveneens het beginsel in dat het sociaal statuut dat de partijen kiezen, verenigbaar moet zijn met de concrete tewerkstellingsomstandigheden en voorziet algemene en specifieke criteria om de effectieve invulling van het sociaal statuut te beoordelen.

Voor de bepaling van het gezagselement formuleert de programmawet 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 een hiërarchische controle uit te oefenen.

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

- de benaming van de 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.

De wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van de programmawet van 27 december 2006 heeft nieuwe bepalingen ingevoegd die tot doel hebben, aan de ene kant, doorheen een sectorale benadering, een weerlegbaar vermoeden in te stellen van het aanwezig zijn van het statuut van loontrekkende of zelfstandige wanneer een zeker aantal criteria al dan niet vervuld zijn, en aan de andere kant de procedure te vereenvoudigen om specifieke criteria vast te stellen.

De wet stelt reeds voor vier sectoren dit vermoeden in:

- de sector van werken in onroerende staat
- de sector van de bewakings- en toezichtsdiensten
- de sector van het vervoer van personen en goederen
- de schoonmaaksector

In deze vier sectoren wordt een arbeidsrelatie (de arbeidsrelaties tussen naaste famlilieleden worden niet beoogd) tot bewijs van het tegendeel, vermoed uitgevoerd te zijn in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de hieronder vermelde negen criteria vervuld zijn:

1. het ontbreken van enig financieel of economisch risico in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert (in het bijzonder het ontbreken van persoonlijke en substantiële investering met eigen middelen, of van een persoo nlijke en substantiële deelname in de winst en het verlies van de onderneming);

2. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen van de onderneming;

3. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming;

4. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming, behalve wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

5. het ontbreken van een resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;

6. de garantie op de betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door degene die de werkzaamheden uitvoert;

7. het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel, of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

8. het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen, of hoofdzakelijk of gewoonlijk werken voor slechts één medecontractant;

9. in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is, of werken met materiaal dat ter beschikking gesteld, gefinancierd of gewaarborgd wordt door de medecontractant.

Dit vermoeden kan weerlegd worden met alle rechtsmiddelen.

De bovenvermelde criteria kunnen vervangen of aangevuld worden door speciefieke criteria voor bepaalde sectoren of beroepen. Deze socio-economische of juridische criteria worden vastgesteld bij koninklijk besluit. U vindt meer uitleg over de betrokken sectoren op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg>Arbeidsovereenkomsten>Aard van de arbeidsrelatie >Vermoeden, bedoelde sectoren, criteria en gevolgen (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6696), alsook de lijst van de koninklijke besluiten (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38910).

Wanneer de aard van een arbeidsrelatie niet duidelijk is, kunnen de partijen van deze relatie ze voorleggen aan de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, opgericht binnen de FOD Sociale Zekerheid. Deze commissie is ermee belast beslissingen te nemen aangaande de kwalificatie van een arbeidsrelatie. U vindt meer informatie over het functioneren van deze commissie en over het standaardformulier dat dient om een aanvraag in te dienen, op de website van de FOD Sociale Zekerheid.

De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (vormvereisten, opzeggingstermijnen, ...) behoort tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waar u terecht kunt voor nadere informatie. Voor de aangifte bij de RSZ moet u wel weten of een werknemer als bediende dan wel als arbeider wordt beschouwd, omdat de bijdragen verschillen. Om dat onderscheid 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.

Het wettelijk vermoeden

In algemene zin moet hij die het bestaan van een arbeidsovereenkomst inroept, het bestaan ervan bewijzen. In de volgende gevallen is er echter een wettelijk vermoeden ingesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de partijen.

- apothekers
- handelsvertegenwoordigers
- sportlui
- gelijkaardige bijkomende prestaties
- kunstenaars

Soms kan dat vermoeden worden weerlegd, in andere gevallen niet:

De gelijkaardige voorwaarden

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers is ook van toepassing op de personen die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst. Het is zeer belangrijk te beseffen dat iemand presteert in gelijkaardige voorwaarden zodra hij zijn prestaties levert binnen de door de wetgever gegeven omschrijving. Het is dus niet nodig dat de prestaties worden geleverd in een band van ondergeschiktheid.

Gelijkaardige voorwaarden bestaan er voor:

- lasthebbers
- huisarbeiders
- personenvervoerders
- goederenvervoerders
- mindervaliden
- geneesheren in opleiding tot specialist
- bursalen
- onthaalouders
- persoonlijke assistenten

De leerlingen

Voor de sociale zekerheid zijn leerlingen gelijkgesteld met werknemers.

De openbare sector

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers is zowel van toepassing op contractuele als op statutaire personeelsleden in overheidsdienst.

De uitsluitingen

Bepaalde werknemers zijn uitgesloten uit het socialezekerheidsstelsel voor werknemers, omdat zij prestaties van beperkte omvang leveren. Dat is, als aan de nodige voorwaarden voldaan is, het geval voor:

- de socioculturele sector
- sportmanifestaties
- landbouwarbeiders
- studenten
- huispersoneel (~~zowel dienstboden als huispersoneel~~ enkel sommige huisbedienden)
- vrijwilligers
- kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen
- geneesheren
- personen die toezicht en begeleiding verrichten in het onderwijs

Met uitzondering van de studenten worden deze personen dus niet bij de RSZ aangegeven. Voor de studenten is in elk geval een solidariteitsbijdrage verschuldigd.

Specifieke gevallen

Apothekers

Iedere apotheker die werkt in een voor het publiek opengestelde apotheek, is geacht gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden met de eigenaar of huurder van de apotheek. Hij moet bijgevolg bij de RSZ worden aangegeven, tenzij men aantoont dat de prestaties niet worden verricht onder het gezag van die eigenaar of huurder.

Handelsvertegenwoordigers

Voor de personen die klanten opsporen en bezoeken, met als doel het onderhandelen over of afsluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, bestaat een vermoeden van arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers met de persoon in wiens naam en voor wiens rekening zij optreden. Deze moet hen bij de RSZ aangeven, tenzij wordt aangetoond dat er geen gezagsverhouding bestaat. Daarbij zijn de voorwaarden waarin de prestaties worden verricht bepalend. Wijzen onder andere op het uitoefenen van gezag: het toewijzen van een sector, de verplichting activiteitsverslagen op te stellen, de verplichting vergaderingen bij te wonen, het recht op terugbetaling van kosten, het overhandigen van lijsten van te bezoeken klanten,....

Sportlui

Welke sportlui moeten aangegeven worden?

Bij betaalde sportbeoefenaars bestaat een onderscheid tussen zij die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, en zij die niet onder die wet vallen.

Deze wet definieert een betaalde sportbeoefenaar als hij die de verplichting aangaat zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie, onder het gezag van een andere persoon tegen een loon dat een bepaald bedrag overschrijdt. Daarbij houdt men rekening met het volledige bedrag waarop de sportbeoefenaar recht heeft (vast loon, winstpremies, onkostenvergoedingen,....). Dit jaarbedrag is vastgesteld op 9.400,00 EUR voor de periode van 1 juli 2014 tot 30 juni 2015.

Vroegere bedragen:

- 6.841,27 EUR voor de periode van 1 juli 2000 tot 30 juni 2001;
- 7.260,00 EUR voor de periode van 1 juli 2001 tot 30 juni 2002;
- 7.405,00 EUR voor de periode van 1 juli 2002 tot 30 juni 2003;
- 7.553,00 EUR voor de periode van 1 juli 2003 tot 30 juni 2004;
- 7.704,00 EUR voor de periode van 1 juli 2004 tot 30 juni 2005;
- 7.858,00 EUR voor de periode van 1 juli 2005 tot 30 juni 2006;
- 8.015,00 EUR voor de periode van 1 juli 2006 tot 30 juni 2007;
- 8.175,00 EUR voor de periode van 1 juli 2007 tot 30 juni 2008;
- 8.505,00 EUR voor de periode van 1 juli 2008 tot 30 juni 2009;
- 8.675,00 EUR voor de periode van 1 juli 2009 tot 30 juni 2011;
- 8.850,00 EUR voor de periode van 1 juli 2011 tot 30 juni 2012;
- 9.027,00 EUR voor de periode van 1 juli 2012 tot 30 juni 2013;
- 9.208,00 EUR voor de periode van 1 juli 2013 tot 30 juni 2014.

Sportbeoefenaars in de zin van deze wet worden geacht, zonder mogelijkheid van tegenbewijs, verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Men moet ze dus bij de RSZ aangeven. Worden eveneens verondersteld verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, de trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen, en de voetbalscheidsrechters van wie het loon de bovenvermelde bedragen bereikt. De KBVB wordt als werkgever van de scheidsrechters beschouwd.

Personen die niet onder deze wet vallen, geeft men slechts bij de RSZ aan, indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat zij presteren onder gezag, en voor hun prestaties een loon ontvangen dat meer is dan een terugbetaling van kosten die ten laste van de werkgever vallen.

Berekeningsbasis

De bijdragen worden in bepaalde gevallen berekend op een forfaitair maandbedrag. Vanaf 1 januari 2008 is dit maandelijks bedrag in overeenstemming gebracht met het maximumbedrag dat als basis dient voor de berekening van de werkloosheidsuitkering conform artikel 111 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering. Vanaf 1 april 2013 wordt dit bedrag 2.148,27 EUR.

Vroegere bedragen:

- vanaf 1 januari 2008 tot 30 april 2008 bedraagt dit 1.832,49 EUR,
- vanaf 1 mei 2008 tot 31 augustus 2008 bedraagt dit 1.869,09 EUR,
- vanaf 1 september 2008 tot 31 december 2008 bedraagt dit 1.906,46 EUR,
- vanaf 1 januari 2009 tot 31 augustus 2010 bedraagt dit 1.921,71 EUR,
- vanaf 1 september 2010 tot 28 februari 2011 bedraagt dit 1960,18 EUR,
- vanaf 1 maart 2011 tot 30 april 2011 bedraagt dit 1.984,68 EUR,
- vanaf 1 mei 2011 tot 31 januari 2012 bedraagt dit 2.024,27 EUR,
- vanaf 1 februari 2012 tot 30 november 2012 bedraagt dit 2.064,81 EUR,
- vanaf 1 december 2012 tot 31 maart 2013 bedraagt dit 2.106,15 EUR.

Dit geldt zowel voor de sportlui die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, als voor zij die niet onder die wet vallen.

Indien het bruto maandloon van de sportbeoefenaar ten minste 2.148,27 EUR (vanaf 1 april 2013) bedraagt, moeten de bijdragen op dit bedrag worden berekend, anders op het reële loon.

De bijdragen voor trainers en scheidsrechters die onderworpen zijn op basis van de wet van 24 februari 1978 of omdat zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, worden niet berekend op deze forfaitaire lonen. Zij worden steeds berekend op hun reële loon.

Wie is de werkgever van wielrenners?

Wielrenners die houder zijn van een vergunning van beroepsrenner, afgeleverd door de Belgische Wielrijdersbond, worden bij de RSZ aangegeven door de Belgische Wielrijdersbond. Voor wielrenners die geen houder zijn van een dergelijke vergunning (bv. sommige buitenlanders), gelden dezelfde regels als voor de andere betaalde sportbeoefenaars.

Bijkomende informatie - Aangifte van sportbeoefenaars

! De manier van aangifte van sportbeoefenaars varieert niet alleen in functie van de hoogte van het loon dat ze ontvangen maar ook naargelang het paritair comité waarvan ze afhangen !

In DMFA, moet de aangifte van betaalde sportbeoefenaars en gelijkgestelden van de privésector gebeuren als volgt :

Type sport-beoefenaar	Bezold. op jaar-basis	PC	CAT	WNKG	JV	Loon-mat.	Bijdr. FBZ 2de pijler	Base de calcul = forfait	Struct. verm.	Doelgr. -verm.	Soc. mar.	-
Sportbeoefenaar	≥ 9400€	223	070	494	/	/	830	Ja	/	Ja	/	
	< 9400€	329.01	176	494	/	/	830 835	Ja	/	Ja	/	

		329.02 329.03	076	494	/	/	833 830	Ja	/	Ja	/
		218	076	494	/	/	831	Ja	/	Ja	/
Sportbeoefenaar -> eind v.h. jaar 18	≥ 9400€	223	070	487	/	/	830	Ja	/	Ja	/
	< 9400€	329.01	176	487	/	/	830 835	Ja	/	Ja	/
		329.02 329.03	076	487	/	/	833 830	Ja	/	Ja	/
		218	076	487	/	/	831	Ja	/	Ja	/
Scheidsrechters in het voetbal en trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen	≥ 9400€	223	070	495	Ja	Ja	830	/	Ja	Ja	/
	< 9400€	329.01	262	495	Ja	Ja	830 835	/	Ja	Ja	Ja
		329.02	362	495	Ja	Ja	830	/	Ja	Ja	Ja
		329.03	762 862	495	Ja	Ja	830	/	Ja	Ja	Ja
		218	010 210	495	Ja	Ja	831	/	Ja	Ja	/
Scheidsrechters in het voetbal en trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen -> eind v.h. jaar 18	≥ 9400€	223	070	487	Ja	/	830	/	/	Ja	/
	< 9400€	329.01	262	487	Ja	/	830 835	/	/	Ja	/
		329.02	362	487	Ja	/	830	/	/	Ja	/
		329.03	762 862	487	Ja	/	830	/	/	Ja	/
		218	010 210	487	Ja	/	831	/	/	Ja	/

Sportmanifestaties

Zijn vrijgesteld van onderwerping, de inrichters van sportmanifestaties en de personen die zij uitsluitend op de dag van de manifestatie tewerkstellen op voorwaarde dat deze prestaties in de loop van een kalenderjaar niet meer dan 25

dagen bij één of meer werkgevers belopen. Deze bepaling geldt niet voor de sportbeoefenaars zelf.

Om vrijstelling te genieten moet u voorafgaand aan de tewerkstelling een aangifte doen bij de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid. Deze aangifte moet elektronisch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/article_17/index.htm) gebeuren, behalve voor de werkgevers die niet ingeschreven zijn bij de Kruispuntbank van de Ondernemingen. Zij kunnen gebruik maken van het ter beschikking gestelde Model (sjabloon) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/article_17/documents/pdf/sjabloon_aangifte_N.pdf) voor een papieren aangifte.

Socioculturele sector

De hieronder beschreven tewerkstellingen geven geen aanleiding tot aangifte bij de RSZ, op voorwaarde dat zij in de loop van een kalenderjaar niet meer dan 25 dagen bij één of meer werkgevers belopen.

- Het Rijk, de Gemeenschappen en de Gewesten voor de personen tewerkgesteld in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt, verricht:
- als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties en de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
- als animator van socioculturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
- bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaatshebben na 16u30 of tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.
- De VRT, RTBF en de BRF voor de personen die in hun organiek kader zijn opgenomen, en daarenboven als artiest worden tewerkgesteld.
- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten en de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten, voor de personen tewerkgesteld als beheerder, huismeester, monitor of bewaker, alleen tijdens de schoolvakanties.
- De door de bevoegde overheden erkende organisaties die tot taak hebben socioculturele vorming en/of sportinitiatie te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider of monitor.
- De inrichtende machten van scholen gesubsidieerd door een Gemeenschap en de personen tewerkgesteld als animator van socioculturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.

In de zin van deze uitsluitingen betekent schoolvakantie de kerst-, paas-, zomer-, herfst- en krokusvakantie.

Om vrijstelling te genieten moet u voorafgaand aan de tewerkstelling een aangifte doen bij de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid.

Deze aangifte moet elektronisch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer

/applics/article_17/index.htm) gebeuren behalve voor de werkgevers die niet ingeschreven zijn bij de Kruispuntbank van de Ondernemingen. Zij kunnen gebruik maken van het ter beschikking gestelde Model (sjabloon) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/article_17/documents/pdf/sjabloon_aangifte_N.pdf) voor een papieren aangifte.

Gelijkaardige bijkomende prestaties

De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten stelt het vermoeden in dat iedereen die voor de persoon met wie hij gebonden is door een arbeidsovereenkomst, gelijkaardige prestaties verricht in uitvoering van een aannemingsovereenkomst, voor het geheel van zijn prestaties verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Het gaat hier om een onweerlegbaar vermoeden, m.a.w. een vermoeden waarvan het tegendeel niet kan worden bewezen.

Schooltoezicht

De personen die een hoofdactiviteit hebben in een onderwijsinstelling (leerkracht, administratieve bediende, ...) en als bijkomende prestatie voor dezelfde werkgever een toezichts- en/of begeleidingsactiviteit uitoefenen, zijn voor die bijkomende prestaties niet verzekeringsplichtig. Op het loon dat zij ervoor ontvangen zijn dus geen bijdragen verschuldigd.

De bijkomende prestaties waarvan sprake zijn toezicht in het kleuter- en lager onderwijs (met uitsluiting van elk ander onderwijs) of begeleiding van leerlingen in het leerlingenvervoer (welke ook de onderwijsinrichting is die dit vervoer organiseert).

Kunstenaars

Ingevolge artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 is de wet eveneens van toepassing op de personen die niet door een arbeidsovereenkomst kunnen verbonden zijn, omdat een of meerdere essentiële elementen ontbreken voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die tegen betaling van een loon prestaties leveren of werken produceren van artistieke aard, in opdracht van een natuurlijke of rechtspersoon. In dat geval wordt de opdrachtgever als werkgever beschouwd, en moet hij alle verplichtingen die op een werkgever rusten naleven (identificatie bij de RSZ, Dimona en DmfA aangiften, betaling van de bijdragen, ...).

Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer de persoon die de artistieke prestatie levert of het artistieke werk produceert, deze artistieke prestatie levert of dit artistieke werk produceert ter gelegenheid van gebeurtenissen in zijn of haar familie.

Deze bepalingen vinden geen toepassing op de personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in het kader van de rechtspersoon waarvan ze mandataris zijn, zoals bedoeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 december 1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

De artistieke aard van de prestaties of werken moet worden geattesteerd door middel van een visum kunstenaar afgeleverd door de Commissie Kunstenaars.

De Commissie Kunstenaars is opgericht met als doel:

1. op hun verzoek, de kunstenaars informeren over hun rechten en plichten inzake sociale zekerheid voortvloeiend uit de onderwerping aan de sociale zekerheid der werknemers of aan het sociaal statuut der zelfstandigen;
2. op verzoek van een kunstenaar of op eigen initiatief, adviezen verlenen over de vraag of de aansluiting van een kunstenaar bij het socialeverzekeringsstelsel der zelfstandigen in overeenstemming is met de socio-economische realiteit;
3. het afleveren, op verzoek van een kunstenaar, van een zelfstandigheidsverklaring. Tijdens de geldigheidsduur van de zelfstandigheidsverklaring wordt de kunstenaar op onweerlegbare wijze, vermoed een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen met betrekking tot de artistieke prestaties en/of artistieke werken waarvoor de zelfstandigheidsverklaring werd toegekend;
4. het afleveren van de kunstenaarskaart in het kader van de kleine vergoedingsregeling;
5. het afleveren van het visum bedoeld in artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969;
6. het verstrekken van adviezen over ontwerpen van wetten, van besluiten en over alle normontwerpen die haar door de auteur van deze ontwerpen werden voorgelegd.

Indien de aanvrager, bij zijn aanvraag voor een visum kunstenaar, de Commissie Kunstenaars een verklaring op erewoord bezorgt, waarbij wordt verklaard dat de voorwaarde bedoeld in artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 is vervuld, wordt hij verondersteld zijn activiteit overeenkomstig dit artikel uit te oefenen. Dit vermoeden geldt voor een duur van drie maanden en kan éénmaal hernieuwd worden, na ontvangst van een ontvangstbewijs van de Commissie Kunstenaars waarbij de aanvraag ontvankelijk wordt verklaard. In geval van weigering van het visum voor het verstrijken van voornoemde termijn, vervalt het vermoeden vanaf de datum van de weigering.

In afwachting van het in werking treden van de nieuwe Commissie Kunstenaars en het koninklijk besluit dat de modaliteiten van het visum kunstenaar vastlegt, is het de huidige Commissie Kunstenaars die de verklaringen op eer zal ontvangen en de ontvangstbewijzen zal afleveren.

U kunt deze commissie bereiken op volgend adres: Waterloolaan 77 te 1000 Brussel (e-mail:info@articomm.be). Bijkomende uitleg over zelfstandige artiesten krijgt u

telefonisch op het nummer 02 546 40 50 en kunt u ook vinden op de website van het RSVZ (http://www.rsvz-inasti.fgov.be/nl/index.htm). Voor bijkomende uitleg over loontrekkende artiesten, kunt u bellen naar 02 509 34 26.

De kleine vergoedingsregeling

Vanaf 1 juli 2004 is een specifieke regeling van kracht die uitdrukkelijk regelt dat kunstenaars die voor hun artistieke prestaties of werken slechts een kleine vergoeding ontvangen, niet onder toepassing van de socialez ekerheidswetgeving vallen (en dus niet bij de RSZ moeten worden aangegeven). Gezien de specificiteit van artistieke activiteiten en de grote diversiteit aan kosten die zulke activiteiten met zich kunnen meebrengen, is het in de praktijk niet eenvoudig om aan te tonen dat de toegekende vergoedingen effectief louter kostendekkend zijn.

Meer uitleg:

De nieuwe regeling bepaalt dat iedere vergoeding voor een artistieke prestatie die niet groter is dan 100,00 EUR per dag, wordt geacht een onkostenvergoeding te zijn zonder dat daarvoor een bewijs moet worden geleverd. De kunstenaar zelf mag per kalenderjaar niet meer dan 2000,00 EUR ontvangen voor het geheel van zijn artistieke prestaties (aangezien het systeem slechts van toepassing werd vanaf 1 juli 2004, is dit bedrag voor de periode van 1 juli 2004 tot 31 december 2004 teruggebracht tot 1000,00 EUR). Het gaat hier om het voll edige bedrag dat de opdrachtgever aan de kunstenaar betaalt (alle kosten, dus ook verplaatsingsonkosten, inbegrepen). Indien de betrokken artiest op één dag voor meerdere opdrachtgevers prestaties levert, mag de vergoeding 100,00 EUR per opdrachtgever bedragen; het jaarmaximum blijft echter ongewijzigd. Ook is het aantal dagen waarop een kunstenaar prestaties mag leveren waarvoor deze bijzondere regeling geldt, beperkt tot 30 dagen per kalenderjaar (15 dagen voor de periode van 1 juli tot 31 december 2004), en tot maximum 7 opeenvolgende dagen bij één opdrachtgever.

De genoemde bedragen gelden voor het jaar 2004. Deze bedragen worden ieder jaar aangepast in functie van de evolutie van de gezondheidsindex. De bedragen die gelden voor een bepaald jaar (= het basisbedrag, vermenigvuldigd met het gezondheidsindexcijfer van september van het voorafgaande jaar, gedeeld door het gezondheidsindexcijfer van september 2003) worden telkens in december van het voorafgaande jaar bekendgemaakt.

Voor het jaar 2005 is het jaarbedrag 2.028,63 EUR en het dagbedrag 101,43 EUR.
Voor het jaar 2006 is het jaarbedrag 2.074,33 EUR en het dagbedrag 103,72 EUR.
Voor het jaar 2007 is het jaarbedrag 2.111,32 EUR en het dagbedrag 105,57 EUR.
Voor het jaar 2008 is het jaarbedrag 2.138,70 EUR en het dagbedrag 106,94 EUR.
Voor het jaar 2009 is het jaarbedrag 2.248,78 EUR en het dagbedrag 112,44 EUR.
Voor het jaar 2010 is het jaarbedrag 2.234,73 EUR en het dagbedrag 111,74 EUR.
Voor het jaar 2011 is het jaarbedrag 2.291,99 EUR en het dagbedrag 114,60 EUR.

Voor het jaar 2012 is het jaarbedrag 2.361,52 EUR en het dagbedrag 118,08 EUR.
Voor het jaar 2013 is het jaarbedrag 2.418,07 EUR en het dagbedrag 120,90 EUR.
Voor het jaar 2014 is het jaarbedrag 2.444,21 EUR en het dagbedrag 122,21 EUR.

Deze specifieke regeling geldt niet voor de personen die op het ogenblik dat zij de bedoelde prestaties leveren, reeds met dezelfde opdrachtgever verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling, tenzij ze kunnen aantonen dat de prestaties van de verschillende activiteiten duidelijk verschillend van aard zijn. Deze regeling kan evenmin gecumuleerd worden met de specifieke vrijstellingsregeling voor vrijwilligers voor gelijkaardige prestaties, ook niet indien ze geleverd worden voor verschillende opdrachtgevers.

Indien het jaarbedrag of het aantal toegestane dagen door de kunstenaar overschreden wordt, moet hij door de opdrachtgever die hem op dat moment tew erkstelt bij de RSZ worden aangeven, evenals door alle opdrachtgevers die hem tijdens de rest van het jaar nog zullen tewerkstellen. Indien het gaat om opdrachtgevers voor wie de kunstenaar reeds vroeger in het jaar prestaties leverde, moeten zij ook die prestaties aangeven.

Indien bij een bepaalde opdrachtgever het dagbedrag wordt overschreden zelfs zonder dat het jaarbedrag overschreden wordt, is de kunstenaar onderworpen voor alle vergoedingen die hij tijdens het kalenderjaar van die opdrachtgever ontvangt.

De regelgeving voorziet ook dat de betrokken kunstenaars een « kunstenaarskaart » zullen moeten aanvragen en laten invullen door hun opdrachtgevers. Op die manier kunnen de opdrachtgevers vaststellen of de kunstenaar nog in aanmerking komt voor de bijzondere regeling.

Bij het ontbreken van de kaart of in geval van onvolledige of valse vermeldingen daarop, kunnen noch de kunstenaar, noch de opdrachtgever aanspraak maken op deze regeling tijdens gans het lopend kalenderjaar. In dat geval zal de kunstenaar onderworpen worden aan de sociale zekerheid, de opdrachtgever wordt als de werkgever beschouwd.

De kunstenaarskaart kan niet worden uitgereikt door de huidige Commissie daar de modaliteiten nog door de Minister van Sociale Zaken moeten worden vastgesteld.

Bijkomende informatie - Artiesten

Onderwerping

Artiesten, of ze nu aangeworven werden in het kader van een arbeidsovereenkomst of gewoon gelijkgesteld, genieten een **volledige onderwerping** aan de sociale zekerheid en nemen deel aan alle stelsels die voorzien zijn voor de categorie waaronder hun werkgever valt.

Ingevolge het fragmentarisch karakter van de contracten die door de artiesten worden gesloten, werd het beheer van hun **jaarlijkse vakantie** gecentraliseerd bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, zowel voor het ontvangen van de bijdragen als voor de betaling van het vakantiegeld. Dit betekent dat de artiest, enkel op gebied van de jaarlijkse vakantie, als arbeider wordt beschouwd en niet als bediende. Bijgevolg zijn hun werkgevers de bijdrage voor jaarlijkse vakantie, zowel de kwartaalbijdrage als het jaarlijks vakantiedebetbericht, verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en gebeurt de berekening van de bijdragen op basis van de bezoldiging aan 108%.
Het gecentraliseerd beheer bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie is niet van toepassing voor artiesten die worden tewerkgesteld bij een werkgever die niet onder de toepassing van de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie voor de privésector valt.

Er gebeurt ook een centralisatie bij het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag (Famifed) op gebied van het beheer en de storting van **gezinsbijslagen**.

Verschuldigde bijdragen

→ De artiesten zijn de loonmatigingsbijdrage, de bijdrage voor betaald educatief verlof en de bijdrage voor kinderopvang verschuldigd indien deze bijdragen verschuldigd zijn voor de werkgeverscategorie. De bijdragevoet is dus dezelfde als voor de handarbeiders en de leerlingen handarbeiders van de categorie.

→ De basisbijdrage FSO (**809 of 811**) en de bijzondere bijdrage FSO (**810**) en de bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid (**856**) zijn verschuldigd volgens de algemene regels eigen aan elke bijdrage en de categorie van de werkgever.

→ De bijdrage voor risicogroepen (**852**), de bijdrage voor begeleiding van jongeren op wie een inschakelingsparcours van toepassing is (**854**) en de bijdrage voor tijdelijke werkloosheid en oudere werknemers (**859**) zijn eventueel enkel verschuldigd voor de artiesten die worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst.

→ De bijzondere bijdrage voor werkloosheid (**855 en 857**) is eveneens verplicht voor de artiesten die worden aangegeven onder categorieën die deze bijdrage verschuldigd zijn.

→ De bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid of voor de tweede pensioenpijler zijn meestal niet verschuldigd voor artiesten, maar de werkgever heeft toch de mogelijkheid om voor de artiesten die hij aangeeft bij te dragen voor het fonds voor bestaanszekerheid. Voor dat geval wordt de artiest als hoofdarbeider beschouwd en zijn het de codes **830, 831, 832 of 835** die van toepassing zijn.

! De artiesten die onder het paritair comité van het vermakelijkheidsbedrijf (**PC 304**) vallen zijn altijd de bijdrage voor het fonds voor bestaanszekerheid voor de podiumkunsten van de Vlaamse gemeenschap verschuldigd wanneer ze binnen het toepassingsgebied van dit fonds vallen.
Bijgevolg, voor de artiesten die worden aangegeven onder categorie 562 en 662 moet PC 304 worden vermeld en de bijdragen 830 en 835 zijn verplicht.

Verminderingen

Er is een specifieke doelgroepvermindering voor artiesten voorzien (zie vermindering artiesten). Deze vermindering is cumuleerbaar met de structurele vermindering en de Sociale Maribel.

Aangifte

In DmfA worden de artiesten in het blok 90012 “werknemerslijn” vermeld onder de categorie van de werkgever (geen specifieke categorie) met volgende specifieke werknemerskengetallen :

- **046** voor artiesten vanaf het jaar waarin ze 19 worden
- **047** voor leerling artiesten tot het eind van het jaar waarin ze 18 worden

met **type 1** wanneer er bijdragen gestort moeten worden voor de RJV
of type 0 wanneer de werkgever niet onder de wetgeving jaarlijkse vakantie privésector valt.

Artiesten die in het kader van een statuut worden aangeworven door een werkgever uit de overheidssector, blijven onderworpen aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden volgens de regels die eigen zijn aan statutairen (**WNKGT 675**) en komen niet in aanmerking voor de bijzonderheden die hierboven beschreven zijn.

In blok 90015 "tewerkstelling van de werknemerslijn", in zone 00053 "statuut van de werknemer" moet ook nog vermeld worden:

- **A1** voor artiesten met een arbeidsovereenkomst
- **A2** voor artiesten die niet verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en die artistieke prestaties en/of artistieke werken leveren tegen betaling van een loon voor rekening van een opdrachtgever, natuurlijk persoon of rechtspersoon.

DIMONA

De verplichtingen aangaande de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA)

zijn van toepassing voor de artiesten.

De leerlingen

De socialezekerheidswetgeving stelt leerlingen en gerelateerde categorieën gelijk met gewone werknemers en beperkt hun onderwerping tot en met 31 december van het jaar dat ze 18 jaar worden tot een aantal regelingen van de sociale zekerheid.

In algemene zin onderscheidt men volgende categorieën van leerlingen en gelijkgestelden:

- leerlingen van wie de leerovereenkomst of gecontroleerde leerverbintenis werd erkend overeenkomstig de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de middenstand (erkende leerlingen genoemd);
- leerlingen van wie de leerovereenkomst valt onder toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (industriële leerlingen genoemd);
- jongeren die tewerkgesteld zijn met een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling die erkend is door de Gemeenschappen en Gewesten in het kader van het secundair onderwijs met beperkt leerplan (leerlingen met een inschakelingsovereenkomst genoemd);
- personen gebonden door een erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd (stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd genoemd);
- personen die stageactiviteiten uitoefenen en verbonden zijn door een beroepsinlevingsovereenkomst: het gaat om personen die, in het kader van hun opleiding, kennis en vaardigheden opdoen op de werkvloer. De klemtoon ligt op het verwerven van praktische vaardigheden op het terrein. De beroepsinlevingsovereenkomst werd ingesteld door de programmawet van 2 augustus 2002. Een koninklijk besluit van 11 maart 2003 voorziet een minimumvergoeding die gelijkaardig is aan deze van een industriële leerling.

Een uitgebreide omschrijving van de verschillende categorieën zijn terug te vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=683).

Bij de aangifte Dmfa, moet bij de gegevens van de tewerkstellingslijn de overeenkomstige code in het veld 'type leerling' worden opgegeven.

Om uit te maken of de leerling of gelijkgestelde als bediende of als arbeider wordt beschouwd, geldt het algemene principe dat de aard van de prestaties determinerend is.

De socialezekerheidsbijdragen voor leerlingen worden berekend op hun loon (verhoogd met 8% indien hun prestaties hoofdzakelijk van manuele aard zijn). Indien zij echter geen loon ontvangen, of indien hun loon lager is dan 3,22 EUR per dag (3,86 EUR indien zij in de vijfdagenweekregeling werken), worden de bijdragen berekend op een bedrag dat men verkrijgt door het aantal arbeidsdagen van het kwartaal te vermenigvuldigen met 3,22, resp. 3,86 (het resultaat van deze bewerking

wordt verhoogd met 8% indien hun prestaties hoofdzakelijk van manuele aard zijn).

De dagen waarop de leerling of gelijkgestelde de lessen volgt worden beschouwd als arbeidsdagen.

Wat als de erkenning van de overeenkomst wordt ingetrokken of geweigerd?

Indien een erkende leerling of een stagiair in opleiding tot ondernemingshoofd in dienst treedt, en de erkenning van zijn overeenkomst wordt geweigerd, is hij vanaf de dag waarop de weigering ter kennis is gebracht een gewone werknemer. Gebeurt deze kennisgeving meer dan zes maanden na de indiensttreding, dan verliest hij vanaf de zevende maand de hoedanigheid van leerling. Indien de erkenning wordt ingetrokken en de overeenkomst toch verder wordt uitgevoerd, dan is de leerling of stagiair vanaf de datum van intrekking een gewone werknemer.

Bijkomende informatie - Aangifte van leerlingen

Onderwerping van leerlingen en gelijkgestelden

- Tot het einde van het jaar waarin de leerling 18 wordt :

De onderwerping is beperkt tot :

- stelsel van de jaarlijkse vakantie
- arbeidsongevallen
- beroepsziekten

De leerling of gelijksgestelde is vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage, de bijdrage voor betaald educatief verlof, de bijzondere FSO-bijdrage (KGT 810), de bijdragen bestemd voor de fondsen voor bestaanszekerheid (KGT 820, 830, 831, 832 of 833) en voor de tweede pensioenpijler (KGT 825, 827, 835, 837), de bijdrage voor risicogroepen (KGT 852), de bijdrage voor begeleiding van jongeren op wie een inschakelingsparcours van toepassing is (KGT 854).

- Vanaf het jaar waarin de leerling 19 wordt :

De leerling of gelijkgestelde is onderworpen aan alle stelsels van de sociale zekerheid met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage. Ook is de bijdrage voor betaald educatief verlof verschuldigd en de bijzondere FSO-bijdrage, maar de leerling is vrijgesteld van de andere bovenvermelde bijdragen.
Opm.: de leerlingen die aangegeven worden in de categorieën 037, 112 of 113 (huispersoneel, beheer van gebouwen en vastgoedmakelaars) zijn wel de bijdrage voor 2de pensioenpijler (kengetallen 825/835) verschuldigd.

In DmfA

De leerlingen en gelijkgestelden dienen als volgt te worden aangegeven :

- Tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 wordt :
  met de werknemerskengetallen **035 type 1** of **439 type 0** en de vermelding van het type leerling in de zone 00055;
- Vanaf 1 januari van het jaar waarin de leerling 19 wordt :
  met de gewone werknemerskengetallen (**011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 of 495**), maar met de vermelding van een type leerling in de zone 00055 om een onderscheid te maken met de andere werknemers.

Werknemers met een beroepsinlevingsovereenkomst bij rechtspersonen van de Vlaamse Gemeenschap

De Vlaamse Gemeenschap heeft voor een aantal rechtspersonen de mogelijkheid voorzien om beroepsinlevingsovereenkomsten af te sluiten. Werknemers aangeworven in dit kader worden bij de RSZ aangegeven als leerlingen.

Op gebied van onderwerping vallen deze werknemers onder het vakantiestelsel van de instelling waarin ze tewerkgesteld zijn en moeten ze verzekerd zijn tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten. Evenwel vallen, zoals het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft bevestigd, alle leerlingen van dit type steeds onder de algemene wet van 1971 op de arbeidsongevallen en niet onder de wetgeving voor arbeidsongevallen en beroepsziekten eigen aan de openbare sector.

Concreet worden de werknemers met beroepsinlevingsovereenkomst in de openbare sector als volgt aangegeven :

- Tot het einde van het jaar waarin ze 18 worden:

WNKG **035** (arbeiders) of **439** (bedienden) met type **0** en met vermelding van code 5 in de zone 00055 «Type leerling».

- Vanaf het jaar waarin ze 19 worden :

In de categorieën waar het contractueel personeel valt onder de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen en er bijdragen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten verschuldigd zijn:

WNKG **015** (arbeiders) of **495** (bedienden) zoals voor gewone contractuele werknemers met vermelding van code 5 in de zone 00055 «Type leerling».

In de categorieën waar het contractueel personeel niet valt onder de arbeidsongevallenwet van 1971 en er geen bijdragen verschuldigd zijn voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, te weten de categorieën 001, 046, 050, 096, 296, 347, 351, 396, 441 en 496 :

WNKG **019** (arbeiders) of **499** (bedienden) met vermelding van code 5 in de zone 00055 «Type leerling»

Wij vestigen er voor de werkgevers uit deze categorieën in het bijzonder de

aandacht op dat het noodzakelijk is om voor de werknemers met beroepsinlevingsovereenkomst een verzekering tegen specifieke arbeidsongevallen af te sluiten in overeenstemming met de wet van 1971.

Stagiairs

Gewone stages

Bepaalde studieprogramma's leggen de studenten op een stage te doorlopen om hun diploma te kunnen verwerven. Naast die verplichte stages, opteren bepaalde studenten of afgestudeerden om een stage te doorlopen om praktijkervaring op te doen. Is de stage niet bezoldigd, dan is er geen aangifte bij de RSZ vereist. Is de stage wel bezoldigd of worden er wel vergoedingen toegekend, dan moet de aard van de werkrelatie worden nagegaan.

Indien de finaliteit van de stageovereenkomst het opdoen van praktijkervaring is in het kader van een opleiding, kan men bezwaarlijk spreken van arbeidsprestaties en moeten de stagiairs niet onderworpen worden aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers. Of de prestaties al dan niet deel uitmaken van een verplicht leerprogramma, kan een belangrijk element zijn om te besluiten dat er geen onderwerping vereist is.

Als daarentegen het voorwerp van de stage eerder het leveren van arbeidsprestaties inhoudt, zijn deze activiteiten onderworpen. Merk op dat in deze zin, elke overeenkomst die gesloten wordt met een student in principe geacht wordt een studentenovereenkomst te zijn.

Er zijn alleen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de bezoldigingen, vergoedingen en voordelen in natura die de werkgever zelf toekent. Als de stagiair vergoedingen ontvangt die niet ten laste van zijn werkgever vallen, komen die niet in aanmerking voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen.

Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen

De verplichte aangifte bij de RSZ op basis van de gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst geldt niet voor deze stages. Er is bijgevolg slechts aangifte voor een stage verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Gewoonlijk zijn de personen die een stage doorlopen, opgelegd door de reglementen die de toegang tot sommige vrije beroepen regelen (bv. advocaten, gerechtsdeurwaarders, architecten,...), niet gebonden door een arbeidsovereenkomst

Personen die verbonden zijn door een beroepsinlevingsovereenkomst

Voor de "stagiairs" verbonden door een beroepsinlevingsovereenkomst zoals bedoeld in de programmawet van 2 augustus 2002, voorziet het koninklijk besluit van 11 maart 2003 verplicht een minimumvergoeding die gelijk aan deze van een industriële leerling en is een aangifte bij de RSZ (https://www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table_of_content/dmfa/2013-01/content/persons/specific/apprentices.html) vereist. Meer informatie over de beroepsinlevingsovereenkomst is terug te vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg>thema ‘arbeidsovereenkomsten’ >Beroepsinlevingsovereenkomst (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3460).

Lasthebbers van verenigingen

Het zijn de personen voor wie het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van deze verenigingen of organisaties de voornaamste bedrijvigheid uitmaakt. Zij moeten voor die prestaties een ander loon dan kost en inwoning genieten.

Worden alleen bedoeld de verenigingen of organisaties die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoeren, noch ernaar streven hun leden materieel voordeel te verschaffen. In het algemeen voldoen aan deze voorwaarden: de ziekenfondsen, verbonden en landsbonden die erkend en gemachtigd zijn voor het verlenen van prestaties van verplichte en vrijwillige verzekering in geval van ziekte of invaliditeit, de organisaties van werknemers, van werkgevers en van zelfstandigen, sommige coöperatieve vennootschappen en de vzw's.

Lasthebbers van vennootschappen

Zowel voor personen die in een industriële of handelsvennootschap belast zijn met een beheersmandaat (zaakvoerders van bvba's, afgevaardigde-bestuurders van nv's,...), als voor hen die een gedeelte van het maatschappelijk kapitaal van zo'n vennootschap bezitten, is de vraag of ze met deze verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, niet eenduidig te beantwoorden.

Voor de beheerders kan men gewoonlijk stellen dat er met de vennootschap geen gezagsverhouding bestaat. Indien de vennootschap van oordeel is dat de beheerders, hetzij voor de prestaties die ze leveren in uitvoering van het mandaat, hetzij voor prestaties die ze buiten hun mandaat verrichten, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, zal de RSZ hun onderwerping aanvaarden op voorwaarde dat de band van ondergeschiktheid duidelijk is.

Hierbij merken we op dat de mogelijkheid om gelijktijdig activiteiten als mandataris en als werknemer uit te oefenen, als vereiste heeft dat er een duidelijk onderscheid is

tussen beide functies. De onderwerping aan het stelsel van de loontrekkenden betekent niet noodzakelijk dat er geen verplichtingen zijn ten opzichte van het sociaal statuut van de zelfstandigen.

Voor personen die een gedeelte van het maatschappelijk kapitaal bezitten, verschilt de toestand naargelang zij een groot gedeelte van het kapitaal bezitten, dan wel een miniem gedeelte. De eerste categorie zal normaliter niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, omdat hun zeggingskracht binnen de onderneming zo groot is dat een gezagsverhouding uitgesloten is. Voor de tweede categorie zal de RSZ op basis van de feitelijke toestand vaststellen of er een band van ondergeschiktheid bestaat en indien nodig de onderwerping eisen. Het bezit van een beperkt gedeelte van het kapitaal is op zich immers niet onverenigbaar met het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

> Meer informatie over de aard van de arbeidsrelatie kan men vinden onder "De arbeidsovereenkomst".
>
> Merk ook op dat wanneer een arbeidsrelatie onduidelijk is, beide partijen de relatie kunnen voorleggen bij de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, opgericht binnen de FOD Sociale Zekerheid. (http://socialsecurity.fgov.be/nl/over-de-fod/commissie-arbeidsrelatie/commissie-arbeidsrelatie.htm)

Deze redenering geldt slechts voor de prestaties waarvan de onderwerping afhangt van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Indien het gaat om personen die werken in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst, belet noch de uitoefening van een mandaat, noch het bezit van maatschappelijk kapitaal, de verplichte onderwerping als loontrekkende.

Huisarbeiders

Het zijn de personen die op een plaats die ze zelf kiezen, grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten bewerken die één of verschillende handelaars hun hebben toevertrouwd. Deze uitbreiding van de toepassing van de sociale zekerheid geldt alleen voor manuele arbeid. Dat betekent dat u personen die intellectuele huisarbeid verrichten (bv. vertalen, typen,...), slechts bij de RSZ moet aangeven indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

Wanneer de huisarbeider zelf werknemers aanwerft om hem te helpen, kunnen zich twee mogelijkheden voordoen.

- Indien de huisarbeider gewoonlijk niet meer dan vier hulparbeiders heeft, zijn hij en zijn hulparbeiders onderworpen aan het stelsel der loontrekkenden. Hij moet aan zijn opdrachtgever de nodige inlichtingen verschaffen zodat deze de verplichtingen voor hen t.o.v. de RSZ kan nakomen.
- Indien de huisarbeider gewoonlijk echter meer dan vier hulparbeiders tewerkstelt, is hij een aannemer van werk en dus een zelfstandige. Ten opzichte van zijn hulparbeiders heeft hij de hoedanigheid van werkgever. Hij

moet hen als arbeider aangeven bij de RSZ.

Omdat niet steeds bekend is op welke dagen huisarbeiders effectief werken, aanvaardt de RSZ dat voor hen het aantal arbeidsdagen wordt vastgesteld op basis van hetzelfde criterium als in de werkloosheidswetgeving. Dit betekent dat men het kwartaalloon deelt door 1/26ste van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Indien het resultaat van deze bewerking geen geheel getal oplevert, rondt men af naar de hogere eenheid. Is het op die manier verkregen aantal dagen echter groter dan het aantal kalenderdagen (zondagen uitgezonderd) van het kwartaal, dan blijft het aantal arbeidsdagen tot dat laatste aantal beperkt.

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedraagt momenteel 1.501,82 EUR (vanaf 1 december 2012).

Vroegere bedragen

- 1.140,24 EUR van 1 juni 2001 tot 31 januari 2002;
- 1.163,02 EUR van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003;
- 1.186,31 EUR van 1 juni 2003 tot 30 september 2004;
- 1.210,00 EUR van 1 oktober 2004 tot 31 juli 2005;
- 1.234,20 EUR van 1 augustus 2005 tot 30 september 2006;
- 1.258,91 EUR van 1 oktober 2006 tot 31 maart 2007;
- 1.283,91 EUR van 1 april 2007 tot 31 december 2007;
- 1.309,59 EUR van 1 januari 2008 tot 30 april 2008;
- 1.335,78 EUR van 1 mei 2008 tot 31 augustus 2008;
- 1.362,49 EUR van 1 september 2008 tot 30 september 2008;
- 1.387,49 EUR van 1 oktober 2008 tot 31 augustus 2010;
- 1.415,24 EUR van 1 september 2010 tot 30 april 2011;
- 1.443,54 EUR van 1 mei 2011 tot 31 januari 2012
- 1.472,40 EUR van 1 februari 2012 tot 30 november 2012.

Personenvervoerders

Het gaat hier over de personen die vervoer van personen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, indien het vervoer gebeurt met een voertuig waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer.

Werken eveneens in gelijkaardige voorwaarden, de personen aan wie een onderneming diensten verleent in verband met het hun opgedragen vervoer (bv. taxichauffeurs aangesloten bij een centrale die hun opdrachten doorgeeft). De ondernemer of onderneming die het vervoer toevertrouwt is de werkgever.

De volgende taxibestuurders en de ondernemers die hen tewerkstellen zijn evenwel niet onderworpen:

- taxibestuurders die houder zijn van een exploitatievergunning voor een taxidienst afgeleverd door de bevoegde overheid en die eigenaar zijn van het voertuig of de voertuigen waarmee ze handel drijven, of die er over beschikken ingevolge een afbetalingsovereenkomst die niet gefinancierd is of

waarvan de financiering niet gewaarborgd is door de ondernemer;
- taxibestuurders die mandatarissen zijn van de vennootschap, zoals bedoeld in artikel 3, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, die met het voertuig handel drijft en die over de exploitatievergunning beschikt.

Onder « taxibestuurders » wordt verstaan de bestuurders van voertuigen behorend tot een taxidienst zoals bepaald door de bevoegde overheid.

Goederenvervoerders

Het zijn de personen die vervoer van goederen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, indien het vervoer gebeurt met een voertuig waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer. De ondernemer of onderneming die het vervoer toevertrouwt is de werkgever.

Mindervaliden

Het zijn de mindervaliden aangeworven in uitvoering van hetzij een speciale leerovereenkomst voor de omscholing van mindervaliden, hetzij een overeenkomst voor omscholing of beroepsopleiding.

De private persoon of het centrum waarmee de overeenkomst wordt afgesloten, is de werkgever.

Bijkomende informatie - Mindervaliden

In DMFA worden de mindervaliden aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" :

1° met specifieke werknemerskengetallen als ze tewerkgesteld worden in een beschutte werkplaats (categorie 073, 173, 273 of 473):

- **012** type **1** voor de handarbeiders of leerlingen mindervaliden vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden
- **027** type **1** voor de jonge mindervalide handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **035** type **1** voor de jonge mindervalide leerling handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **492** type **0** voor de mindervalide bedienden

2° met de gewone werknemerskengetallen als de mindervaliden tewerkgesteld worden door andere categorieën van werkgevers.

Studenten

Een student is niet onderworpen als hij aan een aantal voorwaarden voldoet. Hij en zijn werkgever zijn dan geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, maar enkel een "solidariteitsbijdrage" (= 8,13% waarvan 2,71% ten laste van de student en 5,42% ten laste van de werkgever; de werkgever is daarnaast ook een bijzondere bijdrage van 0,01% ten voordele van het asbestfonds verschuldigd.).

Een student is niet onderworpen indien hij werkt:

- op basis van een studentenovereenkomst zoals bedoeld bij Titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=3468).
- op maximum 50 kalenderdagen (= het contingent), vrij te spreiden over het volledige kalenderjaar.
- buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling. Onder periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling wordt verstaan: de momenten waarop de student geacht wordt de lessen of activiteiten te volgen aan de onderwijsinstelling waaraan hij verbonden is.

De studentenovereenkomst

Wanneer een werkgever met een student een studentenovereenkomst kan afsluiten, dan moet hij dat ook doen. Het is dus geen vrije keuze.

In algemene zin gaat het om de studenten

- die volledig dagonderwijs volgen. De personen die onderwijs met beperkt leerplan of avondschool volgen, kunnen dus geen studentenovereenkomst sluiten;
- en die niet gedurende een bepaalde periode ononderbroken bij eenzelfde werkgever hebben gewerkt. Vanaf 1 januari 2012 bedraagt die periode 12 maanden (voordien 6 maanden). Eens die periode is verstreken, of dit nu binnen hetzelfde kalenderjaar is of niet, kan een student met die werkgever geen studentenovereenkomst meer afsluiten. Onder een ononderbroken periode van 12 maanden wordt verstaan: een overeenkomst van één jaar of opeenvolgende overeenkomsten die samen een jaar omvatten.
  Niets belet een werkgever dus om dezelfde student tijdens meerdere opeenvolgende jaren te werk te stellen zolang er tussen de verschillende overeenkomsten ook een werkelijke onderbreking is.

Op basis van een ondertekende studentenovereenkomst geeft de werkgever via Dimona het aantal dagen aan waarop hij de student zal tewerkstellen (= geplande dagen).

Einde studies

Voor een student die in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, aanvaardt de RSZ dat hij nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Dit geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. Er wordt dus zeker niet aanvaard dat men voor iemand de solidariteitsbijdrage toepast, wanneer het in feite gaat om een verdoken proefperiode van een gewone arbeidsovereenkomst.

Contingent van 50 dagen

De dagen worden geteld per kalenderjaar. Dit houdt in dat de teller bij het begin van

ieder nieuw kalenderjaar op 50 resterende dagen wordt gezet. Op basis van de in Dimona aangegeven dagen wordt het aantal resterende dagen aangepast.

De dagen die niet gepresteerd maar wel betaald worden (zoals de feestdagen, compensatiedagen en ziektedagen) en die binnen de periode van de studentenovereenkomst vallen, worden ook meegeteld bij de berekening van het contingent. De wettelijke feestdag die buiten de studentenovereenkomst valt, wordt dus niet meegeteld bij de berekening van het contingent. Op het loon voor deze feestdag is wel de solidariteitsbijdrage verschuldigd.

De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 50 dagen die in Dimona worden aangegeven. Als het contingent wordt overschreden, kan de solidariteitsbijdrage vanaf dag 51 niet meer worden toegepast. Vanaf dan is de student onderworpen en zijn de normale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd door de student en de werkgever. Het is dus het aantal meegedeelde dagen op het moment dat de Dimona wordt uitgevoerd (of het moment waarop op basis van de ingediende kwartaalaangifte het contingent wordt aangepast) dat bepalend is voor de berekening van het contingent en niet de datum van tewerkstelling zelf.

Als het contingent evenwel wordt overschreden door tewerkstelling bij één werkgever, en de werkgever geeft op zijn DmfA('s) de student met meer dan 50 dagen solidariteitsbijdrage aan, dan zijn de gewone bijdragen verschuldigd vanaf dag 1. Als de werkgever daarentegen de DmfA correct invult, dat wil zeggen dat hij de dagen die de 50 overschrijden aangeeft met gewone bijdragen, en enkel de dagen die vallen binnen het studentencontingent aangeeft met solidariteitsbijdragen, zijn de gewone bijdragen slechts verschuldigd vanaf dag 51, en niet voor de volledige periode van tewerkstelling.

Wanneer een student, tewerkgesteld met een studentenovereenkomst, vanaf dag 51 wordt onderworpen, heeft dit geen invloed op de arbeidsovereenkomst die werd afgesloten. De student blijft met andere woorden werken met een studentenovereenkomst en moet ook zo aangegeven blijven in Dimona (STU).

De toepassing student@work50days

De student kan het aantal resterende dagen (= het aantal dagen waarop hij nog kan werken tegen solidariteitsbijdragen) consulteren via de webapplicatie (https://www.mysocialsecurity.be/student/nl/index.html) student@work50days die beschikbaar is op de website www.studentatwork.be (http://www.studentatwork.be/). De student kan er ook een attest met het aantal resterende dagen afdrukken of verzenden via elektronische post. Dit attest bevat ook een toegangscode waarmee de werkgever zelf het studentencontingent kan raadplegen via de webapplicatie student@work (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/studentatwork/index.htm) die beschikbaar is op de beveiligde omgeving van de portaalsite van de sociale ze kerheid. Deze toegangscode blijft geldig in de maand waarin het attest werd aangemaakt en de twee daaropvolgende maanden.

Combinatie met andere tewerkstellingen

- in de socioculturele sector en bij sportmanifestaties: het studentencontingent van

50 dagen mag gecumuleerd worden met een tewerkstelling van 25 dagen in de socioculturele sector, op voorwaarde dat het gaat om duidelijk onderscheiden tewerkstellingen. De dagen van tewerkstelling in de socioculturele sector worden niet in mindering gebracht van het studentencontingent. Daarom is het niet wenselijk om de dagen van tewerkstelling in de socioculturele sector aan te geven in Dimona. Indien deze tewerkstelling toch wordt aangegeven, volstaat het om de RSZ hiervan op de hoogte te brengen (op het adres studentatwork@rsz.fgov.be), zodat het aantal geplande dagen van deze tewerkstelling niet wordt meegeteld bij het berekenen van het studentencontingent.

- als gelegenheidswerknemer in de horeca: maximaal 100 dagen (eerst 50 dagen als student, vervolgens 50 dagen als gelegenheidswerknemer horeca) maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de eerste 50 gewerkte dagen als student - in de horeca of in een andere sector - wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon of op het dagforfait met fooien betaalden (enkel handarbeiders), niet op het forfait horeca gelegenheidsarbeid. De student kan vervolgens als gelegenheidswerknemer in de horeca werken voor maximaal 50 dagen met de gewone bijdragepercentages berekend op een lager uur- of dagforfait ~~van 7,50 EUR/uur - 45,00 EUR/dag~~. Voor de eerste 50 dagen moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en vanaf de 51ste dag 'EXT'.
- als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw: maximaal 150 dagen (eerst 50 dagen als student, vervolgens 65 dagen als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw en eventueel nog 35 dagen als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt of de champignonteelt). De dagen onder solidariteitsbijdrage hebben geen invloed op het contingent gelegenheidsarbeid, maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de eerste 50 gewerkte dagen als student (in de land- of tuinbouw of in een andere sector) wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon en niet op het forfait gelegenheidsarbeid land- en tuinbouw. De student kan vervolgens als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw werken voor maximaal 65 dagen, eventueel met 35 bijkomende dagen in de witloofteelt, met de gewone bijdragepercentages berekend op het respectievelijke dagforfait land- of tuinbouw. Voor de eerste 50 dagen moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en vanaf de 51ste dag 'EXT'.

Geneesheren in opleiding

De personen die een opleiding tot geneesheer-specialist volgen in het kader van de regelen bepaald ter uitvoering van artikel 215, § 4 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994. De verplegingsinstelling waar de opleiding plaatsvindt is werkgever.

Vanaf 1 juli 2009 is het socialezekerheidsstelsel voor werknemers ook van toepassing op de personen die een opleiding tot huisarts volgen. Het coördinatiecentrum voor de opleiding in de huisartsgeneeskunde via hetwelk de geneesheer in opleiding tot huisarts zijn opleiding volgt, is werkgever.

Geneesheren

In tegenstelling tot geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist, zijn geneesheren, alleen onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst of in statutair verband.

Voor geneesheren geldt bovendien een specifieke bepaling waardoor zij in bepaalde gevallen toch niet bij de RSZ worden aangegeven. Deze uitsluiting geldt alleen voor geneesheren tewerkgesteld in verplegingsinstellingen, diensten voor school- en beroepsoriëntering, psycho-medisch-sociale centra en diensten voor medisch schooltoezicht. Moet niet bij de RSZ worden aangegeven, de geneesheer die naast zijn prestaties in één van de genoemde instellingen, een zelfstandige praktijk als geneesheer heeft waarvoor hij volledige bijdragen verschuldigd is in het kader van het sociaal statuut der zelfstandigen, tenzij hij voor zijn prestaties in dienst van die instelling uitsluitend met een vast loon wordt betaald. Een uur- of maandloon is een vast loon; een bezoldiging in functie van het aantal consultaties daarentegen is dat niet.

Bursalen

Het betreft:

- gerechtigden op een doctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting, en de gerechtigden op een postdoctoraatsbeurs, voor zover die beurzen toegekend worden hetzij door een universitaire instelling ingericht door private personen, hetzij door een universitaire instelling van een Gemeenschap. Voor beide types instellingen geldt dat zij bedoeld moeten zijn bij artikel 1 van het Decreet van de Franse Gemeenschap van 5 september 1994 tot regeling van universitaire studies en de academische graden of bij artikel 3 van het Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten van de Vlaamse Gemeenschap;
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door het Interuniversitair College voor Doctorale Studiën in de Managementswetenschappen;
- navorsingsstagiairs en aspiranten van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en gerechtigden op een bijzondere doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door dit Fonds;
- gerechtigden op een onderzoeksmandaat toegekend door het Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie;
- gerechtigden op een specialisatiebeurs, onderzoeksbeurs of reisbeurs toegekend door het Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw of zijn rechtsopvolgers. Voor deze categorie is de onderwerping niet vereist indien zij omwille van een andere beroepsactiviteit als loontrekkende onder de wet vallen (In 1994 heeft het Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen de activiteiten van het IWONL overgenomen);

- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting en die toegekend wordt door:
- het Algemeen Rijksarchief en het Rijksarchief in de provinciën;
- de Koninklijke Bibliotheek van België;
- het Belgisch Instituut voor Ruimteaëronomie;
- het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen;
- het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium;
- het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België;
- het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika;
- de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis;
- het Navorsings- en Studiecentrum voor de Geschiedenis van de Tweede Wereldoorlog;
- de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België;
- de Koninklijke Sterrenwacht van België;
- de Belgische Geologische Dienst;
- het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gembloux;
- het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gent;
- het Centrum voor Landbouweconomie;
- de Nationale Plantentuin van België;
- het Centrum voor Onderzoek in de Diergeneeskunde en Agrochemie;
- het Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie;
- het Koninklijk Museum van het Leger en van de Krijgsgeschiedenis;
- het Nationaal Instituut voor Criminalistiek.

Voor elk van deze categorieën geldt dat het genoemde instituut of de genoemde instelling werkgever is. Personen die gerechtigd zijn op andere beurzen worden slechts bij de RSZ aangegeven indien zij voor hun prestaties verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bijkomende informatie - Buitenlandse bursalen

Buitenlandse bursalen

De gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die niet onder toepassing vallen van de Verordening van de Raad van de Europese Unie of van een verdrag inzake sociale zekerheid afgesloten door België en een derde land, genieten een beperkte onderwerping.

Hun onderwerping is beperkt tot volgende stelsels:

- Verzekering ziekte en invaliditeit (sector geneeskundige verzorging en uitkeringen)
- Kinderbijslag (behalve indien het een openbare dienst betreft die zelf de kinderbijslag uitbetaalt)
- Jaarlijkse vakantie
- Arbeidsongevallen
- Beroepsziekten

Hun werkgevers zijn de loonmatigingsbijdrage verschuldigd, de bijdrage voor kinderopvang en de bijdrage voor betaald educatief verlof voor de categorieën waar ze verschuldigd zijn.

Deze buitenlandse bursalen worden aangegeven in het blok 90012 “Werknemerslijn”

met specifiek werknemerskengetal **498** type **0**.

Onthaalouders

Het gaat om de natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die aangesloten zijn bij een dienst waarmee zij niet zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst, dienst die daartoe werd erkend door de bevoegde instelling krachtens ofwel het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 29 maart 1993 houdende algemene reglementering inzake opvangvoorzieningen gesubsidieerd door de "Office de la Naissance et de l'Enfance" (Dienst voor Geboorte en Kinderwelzijn), ofwel het besluit van de Vlaamse Regering van 23 februari 2001 houdende de voorwaarden inzake erkenning en subsidiëring van kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen, ofwel het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 24 juni 1999 betreffende de opvang van jonge kinderen.

De erkende opvangdienst wordt als hun werkgever beschouwd.

Statutairen openbare sector

In overheidsdienst (FOD, leger, instelling van openbaar nut, gemeenschapsonderwijs,...) zijn er in algemene zin twee soorten personeelsleden:

- personen gebonden door een arbeidsovereenkomst;
- statutaire, al dan niet in vast verband benoemde personeelsleden.

De eerste categorie valt onder toepassing van de socialezekerheidswet op basis van hun arbeidsovereenkomst. Op de tweede categorie is de wet uitdrukkelijk toepasselijk gemaakt.

Voor de meeste personen die in overheidsdienst werken, is de toepassing van de socialezekerheidswet beperkt tot een aantal socialezekerheidsregelingen. De reden daarvoor is dat de werkgever zelf zorgt voor de betaling van een aantal sociale voordelen (bv. kinderbijslagen, loondoorbetaling bij ziekte,....).

Bijkomende informatie - Statutairen openbare sector

In DMFA worden de statutairen van de openbare sector aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" met de specifieke werknemerskengetallen :

- **675** type 0: als ze enkel onderworpen zijn aan de ziekteverzekering
- **671** type 0: als ze enkel onderworpen zijn aan de ziekteverzekering en de kinderbijslag.

Uitzendkrachten

Het betreft de personen die een erkend uitzendbureau als uitzendkracht aanwerft om ze bij een derde (de gebruiker) tewerk te stellen. Het uitzendbureau is dan de werkgever.

Nochtans is de gebruiker zelf werkgever:

- indien hij de uitzendkracht verder tewerkstelt nadat het uitzendbureau hem heeft laten weten dat het beslist heeft die werknemer terug te trekken;
- indien hij de uitzendkracht tewerkstelt aan een arbeid die geen toegelaten tijdelijke arbeid is in de zin van de wet van 24 juli 1987, betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers;
- indien de tewerkstelling van uitzendkrachten verboden is voor de beroepscategorie en de bedrijfstak.

Echtgenoten

De graad van bloed- of aanverwantschap tussen de partijen op zich sluit niet uit dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. Dit betekent dat de RSZ voor echtgenoten zal aanvaarden dat de ene partij de andere als werknemer aangeeft, op voorwaarde uiteraard dat uit de feitelijke toestand duidelijk blijkt dat er tussen beide partijen een gezagsverhouding bestaat.

Zeevissers

De aangifte

Voor werknemers van werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zeevisserij, kunnen de aangiften voor DmfA en Dimona, nog uitsluitend gebeuren via het Sociaal Secretariaat van de Kust vzw, Bayauxlaan 12 te 8300 Knokke-Heist.

De regeling gaat in op 1 april 2005 ingevolge de bepalingen van het het koninklijk besluit van 17 februari 2005 houdende erkenning van een organisatie van werkgevers, in uitvoering van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser.

Het begrip vaartdag

Het aantal werkelijke arbeidsdagen van zeevissers verkrijgt men door de arbeidsdagen die in de haven worden doorgebracht op te tellen met de vaartdagen.

Als één vaartdag geldt:

- de aanwezigheid op zee van ten minste 4 uur in de loop van een

kalenderdag
- de zeevaart gedurende een periode van minimaal 4 uur die 2 opeenvolgende kalenderdagen bestrijkt zonder 4 uur te bereiken per kalenderdag
- het uitvaren voor een periode van meer dan 4 uur zonder de 24 uur te overschrijden; bij overschrijding (ook met minder dan 4 uur) wordt de duur van de overschrijding in aanmerking genomen als een nieuwe vaartdag.

De volgende voorbeelden dienen als illustratie bij de definitie van een vaartdag. Zij geven niet noodzakelijk een reële situatie weer. Er wordt telkens vermeld wanneer de zeevisser de haven verlaat en wanneer hij terug binnenloopt.

Voorbeelden

Voorbeeld 1:
Buiten op 6 maart om 10.25 u , binnen op 7 maart 7.00 u : 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Buiten op 7 maart om 9.20 u, binnen op 8 maart om 10.25 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)
Buiten op 8 maart om 11.50 u, binnen op 9 maart om 10.35 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Buiten op 9 maart om 12.35 u, binnen op 10 maart om 3.50 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Totaal: 5 dagen.

Voorbeeld 2:
Buiten op 6 maart om 10.25 u, binnen op 10 maart om 3.50 u: 4 arbeidsdagen (3 x 24 u + 17,25 overschrijding)
Totaal: 4 dagen.

Voorbeeld 3:
Buiten op 6 maart om 10.25 u, binnen op 7 maart 7.00 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Buiten op 7 maart om 9.20 u, binnen op 8 maart om 10.25 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)
Buiten op 8 maart om 11.50 u, binnen op 9 maart om 10.35 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)
Buiten op 9 maart om 12.35 u, binnen op 10 maart om 14.00 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)
Totaal: 6 dagen.

De berekeningsbasis

De socialezekerheidsbijdragen voor de bemanningsleden van vissersvaartuigen en de scheepsleerlingen bedoeld bij de wet van 23 september 1931 betreffende de aanwerving van het personeel der zeevisserij, worden berekend op forfaitaire daglonen (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_4-2013_N.xls). Dat gebeurt ongeacht of ze een vast loon hebben, dan wel geheel of gedeeltelijk betaald worden in functie van de opbrengst van de vangst. De laatste aanpassing als gevolg van een indexoverschrijding, geldt vanaf 1 januari 2013.

Bijkomende informatie - Zeevissers

In DMFA worden de bemanningsleden van vissersvaartuigen en de scheepsleerlingen verbonden met een arbeidsovereenkomst voor zeevisserij en voor wie de bijdragen berekend worden op basis van een forfaitair dagloon, aangegeven in blok 90012 “Werknemerslijn” onder **categorie 019** met de specifieke werknemerskengetallen :

- **011** type 1 voor de bemanningsleden
- **022** type 1 voor de scheepsleerlingen tot het einde van het jaar waarin ze 18 worden

Binnenschippers

In de binnenscheepvaart bestaat een onderscheid tussen de werknemers tewerkgesteld met een gewone arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden en de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor binnenschippers geregeld door de wet van 1 april 1936.

De eersten worden steeds volgens de algemene richtlijnen door hun werkgever bij de RSZ aangegeven.

De anderen, tewerkgesteld met een bijzondere arbeidsovereenkomst, zijn verzekeringsplichtig

- volgens de bijzondere modaliteiten door tussenkomst van de Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen der Ondernemingen voor Binnenscheepvaart, Arenbergstraat 24 te 2000 Antwerpen, op voorwaarde dat hun werkgever gewoonlijk één of meer schepen exploiteert voor rekening van derden
- volgens de algemene modaliteiten, rechtstreeks bij de RSZ, indien hun werkgever voor eigen rekening vaart (bv. pleziervaart).

Landbouwarbeiders

De arbeiders die worden tewerkgesteld bij het aanleggen van hopplanten, het plukken van hop en tabak, en het kuisen en sorteren van teenwilgen, moet u niet bij de RSZ aangeven indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de prestaties bedragen niet meer dan 25 arbeidsdagen per kalenderjaar;
- de arbeider was in hetzelfde kalenderjaar niet aan de wet onderworpen ingevolge een activiteit in dezelfde sectoren;
- de tewerkstelling vindt plaats in een afgebakende periode.

Deze periodes zijn:

- aanleggen en plukken van hop vanaf 1 april tot 1 juni en vanaf 25 augustus

tot 10 oktober, op voorwaarde dat de tewerkstelling in de eerstgenoemde periode niet meer dan 8 arbeidsdagen bedraagt;
- plukken van tabak vanaf 10 juli tot 10 september;
- kuisen en sorteren van teenwilgen vanaf 1 januari tot 28 februari en vanaf 5 november tot 31 december.

Huispersoneel

Dienstboden

Dienstboden verrichten hoofdzakelijk manuele prestaties van huishoudelijke aard (wassen, strijken, kuisen,...) ten behoeve van de huishouding van hun werkgever (natuurlijke persoon) of van zijn gezin. Indien een werknemer gedeeltelijk prestaties verricht voor het huishouden, en gedeeltelijk voor de beroepsactiviteit van dezelfde werkgever, moet op basis van de feitelijke toestand worden uitgemaakt welke prestaties hoofdzakelijk zijn. In dat geval heeft de werknemer voor het geheel van zijn prestaties de hoedanigheid van de hoofdzakelijke activiteit (= arbeider, bediende of dienstbode).

Indien echter de prestaties als dienstbode en de andere prestaties volledig van elkaar gescheiden worden uitgevoerd (d.w.z. elk op vooraf bepaalde en van elkaar onderscheiden tijdstippen en op van elkaar onderscheiden plaatsen), wordt voor de beoordeling of de prestaties als dienstbode bij de RSZ moeten worden aangegeven, alleen rekening gehouden met die prestaties. In dat geval zijn de prestaties in de andere hoedanigheid uiteraard steeds verplicht onderworpen.

Is geen dienstbode :

- de werknemer die in opdracht van een bedrijf de hierboven beschreven werkzaamheden verricht bij privégezinnen ;
- de werknemer die deze prestaties verricht voor een leefgemeenschap waarvan de leden geen feitelijk gezin vormen (bv. een klooster) ;
- de werknemer die instaat voor het onderhoud van de gemeenschappelijke delen van een appartementsgebouw.

~~Dienstboden worden niet bij de RSZ aangegeven indien :~~

- ~~de dienstbode nooit vier uur of meer per dag bij de werkgever werkt.~~
- ~~de dienstbode dagprestaties van vier uur of meer verricht, maar de som per week van deze dagprestaties van vier uur of meer in totaal geen vierentwintig uur bedraagt, eventueel bij meerdere werkgevers samen.~~

Vanaf 1 oktober 2014 moet u dienstboden steeds aangeven, ongeacht het aantal gepresteerde uren.

Ander huispersoneel

Aan het begrip "ander huispersoneel dan dienstboden" beantwoorden de volgende twee categorieën van werknemers :

- zij die voor het huishouden prestaties van intellectuele aard verrichten (zoals babysitting, gezelschap houden van oudere personen en boodschappen helpen doen of minder mobiele personen begeleiden) ;
- zij die voor het huishouden manuele prestaties verrichten die niet van huishoudelijke aard zijn (zoals klusjes uitvoeren, de tuin onderhouden).

Enkel voor de prestaties van intellectuele aard is er geen aangifte vereist voor de weken waarin de duur van deze prestaties niet meer dan acht uur bedraagt. Indien deze prestaties bij meerdere werkgevers plaatsvinden, houdt men rekening met hun globale duur.

Vanaf 1 oktober 2014 moet u manuele prestaties onder arbeidsovereenkomst steeds aangeven, ongeacht het aantal gepresteerde uren.

Bijkomende informatie - Aangifte van dienstboden

In DMFA is een specifiek werknemerskengetal voorzien voor de aangifte van dienstboden.
Het betreft de code **045** te vermelden in het blok 90012 “werknemerslijn”.

De werkgevers die dienstboden moeten aangeven, worden geïdentificeerd met **categorie 037** of **437**.

Vanaf 2011 vallen **alle** werknemers die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden onder het paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (**PC 323**) ingevolge de uitbreiding van het toepassingsgebied van dit comité.
Het is niet meer nodig dat hun werkgevers uitsluitend of hoofdzakelijk dienstboden tewerkstellen.

Vanaf 4/2014, werden de bijdragevoeten voor dienstboden verhoogd omdat dienstboden voortaan onderworpen zijn aan alle stelsels van sociale zekerheid en in de privésector (categorie 037) zijn ze de loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

Bijkomende informatie - Aangifte van ander huispersoneel dan dienstboden

Tot 4/2010

Tot 31/12/2010 werd ander huispersoneel dan dienstboden in de DmfA aangegeven met de gewone werknemerskengetallen **015, 027, 487** of **495** in blok 90012 “werknemerslijn” en de werkgevers die dit personeel moesten aangeven, werden geïdentificeerd onder **categorie 039**.

De werkgevers konden in voorkomend geval een specifieke vermindering voor huispersoneel genieten (verminderingscode 1131) en waren de basisbijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen niet verschuldigd.

Vanaf 1/2011

Ten gevolge van de creatie van een nieuw paritair comité nr. 337 voor de non-profitsector werden deze werknemers van de paritaire comités 100 of 200 overgebracht naar dit nieuw paritair comité 337, met uitzondering van de handarbeiders die een activiteit uitoefenen die valt onder het paritair comité voor de landbouw (PC 144), het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145) of het paritair comité voor het bosbouwbedrijf (PC 146).

In de paritaire comités 144 en 145 zijn er bijdragen voorzien voor het Fonds voor bestaanszekerheid en het huispersoneel is deze bijdragen verschuldigd.

Vanaf de DMFA voor 1/2011 werden voor de aangifte van ander huispersoneel dan dienstboden specifieke werknemerskengetallen gecreëerd, te gebruiken in het blok 90012 “werknemerslijn”.

Het betreft

- code **043** voor handarbeiders-huispersoneel vanaf het jaar waarin ze 19 worden
- en code **044** voor handarbeiders-huispersoneel tot 31 december van het jaar waarin ze 18 worden.

Deze werknemerskengetallen werden ingevoerd onder de **werkgeverscategorieën**

- **193** (voor verzorging van paarden, onderhoud van stallen,…),
- **094** (onderhoud van parken en tuinen,…) en
- **039** (voor andere activiteiten met inbegrip van bosbeheer)
- **099 - 299** (voor de Fondsen van de PC van deze activiteiten)

Het bediendenpersoneel moet nog altijd aangegeven worden onder de codes **495** of **487** onder **categorie 039**.

Het huispersoneel dat aangegeven is onder werknemerskengetallen 043, 044, 487 of 495 kan in voorkomend geval nog altijd de doelgroepvermindering voor huispersoneel genieten (verminderingscode 4200) en is de basisbijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen niet verschuldigd.

Het is mogelijk om met terugwerkende kracht vanaf 3/2010 het huispersoneel, dat werd aangegeven met kengetallen 015 en 027, over te boeken naar de categoriën 193 of 094 met de nieuwe werknemerskengetallen.

Samengevat:

PC	Werkgeverscategorie	Werknemer	Werknemerskengetal	Bijdragetype
PC 337	039 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1
		Huispersoneel-bedienden vanaf het jaar waarin ze 19 worden	495	0
		Huispersoneel-bedienden tot en met het jaar waarin ze 18 worden	487	0
PC 144	193 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1
PC 145	094 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1

Persoonlijke assistenten

Vanaf 1 januari 2005 voorziet de socialezekerheidswetgeving expliciet dat personen die arbeid verrichten in het kader van het persoonlijke-assistentiebudget in een situatie waar van een arbeidsovereenkomst geen sprake kan zijn, onder bepaalde voorwaarden onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel voor loontrekkenden vallen.

Het gaat meer bepaald om de personen die in het kader van een persoonlijke-assistentiebudget toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, arbeid verrichten als persoonlijke assistent voor een familielid tot de tweede graad of voor een persoon die deel uitmaakt van het gezin. De houder van het persoonlijke-assistentiebudget neemt de functie van werkgever op zich. Dit is ofwel de persoon met een handicap of zijn wettelijke vertegenwoordiger aan wie het Vlaams Agentschap het budget heeft toegekend.

Vrijwilligers

De "vrijwilligers" bedoeld door de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers en de organisaties die op hen een beroep doen, zijn niet verzekeringsplichtig bij de RSZ. Wordt als vrijwilligerswerk beschouwd, de activiteit

- die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- die wordt verricht ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privéverband van degene die de activiteit verricht;
- die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

Onder ‘organisatie’ wordt verstaan elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk. Als ‘feitelijke vereniging’ komt enkel de vereniging in aanmerking van twee of meer personen die in onderling overleg een activiteit organiseren met het oog op de verwezenlijking van een onbaatzuchtige doelstelling, met uitsluiting van enige winstverdeling onder haar leden en bestuurders.

Het onbezoldigd karakter van het vrijwilligerswerk belet niet dat de kosten die de vrijwilliger voor de organisatie maakt, door de organisatie worden vergoed. De realiteit en de omvang van die 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; de bedragen volgen de evolutie van het indexcijfer, wat voor 2013 en voor 2014 respectievelijk 32,71 EUR/dag en 1.308,38 EUR/jaar geeft. Indien één van deze forfaitaire bedragen in de loop van een kalenderjaar wordt overschreden, dan gelden de algemene onderwerpingsregels voor al de prestaties tijdens dat kalenderjaar.

Een vrijwilliger mag de forfaitaire bedragen niet cumuleren met een reële

kostenvergoeding. Dit is een vergoeding die volledig wordt betaald om bewezen kosten te dekken. De forfaitaire bedragen mogen wel gecombineerd worden met een reële verplaatsingsvergoeding.

Als de vrijwilliger zich verplaatst met zijn eigen voertuig (auto, motorfiets of bromfiets) kan een organisatie de forfaitaire kilometervergoeding betalen zoals die geldt voor de federale ambtenaren. Als hij zich verplaatst met zijn eigen fiets mag een organisatie de fietsvergoeding voor de ambtenaren toepassen. Voor de bedragen van deze vergoedingen, zie de onkostentabel.

De totale verplaatsingsvergoeding voor gebruik van het openbaar vervoer, de eigen fiets of het eigen voertuig mag per jaar per vrijwilliger een bedrag gelijk aan 2000 keer de kilometervergoeding voor gebruik van het eigen voertuig niet overschrijden.

KB 499 Kansarme jongeren

Het koninklijk besluit nr. 499 voorziet een onderwerping aan alle regelingen voor kansarme jongeren in bepaalde VZW's. Het voorziet echter ook dat zij niet moeten worden aangegeven bij beperkte verloning.

Het gaat om **VZW's** die:

- de verplichting op zich nemen de hieronder bedoelde jongeren tewerk te stellen;
- tot doel hebben de toegang tot de tewerkstelling van de jongeren te bevorderen om hun de vereiste bekwaamheid te geven om een beroepsactiviteit uit te oefenen of een herscholing te kunnen aanvatten en hen daartoe te begeleiden met voldoende gekwalificeerd of ervaren personeel;
- daartoe erkend zijn door de bevoegde overheid;
- zich ertoe verbinden de bewijzen voor te leggen die nodig zijn voor het toezicht op de naleving van het besluit.

Het gaat om **jongeren** die zich buiten het arbeidscircuit bevinden, geen sociale uitkeringen genieten en uitgesloten zijn van normale tewerkstellingskansen. Op het ogenblik van de aanwerving:

- moeten deze jongeren ouder zijn dan 18 jaar en jonger dan 30 jaar;
- mogen deze jongeren geen aanspraak kunnen maken op werkloosheids- of wachtuitkeringen;
- mogen deze jongeren niet in aanmerking komen voor een beroepsopleiding in het kader van de wetgeving op arbeidsvoorziening en werkloosheid.

Zij worden onttrokken aan de wet van 27 juni 1969 in zoverre hun maandinkomsten niet ten minste 1/3de bereiken van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI), vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, van toepassing tijdens de laatste maand van het kalenderjaar dat de berekening van de bijdragen voorafgaat (500,61 EUR voor 2013 en voor 2014). Voor deze jongeren moet men wel een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

Het loonbegrip

Omschrijving

Het begrip loon is een belangrijk begrip in de sociale zekerheid, omdat het brutoloon van de werknemer de basis is waarop de bijdragen worden berekend. Het begrip loon is bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en werd bij koninklijk besluit herhaaldelijk verruimd en beperkt. De meeste van deze verruimingen en beperkingen zijn opgenomen in artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

Algemene omschrijving

Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar:

- dat de werkgever aan zijn werknemer toekent als tegenprestatie van arbeid verricht krachtens de arbeidsovereenkomst, alsook datgene
- waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks (bij fooien of bedieningsgeld bezoldigden, betaling door fondsen voor bestaanszekerheid).

Het begrip "ten laste van de werkgever" betekent zowel rechtstreeks ten laste, d.w.z. situaties waarbij de werkgever het voordeel rechtstreeks aan de werknemer geeft, als onrechtstreeks ten laste. Dat laatste viseert zowel de situaties waarbij een voordeel door een derde aan de werknemer uitgekeerd wordt en waarbij die derde de financiële kost van het voordeel doorrekent aan de eigenlijke werkgever (vb. de eindejaarspremie wordt door een fonds voor bestaanszekerheid uitbetaald), als de situaties waarbij de werkgever, zonder dat hij de financiële kost van het voordeel draagt, toch het aanspreekpunt is waarnaar de werknemer zich moet richten als hij het voordeel niet krijgt (vb. een Belgische vennootschap ontvangt een geldsom van haar in het buitenland gevestigde moedermaatschappij, om deze onder haar werknemers te verdelen).

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

- de voordelen aan de werknemer verschuldigd als tegenprestatie voor de verrichte arbeid in het kader van de arbeidsovereenkomst;
- de voordelen aan de werknemer verschuldigd krachtens:
    - de wet;
    - een geschreven of mondelinge individuele overeenkomst;
    - een reglement of een overeenkomst gesloten in de onderneming;
    - een collectieve overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of subcomité of in elk ander paritair orgaan (al dan niet bij koninklijk besluit verbindend verklaard);
    - het gebruik;
    - een eenzijdige verbintenis;
    - een statuut (wat de werknemers van de openbare sector betreft).

Concreet betekent dit dat de socialezekerheidsbijdragen niet alleen verschuldigd zijn op het eigenlijke brutoloon, maar ook op tal van andere voordelen. Hieronder vindt u

een opsomming van een aantal voordelen waarop bijdragen worden berekend. Het is duidelijk dat het een indicatieve en geen exhaustieve lijst betreft.

Opsomming van een aantal voordelen die loon zijn:

- de eigenlijke lonen en wedden;
- het overloon (voor de overuren);
- het bedrag dat overeenstemt met de voordelen in natura;
- de commissielonen;
- de fooien of het bedieningsgeld voorzien bij de dienstbetrekking of opgelegd door het gebruik. De fooien en het bedieningsgeld worden soms nochtans vervangen door wettelijke forfaitaire bedragen;
- de voordelen waarvan de toekenning niet voortvloeit uit een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut, maar die worden toegekend als tegenprestatie voor de geleverde arbeid, zonder dat moet worden gezocht naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van die voordelen;
- de gratificaties, premies, vergoedingen van elke aard, aandelen in de winst en alle andere voordelen, toegekend als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst, een reglement, een gebruik, een eenzijdige verbintenis of een statuut;
- het loon voor de wettelijke feestdagen en voor de vervangingsdagen van wettelijke feestdagen die vallen op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt;
- het gewaarborgde dag-, week- of maandloon, verschuldigd ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede ingevolge de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeevissers, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een ongeval of een ziekte;
- het loon verschuldigd aan de werklieden ingevolge de wet, wanneer de werkgever de uitvoering van de overeenkomst volledig heeft geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, zonder zich te houden aan de wettelijke bepalingen in verband met de formaliteiten voor de bekendmaking of aan de bepalingen die de termijn van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperken;
- het loon voor de afwezigheidsdagen, waarop de opgezegde werknemer wettelijk recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken;
- het loon dat de werkgevers of een derde te hunnen laste rechtstreeks betalen voor de dagen bijkomend aan de wettelijke vakantie;
- het loon betaald als aanvulling bij het dubbel vakantiegeld;
- het loon verschuldigd voor de dagen van klein verlet (familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten);
- het loon verschuldigd voor de dagen politiek verlof (wet van 19 juli 1976);
- het loon verschuldigd voor de dagen van betaald educatief verlof waarop de werknemer recht heeft krachtens de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten;
- de bedragen die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn toekent aan de werknemers in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of

de financiële maatschappelijke hulp;
- de inschakelingsvergoeding uitgekeerd aan sommige werknemers die ontslagen zijn door herstructurering.

Specifieke gevallen

Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De voordelen die de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toekent aan de werknemer (bijvoorbeeld bij pensionering, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, enz.), vinden hun grond in de dienstbetrekking en beantwoorden dan ook aan het loonbegrip. De bedragen die aan de werknemer worden toegekend wanneer de dienstbetrekking wordt beëindigd zonder dat de werkgever daarbij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen naleeft, beantwoorden in beginsel niet aan het loonbegrip.

De volgende vergoedingen zijn loon:

- vergoedingen die door de werkgevers verschuldigd zijn wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, hetzij zonder opzegging, hetzij met een onvoldoende opzegging;
- vergoedingen die door de werkgevers verschuldigd zijn wegens de vroegtijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor de verbreking van de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk vóór de beëindiging van het werk;
- vergoedingen betaald door de werkgever aan de werknemer, wanneer in gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst;
- vergoedingen in geval van éénzijdig ontslag van personeelsafgevaardigden (beschermingsvergoeding bedoeld bij art. 16-18 van de wet van 19 maart 1991);
- vergoedingen in geval van éénzijdig ontslag van syndicaal afgevaardigden beschermingsvergoeding bedoeld bij art. 20 van de CAO nr. 5 van 24 mei 1971);
- uitwinningsvergoeding van een handelsvertegenwoordiger;
- niet-concurrentievergoedingen en afwervingsvergoedingen zowel deze betaald op basis van een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, als deze betaald op basis van een overeenkomst gesloten binnen een termijn van 12 maanden na het einde van de arbe idsovereenko mst;

De volgende vergoedingen zijn uitgesloten uit het loonbegrip (niet-exhaustief overzicht):

- sluitingsvergoedingen of vergoedingen ten gevolge van de stopzetting van de activiteiten van de natuurlijke persoon of van de vereniging die hen tewerkstelt, ten belope van een bedrag toegekend aan de werknemer per jaar anciënniteit in de onderneming en het totale bedrag zoals voorzien in artikel 23 van de wet van 26 juni 2002;
- vergoedingen in geval van collectief ontslag volgens de CAO nr. 10 van 18 mei 1973 voor alle werknemers die beoogd worden door deze overeenkomst;
- vergoedingen voor willekeurig ontslag van een arbeider;
- morele schadevergoedingen opgelegd door een vonnis of een arrest (bijvoorbeeld, in geval van willekeurig ontslag van een bediende, de vergoeding die uitsluitend tot doel heeft de werkelijke morele schade te herstellen die de werknemer onderging door het misbruik van macht dat zijn werkgever beging bij het uitoefenen van zijn ontslagrecht);
- vergoedingen beoogd door de CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de **motivatie van ontslag:** de vergoedingen beoogd door artikel 9 van de CAO (in geval van onredelijk ontslag) zijn uitgesloten **indien ze vastgelegd zijn door een gerechtelijke beslissing of door een door de rechter goedgekeurde dading**; de boete voorzien in artikel 7 van de CAO (voor het niet meedelen van de werkelijke reden van het ontslag) is steeds uitgesloten;
- aanvullende vergoedingen die wettelijk voorzien zijn bij een verbrekingsvergoeding voor bepaalde categorieën van beschermde werknemers, bij wijze van voorbeeld:
    - zwangere werkneemsters (art. 40 van de wet van 16 maart 1971);
    - werkneemsters die borstvoeding geven (art. 11 van de CAO nr. 80 van 27 november 2001);
    - vaderschapsverlof (art. 5 van het KB van 17 oktober 1994);
    - adoptieverlof (art. 30ter van de wet van 3 juli 1978);
    - loopbaanonderbreking, tijdskrediet, arbeidsduurvermindering (art. 20 en 2 2, §4 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001);
    - betaald educatief verlof (art. 118 van de wet van 22 januari 1985);
    - politiek verlof (art. 5, §2 van de wet van 19 juli 1976);
    - gelijkheid van behandeling en/of van verloning (art. 7 van de CAO nr. 25 van 15 oktober 1975);
    - geweld en psychologische of seksuele intimidatie (art. 32tredecies van de wet van 11 juni 2002);
    - discriminatoire behandeling (wet van 10 mei 2007);
    - invoering van nieuwe technologieën (art. 6, §2 van de CAO nr. 39 van 13 december 1983);
    - werknemers beschermd in het kader van artikel 12quater van de wet van 8 april 1965 tot vaststelling van het arbeidsreglementen;
    - preventieadviseurs (art. 10 van de wet van 20 december 2002);
    - enz..
- vergoedingen toegekend door de erfgenamen van de overleden werkgever cf. artikel 33 van de wet van 3 juli 1978.

De vergoedingen die als loon worden beschouwd, worden in de DmfA aangegeven met looncode 3 en voor de corresponderende periode met prestatiecode 1. Voor meer details, zie de tewerkstellingslijn.

Toepassing in de tijd

De wijziging van de wettelijke bepaling met betrekking tot de kwalificatie van de vergoedingen toegekend naar aanleiding van het einde van de arbeidsovereenkomst is in werking getreden op 1 oktober 2013. Deze wijziging die enkel de uitwinningsvergoeding en het niet-conc urrentiebeding/ afwervingsvergoeding betreft,wordt toegepast op de vergoedingen van de werknemers ontslagen na 30 september 2013 als op de vergoedingen waarvoor het recht definitief werd erkend door een rechterlijke beslissing of door een dading na 30 september 2013.

Vakantiegeld

We vestigen de aandacht van de werkgevers op het feit dat voor het enkel vertrekvakantiegeld betaald vóór 1 januari 2007, de regeling die van kracht was in 2006 blijft gelden: de bijdragen zijn verschuldigd op het bedrag van het enkel vakantiegeld zonder het bedrag enkel vertrekvakantiegeld in mindering te brengen.
Inlichtingen m.b.t. het vakantiegeld dat verschuldigd is aan een bediende kan u verkrijgen bij één van de regionale bureaus van de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid. (http://socialsecurity.fgov.be/).

Enkel vakantiegeld

Enkel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de wettelijke vakantiedagen. Dit gedeelte van het vakantiegeld beantwoordt aan het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Voor de handarbeiders worden de bijdragen op het enkel vakantiegeld forfaitair en indirect berekend door bij de aangifte aan de RSZ, alle lonen van deze werknemers te verhogen met 8%.

Het specifieke geval van een bediende die gedurende het vakantiedienstjaar prestaties als arbeider leverde

De werkgever mag voor zijn bediende die tijdens het vakantiedienstjaar prestaties als arbeider heeft geleverd, het deel van de vakantiecheque waarop reeds een inhouding voor de RSZ gebeurde, in mindering brengen van het bruto enkel vakantiegeld dat hij moet aangeven. Het brutovakantiegeld van arbeiders is immers een percentage van de som van enerzijds het werkelijke loon aan 108% (waarop reeds RSZ-bijdragen zijn geïnd) en anderzijds het fictieve loon aan 100% voor de gelijkgestelde dagen (waarop dus geen RSZ-bijdragen zijn geïnd).

Het bedrag dat in mindering mag worden gebracht komt overeen met 8/108ste van

het bedrag waarop tijdens het vakantiedienstjaar de RSZ-bijdragen berekend zijn en dat terug te vinden valt op het uittreksel bij de vakantiecheque dat de werknemer van de RJV ontvangt. Indien de werknemer niet in het bezit is van dit uittreksel, kan de werkgever een vakantieattest vragen bij de RJV.

Wanneer de werknemer in de loop van het vakantiejaar bij meerdere werkgevers werkt, moet ieder van hen pro rata van het aantal bij hem opgenomen vakantiedagen, het brutoloon waarop hij de bijdragen berekent verminderen in zoverre de werknemer als bediende aangenomen is.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft het hele vakantiedienstjaar 2000 als arbeider gewerkt bij werkgever A. Op zijn vakantiecheque staan 240 prestatiedagen met een werkelijk loon aan 108 % ten bedrage van 15.500,00 EUR en 10 gelijkgestelde dagen met een fictief loon aan 100 % van 500,00 EUR. Zijn totale bezoldiging in 2000 bedraagt 16.000,00 EUR, het brutovakantiegeld 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %). Hij komt in dienst bij werkgever B in de hoedanigheid van bediende en neemt 5 dagen vakantie op; vervolgens gaat hij werken bij werkgever C en neemt daar zijn 15 resterende dagen op. Werkgever B mag 5/20ste van 8/108ste van het bedrag waarop werkgever A in 2000 bijdragen betaalde in mindering brengen van het brutoloon waarop hij (B) bijdragen moet berekenen, m.a.w. {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} of 287,04 EUR. Werkgever C mag 15/20ste van 8/108ste van het bedrag in mindering brengen als de werknemer daar werkt als bediende, m.a.w. {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} of 861,11 EUR. Als de werknemer echter werkt in de hoedanigheid van arbeider mag hij (C) niets in mindering brengen.

Enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden (met uitzondering van het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden met een contract voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid – zie hieronder)

De werkgever is enkel vertrekvakantiegeld verschuldigd aan bedienden die zich in één van de onderstaande situaties bevinden. De berekening en het moment van uitbetaling verschillen volgens de situatie.
Een werkgever is vertrekvakantiegeld verschuldigd:

- Op het moment dat:
  - Een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst (ontslag, pensioen).
  - De bediende kiest voor volledige loopbaanonderbreking of volledig tijdskrediet.
  - De bediende onder de wapens wordt geroepen.

  Het enkel vertrekvakantiegeld is gelijk aan 7,67% van het brutoloon van lopende jaar (vakantiejaar) en eventueel nog van het vorige jaar (vakantiedienstjaar).

- In december van het jaar waarin:
  - een bediende zijn arbeidsprestaties bij eenzelfde werkgever vermindert (voltijds versus deeltijds, halftijds tijdskrediet, enz.).

De werkgever betaalt het enkel vakantiegeld dat eventueel nog verschuldigd is op basis van het brutoloon van het vorige jaar en gelijk is aan 7,67% van dat brutoloon. Enkel vertrekvakantiegeld op basis van het brutoloon van het lopende jaar is niet verschuldigd.

~~Aan bedienden die zich in één van onderstaande situaties bevinden, betaalt de werkgever enkel vakantiegeld in de vorm van een percentage (7,67% van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar):~~

1. ~~er wordt een einde gemaakt aan de arbeidsovereenkomst (ontslag, pensioen),~~
2. ~~de bediende kiest voor: volledige loopbaanonderbreking of volledig tijdskrediet,~~
3. ~~de bediende wordt onder de wapens geroepen,~~
4. ~~de bediende vermindert zijn arbeidsprestaties bij eenzelfde werkgever (voltijds versus deeltijds, halftijds tijdskrediet, enz.). In dit geval gebeurt de uitbetaling van het vakantiegeld in december van het jaar waarin de vermindering van arbeidsprestaties heeft plaatsgevonden.~~

Het enkel vertrekvakantiegeld is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het ogenblik dat het wordt uitbetaald. De prestaties die overeenstemmen met het enkel vertrekvakantiegeld moeten in de DmfA niet worden aangegeven. Het enkel vertrekvakantiegeld wordt aangegeven met bezoldigingscode 7.

Wanneer de bediende die enkel vertrekvakantiegeld heeft ontvangen, zijn vakantie opneemt bij een werkgever geldt het volgende:

De werkgever mag het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het bedrag waarop hij socialezekerheidsbijdragen berekent (de aftrek mag nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt). De werkgever vermeldt de vakantiedagen op de DmfA met prestatiecode 1 en het enkel vertrekvakantiegeld geeft hij aan onder looncode 12 (in voorkomend geval uiteraard beperkt tot het vakantiegeld verschuldigd voor de vakantiedagen die de bediende opneemt). Als de werkgever zelf nog enkel vakantiegeld moet betalen, geeft hij dat aan met looncode 1.
Het totaal van de bedragen aangegeven met de looncodes 1 en 12 is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt.

We illustreren de onderrichtingen aan de hand van voorbeelden waaruit blijkt dat het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld éénmalig moet worden verrekend wanneer de bediende zijn hoofdvakantie opneemt. In twee situaties wordt deze regel genuanceerd toegepast:

1. Een bediende verlaat de onderneming nadat het vertrekvakantiegeld volledig werd verrekend maar hij heeft nog enkele vakantiedagen te goed. De werkgever zal de verrekening moeten verbeteren op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst wordt verbroken met een wijziging van de aangifte van het kwartaal waarin de bediende zijn hoofdvakantie heeft opgenomen.
2. In de tweede situatie gaat een bediende uit dienst bij de werkgever vóórdat hij zijn hoofdvakantie heeft opgenomen, hij heeft wel reeds een paar vakantiedagen genomen. Bij de uitdiensttreding moet de werkgever het

vertrekvakantiegeld, betaald door de vorige werkgever, nog verrekenen voor die vakantiedagen door de aangifte te wijzigen van het kwartaal waarin die dagen vielen.

Voorbeeld - vertrekvakantiegeld uitbetaald aan bedienden

Een bediende wordt ontslagen. Zijn laatste werkdag is 28 februari 2007. Hij heeft in 2007 nog geen vakantiedagen opgenomen. De bediende werkte bij de werkgever van (voor) januari 2006 tot en met februari 2007. Voor de 12 gewerkte maanden in 2006 verdiende hij 35.100,00 EUR (eindejaarspremie inbegrepen). Voor de maanden januari en februari 2007 ontving hij 5.400,00 EUR loon en twee twaalfden van de eindejaarspremie, namelijk 450,00 EUR.

1. Bedragen en Code voor DmfA

De werkgever berekent het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld voor de vakantiejaren 2007 en 2008 bij de uitdiensttreding op 28 februari 2007.

Voor het vakantiejaar 2007 is de berekening gebaseerd op de brutolonen van het vakantiedienstjaar 2006. Het enkel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67 % van 35.100,00).
Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt 2.692,17 EUR (7,67 % van 35.100,00) waar van 2;386,80 EUR (6,80 % van 35.100,00 EUR) wel onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage en 305,37 EUR (0,87 % van 35.100,00) niet onderworpen is.

Voor het vakantiejaar 2008, gebaseerd op het vakantiedienstjaar 2007, bedraagt het enkel vertrekvakantiegeld 448,70 EUR (7,67 % van 5;850,00). Het dubbel vertrekvakantiegeld bedraagt eveneens 448,70 EUR (7,67 % van 5;850,00) waarvan 397,80 EUR (6,80 % van 5;850,00) wel en 50,90 EUR (0,87 % van 5;850,00) niet onderworpen is aan de bijzondere werknemersbijdrage.
Voor februari 2007 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 3.140,87 EUR aan als enkel vertrekvakantiegeld met looncode 7 en zonder prestaties. Het bedrag van het dubbel vakantiegeld waarop de bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd is, neemt de werkgever op in het totaal bedrag aan dubbel vakantiegeld dat hij voor de ganse onderneming in de aangifte vermeldt.

2. Verminderingen

Voor de berekening van de werkbonus, de structurele vermindering en de doelgroepvermindering wordt het enkel vertrekvakantiegeld als neutraal beschouwd daar het geen deel uitmaakt van de refertelonen. Op het bedrag van 3.140,87 EUR genieten werkgever noch werknemer één van de vermelde bijdrageverminderingen.

Voorbeeld - verrekening van het vertrekvakantiegeld bij de volgende werkgever

Vanaf 1 januari 2007 moet de nieuwe werkgever er bij zijn DmfA-aangifte rekening mee houden dat reeds socialezekerheidsbijdragen werden betaald op het vertrekvakantiegeld. Hij mag het vertrekvakantiegeld, dat in de loop van 2007 door

de vorige werkgever werd betaald,, in mindering brengen van het vakantiegeld dat hij verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt.

Eerste hypothese: lager loon bij de volgende werkgever

1. Bedragen en codes voor DmfA

De werknemer uit ons voorbeeld kan vanaf 1 april 2007 opnieuw aan de slag als bediende, zijn brutomaandloon bedraagt 1.800,00 EUR. In juni 2007 neemt hij zijn hoofdvakantie. Hij werkt tijdens deze maand 7 dagen en neemt 14 dagen vakantie. De nieuwe werkgever mag niet het volledige vakantiegeld afhouden dat de vorige werkgever heeft uitbetaald omdat het nieuwe loon van de bediende lager is. Hij mag slechts 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67 %) enkel vakantiegeld aftrekken. Op de DmfA aangifte geeft de werkgever voor juni 2007, 1.656,72 EUR aan met looncode 12 en 143,28 EUR met looncode 1. De 21 arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

De nieuwe werkgever moet in dit voorbeeld geen dubbel vakantiegeld betalen gezien het gelimiteerde dubbel vakantiegeld (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) overeenkomt met het dubbel vakantiegeld dat verschuldigd zou zijn als de bediende tijdens het ganse vakantiedienstjaar 2006 bij deze werkgever zou hebbe n gewerkt (1.800,00 EUR x 92%).

2. Verminderingen

a) WERKBONUS

Voor de berekening van de werkbonus houdt de werkgever op het moment van opname van de vakantiedagen rekening met de bedragen onder de looncodes 1 (143,28 EUR) en 12 (1.656,72 EUR) om het refertemaandloon en het verminderingsbedrag te berekenen.

Het refertemaandloon (S) is 1.800,00 EUR.

Het basisbedrag van de vermindering (R) en het verminderingsbedrag (P) zijn gelijk aan 49,90 EUR, nl. 143,00 – [0,1804 x (1.800,00 – 1.283,91)]. De werknemersbijdrage van 18,73 EUR (=13,07% van 143,28 EUR) volstaat niet om de werkbonus volledig in rekening te brengen. Daar het kwartaal ten einde is, kan de werkgever het tegoed aan werkbonus nl. 31,17 EUR (49,90 EUR - 18,73 EUR) niet meer verrekenen.

b) STRUCTURELE VERMINDERING EN DOELGROEPVERMINDERING

De bedragen met de looncodes 1 en 12 maken deel uit van het refertekwartaalloon.

Tweede hypothese: hoger loon bij de volgende werkgever

1. Bedragen en Codes voor DmfA

De werknemer uit ons voorbeeld vindt een nieuwe job als bediende vanaf 1 april 2007. In mei 2007 neemt hij, naast 6 gewerkte dagen, 15 dagen vakantie. Zijn brutomaandloon bedraagt 4.000,00 EUR. Bij de opname van de hoofdvakantie maakt de nieuwe werkgever de volledige verrekening van het enkel vertrekvakantiegeld voor het vakantiejaar 2007 en trekt 2.692,17 EUR af. Voor de maand mei 2007 geeft de werkgever op de DmfA aangifte 2.692,17 EUR aan met looncode 12 en 1.307,83 EUR met looncode 1. De overeenstemmende arbeids- en vakantiedagen geeft hij aan met prestatiecode 1.

De bediende ontvangt een dubbel vakantiegeld van 987,83 EUR namelijk 3;680,00 (92% van 4;000,00 EUR) min het dubbel vertrekvakantiegeld van 2.692,17 EUR. De werkgever is aan de RSZ een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd van 132,43 EUR [13,07 % van 3.400,00 EUR (85% van 4.000,00 EUR) min 13,07 % van 2;386,80 EUR (betaald door de vorige werkgever)].

2. Verminderingen

WERKBONUS - STRUCTURELE VERMINDERING - DOELGROEPVERMINDERING

De werkgever houdt op het moment van opname van de vakantiedagen rekening met de bedragen onder de looncodes 1 en 12 om de refertelonen te berekenen. We merken op dat de bediende geen recht heeft op de werkbonus daar het refertemaandloon groter is dan 2.076,63 EUR.

Voorbeeld - vertrekvakantiegeld voor een uitzendkracht die gewone bediende wordt

Aan een bediende die van 3 oktober 2006 t.e.m. 2 januari 2007 als uitzendkracht aan de slag was, betaalt het uitzendkantoor enkel vertrekvakantiegeld bij de uitdiensttreding. Dit enkel vertrekvakantiegeld is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het moment dat het wordt uitbetaald. Het wordt wel aangegeven op de DmfA-aangifte met looncode 11.

Als de werknemer vanaf 3 januari 2007 wordt aangeworven als "gewone" bedien de en in de loop van maart 2007 5 vakantiedagen opneemt, vermeldt de nieuwe werkgever op de DmfA-aangifte:

-met looncode 12: het bedrag dat het uitzendkantoor als enkel vertrekvakantiegeld heeft uitbetaald en dat de huidige werkgever mag aftrekken van het uit te betalen bedrag aan enkel vakantiegeld. Hij betaalt hierop geen socialezekerheidsbijdragen.

-met looncode 1: het bedrag dat de nieuwe werkgever zelf effectief nog als loon en enkel vakantiegeld betaalt (er zijn wél socialezekerheidsbijdragen verschuldigd).

Het totaal van de arbeids- en vakantiedagen wordt aangegeven onder prestatiecode 1.

Enkel vertrekvakantiegeld betaald aan uitzendkrachten en tijdelijke werknemers

Het betreft het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald aan tijdelijke werknemers (op de DmfA vermeld met code “T”) en uitzendkrachten in de zin van de wet van 24 juli 1987. Het enkel vertrekvakantiegeld is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen op het ogenblik dat het door de werkgever wordt uitbetaald. Er worden geen prestaties aangegeven. Niettemin moet het enkel vertrekvakantiegeld op de DmfA worden aangegeven met bezoldigingscode 11.

Wanneer de bediende die enkel vertrekvakantiegeld heeft ontvangen, zijn vakantiedagen opneemt bij een werkgever, onderscheiden we twee situaties:

1. **de bediende wordt aangeworven in een andere hoedanigheid dan uitzendkracht of tijdelijke kracht**
   De werkgever mag het enkel vertrekvakantiegeld in mindering brengen van het bedrag waarop hij socialezekerheidsbijdragen berekent (de aftrek mag nooit groter zijn dan het bedrag aan vakantiegeld voor de verlofdagen die de bediende opneemt). De werkgever vermeldt de vakantiedagen op de DmfA met prestatiecode 1 en het enkel vertrekvakantiegeld geeft hij aan onder looncode 12 (in voorkomend geval uiteraard beperkt tot het vakantiegeld verschuldigd voor de vakantiedagen opgenomen door de bediende). Als de werkgever zelf nog enkel vakantiegeld moet betalen, wordt dit aangegeven met looncode 1.
   Het totaal van de bedragen aangegeven met de looncodes 1 en 12 is dus gelijk aan het vakantiegeld dat de werkgever verschuldigd zou zijn indien de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt. Zie ook het voorbeeld.
2. **de bediende wordt aangeworven als uitzendkracht of tijdelijke kracht**
   De werkgever geeft alle tijdens het kwartaal opgenomen vakantiedagen aan onder prestatiecode 1. Hij berekent het bedrag van het enkel vakantiegeld alsof de bediende gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem zou hebben gewerkt. De werkgever berekent de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen op het VOLLEDIGE BEDRAG dat hij aangeeft met bezoldigingscode 1.

Dubbel vakantiegeld

Dubbel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld waarop de werknemer recht heeft krachtens de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders en dat niet overeenstemt met het gewone loon voor de vakantiedagen. Op dit gedeelte worden geen socialezekerheidsbijdragen berekend. Wel is hierop een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd.

Aanvullingen bij het wettelijk enkel en dubbel vakantiegeld

Als een werkgever extra aanvullingen toekent bij het wettelijk enkel en dubbel vakantiegeld, zijn hierop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Worden nochtans uit de berekening van bijdragen uitgesloten, de aanvullingen bij het wettelijk dubbel vakantiegeld toegekend op grond van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst die vóór 31 december 1974 in een paritair comité is afgesloten.

Vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting

Een werknemer die een activiteit begint of hervat na een inactiviteitsperiode en die geen recht heeft op (een volledige) wettelijke vakantie, heeft recht op vakantie bij activiteitsaanvang of -hervatting (kort 'aanvullende vakantie'). Om het recht te kunnen inroepen moet de werknemer minstens 3 maanden hebben gewerkt, al dan niet doorlopend, tijdens hetzelfde kalenderjaar. Het aan- of hervatten van een activiteit loopt tot het einde van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarin de werknemer de activiteit begint of hervat.

Wordt eveneens beschouwd als een werknemer die een activiteit hervat:

a) de deeltijdse werknemer die overschakelt naar een voltijds arbeidsstelsel tijdens het vakantiejaar;

b) de deeltijdse werknemer die, tijdens het vakantiejaar, zijn arbeidsstelsel verhoogt met ten minste 20% van een voltijds arbeidsstelsel ten opzichte van het gemiddelde van zijn arbeidsstelsel(s) tijdens het vakantiedienstjaar. Deze regel geldt enkel voor werknemers voor wie de berekening van de vakantieduur leidt tot een tekort van min. 4 dagen vakantie om aanspraak te kunnen maken op 4 weken vakantie.

Voor informatie over welke werknemers recht hebben op aanvullende vakantie, hoe de duur van deze vakantie wordt berekend of hoe het vakantiegeld wordt berekend, verwijzen we voor arbeiders naar de (http://www.rjv.be/nl/aanvullende_vakantie.htm) en voor bedienden naar de (https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_5/PROTH_5_2/PROTH_5_2_2/PROTH_5_2_2_13/PROTH_5_2_2_13_1.xml).

Voor de aanvullende vakantiedagen ontvangt de bediende van zijn werkgever een vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting (kort 'aanvullend vakantiegeld'), dat eigenlijk een voorschot is op het dubbel vakantiegeld. De werkgever trekt het aanvullend vakantiegeld af van het dubbel vakantiegeld dat de bediende het volgende jaar moet krijgen of van het vertrekvakantiegeld als de bediende uit dienst gaat of zijn arbeidsduur vermindert. De werkgever trekt de brutobedragen (vóór berekening RSZ-bijdrage) van elkaar af. De RSZ int op het aanvullend vakantiegeld een bijzondere werknemersbijdrage van 13,07% en geen werkgeversbijdragen. De werkgever geeft het aanvullend vakantiegeld aan onder het werknemerskengetal 870 op het niveau van de onderneming, dus niet apart per bediende. De berekeningsbasis is gelijk aan het brutobedrag vermenigvuldigd met de breuk 85/92.

Waarom vermenigvuldigen we de berekeningsbasis met 85/92ste? Het aanvullend vakantiegeld is een voorschot op het dubbel vakantiegeld. Het wettelijk dubbel vakantiegeld bedraagt 92% van het normale maandloon en de RSZ int op het wettelijk dubbel vakantiegeld een werknemersbijdrage van 13,07% maar niet op het deel dat overeenstemt met het loon vanaf de 3de dag van de 4de vakantieweek. Deze logica trekken we door naar het aanvullend vakantiegeld.

Voorbeeld:

Een bediende werkt in 2011 niet. Op 1 juli 2012 gaat hij/zij aan de slag bij een werkgever en dit 5 dagen per week aan een maandloon van 1;500,00 EUR. Vanaf de laatste week van september 2012 kan de bediende 5 dagen aanvullende vakantie nemen en ontvangt hiervoor van de werkgever vakantiegeld begrepen in het loon van 1;500,00 EUR. De maand september 2012 telt 20 bezoldigde dagen, zodat het aanvullend vakantiegeld gelijk is aan 375,00 EUR (5/20ste van 1;500,00 EUR).

In juni 2013 heeft de bediende recht op 10 wettelijke vakantiedagen en ontvangt van zijn werkgever:
- enkel vakantiegeld voor 2 weken, begrepen in het maandloon van 1;500,00 EUR, dit is gelijk aan 750,00 EUR (10/20ste van 1;500,00 EUR).
- dubbel vakantiegeld gelijk aan 690,00 EUR (6/12 x 92% van 1;500,00 EUR). De werkgever mag van die 690,00 EUR het vakantiegeld aftrekken dat hij uitbetaalde voor de aanvullende vakantiedagen in 2012 (375,00 EUR). Hij betaalt dus nog 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

DmfA 3de kwartaal 2012: de werkgever geeft 5 dagen aanvullende vakantie aan met prestatiecode 14.
Onder kengetal 870 geeft hij als berekeningsbasis voor de werknemersbijdrage van 13,07% een bedrag van 346,47 EUR aan (85/92ste van 375,00 EUR).

DmfA 2de kwartaal 2013: de bediende neemt in juni 2013 zijn hoofdvakantie. De werkgever trekt het aanvullend vakantiegeld af van het wettelijk dubbel vakantiegeld. Na de aftrek blijft nog 315,00 EUR dubbel vakantiegeld over voor de bediende.
Op de DmfA staat een bedrag van 291,03 EUR (315,00 EUR x 85/92) onder kengetal 870. Op dit bedrag is de bediende de bijdrage van 13,07% verschuldigd.

Bijkomende informatie - Vertrekvakantiegeld voor bedienden

In DMFA wordt het vertrekvakantiegeld voor bedienden aangegeven in blok 90019 "Bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn" als volgt :

Type werknemer	Vertrek			Nieuwe aanwerving		
	Enkel vertrekvakantie-geld	Sociale bijdragen	DMFA bezoldigings-	Kwaliteit	Enkel vakantiegeld	Socia bijdrag

			code			
Bediende of leerling-bediende	ja	ja	Code 7	Als gewone bediende	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op e vakantie min vertrekva tiegel - Niet vertrekva tiegel
Uitzend-kracht of tijdel. wnr	ja	neen	Code 11	Als uitzend-kracht	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	Ja op volledig e vakantie
Uitzend-kracht of tijdel. wnr	ja	neen	Code 11	Als gewone bediende	Enkel vakantiegeld min vertrekvakantiegeld	- Ja op e vakantie min vertrekva tiegel - Niet vertrekva tiegel

* kan geen negatief bedrag geven; in dergelijk geval moet het enkel vertrekvakantiegeld beperkt worden tot de verschuldigde bezoldiging voor de opgenomen vakantiedagen

Voordelen in natura

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 of op forfaitaire basis:

Type voordeel	Evaluatie en voorwaarden
Maaltijd	- 1ste maaltijd (ontbijt): 0,55 EUR/dag - 2de maaltijd (hoofdmaaltijd): 1,09 EUR/dag - 3de maaltijd (avondmaal): 0,84 EUR/dag
Huisvesting (meerdere woonvertrekken of een apart bewoonbare studio)	- Voor de schatting baseert men zich op de huurwaarde van de woonst.

Huisvesting (1 kamer geïntegreerd in een woning)	- 0,74 EUR/dag
PC ter beschikking gesteld (inclusief software en randapparatuur)	- 180 EUR/jaar (proratiseerbaar op maand- of dagbasis)
Internet ter beschikking gesteld (inclusief abonnement en verbinding)	- 60 EUR/jaar (proratiseerbaar op maand- of dagbasis)
GSM ter beschikking gesteld (inclusief abonnement, gesprekskosten, toestel zelf en mobiel internet)	- 12,50 EUR/maand of 150 EUR/jaar Voorwaarden: - de werkgever heeft geen systeem ingesteld waarbij hij het privé gebruik op een correcte manier bepaalt; - geen manifest te grote discrepantie tussen de mogelijkheden (en dus de waarde) van het toestel en het professionele gebruik dat de werknemer ervan maakt (bv. een IPhone met een waarde van 500 EUR voor een werknemer die voor zijn werk alleen telefonisch oproepbaar moet zijn).

Voor personen voor wie de bijdrageberekening gebeurt op het brutoloon aan 108%, en die tijdens de vakantieperiode hetzelfde voordeel in natura blijven genieten als tijdens het jaar, moet men het voordeel tijdens de vakantie niet aangeven.

Terugbetaling van kosten

Uit het loonbegrip zijn uitgesloten de bedragen die een terugbetaling zijn van kosten die ten laste van de werkgever vallen. Het gaat hier uitsluitend om kosten die ten laste van de werkgever vallen, die m.a.w. veroorzaakt worden door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. verplaatsingskosten, telefoon,...). De werkgever moet aan de hand van bewijsstukken de juistheid van de kostenraming kunnen aantonen. Met ingang van 1 januari 2010 heeft de wetgever het principe ingesteld dat in geval van betwisting, het aan de werkgever toekomt de juistheid van de kosten aan te tonen.

Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, mag men forfaitair ramen. In dat geval moet de werkgever uiteraard het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. De sommen die het bedrag van de werkelijke kosten overschrijden, zijn loon waarop bijdragen verschuldigd zijn.

De **onkostentabel hieronder** bevat een beschrijving van de verschillende posten waarvoor de RSZ een forfaitaire raming aanvaardt, en ook de bedragen en de

voorwaarden waaronder ze mogen worden toegepast. Het is duidelijk dat deze forfaits niet zomaar mogen worden toegekend; het gaat immers om forfaits die geacht worden werkelijk gemaakte kosten te dekken. Op vraag van de RSZ zal de werkgever dus zijn systeem van kostenvergoeding moeten kunnen motiveren door, indien gevraagd, geschreven documenten zoals het arbeidsreglement, dienstnota's of bijlagen aan de arbeidsovereenkomst voor te leggen en aan te tonen dat, wanneer hij één van de forfaits uit de tabel toekent, het om een werknemer gaat voor wie de kost beoogd door dat forfait plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden.

De bedragen in de tabel zijn maximumbedragen. Indien de werkgever van oordeel is dat de kosten die de werknemers maken groter zijn dan deze forfaitaire bedragen, mag hij uiteraard de werkelijke kosten bewijzen. In dat geval moet hij de realiteit van de kosten aantonen voor het geheel van de kosten m.b.t. een post. Voor eenzelfde type kosten mag men de beide systemen, reële kosten en forfait, immers niet samen gebruiken.

In geen enkel geval mogen de kosten van de werknemers dubbel terugbetaald worden. De RSZ aanvaardt het gebruik van de forfaits dan ook alleen maar op voorwaarde dat dezelfde kosten niet ook op een andere manier terugbetaald worden.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto	0,3468 EUR/km	- het voertuig mag geen eigendom va de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets	0,22 EUR/km	- voor beroepsverplaatsingen mag d vergoeding alleen toegekend worden a de fiets eigendom is van de werknem
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens d werkdag te verplaatsen (minimum 4 u opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op d meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	6,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens d werkdag te verplaatsen (minimum 4 u opeenvolgend). - het bedrag van de maaltijdvergoedi wordt maar aanvaard als de werknem niet anders kan dan een maaltijd

		buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35,00 EUR/nacht	- als de werknemer voor de nacht nie naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logie en ontbijt.
Dienstreizen naar het buitenland maximum 30 kalenderdagen: meer dan 30 opeenvolgende kalenderdagen:	categorie 1 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=c7c2d366-0ae3-4a86-b0e0-473e7df55187&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted) categorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=271692ad-67d3-4fe9-b339-fb120be3ab95&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)	voorwaarde: het loon dat de werknem voor deze dagen ontvangt, moet aan Belgische belastingen onderworpen zij Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgave ten laste neemt, bovenop de toekenni van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volg verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven
Internationaal transport	verblijfsvergoedingen + ARAB vergoeding + aanvullende vergoeding	de aanvullende vergoeding mag slech toegekend worden als de chauffeur verplicht is om zijn dagelijkse of zijn wekelijkse rusttijd in het buitenland te nemen en op voorwaarde dat: - de aanvullende vergoeding extra kosten dekt en dus strikt verbonden i aan de rusttijd; - het totale bedrag van de vergoedin (verblijfs-, ARAB + aanvulling) niet de forfaitaire bedragen overschrijdt die d FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlands Handel en Ontwikkelingssamenwerkir toekent aan zijn ambtenaren voor officiële opdrachten naar het buitenlar (categorie 1- zie fiscale circulaire (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=0eb18eab-7f97-4eeb-8bd0-302481d9f2e4&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgave ten laste neemt, bovenop de toekenni van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volg verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal

		- 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven
Bureaukosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen	117,27 EUR/maand	- dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap ... Dit forfait mag alleen toegekend worden aan werknemers die structure en op regelmatige basis een gedeelt van hun arbeidstijd thuis presteren e die bijgevolg in hun woning een ruimt moeten inrichten waar zij dat werk kunnen doen. Voor werknemers die b hun werkgever een werkplaats hebbe wordt dit f orfait alleen aanvaard als u hun functie duidelijk blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken. Voo werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt d forfait dus niet aanvaard wanneer he gaat om een werknemer die de maximale wettelijke arbeidsduur die voor hem geldt bijna uitsluitend verric op een werkplek ingericht door de werkgever.
Bureaukosten: huisarbeiders (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden)	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverd prestaties.
Bureaukosten: telewerkers	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Internetverbinding (inclusief abonnement)	20 EUR/maand	De RSZ aanvaardt toekennir van deze bedragen op voorwaarde dat: - de werknemer zijn eigen P en/of internetverbinding gebruikt voor professionele doeleinden wezenlijk en op regelmatige basis (1dag/week, meerdere kere een paar uur/week, één wee elke maand, ...); - de werkgever komt niet op een andere manier tussen i deze kosten van PC en internet (bv. door een deel va de aankoopprijs van de PC
Aankoop PC (inclusief	20 EUR/maand	

randapparatuur en software)		ten laste te nemen). Opmerkingen: - bij overschrijding van het bedrag wordt het deel dat 2(EUR overschrijdt onderworpen, behalve als d werkgever het volledige bedrag kan verantwoorden; - het (de) forfait(s) mag(mogen) niet toegekenc worden voor occasioneel gebruik van eigen PC en/of internet. Als de werkgever d kost wil vergoeden, moet hij c hoogte van de vergoeding di hij toekent kunnen verantwoorden.
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van **werkkledij**	1,64 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kle die door de werkgever wordt opgeleg en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud van **werkkledij**	1,64 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kle die door de werkgever wordt opgeleg en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	0,82 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto: garage	50,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werkgever de stalling in eer garage vereist voor de veiligheid van h voertuig of de inhoud ervan. Mag alle toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stalle opgelegd wordt aan alle werknemers

		die zich in dezelfde toestand bevinde Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage niet.
Kosten verbonden aan de auto: parking	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werknemer regelmatig klein parkeerbedragen moet betalen.
Kosten verbonden aan de auto: car-wash	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de aard van de functie een voertu in onberispelijke staat vereist.

Mobiliteitspremies
In bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast is bepaald, bestaat er soms een forfaitair systeem van terugbetaling van verplaatsingskosten, meestal mobiliteitspremies genoemd. Dit voordeel is uitgesloten uit het loonbegrip, indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- de forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij vast stelt moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;
- het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,1316 EUR per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Elke vergoeding, al dan niet bepaald bij cao, die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,1316 EUR overschrijdt, wordt integraal als loon beschouwd.

Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen

De bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer maakt om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en terug, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Evenwel meent de RSZ dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op deze bedragen indien de raming ervan gebeurt op forfaitaire basis. Voor de berekening van de bijdragen mag men deze forfaitaire bedragen verminderen met de werkelijk gemaakte kosten waarvan het bedrag kan worden bewezen.

Ook het voordeel dat een werknemer geniet als zijn werkgever hem een voertuig ter beschikking stelt, zowel voor de woon-werkverplaatsing als voor ander privégebruik, is uitgesloten uit het loonbegrip. Op dit voordeel is echter een forfaitaire solidariteitsbijdrage verschuldigd afhankelijk van het CO_2-uitstootgehalte en het type

van brandstof van het voertuig.

Maaltijdcheques

Samengaan met bedrijfsrestaurant

Er bestaat een fundamenteel onderscheid tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt, en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden. Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...). In algemene zin moet men stellen dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque. In deze context is het bedrag van die tussenkomst trapsgewijs omhoog gegaan van 4,91 EUR in 2009 tot 5,91 EUR vanaf 1 januari 2011.

Het gaat hier om normale maaltijden (bv. een soep of klein voorgerecht, een (warme) hoofdschotel, een nagerecht en een drank), niet om snacks of tussendoortjes.

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden niet beneden de kostprijs worden aangeboden, is er geen cumulatieprobleem met maaltijdcheques. In dat geval staat het de werknemer vrij de maaltijd al dan niet met een maaltijdcheque te betalen. Betaalt hij met een maaltijdcheque, dan mag er geld worden teruggegeven indien de maaltijd minder kost dan de faciale waarde van de maaltijdcheque.

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden wel beneden de kostprijs worden aangeboden, moeten de werknemers die maaltijdcheques ontvangen, verplicht één volledige maaltijdcheque afgeven om een maaltijd te verwerven en mag er geen geld worden teruggegeven.

Loonkarakter

Maaltijdcheques kunnen worden overhandigd op papieren drager of in elektronische vorm. De elektronische maaltijdcheques worden toegekend door de maaltijdchequerekening van de werknemer te crediteren. De maaltijdchequerekening is een databank waarop een aantal elektronische maaltijdcheques worden opgeslagen en beheerd door een erkende uitgever.

Maaltijdcheques, of ze worden toegekend op papieren drager of in elektronische vorm, beantwoorden aan het begrip loon, tenzij ze tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde voorwaarden voldoen. De maaltijdcheques verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura, of enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoorden echter steeds aan het

loonbegrip. Vanaf 1 oktober 2011 mogen maaltijdcheques of een verhoging van het werkgeversaandeel in maaltijdcheques echter wel gegeven worden ter vervanging van ecocheques (voor zover alle hieronder vermelde voorwaarden gerespecteerd worden). Voor het samengaan van maaltijdcheques en maaltijden in het bedrijfsrestaurant gelden bijzondere regels.

Indien maaltijdcheques loon zijn betekent dit dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op het werkgeversaandeel in de cheques, niet op het werknemersaandeel.

Collectieve arbeidsovereenkomst

De toekenning van de maaltijdcheques moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie, of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning worden geregeld door een schriftelijke individuele overeenkomst. In dat geval mag het bedrag van de maaltijdcheque niet hoger zijn dan het hoogste bedrag toegekend bij cao in dezelfde onderneming.

Al de cheques toegekend zonder cao of individuele overeenkomst, of ingevolge een cao of individuele overeenkomst die niet conform is met wat volgt, zijn loon.

Eén cheque per dag

Als algemene regel geldt dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Voor feestdagen, inhaalrustdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon bij ziekte..., mag er dus geen maaltijdcheque worden toegekend. Dit betekent ook dat een cheque moet worden toegekend voor iedere deeltijdse dagprestatie, ongeacht de duur.

Als een werknemer een vorming volgt in het kader van het betaald educatief verlof en deze vorming valt samen met zijn normale werkuren, dan is een maaltijdcheque verschuldigd voor de dagen van effectief gevolgde vorming die samenvallen met deze normale werkuren.

De alternatieve telling:

Onder bepaalde voorwaarden kan een werkgever opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moet worden toegekend. Deze telling is als volgt.

U deelt het totaal aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming. Is het

resultaat een decimaal getal dan rondt u af op de hogere eenheid. Indien het getal dat u zo verkrijgt groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming, beperkt u het tot dat laatste aantal.

Kunnen slechts voor dit alternatief opteren: ondernemingen waarin hetzij voor voltijdse prestaties, hetzij voor deeltijdse prestaties, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen toepasselijk zijn en die inzake overuren verplicht zijn artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen.

Ondernemingen die voor dit alternatief opteren moeten dat vaststellen bij cao of bij gebrek daaraan in het arbeidsreglement voor ondernemingen die gemiddeld geen vijftig werknemers tewerkstellen en geen syndicale delegatie hebben opgericht. De cao of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximum aantal werkbare dagen in de onderneming in het kwartaal wordt berekend. Deze bepaling mag niet strijdig zijn met de arbeidswetgeving.

De cheques op papieren drager worden iedere maand aan de werknemer overhandigd en de elektronische maaltijdcheques worden iedere maand gecrediteerd, in één of meer keren, in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk effectief arbeidsprestaties zal leveren. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand volgend op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het exacte aantal dagen.

Zijn loon, al de te veel en al de te weinig toegekende cheques. De vaststelling van het aantal te veel of te weinig toegekende cheques gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de cheques betrekking hebben.

Op naam van de werknemer

De maaltijdcheque moet op naam van de werknemer zijn afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben (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.

Alle cheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is, zijn loon.

Geldigheidsduur

De maaltijdcheque op papieren drager vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot 12 maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van

een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding. Al de cheques op papieren drager waarop deze vermelding niet is aangebracht zijn loon.

De geldigheidsduur van de eletronische maaltijdcheque is ook beperkt tot 12 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst en hij mag enkel worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Bedrag werkgeverstussenkomst

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 5,91 EUR per cheque bedragen. Al de cheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 5,91 EUR zijn loon.

Bedrag werknemerstussenkomst

De tussenkomst van de werknemer moet minstens 1,09 EUR bedragen. Al de cheques met een werknemerstussenkomst van minder dan 1,09 EUR zijn loon.

Cumulverbod maaltijdcheque en kostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag

Als de werkgever de werkelijke kost van één of meerdere maaltijden (met uitzondering van het ontbijt) op een dag ten laste neemt, moet het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque één keer worden afgetrokken van de totale vergoeding voor die dag, ongeacht de duur van de werkdag en het aantal maaltijden vergoed door de werkgever.

Als de werkgever kiest voor een forfaitaire maaltijdvergoeding, houdt de RSZ rekening met de duur van de werkdag om de tweede forfaitaire maaltijdvergoeding al dan niet vrij te stellen van socialezekerheidsbijdragen:

- als de werkdag maximum 8 uren duurt: het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque moet worden afgetrokken van de forfaitaire maaltijdvergoeding;
- als de werkdag langer dan 8 uren duurt: de werknemer kan de forfaitaire maaltijdvergoeding en de maaltijdcheque krijgen indien de werkgever kan aantonen dat de werknemer een tweede maaltijd heeft genuttigd.

Bijkomende voorwaarden voor de elektronische maaltijdcheques

Als de maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend, moeten ze voldoen

aan bijkomende voorwaarden. De maaltijdcheques die niet voldoen aan deze voorwaarden worden als loon beschouwd.

Deze voorwaarden zijn:

1° Het aantal maaltijdcheques in een elektronische vorm en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, worden vermeld op de afrekening (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=408), bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

2° Vóór het gebruik van de elektronische maaltijdcheques kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur nagaan van de toegekende maaltijdcheques die nog niet werden gebruikt.

3° De keuze voor elektronische maaltijdcheques wordt geregeld via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Kan zo'n overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan wordt de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.

De modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze en de modaliteiten en de termijnen die gelden voor de verandering van de uitbetalingswijze van de maaltijdcheques, worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak eventueel binnen het kader van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement wanneer de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. Indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst, noch een regeling in het arbeidsreglement is voorzien met betrekking tot de modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze, geldt de keuze voor maaltijdcheques in een elektronische vorm voor minstens drie maanden.

Onverminderd wat bepaald is in de vorige alinea, kunnen de werkgever en de werknemer hun keuze veranderen mits ze een opzegtermijn van een maand respecteren. Deze opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

Voor de werknemers die vallen onder het paritair comité voor de uitzendarbeid kunnen zowel de keuze als de modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze enkel geregeld worden binnen het kader van een voorafgaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

4° De maaltijdcheques in een elektronische vorm kunnen enkel ter beschikking worden gesteld door een uitgever gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 oktober 2010.

5° Het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies onder de voorwaarden vast te stellen bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal- of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden.

Sport- en cultuurcheques

Het voordeel toegekend onder de vorm van een sport/cultuurcheque wordt als loon beschouwd behalve indien de toekenning aan een aantal cumulatieve voorwaarden voldoet.

1. De toekenning van de sport/cultuurcheque moet vervat zijn in een cao op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak of in een geschreven individuele overeenkomst voor zover de werkgever de cheques aan het geheel van werknemers of aan een categorie van werknemers toekent. Indien de werkgever niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten, dan moet de toekenning geregeld worden door, naargelang het geval, een protocolakkoord afgesloten op het niveau van het bevoegde Onderhandelingscomité of door de regeling vastgesteld door het paritair comité bedoeld hetzij in artikel 30 hetzij in artikel 31 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven of door een schriftelijke individuele overeenkomst.
2. De sport/cultuurcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de gegevens die daarop betrekking hebben (aantal sport/cultuurcheques, bedrag van de sport/cultuurcheque) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.
3. Op de sport/cultuurcheque staat duidelijk vermeld dat zijn geldigheid tot 15 maanden beperkt is, van 1 juli van dat jaar tot 30 september van het volgende jaar en dat hij slechts aanvaard mag worden:
    - door de culturele operatoren die culturele activiteiten organiseren die behoren tot de aangelegenheden bedoeld in artikel 4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 en die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid, of
    - door sportverenigingen waarvoor een federatie bestaat, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, of die behoren tot een van de nationale sportfederaties (hockey, boks, voetbal en golf).

    Alle sport/cultuurcheques waar deze informatie niet op voorkomt, worden als loon beschouwd.
4. Het totale bedrag van de sport/cultuurcheques die de werkgever toekent, mag per werknemer niet groter zijn dan 100 EUR per jaar (in geval van overschrijding bij een werkgever is het volledige bedrag dat die werkgever geeft, onderworpen).
5. De sport/cultuurcheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld

omgeruild worden.

Indien een sport/cultuurcheque wordt verleend ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoordt de cheque steeds aan het loonbegrip.

Geschenken en geschenkcheques

Zijn geen loon, de geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze overschrijden per jaar en per werknemer niet een totaal bedrag van 35,00 EUR, eventueel te vermeerderen met 35,00 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer;
- ze worden toegekend ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar.

Het feit of deze voorwaarden gerespecteerd worden, moet beoordeeld worden op basis van het systeem dat de werkgever voor de toekenning hanteert en niet op basis van het bedrag dat aan iedere werknemer wordt toegekend. Indien een werkgever bv. aan al zijn werknemers een geschenk van 100,00 EUR geeft, zijn al die geschenken loon, ook indien een aantal van de werknemers twee of meer kinderen ten laste hebben.

Voor de toepassing van deze regel neemt men aan dat het kind ten laste van de werknemer is, indien de werknemer effectief de gehele of gedeeltelijke lasten van dat kind draagt.

Zijn evenmin loon, de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques:

- verleend aan de werknemer naar aanleiding van een eervolle onderscheiding indien ze een totaal bedrag van 105,00 EUR per jaar per werknemer niet overschrijden; onder ‘eervolle onderscheiding’ moet worden verstaan, een officiële of burgerlijke onderscheiding toegekend buiten de onderneming zoals een ereteken of ridderorde, een decoratie, laureaat van de arbeid, enz. (een erkenning n.a.v. een jubileum binnen de onderneming - bv. 20 jaar dienst - wordt dus niet beschouwd als een eervolle onderscheiding).
- overhandigd aan de werknemer ter gelegenheid van zijn pensionering, voor zover ze een bedrag van 35,00 EUR per dienstjaar bij die werkgever niet overschrijden en voor zover de totale waarde minimum 105,00 EUR en maximum 875,00 EUR bedraagt.

Indien de waarde van de geschenken deze grenzen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de totale waarde ervan.

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat:

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

Aanvullingen bij sociale voordelen

De bedragen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zijn geen loon. In deze zin moet het begrip sociaal voordeel beperkend geïnterpreteerd worden. Het gaat uitsluitend om aanvullingen bij:

- wettelijke pensioenen;
- werkloosheidsuitkeringen met inbegrip van de tegemoetkoming ten laste van de RVA aan personen in loopbaanonderbreking;
- kinderbijslagen;
- uitkeringen in geval van (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval.

De aanvulling bij bv. het leefloon of een tegemoetkoming aan mindervaliden die niet valt onder één van deze categorieën, is om deze reden dus niet uit het loonbegrip uitgesloten.

Aangezien de voordelen die de werkgever als aanvulling bij een sociaal voordeel betaalt, uitgesloten zijn uit het loonbegrip, zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen er niet op verschuldigd. Dit betekent geenszins dat op die voordelen geen bijzondere werkgeversbijdrage verschuldigd kan zijn. Dit is bv het geval bij een aanvulling op het wettelijk pensioen waarop de 8,86% nog wel verschuldigd is.

Er is een speciale regeling voor het aanvullend pensioen voor betaalde sportbeoefenaars voorzien. De Wet Aanvullende Pensioenen van 28 april 2003 maakt voor de sportbeoefenaars een uitbetaling vanaf 35 jaar mogelijk. Hierop is de 8,86% eveneens verschuldigd.

De aanvullende vergoedingen in het kader van **het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of een stelsel werkloosheid met aanvullende vergoeding (SWAV)**, die door de werkgever worden doorbetaald gedurende een periode van werkhervatting, worden verder beschouwd als een aanvullende vergoeding bij een sociaal voordeel. In de huidige stand van de wetgeving geldt dit vanaf 1 januari 2007 ook voor de doorbetaling van aanvullingen bij de werkloosheid die niet onder het toepassingsgebied vallen van de bepalingen betreffende de bijzondere bijdrage SWT en SWAV (wet van 27 december 2006).

Werkhervatting: de wedertewerkstelling

- als loontrekkende bij een werkgever die niet de werkgever is die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt, noch bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die de aanvullende vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt of bij een werkgever van dezelfde groep.

Doorbetaling: het verder betalen van de aanvullende vergoeding waarvan het bedrag minstens gelijk is aan dat waarop de werknemer gerechtigd zou zijn geweest indien hij het werk niet zou hebben hervat (anders is het loon).

Om uit te maken of een voordeel het karakter van aanvulling heeft, is de RSZ van oordeel dat de toekenning van het voordeel het verlies van het sociaal voordeel niet tot gevolg mag hebben. Ook moet uit de aard, de reden van toekenning en de berekeningswijze, duidelijk blijken dat het om een aanvulling bij het voordeel gaat.

De premies die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij, op basis waarvan die verzekeringsmaatschappij aan de werknemers of hun rechtverkrijgenden een aanvulling betaalt bij de uitkeringen ingevolge ziekte of (arbeids)ongeval (bv. de hospitalisatieverzekeringen), zijn eveneens uitgesloten uit het loonbegrip. Dit geldt zowel voor individuele als voor collectieve verzekeringen, maar slechts indien de voordelen die de verzekeringsmaatschappij toekent het karakter hebben van een aanvulling bij een sociaal voordeel. Indien de werknemer zelf premies betaalt aan een verzekeringsmaatschappij, is de terugbetaling ervan door de werkgever eveneens uitgesloten uit het loonbegrip.

Vrijgevigheden

Sommige voordelen zijn echte vrijgevigheden, en om die reden geen loon. Om als vrijgevigheid beschouwd te worden, moet het in elk geval gaan om

1. voordelen die de werkgever spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis
    - ofwel in de onderneming (bv. het 50-jarig bestaan van de onderneming)
    - ofwel in het persoonlijk leven van de werknemer (bv. grote brandschade aan het huis van de werknemer,...),
2. voor zover er in de onderneming geen traditie bestaat om dergelijke voordelen toe te kennen,
3. er in hoofde van de werknemer geen enkel recht op kan worden uitgeoefend,
4. en er geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking bestaat.

Tariefvoordelen

De korting die de werkgever aan zijn werknemers toekent op de normale prijs van bepaalde producten of diensten, is geen loon indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- het moet gaan om kortingen op producten die de werkgever verkoopt of fabriceert, of om kortingen op diensten die de werkgever levert;
- de hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten aan elke werknemer, mag het normale verbruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. De werkgever moet zijn werknemers op deze voorwaarde wijzen en moet kunnen aantonen dat hij dat gedaan heeft;
- de korting of prijsvermindering mag niet groter zijn dan 30 % van de normale prijs. De werkgever moet de normale prijs kunnen staven. De normale prijs is de prijs die de werknemer als particuliere consument had moeten betalen, indien hij niet was tewerkgesteld door de werkgever die het product fabriceert

of verkoopt of de dienst levert. Indien de werkgever niet rechtstreeks producten of diensten aan de particuliere klant levert, dan is de normale prijs deze welke een particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer in de detailhandel moet betalen;
- de prijs die de werknemer na aftrek van de prijsvermindering nog betaalt, mag niet lager zijn dan de kostprijs van het product of de dienst. De werkgever moet de kostprijs kunnen staven.

Indien de korting meer bedraagt dan 30 % van de normale prijs, dan wordt het gedeelte van de korting dat 30 % van de normale prijs overschrijdt, als loon beschouwd.

Indien de korting minder bedraagt dan 30 % van de normale prijs, maar de prijs die de werknemer betaalt lager is dan de kostprijs, dan wordt het verschil tussen de kostprijs en de prijs die de werknemer betaalt, toch als loon beschouwd.

Hoewel de wettelijke bepalingen inzake de tariefvoordelen slechts in werking treden op 1 april 2002, zal de RSZ dezelfde criteria ook voor het verleden hanteren indien er nu nog betwistingen zouden ontstaan.

Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties

De volgende voordelen zijn geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

Winstparticipaties

De uitkeringen in speciën, in aandelen of in deelbewijzen, indien ze aan de werknemer worden bezorgd in overeenstemming met de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschappen. De uitsluiting uit het begrip loon geldt onder de volgende voorwaarden:

- het moet gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners, met uitzondering van de vennootschappen die onderworpen zijn aan het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra;
- de werknemersparticipaties moeten voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in de wet van 22 mei 2001 (participatieplan, collectieve arbeidsovereenkomst, toetredingsakte....).

Op de uitkering in speciën van de deelname in de winst van de vennootschappen, is een solidariteitsbijdrage ingesteld van 13,07 % ten laste van de toegetreden werknemer.

Aandelen

Het voordeel verworven door de uitgifte van aandelen met prijsreductie overeenkomstig artikel 609 van het wetboek van vennootschappen (het vroegere 52 septies van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen), m.a.w. aandelen op naam toegekend aan de personeelsleden van een vennootschap, die in beginsel niet overdraagbaar zijn gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de inschrijving, en waarvan de uitgifteprijs ten hoogste 20% lager is dan de normale marktwaarde van het aandeel.

Voor aandelen die gratis of met prijsreductie worden toegekend buiten de context van artikel 609, moet voor de vaststelling van het voordeel uitgegaan worden van de waarde van het aandeel op het moment van de toekenning ervan. Indien in de toekenningsvoorwaarden echter bepaald is dat de aandelen gedurende minstens twee jaar vanaf de toekenning onoverdraagbaar zijn, mag uitgegaan worden van 100/120 van die marktwaarde.

Opties op aandelen

Het voordeel opgeleverd door opties op aandelen, zoals bepaald bij artikel 42 van de wet van 26 maart 1999 (Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid).

Indien de prijs van de optie lager is dan de op het ogenblik van het aanbod geldende waarde van de aandelen waarop de optie betrekking heeft, is dat verschil wel loon. Wanneer de optie, op het ogenblik van het aanbod of tot op de vervaldag van de termijn van de uitoefening van de optie, bedingen bevat, die tot doel hebben aan de begunstigde van de optie een zeker voordeel te verlenen, is dat zeker voordeel loon (cfr. artikel 43, §8 van de genoemde wet).

PC-privé-plan

De tussenkomst van de werkgever in het kader van een PC-privé-plan tot maximaal 60 % van de aankoopprijs (exclusief BTW) die door de werknemer wordt betaald voor de aanschaf van een geheel van persoonlijke computer, randapparatuur, printer, internetaansluiting, internetabonnement en de voor de bedrijfsvoering dienstige software, is geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Deze maatregel gaat in vanaf 1 januari 2003.

Enkel het bedrag van de tussenkomst tot 1.250,00 EUR (niet geïndexeerd) voor het geheel van het aanbod opgenomen in het PC-privé-plan komt in aanmerking en het aanbod moet onder andere aan de volgende voorwaarden voldoen om vrijgesteld te worden:

- het aanbod van de werkgever moet beschreven zijn in het PC-privé-plan;

- het plan moet de beschrijving geven van het geheel van PC, randapparatuur en printer, internetaansluiting en internetabonnement, alsook de voor de bedrijfsvoering dienstige software;
- de voorwaarden moeten dezelfde zijn voor alle werknemers of een bijzondere categorie ervan;
- het staat de werknemer vrij om te kiezen op het geheel van het aanbod in te gaan of slechts een gedeelte van het beschreven materieel aan te schaffen (minimum 2 onderdelen);
- de computerinstallaties kunnen enkel bij derden aangekocht worden, niet bij de werkgever zelf;
- het aanbod geldt enkel voor materieel in nieuwe staat;
- de werknemer kan slechts in de loop van het 3de jaar volgend op een aanschaf opnieuw ingaan op een aanbod van de werkgever (voor het specifiek reeds aangeschafte gedeelte).

Analoog met de fiscale bepalingen wordt bij overschrijding van de 60 % tussenkomst van de aankoopprijs of van het bedrag van 1.250,00 EUR, alleen het verschil als loon beschouwd.

Voor 2006 bedraagt het maximaal vrij te stellen geïndexeerde bedrag 1.600,00 EUR,
voor 2007 bedraagt het 1.630,00 EUR;
voor 2008 bedraagt het 1.660,00 EUR.

Meer informatie betreffende de bepalingen van het PC-privé-plan en de voorwaarden waaraan het plan moet voldoen kan u krijgen bij de FOD Financiën, tel. 02 788 51 56.

Eenmalige innovatiepremie

De eenmalige innovatiepremie wordt niet als loon beschouwd voor alle werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De eenmalige premie is vrij van RSZ-bijdragen voor zover tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. De premies moeten worden toegekend voor een nieuwigheid, die een daadwerkelijke meerwaarde betekent met betrekking tot de normale activiteiten van de werkgever die de premie toekent.
2. De innovatie mag niet het voorwerp uitmaken van een voorafgaande offerteaanvraag of vraag tot bestek voor de aanschaf van producten of processen die door een derde werd gericht aan diegene die de premie toekent.
3. De innovatie moet door de werkgever in zijn onderneming worden ingevoerd, moet het voorwerp zijn van een prototype of van een aanvraag voor de vervaardiging van een prototype of er moeten interne onderrichtingen aanwezig zijn die erop wijzen welke wijzigingen de innovatie zal teweegbrengen in de normale activiteiten van de onderneming.
4. De premies zijn niet toegekend ter vervanging of ter omzetting van in uitvoering van de arbeidsovereenkomst verschuldigd loon, premies,

voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

5. De premies kunnen enkel worden toegekend aan de werknemers die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn met de werkgever die de premie toekent.
6. De totale som van de premies die gedurende één kalenderjaar worden uitgekeerd, bedraagt niet meer dan 1 % van het geheel van de lonen die de werkgever voor dat kalenderjaar heeft aangegeven.
7. In de ondernemingen van 30 werknemers en meer mag het aantal werknemers dat de premies geniet, niet hoger zijn dan 10 % van het aantal werknemers dat de onderneming per kalenderjaar tewerkstelt. In de ondernemingen die minder dan 30 werknemers tewerkstellen, mogen maximum 3 werknemers de premie genieten.
8. Per innovatie mogen er niet meer dan 10 werknemers een premie genieten.
9. Het bedrag van de premies uitbetaald per werknemer mag per kalenderjaar niet meer bedragen dan een maandloon.
10. De criteria, de procedures en de identificatie van het project waarop de premies betrekking hebben, moeten worden bekendgemaakt binnen de onderneming en moeten worden meegedeeld aan de minister die 'Economie' onder zijn bevoegdheden heeft.

Indien men voor de innovatiepremie in aanmerking wenst te komen, moet men dus bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie een projectvoorstel ter validatie indienen. Voor verdere inlichtingen hierover kan u contact opnemen met de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid, Dienst Normalisatie en Competitiviteit, North Gate II, Koning Albert II-laan 16 - 1000 Brussel. Telefoon: 02 277 74 40 - Fax: 02 277 54 42 - E-mail: innovatiepremie@economie.fgov.be.

Eenmaal het projectvoorstel door de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie is goedgekeurd, moeten zowel de namen van de begunstigden als de bedragen van deze premie aan de RSZ worden meegedeeld in de maand die volgt op de toekenning van de premie. De werkgever deelt de lijst van de betrokken werknemers (met hun INSZ), de toegekende bedragen en het dossiernummer zoals toegekend door de FOD Economie mee via e-mail op het volgend adres: innovatiepremies@rsz.fgov.be. Contactpersoon is mevrouw A. Desoete (tel. 02 509 34 15).

Voor de Dmfa-aangifte wijzigt er niets.

De wet van 3 juli 2005 die de bovenvermelde voorwaarden vaststelt, treedt in werking op 1 januari 2006 en wordt verlengd voor 2013-2014.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn uit het loonbegrip uitgesloten tot beloop van een maximumbedrag van 3.100,00 EUR per kalenderjaar per werknemer en per werkgever (niet-geïndexeerd). Het maximumbedrag wordt telkens op 1 januari en dit vanaf 2013 aangepast door het basisbedrag (3.100,00 EUR) te

vermenigvuldigen met de gezondheidsindex van de maand november van het voorgaande jaar en te delen door de gezondheidsindex van de maand november 2012. Het resultaat wordt naar boven afgerond tot op de hogere euro.

Dit systeem is enkel van toepassing op werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en op de werknemers en de organismen opgenomen in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. De openbare sector is dus grotendeels uitgesloten. Het systeem kan zowel gelden voor de werknemers die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, als voor anderen die onder het gezag van de werkgever prestaties leveren (bv. leerovereenkomsten en statutairen).

Uitzendkrachten die bij een gebruiker werken waar dit systeem wordt toegepast, hebben eveneens recht op deze niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen als ze voldoen aan de voorwaarden die in het bonusplan zijn opgenomen. Ook voor hen zijn de voordelen uitgesloten uit het loonbegrip. De gebruiker is verplicht aan het uitzendkantoor de nodige inlichtingen over te maken.

Om uitgesloten te zijn uit het loonbegrip moeten deze voordelen aan de volgende voorwaaren voldoen :

- ze moeten afhangen van de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria en waarbij het bereiken van de doelstellingen niet mag vaststaan bij de invoering van het systeem;
- ze moeten worden ingevoerd in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- ze mogen niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel, al dan niet onderworpen aan de socialezekerheidsbijdragen;
- ze moeten worden opgesteld volgens de procedures die door de wet van 21 december 2007 worden voorgeschreven.

De niet-recurrente voordelen zijn enkel onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 33% en een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd door de werknemer voor alle bedragen betaald vanaf 1 januari 2013 (dit tot een plafond van 3.100,00 EUR per kalenderjaar, niet-geïndexeerd en met inbegrip van de solidariteitsbijdrage van de werknemer). Ook voor uitzendkrachten is het de werkgever die de bijzondere bijdrage verschuldigd is, dus het uitzendkantoor.

Bij overschrijding van het maximumbedrag, is enkel het verschil loon en onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen.

Ecocheques

Ecocheques beantwoorden aan het begrip loon, tenzij zij tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde voorwaarden voldoen.

1. De toekenning van de ecocheque moet vervat zijn in een cao, gesloten op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie, of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zo'n overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning worden geregeld door een schriftelijke individuele overeenkomst. In dat geval mag het bedrag van de ecocheque niet hoger zijn dan het hoogste bedrag toegekend bij cao in dezelfde onderneming.
   Alle ecocheques toegekend zonder cao of individuele overeenkomst, of ingevolge een cao of individuele overeenkomst die niet conform is met wat volgt, zijn loon.
2. De cao of individuele overeenkomst bepaalt de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10 EUR per ecocheque, en ook de frequentie van toekenning van de cheques gedurende een kalenderjaar.
3. De ecocheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de gegevens die daarop betrekking hebben (aantal ecocheques, bedrag van de ecocheque) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten. Alle ecocheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is, worden als loon beschouwd.
4. Op de ecocheque staat duidelijk vermeld dat zijn geldigheid beperkt is tot 24 maanden, vanaf de datum van terbeschikkingstelling aan de werknemer, en dat hij slechts mag worden gebruikt voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij de CAO n° 98 gesloten in de NAR.
   Alle ecocheques waar deze informatie niet op voorkomt, worden als loon beschouwd.
5. De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.
6. Het totale bedrag van de ecocheques die de werkgever toekent, mag per werknemer niet groter zijn dan 125 EUR voor het jaar 2009 en 250 EUR voor de daarop volgende jaren.

Indien een ecocheque wordt verleend ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of van een aanvulling bij al het voorgaande, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, beantwoordt de cheque steeds aan het loonbegrip. Vanaf 1 oktober 2011 mogen ecocheques echter wel geheel of gedeeltelijk maaltijdcheques vervangen.

Anciënniteitspremie

Een anciënniteitspremie in speciën, in natura of in aankoopcheques, is geen loon als ze op volgende wijze wordt toegekend:

1. maximaal **twee maal** tijdens de loopbaan van de werknemer bij een werkgever:
   - één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is bij de werkgever,
   - en een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in

dienst is bij de werkgever,

2. voor zover het **maximale bedrag** niet hoger is dan:
    - één maal het bruto bedrag van de maandwedde voor 25 jaar dienst,
    - twee maal het bruto bedrag van de maandwedde voor 35 jaar dienst.

Indien de anciënniteitspremie dit bedrag overschrijdt, is alleen het gedeelte tot beloop van dit bedrag vrijgesteld van bijdragen.

In afwijking hiervan mag een werkgever er ook voor kiezen om het voordeel te bepalen in functie van het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in zijn onderneming. Werkgevers die hiervoor kiezen moeten per kalenderjaar het gemiddeld bruto bedrag van een maandloon in de onderneming vaststellen op basis van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande kalenderjaar.

Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever beide berekeningswijzen niet samen toepassen. Doet hij dat wel, dan is geen enkele anciënniteitspremie die tijdens dat kalenderjaar werd toegekend, vrijgesteld van bijdragen.

De werkgevers die zich op deze vrijstelling van bijdragen beroepen, moeten, op vraag van de RSZ, alle elementen en berekeningen aanbrengen die toelaten te beoordelen of de toegekende voordelen de maximumbedragen respecteren.

Andere uitsluitingen

Hieronder vindt u een overzicht van verschillende voordelen die uitgesloten zijn uit het loonbegrip, en die nog niet werden besproken.

- De premie naar aanleiding van een huwelijk of wettelijk samenwonen van maximum 200,00 EUR (toegekend in speciën, als geschenk of in de vorm van betaalbons). Indien dat bedrag wordt overschreden, zijn er bijdragen verschuldigd op het verschil;
- De voordelen toegekend in de vorm van **arbeidsgereedschap** of **werkkleding**.
- De bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om te voldoen aan zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding 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 ten hoogste (per jaar en per werknemer):
    - 86,76 EUR vóór 1 juli 1997;
    - 104,12 EUR van 1 juli 1997 tot 31 december 1998;
    - 111,55 EUR van 1 januari 1999 tot 31 december 1999;
    - 116,51 EUR van 1 januari 2000 tot 31 december 2000;
    - 123,95 EUR van 1 januari 2001 tot 31 december 2003;
    - 128,00 EUR van 1 januari 2004 tot 31 december 2007;
    - 135,00 EUR vanaf 1 januari 2008.
- De voordelen die door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van zegels en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.

- De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijslagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- Bepaalde vergoedingen in het onderwijs (toezicht en begeleiding).
- De vergoeding voor de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week, alsook de vergoeding verschuldigd voor de periode van arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis.
- Eetmalen beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.
- Het forfaitaire loon voor de dagen **inhaalrust bouwbedrijf** uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid, met een maximum van twaalf dagen.
- De vergoeding die overeenstemt met het loon voor de **feestdag** of de vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. Het gaat hier om de vergoeding (=een bedrag kleiner dan het normale brutoloon) die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij toepassing van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor één, twee, drie, vier, vijf, zes, zeven, acht, negen feestdagen die met een werkloosheidsdag samenvallen vanaf respectievelijk de 26^{e}, 51^{e}, 76^{e}, 101^{e}, 126^{e}, 151^{e}, 176^{e}, 201^{e}, en 226^{e} dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31^{e}, 61^{e}, 91^{e}, 121^{e}, 151^{e}, 181^{e}, 211^{e}, 241^{e}, 271^{e} dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar wanneer het een arbeidsregeling van zes dagen per week betreft.
- De kilometervergoeding toegekend aan de werknemer voor verplaatsingen per **fiets** tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Vanaf 1 januari 2010 wordt gebruik gemaakt van een fiscaal indexeringsmechanisme. Voor 2013 bedraagt het maximumbedrag 0,22 EUR per kilometer.
- De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire **kampvergoeding** voor vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover ze erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan ze afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (vanaf 1 januari 2013 bedraagt de geïndexeerde kampvergoeding 37,57 EUR), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.
- De **ontslaguitkering (http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_ontslaguitkering/&Items=1&Language=NL)** verschuldigd aan arbeiders die ontslagen werden vanaf 1 januari 2012.
- De **ontslagcompensatievergoeding (http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_ontslaguitkering/&Items=1&Language=NL)** toegekend vanaf 1 januari 2014.
- Uitsluitend wat de werknemers betreft die enkel onder toepassing vallen van de regeling voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, **sector van de geneeskundige verzorging**:
    - de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en met het ambt onafscheidelijk verbonden;
    - de haard- of standplaatstoelage;

- om het even welke toelagen, premies en vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1 augustus 1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en waarop tot en met 31 december 1990 geen socialezekerheidsbijdragen moesten worden afgehouden, alsook de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voor zover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen;
- de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding ingevolge titel II van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector of ingevolge hoofdstuk III van de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare dienst.

Grensoverschrijdende tewerkstelling

Beginselen

Tenzij een internationaal verdrag of een bilaterale overeenkomst anders bepaalt, is het Belgische socialezekerheidsstelsel van toepassing op de werknemer die werkt op Belgisch grondgebied, en van wie de werkgever in België is gevestigd. De Belgische wet is eveneens van toepassing indien de werkgever in het buitenland is gevestigd, maar in België een exploitatiezetel heeft, waarvan de werknemer afhangt. Is in elk geval verbonden aan de Belgische exploitatiezetel, de werknemer die van deze exploitatiezetel zijn bevelen en loon ontvangt, en bij deze zetel verslag moet uitbrengen.

Geen akkoord

Werknemers onderworpen aan de Belgische wetgeving die door hun werkgever worden uitgestuurd om te gaan werken in een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, vallen niet meer onder de Belgische wetgeving. Indien de voorziene duur van de tewerkstelling evenwel niet meer bedraagt dan 6 maanden, blijven ze toch onderworpen aan de Belgische wetgeving, voor zover ze niet deelnemen aan het stelsel der overzeese sociale zekerheid. Ze worden verder bij de RSZ aangegeven zonder dat een detacheringsbewijs moet worden aangevraagd. Deze periode van 6 maanden kan worden verlengd met een nieuwe periode van 6 maanden, op voorwaarde dat de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Nederlands en 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, Frans vóór het verstrijken van de eerste periode, van deze verlenging in kennis wordt gesteld. Indien de duur van de tewerkstelling in het buitenland niet is bepaald, of is vastgesteld op meer dan 6 maanden, mogen deze werknemers niet bij de RSZ worden aangegeven. Indien ze dat willen, kunnen ze deelnemen aan het facultatieve stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

Voor inlichtingen daarover kunt u terecht bij de Dienst Overzeese Sociale Zekerheid (http://www.dosz-ossom.fgov.be/), Louizalaan 194 te 1050 Brussel, tel. 02 642 05 11.

Multi- en bilaterale akkoorden

Lidstaten van de Europese Unie (EU), Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein

Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat

Iedere loontrekkende is onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat waar hij werkt, zelfs als hij in een andere lidstaat woont en/of zijn werkgever in een andere lidstaat is gevestigd. De werkgever moet de verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstelling van het land van tewerkstelling.

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

Om uit te maken of de aanwijsregels bij gelijktijdige werkzaamheden die hier toegelicht worden, van toepassing zijn, houdt men alleen rekening met prestaties in een lidstaat die ten minste **5%** van het loon en/of de arbeidstijd van de werknemer uitmaken. Als iemand dus bv. 94% van zijn prestaties in lidstaat A levert, 3% in lidstaat B en 3% in lidstaat C, is voor het geheel van zijn prestaties de wetgeving van lidstaat A van toepassing omdat deze situatie beoordeeld moet worden volgens de regel werken in één land.

Bij gelijktijdige werkzaamheden in loondienst op het grondgebied van verschillende lidstaten moet er eerst nagegaan worden of de werknemer al dan niet een substantieel gedeelte van zijn prestaties in zijn woonland verricht (minimum 25% van de arbeidstijd of de verloning).

Als de werknemer **een substantieel gedeelte** van zijn prestaties in zijn woonland verricht, dan is de wetgeving van het woonland van toepassing, ongeacht of hij zijn prestaties voor één, dan wel voor meerdere werkgevers verricht en ongeacht in welke lidstaat die werkgevers gevestigd zijn.

Als de werknemer **NIET een substantieel gedeelte** van zijn prestaties in zijn woonland verricht, gelden volgende regels.

- Als hij maar voor één werkgever werkt is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar zijn werkgever gevestigd is.
- Als hij voor meerdere werkgevers werkt, die allen in dezelfde lidstaat zijn gevestigd, is de wetgeving van die lidstaat van toepassing.
- Als hij voor twee of meer werkgevers werkt die in twee verschillende lidstaten zijn gevestigd, waarvan één de woonstaat is, dan is de wetgeving van de andere lidstaat van toepassing (geldt sedert 28 juni 2012 met een overgangsfase tot 28 juni 2022 voor wie op basis van de vroegere aanwijsregels onder de wetgeving van een andere lidstaat viel, op voorwaarde dat zijn situatie ongewijzigd blijft en hij zelf niet vraagt om de toepassing van de nieuwe aanwijsregel).
- Als hij voor twee of meer werkgevers werkt van wie er ten minste twee gevestigd zijn in verschillende lidstaten, andere dan het woonland, dan is de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing.

Hierbij dient benadrukt dat het geheel van de prestaties onderworpen is aan de aldus aangeduide wetgeving. Dit betekent dat indien de werknemer voor meerdere

werkgevers werkt, elk van die werkgevers moet aansluiten bij de socialezekerheidsinstelling van de bevoegde lidstaat. De A1-verklaring ter staving van die onderwerping moet aangevraagd worden bij de de bevoegde instelling van die lidstaat. In België kunt u daarvoor terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) Nederlands en 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) Frans.

- indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever en een substantieel gedeelte van zijn prestaties verricht in zijn woonland (minimum 25% van de arbeidstijd of de verloning), dan is de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing;
- indien de werknemer werkt voor rekening van meerdere werkgevers gevestigd in verschillende lidstaten, zelfs al werkt hij niet substantieel in zijn woonland, dan is eveneens de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing;
- indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever zonder substantieel te werken in zijn woonland, dan is de wetgeving van het land waar de zetel van de werkgever gevestigd is, van toepassing.

Voor werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep, kunnen de gezamenlijke prestaties die een werknemer levert voor twee of meer werkgevers, worden aangegeven op de aangifte van de Belgische werkgever, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- het gaat om een werknemer die belast is met een overkoepelende functie binnen de groep, zodat het exact afmeten van de effectieve prestaties voor elke onderneming afzonderlijk, niet mogelijk is;
- onder "dezelfde groep" wordt verstaan het geheel van ondernemingen dat wordt gevormd door een moederonderneming, haar dochterondernemingen, de ondernemingen waarin deze ondernemingen rechtstreeks of onrechtstreeks een deelneming aanhouden, alsook de ondernemingen waarmee een consortium wordt gevormd en de ondernemingen die door deze laatste ondernemingen worden gecontroleerd of waarin deze laatste ondernemingen een deelneming aanhouden;
- de verschillende werkgevers verbinden zich schriftelijk en voorafgaand t.o.v. de RSZ, dat zij de socialezekerheidsbijdragen zullen betalen op de lonen die ze verschuldigd zijn, als de Belgische werkgever die de aangifte doet, in gebreke blijft;
- op de totaliteit van de lonen die voor de verschillende werkgevers worden aangegeven, moeten de bijdragen worden berekend (en betaald) zoals die van toepassing zijn voor de in België gevestigde werkgever die de RSZ-aangifte doet.

Naast deze vormen van gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten, stelt de Verordening (EG) 883/2004 voor nog heel wat andere gevallen van gelijktijdige tewerkstelling de toepasselijke wetgeving vast volgens het principe dat, indien mogelijk, de wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is. Het is niet mogelijk om hier al deze gevallen (bv. tegelijk activiteiten in loondienst en als zelfstandige,...) te bespreken. Voor verdere vragen over deze wetgeving kan u terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen.

Deze Directie kan ook inlichtingen verstrekken over de regels die gelden voor

personen:

- die vallen onder een specifiek regime voor **ambtenaren** en die hetzij in meerdere lidstaten werkzaam zijn, hetzij tegelijkertijd als loontrekkende en/of anders dan in loondienst werken in één of meer lidstaten.
- die werken aan boord van binnenschepen met een **Rijnvaartcertificaat** in België, Frankrijk, Duitsland, Nederland of het Groothertogdom Luxemburg.

Detachering

Indien een werkgever zijn werknemer uitstuurt naar een andere lidstaat om daar voor zijn rekening te gaan werken, blijft de werknemer onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van het land waar hij normaal werkt indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land is niet langer dan 24 maanden;
- de werkgever ontplooit economische activiteiten van betekenis in het uitsturende land. Let wel, het louter voeren van administratie wordt niet beschouwd als een economische activiteit;
- er blijft een band van ondergeschiktheid bestaan tussen werknemer en werkgever gedurende de ganse detacheringsduur;
- de werknemer was voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd in het uitsturende land;
- de werknemer wordt niet gestuurd om een andere werknemer te vervangen.

Men kan ook een werknemer aanwerven om hem onmiddellijk te detacheren indien al de bovenvermelde voorwaarden vervuld zijn en de werkgever gevestigd is in het land waar hij de werknemer aanwerft.

Voorafgaand aan de detachering wordt, door de werkgever of de werknemer aan de bevoegde instelling in het uitsturende land, een detacheringsbewijs (A1-verklaring) aangevraagd. Voor België is de RSZ de bevoegde instelling. De werkgever kan via GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u krijgen bij de Directie Internationale Betrekkingen (tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be Nederlands en 02 509 26 44 ContactONSSMigr@onss.fgov.be Frans).

Na afloop van de 24 maanden kan de werknemer normaliter niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Directie Internationale Betrekkingen van de RSZ, tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Nederlands en 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, Frans. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. De aanvragen kunnen eveneens elektronisch gebeuren via GOTOT.

De Verordening 1408/71

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

Indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever, is de wetgeving van de woonstaat van toepassing zodra hij een deel van zijn prestaties verricht in zijn woonland. Het hoeft dus niet om een substantieel deel te gaan. Er gelden specifieke regels voor werknemers tewerkgesteld bij het internationaal vervoer.

Detachering

De detacheringsregels zijn nagenoeg analoog aan deze van de Verordening (EG) 883/2004, behalve wat betreft de maximale detacheringsduur. De initiële detacheringsperiode is beperkt tot 12 in plaats van 24 maanden.

Indien wegens onvoorziene omstandigheden de duur van de werkzaamheden in het buitenland verlengd wordt en 12 maanden overschrijdt, kan het stelsel van het land van normale tewerkstelling voor nog eens maximaal 12 maanden behouden blijven, mits de bevoegde instelling van het ontvangende land daarvoor toestemming geeft. Daartoe vraagt de werkgever, vóór het einde van de eerste periode van 12 maanden, een verlenging van de detachering (E102-verklaring) aan bij de bevoegde instelling van het uitsturende land, en zendt dit voor akkoord door aan de bevoegde instelling van het ontvangende land.

Na afloop van de tweede periode van 12 maanden kan de werknemer in principe niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het land van normale tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Directie Internationale Betrekkingen van de RSZ, tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Nederlands en 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, Frans. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. Aanvragen kunnen ook elektronisch gebeuren via de toepassing GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/gotot/index.htm).

Landen verbonden door het europees verdrag inzake sociale zekerheid

Inhoudelijk zijn de bepalingen van dit verdrag nagenoeg gelijk aan deze van de Verordening (EG) 883/2004. Het is van toepassing op de onderdanen van de volgende landen voor zover de bepalingen van de Verordening (EG) 883/2004 niet

van toepassing zijn: **België**, **Oostenrijk**, **Spanje**, **Groothertogdom Luxemburg**, **Nederland**, **Portugal**, **Turkije** en **Italië**.

In essentie wordt dit verdrag slechts gebruikt in relatie tot bepaalde tewerkstellingen op Turks grondgebied, waarvoor het Belgisch - Turks akkoord gezien de nationaliteit van de werknemer geen toepassing vindt. Bijvoorbeeld voor een detachering van een Spaanse werknemer vanuit België naar Turkije.

Landen verbonden door een bilateraal akkoord

Tewerkstelling op het grondgebied van één land

De werknemer valt onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel van het werkland. De werkgever moet zijn verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstelling van dat land.

Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen

De werknemer valt onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel van elk land voor wat betreft de activiteiten die daar uitgeoefend worden. De werkgever(s) moet(en) zijn/hun verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstellingen van elk land waar hij/zij zijn/hun werknemer tewerkstel(t)(len).

Detachering

De detacheringsregels, vastgesteld door de verschillende verdragen zijn nagenoeg analoog aan deze van de EG-Verordening, behalve wat betreft de maximale detacheringsduur. Deze kan variëren van 1 tot 5 jaar, terwijl hij voor de EG-Verordening vastgesteld is op 24 maanden.

De aanvragen voor detachering en de eventuele aanvragen voor verlenging kunnen elektronisch gebeuren via GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm).

Alle informatie hierover kunt u krijgen bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) in het Nederlands en 02 509 26 44, (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in het Frans.

Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving

Indien een werknemer van België wordt uitgestuurd naar een land waar de Verordeningen (EEG) 1408/71 en (EG) 883/2004 niet van toepassing zijn, en hij niet langer onderworpen kan blijven in België, dan kan hij facultatief, en eventueel bovenop de onderwerping in het betrokken land, een aansluiting nemen bij de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid (http://www.dosz.be/), Louizalaan 194 te 1050 Brussel, tel. 02 642 05 11.

Dit geldt dus eveneens voor een land waarmee België een bilateraal akkoord heeft gesloten.

Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer

Bepaalde verdragen inzake sociale zekerheid zijn beperkt tot de onderdanen van de contracterende landen. De RSZ laat evenwel toe dat vreemde werknemers die reeds Belgisch verzekerd zijn op het ogenblik van hun uitsturing naar een land waarmee België een akkoord inzake sociale zekerheid heeft dat niet in hun detachering voorziet, toch worden gedetacheerd naar die landen voor een periode van 6 maanden, verlengbaar met 6 maanden, voor zover alle andere detacheringsvoorwaarden vervuld zijn. De werkgever kan via GOTOT (https:///www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) de documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u vragen bij de Directie Internationale betrekkingen (tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, Nederlands en 02 509 26 44, mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be Frans).

De beperkte onderwerping

Private sector

Een aantal personen vallen niet onder alle regelingen die in de sociale zekerheid zijn opgenomen. De aangifte houdt rekening met de correcte bijdragepercentages.

Private sector uitgezonderd onderwijs en PMS-centra

Met betrekking tot de regeling jaarlijkse vakantie moet u de tabel hieronder zo interpreteren dat een 'Ja' in deze kolom aanduidt dat de vakantiewetgeving van de privésector van toepassing is. Voor bedienden is er uiteraard geen bijdrage voor de vakantieregeling aan de RSZ verschuldigd, omdat de werkgever zelf instaat voor de betaling van het vakantiegeld.

Type werknemer	Pensioenen	Werkloosheid	ZIV, geneeskundige verzorging en uitkeringen	Kinderbijslag	Jaarlijk vakan
~~Dienstboden~~	~~Ja~~	~~Ja~~	~~Ja~~	~~/~~	~~Ja~~
Erkende leerlingen (*)	/	/	/	/	Ja
Industriële leerlingen (*)	/	/	/	/	Ja
Leerlingen inschakelingsovereenkomst (*)	/	/	/	/	Ja
Stagiairs ondernemingshoofd (*)	/	/	/	/	Ja
Beroepsinlevingsovereenkomst (*)	/	/	/	/	Ja
Geneesheren in opleiding	/	/	Ja	Ja	/
Jongeren (*)	/	Ja	Ja	Ja	Ja
Sportlui	Ja	Ja	Ja	Ja	/
Gelegenheidsarbeider land- en tuinbouw	Ja	Ja	Ja	Ja	/

onthaalouders	Ja	Ja	Ja	Ja	/
Sommige buitenlandse bursalen	/	/	Ja	Ja	Ja

(*) De beperking tot de aangeduide regelingen 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 alle regelingen.

Vrij niet-universitair onderwijs

Voor personeelsleden die een weddetoelage ten laste van een Gemeenschap of van een andere publiekrechtelijke persoon ontvangen is de wet beperkt tot:

- ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen)
- werkloosheid
- pensioenen

De wet is beperkt tot de regeling ZIV-geneeskundige verzorging indien deze weddetoelage aanspraak doet ontstaan op een pensioen ten laste van de Schatkist of indien het personen betreft die inzake pensioen op dezelfde wijze worden behandeld als stagiairs van het Gemeenschapsonderwijs.

De hierboven vermelde personeelsleden worden niet aangegeven door de inrichtende macht, maar door de openbare dienst die hen bezoldigt. Nochtans, personeelsleden die prestaties verrichten waarvoor zij rechtstreeks van de inrichtende macht een bezoldiging ontvangen, zijn voor deze prestaties onderworp en aan alle regelingen opgenomen in de sociale zekerheid. De inrichtende macht geeft hen voor deze prestaties aan bij de RSZ.

Vrij universitair onderwijs

Voor het academisch personeel is de wet beperkt tot de sector ZIV-geneeskundige verzorging, arbeidsongevallen en beroepsziekten. Indien deze werknemers vanaf 1 januari 1999 nieuw in dienst komen, zijn eveneens de bijdragen voor de kinderbijslagregeling verschuldigd.

Onder academisch personeel moet worden verstaan:

- het vastbenoemd zelfstandig academisch personeel van de vrije universiteiten van de Vlaamse Gemeenschap;
- het vastbenoemd academisch en wetenschappelijk personeel van de vrije universiteiten van de Franse Gemeenschap.

Voor de gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die niet onder de toepassing vallen van een door België afgesloten internationale

overeenkomst inzake sociale zekerheid, is de wet beperkt tot de regelingen van de ziekteverzekering (uitkeringen en geneeskundige verzorging), de kinderbijslag, de jaarlijkse vakantie, arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Vrije PMS-centra

Voor personeelsleden van private personen die een dienst voor school- en beroepsoriëntering of een psycho-medisch-sociaal centrum inrichten, en die een weddetoelage van een Gemeenschap ontvangen, is de wet beperkt tot de volgende sectoren:

- ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen)
- werkloosheid
- pensioenen

De wet is echter beperkt tot de regeling ZIV-geneeskundige verzorging indien deze personeelsleden aanspraak maken op het pensioen ingesteld bij de wet van 31 juli 1963 betreffende het pensioen van het personeel van diensten voor school- en beroepsoriëntering en van psycho-medisch-sociale centra, die een weddetoelage van een Gemeenschap ontvangen.

Bijkomende informatie - Aangifte van jongeren

Alle jongeren genieten de beperkte onderwerping tot 31 december van het jaar waarin ze 18 worden. Ze zijn de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd.

Om hen in de DmfA van de gewone werknemers te kunnen onderscheiden, moet men in het blok 90012 “werknemerslijn” specifieke codes gebruiken om deze jongeren aan te geven tot 31 december van het jaar waarin ze 18 worden.

- **022** voor de jonge werknemers handarbeiders die worden aangegeven met een forfaitair loon
- **026** voor de jonge werknemers handarbeiders voor wie een bijdrage verschuldigd is voor het Fonds voor de bosontginningen (cat 029)
- **027** voor de gewone jonge werknemers handarbeiders
- **044** voor de jonge "huispersoneel"
- **047** voor de jonge artiesten
- **486** voor de jonge werknemers hoofdarbeiders die worden aangegeven met een forfaitair loon
- **487** voor de gewone jonge werknemers hoofdarbeiders.

Bijkomende informatie - Vrije universiteiten

Integratie van personeel van hogescholen naar vrije universiteiten

Aangezien het de universiteit is die werkgever wordt van de overgedragen personeelsleden van de hogescholen die worden geïntegreerd in een vrije

universiteit, moet dit personeel worden aangegeven onder **categorie 075** van de vrije universiteiten, zelfs indien het de Federatie Wallonië-Brussel of het Vlaamse Ministerie van Onderwijs en Vorming is die de verplichtingen inzake betaling en aangifte blijven vervullen.

In DMFA moet dit personeel aangegeven worden in met volgende codes in het blok 90012 "werknemerslijn":

	werknemerskengetal	Type
Vast benoemd personeel	675	0
Tijdelijk onderwijspersoneel	493	3
Contractuelen die niet vallen onder het regime van het jaarlijkse vakantiesstelsel	493	0
Contractuele bedienden	495	0
handarbeiders	015	1

Openbare sector

Een aantal personen vallen niet onder alle regelingen die in de sociale zekerheid zijn opgenomen. De aangifte houdt rekening met de correcte bijdragepercentages.

Rijk, gemeenschappen en gewesten voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort

De wet is beperkt tot de sector ZIV-geneeskundige verzorging voor:

- personen onder statuut die in vast verband benoemd zijn;
- personen in dienst of weder in dienst genomen door het leger;
- personen in de stageperiode met het oog op een vaste benoeming;
- bedienaars van de eredienst, de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad en de gevangenisaalmoezeniers, die een wedde ontvangen ten laste van het Rijk, de Gemeenschappen of de Gewesten.

De eerste twee categorieën worden niet meer bij de RSZ aangegeven indien zij hun functies in het buitenland uitoefenen en er hun administratieve verblijfplaats hebben. De personen behorend tot de laatste categorie zijn niet meer verzekeringsplichtig

indien zij door hun respectieve representatieve organen naar het buitenland worden gezonden om er een functie waar te nemen.

De toepassing van de wet is beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen), werkloosheid en pensioenen, voor:

- personen onder statuut, niet in vast verband benoemd;
- stagiairs tijdens de opzegtermijn;
- personen gebonden door een arbeidsovereenkomst.

De toepassing van de wet is beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging) en pensioenen, voor de personen die tewerkgesteld zijn bij wijze van mandaat in een managementfunctie of die aangesteld zijn in een staffunctie.

De regelingen arbeidsongevallen en beroepsziekten zijn voor sommige werknemerscategorieën steeds toepasselijk (zie volgende paragraaf).

Instellingen van openbaar nut voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort

In algemene zin brengt de (gedeeltelijke) onderwerping aan de socialezekerheidswetgeving met zich mee dat aan de RSZ de werkgeversbijdragen voor de regelingen arbeidsongevallen en beroepsziekten verschuldigd zijn. Veel werkgevers uit de openbare sector vallen evenwel voor hun statutaire en contractuele werknemers onder de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector. De werkgevers die onder deze Wet vallen zijn de werkgeversbijdragen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten niet verschuldigd. Voor bepaalde werknemerscategorieën in de openbare sector (onder andere de werknemers tewerkgesteld met een beroepsinlevingsovereenkomst, erkende leerlingen, enzovoort) zijn deze werkgeversbijdragen evenwel toch verschuldigd. De multifunctionele aangifte (Dmfa) werd aangepast om deze werknemers te kunnen aangeven.

Instellingen van openbaar nut zijn in beginsel de werkgeversbijdrage voor kinderbijslag aan de RSZ verschuldigd. Wanneer zij evenwel krachtens hun statuten of bijzondere bepalingen verplicht zijn de kinderbijslag rechtstreeks aan hun personeelsleden uit te betalen, zijn zij deze werkgeversbijdrage niet verschuldigd.

Los van wat voorafgaat is de wet beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen), werkloosheid en pensioenen voor:

- personen onder statuut die geen aanspraak kunnen maken op een pensioen, ander dan dit voorzien bij de pensioenregeling voor gewone werknemers;
- personen verbonden door een arbeidsovereenkomst (behalve NMBS en de openbare maatschappijen voor personenvervoer).

Indien de personen onder statuut aanspraak kunnen maken op een pensioen ander dan dit voorzien bij de pensioenregeling voor gewone werknemers, is de toepassing

van de wet beperkt tot:

- de sector ZIV-geneeskundige verzorging;
- de sectoren ZIV-geneeskundige verzorging en kinderbijslag voor de indienstnemingen vanaf 1 januari 1999. Wanneer de instellingen van openbaar nut evenwel krachtens hun statuten of bijzondere bepalingen verplicht zijn zelf de kinderbijslag rechtstreeks aan deze personeelsleden uit te betalen, is de werkgeversbijdrage voor de regeling kinderbijslag niet verschuldigd.

De toepassing van de wet is beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging) en pensioenen, voor de personen die tewerkgesteld zijn bij wijze van mandaat in een managementfunctie in een openbare instelling van de sociale zekerheid.

Voor de **bursalen** die gerechtigd zijn op een doctoraatsbeurs, een postdoctoraatsbeurs, een specialisatiebeurs, een onderzoekingsbeurs of een reisbeurs en die niet onder de toepassing vallen van een door België afgesloten internationale overeenkomst inzake sociale zekerheid, is de wet beperkt tot de regelingen van de ziekteverzekering (uitkeringen en geneeskundige verzorging) en de kinderbijslag. Wanneer de instellingen van openbaar nut evenwel verplicht zijn zelf de kinderbijslag rechtstreeks aan deze bursalen uit te betalen, is de werkgeversbijdrage voor de regeling kinderbijslag niet verschuldigd.

De personen in dienst van een werkgever uit de openbare sector die hier niet besproken zijn, vallen onder alle in de sociale zekerheid opgenomen regelingen. Het betreft onder anderen:

- het personeel verbonden door een arbeidsovereenkomst met de NMBS, de openbare maatschappijen voor personenvervoer, kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het bouwen van goedkope woningen,....;
- de bezoldigde lasthebbers van instellingen van openbaar nut, die hun voornaamste activiteit wijden aan het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van die instellingen en die geen statutaire pensioenregeling genieten;
- de ontvangers-griffiers, wachters en sluiswachters van de polders en wateringen.

Onderwijs

Voor de personeelsleden van openbare onderwijsinstellingen (zowel niet-universitair als universitair), is de toepassing van de wet beperkt tot de sectoren ZIV (geneeskundige verzorging en uitkeringen), werkloosheid en pensioenen. Indien de werkgever een instelling van openbaar nut is, gelden voor kinderbijslagen, arbeidsongevallen en beroepsziekten, dezelfde overwegingen als hierboven uiteengezet.

Voor de volgende personen is de wet evenwel beperkt tot de sector ZIV-geneeskundige verzorging:

- leden van het academisch en wetenschappelijk personeel van het universitair onderwijs, en leden van het onderwijzend en bestuurlijk personeel van de

andere onderwijsinrichtingen die:

- aanspraken laten gelden op een rustpensioen ten laste van de Schatkist of vastgesteld door wettelijke of reglementaire bepalingen, andere dan deze voor gewone werknemers;
- stagiair van het Gemeenschapsonderwijs zijn;
- inzake pensioen gelijkgesteld zijn met stagiairs van het Gemeenschapsonderwijs.
- het vastbenoemd zelfstandig academisch personeel en het vastbenoemd zelfstandig administratief en technisch personeel van de Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), het Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen.

Voor de gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs, die niet onder de toepassing vallen van een door België afgesloten internationale overeenkomst inzake sociale zekerheid, is de wet beperkt tot de regelingen van de ziekteverzekering (uitkeringen en geneeskundige verzorging) en de kinderbijslag. Wanneer de onderwijsinstelling verplicht is zelf de kinderbijslag rechtstreeks aan deze personeelsleden uit te betalen, is de werkgeversbijdrage voor de regeling kinderbijslag niet verschuldigd.

De verplichtingen

Verplichtingen tegenover de RSZ

Algemeenheden

Werkgevers die sociaal verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen of hebben tewerkgesteld hebben een aantal verplichtingen. Derden (fondsen voor bestaanszekerheid, vakantiefondsen...) die aan de werknemers lonen betalen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, worden met werkgevers gelijkgesteld.

De betaling van de bijdragen

Algemene regel

Bij iedere loonuitbetaling moet de werkgever de persoonlijke bijdragen bij zijn werknemer(s) inhouden. De werkgever die nalaat de persoonlijke bijdrage tijdig in te houden zal deze achteraf niet op de werknemer(s) mogen verhalen. Bij dit ingehouden aandeel voegt de werkgever het bedrag van zijn eigen bijdragen. De werkgever stort onder zijn verantwoordelijkheid het aldus verkregen totaal aan de RSZ.

De werkgever betaalt de bijdragen per kwartaal. Deze bijdragen moeten uiterlijk de laatste dag van de maand die op het kwartaal volgt bij de RSZ toekomen, namelijk:

1ste kwartaal	2de kwartaal	3de kwartaal	4de kwartaal
30 april	31 juli	31 oktober	31 januari

Voorschotten

Beginselen

De meeste werkgevers zijn voorschotten verschuldigd aan de RSZ. Hier kan een werkgever nagaan of hij voorschotten verschuldigd is en hoe hij het bedrag ervan moet berekenen.

Werkgevers niet aangesloten bij een erkend sociaal secretariaat, krijgen elke maand een brief van de RSZ met de volledige berekening van het voorschot en een speciale gestructureerde mededeling die de werkgever enkel mag gebruiken bij de betaling van het voorschot. Als deze brief vragen oproept, kan de werkgever contact nemen met zijn rekeninghouder bij de Directie Inning van de RSZ.

Bijdragen zijn niet alleen de eigenlijke socialezekerheidsbijdragen, maar ook alle andere bijdragen die de RSZ wettelijk moet innen (bijdragen voor bestaanszekerheid, bijdragen voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage op het dubbel vakantiegeld, enz.). Er wordt evenwel geen rekening gehouden met het gedeelte van de bijdragen die jaarlijks aan de RSZ moeten worden betaald. Het betreft in het bijzonder het bedrag van het debetbericht voor de regeling van de jaarlijkse vakantie van de handarbeiders en het bedrag van de compenserende bijdrage die de werkgever eventueel aan de RSZ verschuldigd is in het raam van de herverdeling der sociale lasten.

Betaaldata

Het verschil tussen het totaal van de maandelijkse voorschotten en het totaal te betalen bedrag, zoals dit berekend werd in de kwartaalaangifte, moet uiterlijk de laatste dag van de maand die op het kwartaal volgt, bij de RSZ toekomen.

De uiterste data voor de betalingen aan de RSZ zijn dus:

Aard van de stortingen	1ste kwartaal	2de kwartaal	3de kwartaal	4de kwartaal
1ste maandelijks voorschot	5 februari	5 mei	5 augustus	5 november
2de maandelijks voorschot	5 maart	5 juni	5 september	5 december
3de maandelijks voorschot	5 april	5 juli	5 oktober	5 januari
saldo	30 april	31 juli	31 oktober	31 januari

Termijnen en bedragen

Voor elk kwartaal moet de werkgever zich de vraag stellen of hij voorschotten moet betalen; zo ja, wat is het bedrag ervan en op welke data moet hij ze betalen?

1ste mogelijkheid: geen voorschot

Het totaal aan bijdragen voor het voorlaatste kwartaal (k-2) beloopt niet meer dan 4.000,00 EUR : de werkgever moet voor dat kwartaal geen voorschotten betalen. De bijdragen mogen door middel van een enkele storting bij de RSZ toekomen.

Opgelet: een werkgever die geen aangifte moet indienen voor (k-2) is forfaitaire voorschotten verschuldigd met uitzondering van een nieuwe werkgever voor de eerste 2 maanden van tewerkstelling (omdat hij geen werknemers in dienst heeft tijdens de voorlaatste maand (n-2)).

2de mogelijkheid: forfaitaire voorschotten

Bedrag van het forfait	450,00 EUR	700,00 EUR
Welke werkgevers?	alle werkgevers met uitzondering van de bouwsector wat betreft hun arbeiders	werkgevers die vallen onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, enkel voor hun arbeiders (hun bedienden vallen onder het algemene regime hiernaast)
Welke werknemers?	alle werknemers behalve de arbeiders van de bouwsector Tellen mee: ▪ werknemers die in Dimona worden aangegeven met type werknemer OTH of EXT Tellen niet mee: ▪ werknemers die in Dimona worden aangegeven met type werknemer BCW of STU ▪ bruggepensioneerden	arbeiders die vallen onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf Tellen mee: ▪ arbeiders die in Dimona worden aangegeven met type werknemers BCW Tellen niet mee: ▪ werknemers die in Dimona worden aangegeven met een type werknemer dat niet BCW is ▪ bruggepensioneerden
Is verschuldigd wanneer	▪ de werkgever geen bijdragen verschuldigd was voor het voorlaatste kwartaal (k-2), zelfs als hij bijdragen verschuldigd was voor k-4 of ▪ de werkgever een totaal aan bijdragen voor (k-2) > 4.000,00 EUR had maar geen bijdragen verschuldigd was voor	▪ de werkgever geen bijdragen verschuldigd was voor het voorlaatste kwartaal (k-2) of ▪ de werkgever een totaal aan bijdragen voor (k-2) > 4.000,00 EUR had maar geen bijdragen verschuldigd was voor het overeenstemmende kwartaal van het voorafgaande

	het overeenstemmende kwartaal van het voorafgaande kalenderjaar (k-4)	kalenderjaar (k-4)
Hoe berekenen?	een forfait van 450,00 EUR voor elke werknemer vanaf de 3de werknemer die hij tewerkstelt op het einde van de voorlaatste maand (n-2)	een forfait van 700,00 EUR voor elke arbeider vanaf de 3de arbeider die hij tewerkstelt op het einde van de voorlaatste maand (n-2)
Betaaltermijn	uiterlijk de 5de dag van elke maand (n)	uiterlijk de 5de dag van elke maand (n)
Voorbeeld	voor het voorschot dat verschuldigd is uiterlijk 5 mei 2013 (n), telt het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van de maand maart 2013 (n-2).	een werkgever stelt sinds 5 januari 2013 8 werknemers tewerk: 4 onder het PC bouw en 4 onder een ander PC. Het 1ste voorschot voor het 2de kwartaal 2013 is verschuldigd uiterlijk 5 mei 2013 (n). De toestand op 31 maart 2013, op het einde van de voorlaatste maand (n-2), is dezelfde als bij de start. Het 1ste voorschot voor het 2de kwartaal 2013 is gelijk aan 2.300,00 EUR (450,00 x 2 + 700,00 x 2)

3de mogelijkheid: procentuele voorschotten

Welke werkgevers: alle werkgevers.

Wanneer verschuldigd: het totaal aan bijdragen voor (k-2) is groter dan 4.000,00 EUR en de werkgever was bijdragen verschuldigd voor (k-4) (het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande kalenderjaar).

Bedragen en betaaltermijnen:

Kwartaal	1ste voorschot	2de voorschot	3de voorschot
1ste kwartaal	30 % k-4 (5 februari)	30 % k-4 (5 maart)	25 % k-4 (5 april)
2de kwartaal	30 % k-4 (5 mei)	30 % k-4 (5 juni)	25 % k-4 (5 juli)
3de kwartaal	30 % k-4 (5 augustus)	30 % k-4 (5 september)	25 % k-4 (5 oktober)
4de kwartaal	30 % k-4 (5 november)	35 % k-4 (5 december)	15 % k-4 (5 januari)

Uitleg tabel

Voor het 1ste, 2de en 3de kwartaal: het bedrag van het 1ste en 2de maandelijks voorschot is gelijk aan 30 % van de bijdragen verschuldigd voor het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande jaar. Te storten uiterlijk de 5de dag van 2de en 3de maand van het lopende kwartaal.

Het bedrag van het 3de maandelijks voorschot is gelijk aan 25 % van de bijdragen verschuldigd voor het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande jaar. Te storten uiterlijk de 5de dag van de maand die volgt op het lopend kwartaal.

Voor het 4de kwartaal: de voorschotten zijn gelijk aan 30, 35 en 15 % van de bijdagen van het overeenstemmend kwartaal van het voorgaande jaar, te storten uiterlijk op 5 november, 5 december en 5 januari.

In het geval de werkgever geen bijdragen verschuldigd was voor (k-4), is de werkgever forfaitaire voorschotten verschuldigd (mogelijkheid 2).

4de mogelijkheid: combinatie van forfaitaire en procentuele voorschotten

Welke werkgevers: de werkgevers die vallen onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, die procentuele voorschotten moeten betalen en een toename kennen van minstens 3 arbeiders tussen:

- de arbeiders tewerkgesteld op het einde van (k-4) (31 maart voor het 1ste kwartaal, 30 juni voor het 2de kwartaal, 30 september voor het 3de kwartaal en 31 december voor het 4de kwartaal) én
- de arbeiders tewerkgesteld op het einde van de voorlaatste maand (n-2).

Tellen mee:

- de arbeiders die in Dimona moeten worden aangegeven met type werknemer BCW.

Tellen niet mee:

- de werknemers die in Dimona worden aangegeven met een type werknemer dat niet BCW is.
- de bruggepensioneerden.

Bedrag: een forfait van 700,00 EUR vanaf de 3de arbeider die een toename uitmaakt.

Betaaltermijn: te storten uiterlijk de 5de van elke maand.

Voorbeeld: een werkgever uit de bouwsector stelt personeel tewerk vanaf 15 april 2011. Op 30 juni 2012 stelt hij 5 arbeiders tewerk. Op 31 maart 2013 (n-2) stelt hij 9 arbeiders tewerk. Voor het 2de kwartaal 2012 moest hij 10.000,00 EUR aan bijdragen betalen. Het 1ste voorschot voor het 2de kwartaal 2013 is verschuldigd uiterlijk 5 mei (n) en is gelijk aan 4.400,00 EUR (30 % x 10.000,00 EUR + 2 x 700,00 EUR).

Vermindering van het bedrag van de voorschotten

De werkgever die vermoedt dat respectievelijk 35, 30, 25 of 15 % van de bijdragen van het overeenkomstige kwartaal van het voorafgaande jaar, meer bedraagt dan respectievelijk 35, 30, 25 of 15 % van de vermoedelijke bijdragen van het lopende kwartaal, mag het bedrag van de voorschotten tot dat laatste bedrag verminderen.

De werkgever die alleen forfaitaire voorschotten verschuldigd is, mag stoppen met betalen op het moment dat het vermoedelijke eindbedrag bereikt is.

Het verminderen van voorschotten gebeurt op eigen verantwoordelijkheid.

Er zal met het naleven van de verplichting inzake het betalen van maandelijkse voorschotten, rekening gehouden worden om te bepalen of een werkgever kan genieten van de bepalingen van het reglement van 22 februari 1974 van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. In dit reglement is vastgelegd in welk geval een werkgever voor een bepaald kwartaal, zonder toepassing van de sancties, over een bijkomende termijn van twee maanden kan beschikken voor de betaling van zijn bijdragen.

Sancties

a) incorrecte betaling van de forfaitaire (met uitzondering van de bouwsector, zie punt b hierna) en de procentuele voorschotten

De werkgever die voor een bepaald kwartaal forfaitaire (enkel het algemeen regime - 450,00 EUR) en/of procentuele voorschotten verschuldigd is en zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate nakomt, is aan de RSZ een forfaitaire vergoeding verschuldigd in verhouding tot de schijf van aangegeven bijdragen voor dat kwartaal. De sanctie wordt als volgt toegepast:

Bedrag van de aangegeven bijdragen (in EUR)	Sancties (in EUR)
0 tot 18.592,03	123,95
18.592,04 tot 24.789,37	185,92
24.789,38 tot 37.184,04	247,89
37.184,05 tot 49.578,72	371,84
49.578,73 tot 61.973,40	495,79

61.973,41 tot 74.368,07	619,73
74.368,08 tot 99.157,42	743,68
99.157,43 tot 123.946,78	991,57
123.946,79 tot 198.314,84	1.239,47
198.314,85 tot 247.893,54	1.983,15
247.893,55 tot 495.787,06	2.478,94
495.787,07 tot 743.680,59	4.957,87
743.680,60 tot 991.574,11	7.436,81
991.574,12 tot 1.239.467,62	9.915,74
+ 1.239.467,62	12.394,68

Onder bepaalde voorwaarden en in bepaalde situaties kan de werkgever genieten van een vrijstelling of vermindering van de sancties.

De werkgever die aantoont dat hij wegens behoorlijk bewezen overmacht, onmogelijk zijn verplichtingen heeft kunnen nakomen binnen de vastgestelde termijn kan een volledige vrijstelling van de sancties verkrijgen.

Onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat hij voorafgaandelijk alle vervallen socialezekerheidsbijdragen heeft betaald, kan de werkgever die het bewijs levert dat de niet-betaling van de voorschotten binnen de reglementaire termijnen toe te schrijven is aan uitzonderlijke omstandigheden, een vermindering verkrijgen van ten hoogste 50 % van de sancties.

Deze vermindering kan van 50 % op 100 % worden gebracht wanneer de werkgever, ter verantwoording, het bewijs levert dat op het ogenblik dat de schuld opeisbaar werd, hij een vaste en eisbare schuldvordering bezat ten opzichte van het Rijk, een provincie of provinciale openbare instelling, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een gemeentelijke of intercommunale openbare instelling of een instelling van openbaar nut beoogd bij artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut of een maatschappij beoogd bij artikel 24 van dezelfde wet of wanneer het Beheerscomité bij een met eenparigheid getroffen gemotiveerde beslissing, aanvaardt dat zulke vermindering, wegens dwingende billijkheidsredenen of wegens dringende redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang, bij wijze van uitzondering, verantwoord is.

Deze sancties zijn niet van toepassing op de forfaitaire voorschotten in de bouwsector.

b) Incorrecte betaling van de forfaitaire voorschotten in de bouwsector

De niet-correcte betaling van forfaitaire voorschotten in de bouwsector wordt geïntegreerd in het begrip "sociale schuld", dat in het kader van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 de verplichting tot het verrichten van een inhouding van 35% bepaalt op de facturen opgemaakt voor werken die onder het toepassingsgebied van dat artikel vallen.

De jaarlijkse bijdragen

1. Debetbericht jaarlijkse vakantie

Een gedeelte van de werkgeversbijdragen, bestemd voor de financiering van het vakantiegeld van de handarbeiders, is slechts jaarlijks verschuldigd. Het gaat om een aandeel van 10,27 % van de brutolonen van handarbeiders en van leerling-arbeiders die onder toepassing vallen van de vakantieregeling der werknemers.

Onder de vorm van een debetbericht stuurt de RSZ jaarlijks aan de werkgever een formulier met de berekening van deze bijdrage, op basis van de driemaandelijkse aangiften die de werkgever in de loop van het vorige dienstjaar verrichtte. De werkgever ontvangt het debetbericht in de loop van de maand maart; het bedrag ervan is verschuldigd op 31 maart en moet aan de RSZ betaald zijn uiterlijk op 30 april.

In verband met de wijze van betaling, de identificatie en de toerekening van het bedrag, gelden dezelfde regels als voor de driemaandelijkse bijdragen.

2. Herverdeling der sociale lasten

Eveneens jaarlijks gebeurt een herverdeling der sociale lasten. Die herverdeling bestaat uit een vermindering van bijdragen voor bepaalde werkgevers, gecompenseerd door een aanvullende bijdrage ten laste van andere werkgevers. In de loop van het tweede kwartaal van elk jaar deelt de RSZ aan de werkgevers het bedrag mee van het credit- of debetsaldo van de herverdeling.

Het creditsaldo is bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die de werkgever verschuldigd is voor het tweede kwartaal van het lopende jaar. Het debetsaldo anderzijds is verschuldigd op 30 juni en moet uiterlijk op 31 juli aan de RSZ betaald zijn.

De wijze van betaling

Vanaf 1 januari 2009 zijn de overschrijvingsformulieren van de RSZ aangepast aan de nieuwe Europese standaard SEPA (Single Euro Payments Area). Het nieuwe Europese rekeningnummer van de RSZ, conform met de Europese betaalstandaard is:

- IBAN-code: BE63 6790 2618 1108;
- BIC-code: PCHQ BEBB.

Er is voorzien in een overgangsperiode zodat de betalingen aan de RSZ tot december 2010 nog kunnen gebeuren door storting of overschrijving op de postrekening 679-0261811-08 van de RSZ. Als datum van storting geldt deze van het crediteren van de postrekening van de RSZ.

1. Betalingen met gestructureerde mededeling

De betalingen kunnen gebeuren op elektronische wijze of door middel van eigen stortings- of overschrijvingsformulieren. Voor het betalen van de maandelijkse voorschotten en de kwartaalsaldi, is het sterk aanbevolen dat de werkgevers gebruik maken van de door de RSZ geleverde "gestructureerde mededelingen". Deze gestructureerde mededeling maakt het mogelijk de betaling snel en precies te identificeren.

2. Andere betalingen

a) Identificatie

De RSZ moet bij iedere betaling nauwkeurig weten voor welke werkgeversrekening een betaling bestemd is. Daarom zal de werkgever zijn volledige naam of benaming en het volledige ondernemingsnummer (KBO-nummer) of het identificatienummer bij de RSZ, duidelijk bij elke betaling vermelden.

Wanneer een bank of een andere lasthebber de betalingen verricht, moet de werkgever de derde, die namens hem betaalt, uitdrukkelijk verzoeken bij de betaling zijn naam, adres, ondernemingsnummer of identificatienummer, alsook de juiste bestemming van de betaling te vermelden.

b) Toerekening

De wet bepaalt dat bij gebrek aan een schriftelijk gedane toerekening op het ogenblik van de betaling, hetzij op het betaalstuk, hetzij bij een aangetekend schrijven, de aanrekening van de betaling gebeurt op de oudste schuld.

Het is dus voor de werkgever heel belangrijk dat hij de bestemming van de betaling vermeldt, d.w.z. de aard van de betaalde som (bijdragen, voorschotten,

bijdrageopslag, verwijlintrest, gerechtskosten) en de periode waarop zij betrekking heeft, alsook zijn ondernemingsnummer of zijn identificatienummer bij de RSZ. Voorbeelden: bijdragen voor het .... kwartaal 20..; opslag op de bijdrage van het (de) .... kwarta(a)l(en) 20..; verwijlintresten op bijdragen van het (de) .... kwarta(a)l(en) 20.., enz, gevolgd door het KBO-nummer of identificatienummer. Is de betaling samengesteld uit sommen van verschillende aard, dan moet de werkgever voor ieder bedrag de aard en de periode waarop het betrekking heeft, vermelden.

Wanneer een werkgever achterstallige bijdragen, bijdrageopslagen, intresten of gerechtskosten aan de RSZ verschuldigd is, dan zal de RSZ elke betaling zonder vermelding van aanwending, ambtshalve toerekenen op deze achterstallen. Wanneer de werkgever de bestemming van de betaling niet vermeldt, kan dat voor hem dus zeer nadelig zijn.

Minnelijke invordering (ook "derde invorderingsweg" genoemd)

De wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg biedt de schuldenaars van de RSZ de mogelijkheid om een minnelijk afbetalingsplan te onderhandelen. Artikel 43 van voormelde wet voegt artikel 40bis toe aan de RSZ-wet van 27 juni 1969. Dit artikel luidt als volgt :

“De rijksdienst kan aan zijn schuldenaars op minnelijke wijze afbetalingstermijnen toestaan volgens de voorwaarden en modaliteiten vastgelegd door de Koning na het advies van het Beheerscomité, vooraleer tot dagvaarding voor de rechter over te gaan of door middel van een dwangbevel tewerk te gaan”

Deze bepaling wordt omschreven als een derde invorderingsweg - de minnelijke invordering- naast de gerechtelijke invordering (eerste weg), de invordering via dwangbevel (tweede weg) en via de hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer ten aanzien van de overlater in het geval van de overdracht van een handelsfonds (vierde weg).

De minnelijke invordering heeft de volgende doelstellingen :

- erop toezien dat de schuldvorderingen van de RSZ binnen een maximale termijn van twee jaar worden ingevorderd;
- ten aanzien van de rechtbanken: ertoe bijdragen dat zij worden ontlast door rechtstreekse onderhandelingen tussen de Rijksdienst en de werkgevers die bereid zijn om te betalen ;
- ten aanzien van de werkgevers: hun de mogelijkheid bieden om hun tijdelijke betaalmoeilijkheden op te lossen zonder via het gerecht te moeten gaan en gerechtskosten te vermijden. De minnelijke invordering heeft eveneens tot doel de werkgevers, die in tijdelijke betaalverlegenheid verkeren, in staat te stellen om verder deel te nemen aan het economisch leven en onder meer de nodige attesten te verkrijgen om op een geldige wijze op overheidsopdrachten in te schrijven of (voor diegenen die onder de sector van het bouwbedrijf ressorteren) verder te worden vrijgesteld van de

inhoudingen voorzien in artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969.

Indien de werkgever de verkregen faciliteiten niet respecteert, zal de schuld die het voorwerp heeft uitgemaakt van het minnelijk afbetalingsplan in principe worden ingevorderd bij middel van een dwangbevel, dat via de raadsman van de RSZ aan de gerechtsdeurwaarder zal worden overgemaakt.

Nieuwe schuld (schuld die ontstaan is na de schuld waarvoor een dwangbevel betekend werd) wordt gerechtelijk ingevorderd voor de arbeidsrechtbank.

Voor de werkgever die geen gebruik maakt van de minnelijke invordering verandert er niets : de schuld zal gerechtelijk worden ingevorderd voor de arbeidsrechtbank. De werkgever die aldus vervolgd wordt, kan geen gebruik meer maken van de minnelijke procedure, tenzij de gerechtelijke vervolging uitsluitend betrekking heeft op een schuldvordering die erkend werd als principiële betwisting.

De toekenningsmodaliteiten van dergelijk minnelijk akkoord werden vastgelegd in het koninklijk besluit van 13 juli 2007 tot aanvulling van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 (BS 10 september 2007). De krachtlijnen zijn de volgende :

- de aanvrager mag niet vervolgd zijn door de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, behalve indien de rechtsvervolging betrekking heeft op schulden waarover een als dusdanig erkende principiële betwisting bestaat;
- de aanvraag moet betrekking hebben op de totale vervallen schuld op datum van de aanvraag;
- het afbetalingsplan kan maximaal 18 maanden lopen;
- alle kwartalen of schulden die in het tijdsbestek van 18 maanden moeten vervallen, kunnen het voorwerp uitmaken van een subplan dat maximaal 12 maanden bedraagt en de termijn van 18 maanden, die begint te lopen vanaf het eerste plan, nooit mag overschrijden;
- bij de berekening van de grootte van de maandelijkse schijven wordt rekening gehouden met de aan te rekenen bijdrageopslagen en de te vervallen intresten;
- de vervaldata van deze schijven zijn vast, net zoals de bedragen ervan;
- indien er meerdere subplannen worden toegestaan, worden de onderscheiden schijven gecumuleerd tot één maandelijks bedrag.

Bijkomende inlichtingen in verband met het uitstel van betaling, kunt u krijgen bij de Directie Inning.

De gevolgen in geval van verzuim

1.Toepassing van geldelijke sancties

De werkgevers moeten de verschuldigde bijdragen binnen de wettelijk vastgestelde termijnen aan de RSZ betalen. Het niet naleven van deze termijnen, geeft in beginsel aanleiding tot de toepassing van volgende geldelijke sancties:

- een bijdrageopslag gelijk aan 10 % van het bedrag dat niet binnen de wettelijke termijn is betaald;
- een verwijlintrest van 7% per jaar (8 % tot 31 augustus 1996), die loopt vanaf het verstrijken van de wettelijke termijn en verschuldigd is tot op de dag van de betaling.

2. Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de geldelijke sancties

Wanneer de werkgever de niet binnen de wettelijke termijnen betaalde bijdragen betaalt vóór het einde van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarvoor zij verschuldigd zijn en de werkgever de bijdragen voor de vroegere kwartalen, eventueel met inbegrip van de betaling van de maandelijkse voorschotten, gewoonlijk binnen de wettelijke termijnen betaalt, kan de RSZ afzien van het aanrekenen van bijdrageopslagen en verwijlintresten. De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij de cel Afbetalingsplannen van de directie Inning. .

3. Vrijstelling of vermindering van de bijdrageopslagen en verwijlintresten

De werkgever die niet aan de bovenvermelde voorwaarden voldoet en van wie de RSZ bijdrageopslagen en verwijlintresten vordert, kan hiervan vrijstelling of vermindering krijgen, op voorwaarde dat hij hierom verzoekt en het bewijs levert van het bestaan, hetzij van overmacht, hetzij van uitzonderlijke omstandigheden. Ook wanneer de werkgever, hetzij dwingende redenen van billijkheid, hetzij redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang inroept die hem belet hebben zijn bijdragen op tijd te betalen, kan hij onder bepaalde voorwaarden de volledige vermindering van bijdrageopslagen bekomen.

De kwijtschelding of de vermindering van de bijdrageopslagen, van de eventuele vaste vergoeding aangerekend wegens het niet tijdig doorstorten van de voorschotten en desgevallend de intresten is slechts mogelijk voor zover de werkgever zich niet bevindt in één van de situaties beschreven in artikel 38, § 3 octies, eerste lid van de wet van 29 juni 1981, met name :

1. de aangifte van sociale zekerheid werd vastgesteld of rechtgezet in toepassing van artikel 22 van de wet van 27 juni 1969 (ambtshalve aangifte);
2. 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 (DIMONA);
3. de werkgever stelt één of meerdere werknemers tewerk die geen onderdanen zijn van de Europese Economische Ruimte en die geen titularis zijn van een geldige verblijfsvergunning of van een arbeidsvergunning, dit in overtreding met de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;

4. de werkgever stelt één of meer werknemers tewerk onder voorwaarden die strijdig zijn met de menselijke waardigheid en begaat aldus een overtreding 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;
5. de werkgever doet of laat arbeid verrichten door een werknemer waarvoor de verschuldigde bijdragen niet werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
6. de werkgever is het voorwerp van een verbod om persoonlijk of door een tussenpersoon enig koopmansbedrijf uit te oefenen, krachtens het koninklijk b esluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het rechterlijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen;
7. de werkgever telt, indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen aan wie het uitoefenen van dergelijke functies verboden is krachtens het koninklijk besluit nr. 22;
8. de werkgever telt, indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen die bij minstens twee faillissementen, vereffeningen of gelijkaardige operaties betrokken werden met schulden ten aanzien van een inningorganisme van de socialezekerheidsbijdragen.

a) Overmacht

De werkgever die het bestaan van overmacht bewijst, kan voor die periode volledige vrijstelling krijgen van de bijdrageopslagen en verwijlintresten, aangerekend op het bedrag van de niet binnen de wettelijke termijnen betaalde bijdragen.

Volgens de rechtsleer en rechtspraak, verstaat de RSZ onder overmacht het overkomen van een gebeurtenis die volledig vreemd is aan de persoon van de schuldenaar en onafhankelijk van zijn wil, redelijkerwijze niet te voorzien en menselijk onoverkomelijk, en die het volstrekt onmogelijk maakt zijn verplichting binnen de opgelegde termijn na te komen. Bovendien mag de schuldenaar zich geen enkele fout te verwijten hebben in de gebeurtenissen, die het overkomen van de vreemde oorzaak voorafgaan, voorbereiden of vergezellen.

b) Uitzonderlijke omstandigheden

Op uitdrukkelijke voorwaarde dat hij vooraf alle vervallen bijdragen betaald heeft, kan de werkgever die bewijst dat de niet-betaling van de bijdragen binnen de wettelijke termijnen aan uitzonderlijke omstandigheden is toe te schrijven, een maximale vermindering verkrijgen van 50 % van de toegepaste bijdrageopslagen en een vermindering van maximaal 25 % van de verschuldigde verwijlintresten. De vermindering van die bijdrageopslagen kan 100 % bedragen, wanneer de werkgever bewijst dat op het ogenblik dat de bijdragen eisbaar werden, hij een vaste en eisbare schuldvordering bezat ten opzichte van het Rijk, een provincie of een provinciale openbare instelling, een gemeente, een federatie, agglomeratie of vereniging van gemeenten, een gemeentelijke of intercommunale openbare instelling of een instelling van openbaar nut bedoeld bij de Wet van 16 maart 1954 of een maatschappij bedoeld bij artikel 24 van dezelfde wet.

Op voorwaarde dat de werkgever aantoont dat hij het van de overheid ontvangen bedrag aan de RSZ gestort heeft ten belope van de nog verschuldigde bijdragen binnen de maand na de ontvangst van dit geld, geniet hij ook een vermindering van de aangerekende verwijlintresten ten belope van 20 %.

c) Dwingende redenen van billijkheid - redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang

De werkgever die alle vervallen bijdragen betaalt en die, hetzij dwingende billijkheidsredenen, hetzij dringende redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang kan inroepen, mag deze redenen bij de RSZ laten gelden. Wanneer het Beheerscomité van de RSZ de gegrondheid ervan erkent, mag het bij een met eenparigheid van stemmen getroffen gemotiveerde beslissing, bij wijze van uitzondering, de vermindering van de toegepaste bijdrageopslagen van 50 % op 100 % brengen

Aansluiting en schrapping

Werkgever die voor de eerste maal personeel aanwerft

Identificatie bij de RSZ in het kader van de Kruispuntbank van de Ondernemingen
De RSZ heeft een dubbele rol ten overstaan van de KBO. Van de ene kant, signaleren wie de hoedanigheid van werkgever verkrijgt of verliest, en van de andere kant het ondernemingsnummer en het nummer van de vestigingseenheid toekennen, wanneer de inschrijving als werkgever gevraagd wordt door:

- verenigingen/vennootschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
- werkgevers die enkel dienstboden of huispersoneel tewerkstellen;
- in het buitenland gevestigde natuurlijke personen en rechtspersonen die niet duurzaam in België gevestigd zijn of er geen vestiging hebben.

Elke natuurlijke persoon of groepering van natuurlijke personen (bv. een feitelijke vereniging) of een rechtspersoon (vennootschap, vereniging zonder winstoogmerk...), die voor de eerste maal één of meer werknemers aanwerft, moet dit aan de RSZ meedelen om de hoedanigheid van werkgever te verkrijgen.

De identificatie verloopt via de toepassing " WIDE" (Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm). Nadat de elektronische aanvraag behandeld is, ontvangt de werkgever een brief van de RSZ met:

- het definitieve RSZ-nummer;
- de NACE-code (nomenclatuur van de economische activiteiten in de Europese Gemeenschap) die de activiteit(en) van de onderneming omschrijft;
- de toegekende werkgeverscategorie(ën).

Het erkend sociaal secretariaat van de werkgever ontvangt een elektronische versie van deze brief.

Bijkomende informatie - Herinnering aan de indificatieprocedure van een werkgever door een ESS

WIDE – Beveiligde omgeving	WIDE – Onbeveiligde omgeving
▪ Het WIDE-formulier (ID122w) invullen (hetzij voorafgaand aan de indienstneming, hetzij op het moment van de indienstneming). ▪ De toepassing kent een voorlopig nummer 51.xxx.xxx-xx toe. ▪ Dat nummer moet worden gebruikt voor de DIMONA. ▪ De aanvraag ID122w moet **niet** worden afgedrukt, **noch** worden ondertekend door de werkgever, **noch** opgestuurd naar de RSZ. (De aanvraag wordt automatisch overgemaakt aan de directie Identificatie.) ▪ Een kopie (pdf) van de ID122w wordt naar de e-box van de aanvrager gestuurd.	▪ Het WIDE-formulier invullen (hetzij voorafgaand aan de indienstneming, hetzij op het moment van de indienstneming). ▪ De toepassing kent een voorlopig nummer 51.xxx.xxx-xx toe. ▪ Dat nummer moet worden gebruikt voor de DIMONA. ▪ De aanvraag ID122w **moet** worden afgedrukt, ondertekend door de werkgever en per post opgestuurd naar de RSZ.
▪ Na behandeling van de aanvraag kent de directie Identificatie een definitief nummer toe. ▪ De RSZ stuurt het (papieren) formulier ID101 naar de werkgever en naar de maatschappelijke zetel van het ESS. Dat formulier vermeldt het definitief nummer, de toegekende werkgeverscategorie(ën) en de NACE-code.	▪ Na behandeling van de aanvraag kent de directie Identificatie een definitief nummer toe. ▪ De RSZ stuurt het (papieren) formulier ID101 naar de werkgever. Dat formulier vermeldt het definitief nummer, de toegekende werkgeverscategorie(ën) en de NACE-code.
Verzending van de papieren procuratie (ID818) door het ESS met daarop de vermelding van het voorlopige nummer of het ondernemingsnummer. **Noodzakelijk om de DMFA te kunnen indienen**	Verzending van de papieren procuratie (ID818) door het ESS met daarop de vermelding van het voorlopige nummer of het ondernemingsnummer. **Noodzakelijk om de DMFA te kunnen indienen**

Na behandeling van de procuratie stuurt de RSZ naar de maatschappelijke zetel van het ESS de papieren bevestiging (ID102) van de registratie van de procuratie.	Na behandeling van de procuratie stuurt de RSZ naar de maatschappelijke zetel van het ESS de papieren bevestiging (ID102) van de registratie van de procuratie.
-	Indien geen door de werkgever ondertekend formulier ID122w wordt ontvangen (binnen de maand na het invullen van het formulier in WIDE), wordt een systeem van 3 rappels geactiveerd gericht aan de werkgever.

Het gebruik van WIDE in beveiligde omgeving wordt sterk aanbevolen om zo veel mogelijk problemen te vermijden.

Werkgever die geen personeel meer in dienst heeft

Een werkgever die gedurende een volledig kwartaal geen personeel meer in dienst heeft, moet de RSZ daarvan op de hoogte brengen ten laatste op de laatste dag van de maand die volgt op dat kwartaal. Door een correcte **Dimona OUT** van de laatste werknemer, wordt aan deze verplichting voldaan.

De werkgever die de uitdiensttreding van zijn laatste werknemer meldt via Dimona, en die overweegt om in de nabije toekomst opnieuw personeel tewerk te stellen, moet verder niets doen. Indien hij een volledig kwartaal geen personeel tewerkstelt moet hij dus ook geen aangifte doorsturen (het vroegere systeem van de zgn. NIHIL-aangiften bestaat dus niet meer vanaf het eerste kwartaal van 2003).

Indien de werkgever zijn activiteit volledig stopzet, of ervan uitgaat dat hij gedurende een periode van ten minste twee volledige kwartalen geen personeel meer zal tewerkstellen, moet hij voor de laatste werknemer een **Dimona OUT verrichten** en een schriftelijke bevestiging daarvan sturen aan de Directie Identificatie van de RSZ. In dat geval wordt zijn **RSZ-nummer** geschrapt, alsook zijn hoedanigheid van werkgever bij de Kruispuntbank van Ondernemingen.

De RSZ zal trouwens systematisch de werkgevers contacteren die gedurende vier opeenvolgende kwartalen geen aangifte meer binnensturen en die de schrapping van hun **RSZ-nummer** nog niet gevraagd hebben.

De RSZ kan echter alleen dan een gunstig gevolg geven aan een verzoek tot schrapping van het **RSZ-nummer**, als voor alle werknemers een **Dimona OUT** gebeurd is. Gelieve er dus op toe te zien dat dit gebeurd is, vooraleer de schrapping aan te vragen.

Het spreekt voor zich dat werkgevers die geen personeel meer tewerkstellen, maar nog steeds bijdragen aan de RSZ verschuldigd zijn in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers of

met betrekking tot de opbouw van extralegale pensioenen, niet moeten melden dat zij geen personeel meer tewerkstellen, maar hun aangifte tijdig moeten indienen.

Werkgever die opnieuw personeel aanwerft

Elke werkgever die bij de RSZ reeds geïdentificeerd was en wiens RSZ-nummer geschrapt werd omdat hij gedurende een bepaalde periode geen verzekeringsplichtige werknemers tewerkstelde, en die opnieuw één of meer werknemers aanwerft, moet die wedertewerkstelling melden via de toepassing " Wide". Op die manier wordt zijn oude nummer geheractiveerd.

Inlichtingen die de werkgever tijdens de periode van identificatie aan de RSZ moet meedelen

1. Algemene identificatiegegevens van de werkgever

- Iedere natuurlijke of rechtspersoon die geïdentificeerd is als werkgever, **kan** de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:
    - alle wijzigingen aan de benaming of aan de rechtsvorm van de onderneming;
    - alle adreswijzigingen van de sociale zetel of van de vestigingseenheden.

De Kruispuntbank van Ondernemingen moet wettelijk op de hoogte gebracht worden en zal vervolgens de RSZ verwittigen.

- Iedere Belgische werkgever die geen enkele juridische persoonlijkheid heeft en die de hoedanigheid van onderneming alleen heeft omdat hij de hoedanigheid van werkgever heeft (bv een feitelijke vereniging en een vereniging van mede-eigenaars) **moet de RSZ schriftelijk het volgende meedelen**:
    - alle wijzigingen aan de benaming of aan de vennoten van de onderneming;
    - alle adreswijzigingen van de sociale zetel of van de vestigingseenheden.
- Iedere **buitenlandse** werkgever, natuurlijke of rechtspersoon, die geen Belgisch filiaal heeft, **moet de RSZ schriftelijk het volgende meedelen**:
    - alle wijzigingen aan de benaming of aan de rechtsvorm van de buitenlandse onderneming;
    - alle adreswijzigingen van de sociale zetel in het buitenland of van de vestigingseenheden gelegen in België.

2. Professionele gegevens van de werkgever

Iedere geïdentificeerde werkgever **moet** de Directie Identificatie van de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:

- verandering van beroepsbedrijvigheid; de werkgevers die een wijziging aanvragen van hun handelsbedrijvigheid zoals vermeld in het handelsregister, moeten deze wijziging aan de RSZ meedelen en gebruik maken van de termen vermeld in de lijst die gevoegd is bij het koninklijk besluit van 16 oktober 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 31 augustus 1964 tot vaststelling van de lijst van de in het handelsregister te vermelden handelsbedrijvigheden;
- het behoren tot de bevoegdheid van een ander paritair comité dan aanvankelijk aan de RSZ meegedeeld;
- verandering van aansluiting bij een kinderbijslagfonds voor werknemers;
- het aanwerven van personeel dat tot een speciale categorie behoort en waarvoor bijzondere modaliteiten van aangifte gelden;
- alle andere veranderingen in de onderneming die een wijziging aanbrengen aan de antwoorden die de werkgever heeft gegeven in de vragenlijst die hij heeft ingevuld bij zijn identificatie als werkgever (of de reactivering van zijn hoedanigheid van werkgever). De RSZ bezorgde deze vragenlijst aan de werkgever in twee exemplaren, één om terug te sturen en één om te bewaren; zo kan de werkgever steeds nagaan of de gegeven antwoorden nog steeds overeenstemmen met de werkelijkheid.

In zijn briefwisseling met de RSZ vermeldt de werkgever liefst:

1. **zijn correct ondernemingsnummer**;
2. zijn intern identificatienummer bij de RSZ (bijkomend).

Dimona - de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling

Algemeen

1. Verplichting

Vanaf 1 januari 2003 zijn alle werkgevers van zowel de privé- als de openbare sector verplicht alle aanwervingen en alle uitdiensttredingen van hun werknemers elektronisch mee te delen aan de RSZ.

Het gaat om de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, ook wel DIMONA (**d**éclaration **im**médiate - **on**middellijke **a**angifte) genoemd. De aangifte signaleert onmiddellijk aan de instellingen van sociale zekerheid, het begin en het einde van een arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever.

De aangiften, doorgestuurd door de werkgever en onmiddellijk gecontroleerd door de RSZ, voeden een databank gekend als het "personeelsbestand". De werkgever kan het personeelsbestand consulteren in een beveiligde omgeving via diverse zoekcriteria, zoals de karakteristieken of combinaties van karakteristieken.

Bij het niet respecteren van deze verplichting, voorziet artikel 181 van het Sociaal

Strafwetboek de toepassing van strafsancties.

Bovendien zal de werkgever in geval van nalatigheid een solidariteitsbijdrage aan de RSZ verschuldigd zijn.

2. Concept en terminologie

"**Relatie werkgever-werknemer**" : relatie van het koppel " werkgever-werknemer". Deze relatie bevat de stabiele gegevens (identificatienummer van de werkgever, INSZ van de werknemer, begindatum van de relatie en eventueel de einddatum), die dus ongewijzigd blijven zelfs in geval van de creatie, het afsluiten, het wijzigen of het annuleren van een periode. Deze relatie begint met de eerste aanwerving van de werknemer en eindigt aan het einde van zijn laatste tewerkstellingsperiode. In het personeelsbestand, is de relatie " werkgever-werknemer" het eerste consultatieniveau. Het tweede niveau bevat de Dimona periodes;

"**Dimona periode**" :een periode wordt gecreëerd door een aangifte IN, dus aan het begin van iedere nieuwe tewerkstelling van de werknemer. Zij wordt afgesloten met een einddatum aan het einde van iedere tewerkstelling. De relatie werkgever-werknemer daarentegen blijft behouden tot het einde van de laatste tewerkstelling. Binnen één relatie werkgever-werknemer kunnen dus eventueel meerdere Dimona periodes bestaan. Het is op dit tweede niveau dat de veranderingen gebeuren die gegenereerd worden door een aangifte OUT, een wijziging (UPDATE) of een annulatie (CANCEL).
De Dimona periode wordt geïdentificeerd door een "identificatienummer van de periode". Dat nummer wordt toegekend bij elke aangifte IN en is de unieke identificatiesleutel van die periode om een aangifte OUT, een wijziging of een annulatie te doen;

"**Dimonanummer**": iedere Dimona aangifte (IN, OUT, UPDATE, CANCEL, ...) ontvangt een Dimonanummer. Voor een aangifte IN is dit het identificatienummer van de periode;

"**Dimona karakteristieken**" : deze karakteristieken zijn verplichte gegevens. Zij zijn steeds gekoppeld aan een periode. In het geval dat de karakteristieken verschillen, kunnen er dus tegelijkertijd meerdere periodes bestaan. Er zijn vier karakteristieken: het nummer van het paritair comité, het type werknemer, de deelentiteit (voorbehouden voor sommige werkgevers van de overheidssector) en de gebruiker (alleen voor de uitzendkrachten);

"**Ontvangstbevestiging**": bevestigt dat de aangifte goed is aangekomen voor de webgebruikers (verschijnt onmiddellijk op het scherm) ~~, vocale server (mondeling meegedeeld aan het eind van de aangifte)~~;

"**Ontvangstbewijs**": dit bestaat uit een technisch " ontvangstbewijs" dat aangeeft of het bestand bruikbaar is voor de RSZ. Het is een elektronisch bericht dat enkel de batch-verzenders aanbelangt. Het " ontvangstbewijs" bevat het ticketnummer (=

identificatienummer van het bestand) en het statuut van het bestand: aanvaard of geweigerd afhankelijk van het feit of het bestand leesbaar is.
De feedback van de verwerking van de Dimona aangifte wordt meegedeeld met een " notificatie";

"**Notificatie**": geeft onmiddellijk het resultaat van de vorm- en inhoudscontroles. Er zijn drie types van notificatie: positief (Dimona is aanvaard), negatief (Dimona is geweigerd) of voorlopig (enkel indien er problemen zijn met de identificatie van de werknemer). De voorlopige notificatie wordt steeds gevolgd door een positieve of negatieve notificatie.
Indien het gaat om de aangifte van studenten die werken met een studentenovereenkomst (STU), wordt in de notificatie ook een melding opgenomen wanneer de student meer dan 50 dagen werd aangegeven. Indien de aangifte werd ingediend via een beveiligd kanaal, wordt ook het exacte aantal dagen van overschrijding meegedeeld.

Ook bij de dagaangiftes bij gelegenheidsarbeid in de horeca wordt in de notificatie een melding opgenomen wanneer er voor de werknemer reeds meer dan 50 dagen gelegenheidsarbeid in de horeca werden aangegeven en/of wanneer er reeds meer dan 100 dagen gelegenheidsarbeid werden aangegeven voor het werkgeverscontingent.

Na ontvangst van de notificatie heeft de werkgever vijf werkdagen de tijd om de in de notificatie vermelde gegevens te betwisten. Na het verstrijken van deze termijn worden zij als definitief beschouwd. In geval van betwisting moet de werkgever contact opnemen met het Contactcenter Eranova (tel: 02/511 51 51, e-mail: contactcenter@eranova.fgov.be). Let op, indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, zou het kunnen dat hij geen notificaties ontvangt. In dat geval worden de notificaties elektronisch naar het sociaal secretariaat gestuurd, ook als ze betrekking hebben op aangiften die de werkgever zelf deed. De werkgever heeft echter wel toegang tot het pe rsoneelsbestand waar hij alle gegevens kan consulteren.

3. Kanalen

De Dimona aangiften moeten verplicht via elektronische weg ingediend worden via één van de volgende kanalen:

- web (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_unsecured_N.pdf)
- personeelsbestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_secured_N.pdf)
- bestandsoverdracht (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/introduction/batch.htm)
- telefoon met druktoetsen (stopgezet sedert 3 november 2014)
- sms (stopgezet vanaf 29 mei 2014)
- Dimona Mobile (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/introduction/dimonamobile.htm)

De keuze van het kanaal is van geen belang voor de aangifte zelf. De werkgever kan dus steeds vrij kiezen welk kanaal hij gebruikt.

Ook voor eventuele wijzigingen van de aangifte kan men om het even welk kanaal gebruiken. Het speelt dus geen rol via welk kanaal de oorspronkelijke aangifte werd doorgestuurd.

Toepassingsgebied

1. Betrokken personen

De Dimona aangifte moet gebeuren voor:

- enerzijds, alle personen die vermeld worden op de DmfA (arbeiders, bedienden, leerlingen, waaronder personen verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst, vastbenoemde ambtenaren, studenten, gelegenheidswerknemers, enz.), dit wil dus zeggen voor alle personen die prestaties leveren voor een werkgever. Opgelet: voor de gelegenheidswerknemers van de sectoren landbouw (PC 144), tuinbouw (PC 145) en horeca (PC 302) - inclusief degenen aangeworven als uitzendkracht (PC 322) - geldt een specifiek systeem van Dimona.
- en anderzijds, voor de personen die niet moeten voorkomen op de DmfA maar voor wie de werkgever of stagegever bepaalde verplichtingen inzake sociale documenten moet naleven. Het gaat dan over personen niet onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid zoals:
    - werknemers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid die door hun werkgever uitgestuurd worden naar het buitenland (en daardoor niet meer onder de Belgische sociale zekerheid vallen);
    - personen verbonden door een Individuele Beroepsopleiding (IBO);
    - personen tewerkgesteld in het kader van een (RVA-)instapstage
    - werknemers die hun prestaties uitoefenen in meerdere landen van de Europese Economische Ruimte voor één of meerdere werkgevers, en die niet onderworpen zijn (bijvoorbeeld omdat zij niet in België wonen)
    - stagiairs die verbonden zijn met een sui generis stageovereenkomst op basis waarvan zij niet-onderworpen kunnen worden aan de sociale zekerheid.

2. Uitsluitingen

Alleen voor de personen hieronder opgesomd moet er geen Dimona gebeuren:

- twee categorieën stagiairs:
    - de stagiairs voor stageactiviteiten waarvan de duur **niet** expliciet wordt vastgesteld door de bevoegde overheid, uitgevoerd bij een werk- of stagegever in het kader van een opleiding die zij volgen in een door de bevoegde gemeenschap of het bevoegde gewest ingerichte, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstelling of opleidingscentrum, voor zover de totale duur van deze stageactiviteiten 60 dagen bij eenzelfde werk- of stagegever 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;
    - de stagiairs voor stageactiviteiten waarvan de duur expliciet wordt vastgesteld door de bevoegde overheid geleverd bij een werk- of stagegever binnen het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma, getuigschrift of bewijs van beroepsbekwaamheid.
- de werknemers die arbeid verrichten in het kader van een PWA-overeenkomst;
- ~~de dienstboden die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid;~~
- het andere huispersoneel dat niet onderworpen is aan de sociale zekerheid;
- de werknemers die maximum 25 dagen tewerkgesteld zijn in de loop van een kalenderjaar:
    - in de socio-culturele sector of op de dag van een sportmanifestatie: monitor of animator (met inbegrip van de studenten die in deze sector werken);
    - in bepaalde taken in de hop-, teenwilgen- en tabaksteelt.
- de vrijwilligers;
- de kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen;
- de personen die prestaties leveren in de onderneming, en daarvoor onderworpen zijn aan het sociaal statuut der zelfstandigen (http://www.rsvz.be/);
- de werknemers die vanuit een in het buitenland gevestigde onderneming naar België worden gedetacheerd, op voorwaarde dat zij ingevolge een internationaal akkoord tijdens hun tewerkstellingen in België onderworpen blijven aan een buitenlands stelsel voor sociale zekerheid (over het algemeen moet voor hen een Limosa aangifte (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/meldingsplicht/index.htm) gebeuren).

Welke basisgegevens meedelen

1. De identificatie van de werkgever

Om een Dimona te kunnen verrichten, is één van de hiernavermelde nummers absoluut vereist:

- definitief RSZ-nummer
- voorlopig RSZ-nummer
- ondernemingsnummer.

Wie geen van deze nummers heeft, zal zich eerst als werkgever moeten laten identificeren alvorens zijn eerste Dimona te kunnen doen. Deze identificatie verloopt via de toepassing "**Wide**" - **W**erkgevers-**ID**entificatie/ion-**E**mployeurs -, die bereikbaar is vanuit de Dimona toepassing.

Het “voorlopig RSZ-nummer” is een nummer dat de werkgever ontvangt in afwachting van een definitieve identificatie bij de RSZ.

Dit voorlopige nummer mag alleen gebruikt worden om andere Dimona aangiften te doen tot het moment dat de werkgever zijn definitief RSZ-nummer ontvangen heeft. Op dat moment vervalt het voorlopige nummer en mag het niet meer gebruikt worden. Automatisch worden alle RSZ-nummers in de reeds bestaande Dimona aangiften aangepast. Pas op dat moment kan de werkgever (of zijn mandataris) de gegevens consulteren in het personeelsbestand.

Werkgevers uit de openbare sector moeten eraan denken dat:

- indien de werkgever aangesloten is bij de CDVU en geen eigen RSZ-nummer heeft, hij hier het RSZ-nummer opgeeft van de Belgische Staat: 0009354-67, zowel voor de Nederlandstalige als voor de Franstalige personeelsleden. In dat geval dient hij ook een bijkomende code op te geven, die specifiek is voor de instelling, het departement of de locatie. Deze code wordt aangeduid als de 'deelentiteit'. Het opgeven van deze code is nodig opdat de informatiedoorstroming met de CDVU vlot kan verlopen. Een lijst met deze codes staat in de omzendbrief nr. 522 van 6 juni 2002;
- indien de werkgever aangesloten is bij de CDVU maar toch een eigen RSZ-nummer heeft, het volstaat om het eigen nummer door te geven;
- indien de werkgever geen enkel nummer kan gebruiken, hij contact moet opnemen met de RSZ vooraleer hij een Dimona verricht;
- indien de werkgever meldingen verricht als onderwijsinstelling voor de personeelsleden die niet uit de eigen werkingsmiddelen worden betaald, hij het RSZ-nummer moet gebruiken van respectievelijk het Nederlands-, Frans- of Duitstalige onderwijs;
- indien de onderwijsinstelling echter meldingen verricht voor personeelsleden die wel uit de eigen werkingsmiddelen worden betaald, zij haar eigen RSZ-nummer moet gebruiken.

OPGELET : de Dimona moet verplicht gebeuren met hetzelfde nummer als de Dmfa

2. De identificatie van de werknemer

Tijdens een eerste contact, d.w.z. bij de eerste tewerkstelling van een werknemer van wie de werkgever het INSZ niet kent, moet hij al de Minimale Identificatie Data (MID) meedelen. Het INSZ is het identificatienummer van de werknemer bij de sociale zekerheid. Dit nummer staat in de rechterbovenhoek van de sociale identiteitskaart (SIS-kaart).

Tijdens de volgende contacten kan de werknemer geïdentificeerd worden door enkel het INSZ mee te delen.

Om een Dimona te verrichten voor gelegenheidswerknemers is het gebruik van het INSZ van de werknemer verplicht. De werkgever moet voor deze werknemers in het bezit zijn van een geldig INSZ of een geldig bisnummer. Als een werknemer dat niet heeft, kan hij via Dimona niet in dienst worden gemeld. De werknemer moet dan eerst naar de administratieve diensten van de gemeente/stad waar hij/zij verblijft of op hotel is. Die gemeente zal dan een bisnummer aanmaken.

Voor de gelegenheidsarbeiders in de horecasector is het gebruik van het INSZ niet

verplicht.

3. Belangrijkste karakteristieken

a. Het nummer van het paritair comité

De werkgever duidt het paritair comité aan dat betrekking heeft op de werknemer voor wie hij de aangifte doet. De zes onderstaande nummers zijn in dit verband absoluut vereist (u mag maar drie cijfers meedelen, ook als er paritaire sub-comités bestaan). De andere paritaire comités mogen worden doorgegeven met de aanduiding XXX (paritair comité voor de andere sectoren).

- 124 voor arbeiders en leerlingen uit de bouwsector (PC 124), met uitzondering van de arbeiders tewerkgesteld in de bouwsector door een uitzendkantoor. Voor hen moet PC 322 worden meegedeeld (en dus niet 124);
- 140 voor arbeiders en leerlingen uit de transportsector (PC 140);
- 144 voor gelegenheidsarbeiders uit de landbouw (PC 144);
- 145 voor gelegenheidsarbeiders uit de tuinbouw (PC 145);
- 302 voor gelegenheidswerknemers uit de horeca (PC 302); voor studenten tewerkgesteld als gelegenheidswerknemers in de horeca moeten de eerste 50 dagen aangegeven worden onder XXX en de dagen daarna als 302;
- 322 voor arbeiders en bedienden uit de uitzendsector (PC 322). Voor deze werknemers moet tevens het ondernemingsnummer en het paritaire comité (124, 140, 144, 145, 302 of xxx) van de gebruiker worden meegedeeld.

OPMERKINGEN:

- **Gelegenheidswerknemers tewerkgesteld via een uitzendkantoor:** de gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw en horeca die aangeworven worden met een uitzendovereenkomst, moeten steeds aangegeven worden met de aanduiding PC 322 en met opgave van het begin- en einduur van de tewerkstelling (zie hierna). Het PC 144, 145 of 302 moet vermeld staan in het veld 'paritair comité van de gebruiker'. Voor de gelegenheidswerknemers in de horeca wordt het ondernemingsnummer van de gebruiker opgegegeven zodat deze dagen in mindering worden gebracht van de werkgever-gebruiker.
- **Werknemers met dienstencheques tewerkgesteld via een uitzendkantoor:** werknemers die een uitzendkantoor tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst in het systeem van de dienstencheques, zijn niet gebonden door een arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten. Zij mogen nooit aangegeven worden onder het PC 322, maar met de aanduiding **XXX**.

b. Type werknemer

Aan de hand van de volgende codes moet het "type werknemer" gepreciseerd worden:

- DWD "Dimona Without Dmfa": voor een werknemer voor wie een Dimona moet gebeuren, maar die niet op de DmfA moet worden vermeld. Deze code primeert, dat wil zeggen dat ook als de betrokken werknemer voldoet aan een andere code "type werknemer", toch de code DWD moet worden

vermeld. De enige uitzonderingen daarop zijn de personen met een individuele beroepsopleiding en de personen die een instapstage volgen. Voor hen primeren resp. de codes IVT en TRI;
- BCW: voor een arbeider in de bouwsector met uitzondering van STU, DWD, IVT en RTA;
- EXT:
    - voor een gelegenheidswerknemer tewerkgesteld in de landbouwsector, tuinbouwsector, horeca of uitzendsector;
    - voor een student tewerkgesteld als gelegenheidswerknemer in de horeca na uitputting van zijn studentencontingent;
- IVT: voor een persoon die een individuele beroepsopleiding bij een werkgever volgt, maar gedurende zijn opleiding nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever dus niet in de DmfA aangifte moet worden opgenomen;
- RTA: voor een erkende leerling of gelijkgestelde tewerkgesteld in de bouwsector. Leerlingen uit alle andere sectoren moeten worden aangegeven met " OTH";
- TRI: voor een persoon die een instapstage bij een werkgever volgt, maar gedurende zijn stage nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever dus niet in de DmfA aangifte moet worden opgenomen;
- STU: voor een student, d.w.z. iemand die aangeworven wordt met een specifieke arbeidsovereenkomst voor studenten. Voor hem/haar moet altijd:
    - een Dimona-aangifte gebeuren. Het speelt daarbij geen rol of voor deze student al dan niet de gewone RSZ-bijdragen moeten worden betaald, enkel de aard van de overeenkomst is hier belangrijk; Dit betekent dat een student die met een werkgever geen studentenovereenkomst meer kan sluiten, omdat hij al 12 maanden of meer ononderbroken in dienst is geweest bij hem, niet meer onder deze code mag worden aangegeven.
    - indien de student tewerkgesteld wordt op een andere plaats dan de maatschappelijke zetel van de onderneming of op het officiële adres van de overheidsdienst, moet de werkgever het adres meedelen van de plaats waar de student fysiek tewerkgesteld zal zijn. Indien hij tijdens de periode op meerdere plaatsen zal werken, moet alleen de eerste plaats meegedeeld worden. Indien de plaats van tewerkstelling verandert tijdens de periode, moet er geen wijziging doorgegeven worden.
- ;
- OTH: voor de andere werknemers hierboven niet vernoemd.

Aangiften en wijzigingen - annulaties

1. Dimona IN

Een Dimona IN creëert een periode en moet ten laatste verricht zijn voor het moment waarop de werknemer effectief begint te werken. Als begindatum 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 begindatum, stemmen dus niet noodzakelijk overeen.
Voorbeeld: de arbeidsovereenkomst (de contractuele band) start op 1 mei. Indien de

eerste effectieve werkdag van de werknemer 5 mei is, moet de Dimona IN uiterlijk op die dag doorgestuurd worden maar als begindatum vermeldt de werkgever 1 mei. De Dimona IN mag echter ook vroeger doorgestuurd worden, bijvoorbeeld in de loop van de maand april.

Voor een gewone werknemer met een contract van bepaalde duur, mag tegelijk met de begindatum ook de einddatum ingevuld worden. Voor een student en een IBO-er (Individuele Beroeps Opleiding), is de werkgever verplicht de einddatum mee te delen bij de Dimona IN. Dit geldt ook voor uitzendkrachten en gelegenheidswerknemers.

Indien de werkgever de einddatum meedeelt bij de Dimona IN, hoeft hij nadien geen aparte Dimona OUT meer te verrichten voor deze periode. Indien echter later blijkt dat de opgegeven einddatum niet de juiste is, moet een aparte procedure gevolgd worden.

Indien een personeelslid een contract van bepaalde duur heeft, maar na verloop van dit contract in dienst blijft ingevolge het afsluiten van een nieuw contract, is geen nieuwe aangifte nodig indien er bij de oorspronkelijke aangifte geen einddatum opgegeven werd. Indien de oorspronkelijke aangifte wel een einddatum bevat, kan die verwijderd worden door een wijziging.

Elke Dimona IN ontvangt een "Dimonanummer". Voor een Dimona IN is dit gelijk aan het "identificatienummer van de periode".

Bijzonderheden voor studenten

Enkel voor de studentenovereenkomsten moet de Dimona IN:

- worden opgesteld op basis van een ondertekende studentenovereenkomst. De Dimona mag dus niet worden uitgevoerd als er geen enkele overeenkomst werd afgesloten.
- voor ieder kwartaal van tewerkstelling het aantal 'geplande dagen' vermelden (= het aantal dagen waarop een student bij een werkgever zal werken, zoals voorzien in de studentenovereenkomst).
- de volledige periode van de overeenkomst omvatten. Dit betekent dat er evenveel Dimona's zullen zijn als kwartalen gedekt door een overeenkomst, met uitzondering van de kwartalen waarin geen enkele dag zal worden gepresteerd. Het is dus niet mogelijk om een tewerkstelling met 0 dagen aan te geven.
- Voor studenten die werken in de bouwsector houdt de kwartaalaangifte in dat de C3.2 kaartnummers ieder kwartaal zullen meegedeeld worden.

Voorbeeld

Een student zal van 1 februari 2012 tot 30 mei 2012 iedere zaterdag werken bij werkgever A. Nadat de studentenovereenkomst werd ondertekend dient de werkgever zijn Dimona's in: de aangifte voor het eerste kwartaal heeft als begindatum 1 februari en als einddatum 31 maart en de student zal 9 dagen werken. De begindatum van de aangifte voor het tweede kwartaal is 1 april 2012, de einddatum 30 mei 2012 en het aantal dagen is 8.

2. Dimona OUT

Een Dimona OUT sluit een periode en moet verricht worden ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de juridische of contractuele band tussen werkgever en werknemer wordt verbroken. Het gaat dus om de datum waarop de werknemer juridisch of contractueel gezien niet langer in dienst is. In dat laatste geval is de einddatum gelijk aan de laatste dag van het contract.

Deze regel is eveneens van toepassing in het geval de prestaties doorlopen t ot de dag die volgt op de laatste dag van de arbeidovereenkomst. Gelet op het principe van de eenheid van prestatie, is de datum uit dienst die moet worden meegedeeld die van de laaste dag gedekt door de arbeidovereenkomst. Dit betekent dat de datum uit dienst die moet meegedeeld worden voor een werknemer wiens arbeidovereenkomst eindigt op 15 juli maar die zijn prestaties beëindigt op 16 juli om 2 uur's morgens, 15 juli is.

Indien de werknemer wordt ontslagen of ontslag neemt zonder dat er een opzeggingstermijn in acht wordt genomen, verricht de werkgever de Dimona OUT ten laatste op de werkdag na de dag waarop de overeenkomst wordt verbroken.

Indien de werknemer wel een opzeggingsperiode geniet, valt de einddatum op het einde van deze opzeggingsperiode.

Schorsingen in de uitvoering van de arbeidsprestaties zijn geen uitdiensttreding en geven dus geen aanleiding tot een Dimona OUT. Bij deze schorsingen of afwezigheden - ook al zijn zij van lange duur zoals detachering naar het buitenland voor enkele jaren - wordt de juridische of contractuele band tussen werkgever en werknemer immers niet verbroken.

Indien een werknemer overschakelt van een voltijdse naar een halftijdse tewerkstelling (of vice versa) blijft de arbeidsrelatie bestaan. Er is geen Dimona OUT, Dimona IN of wijziging van de eerder gedane aangifte nodig.

3. Wijzigingen - annulaties

Begin- en einddatum van de periode

Een wijziging van de begin- of einddatum van een eerder gedane aangifte kan slechts in drie gevallen:

- de opgegeven begindatum is niet correct; de werkelijke **begindatum** ligt **vroeger in de tijd**: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor een Dimona IN, dus ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer in dienst treedt.
- de werkelijke **einddatum** is **later** dan de opgegeven einddatum: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde reg els als deze die gelden voor een Dimona OUT, dus ten laatste op de eerste we rkdag die volgt op de datum van de opgegeven einddatum.

- de werkelijke **einddatum** ligt **vroeger** in de tijd dan de opgegeven einddatum: de werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor een Dimona OUT, dus ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de contractuele band tussen werkgever en werknemer wordt verbroken.

Evenwel, indien de werkelijke **begindatum later** is dan de meegedeelde datum, mag de werkgever geen wijzigende aangifte uitvoeren. In dat geval kan de werkgever de begindatum slechts veranderen door de periode te annuleren en een nieuwe periode te creëren.

Karakteristieken

Indien een karakteristiek (nr. van het paritair comité, type werknemer, deelentiteit of gebruiker) verandert, kan zij enkel aangepast worden door een Dimona OUT gevolgd door een Dimona IN, die de nieuwe karakteristiek herneemt. Daarentegen, indien een karakteristiek aangepast moet worden omdat een foutieve karakteristiek was meegedeeld, moet de werkgever de periode annuleren en opnieuw creëren. De annulatie verwijdert de volledige Dimona periode. Dit betekent dat het geheel van de aangiften die betrekking hebben op een tewerkstelling geannuleerd worden: de Dimona IN, de Dimona OUT en de DIMONA UPDATE.

Voorbeeld:

Een werknemer met een initieel contract van twee opeenvolgende dagen in de horeca (bijvoorbeeld 3 en 4 mei), moet aangemeld worden in Dimona met als type werknemer ‘EXT’ (gelegenheidswerknemer). Wanneer de werkgever deze werknemer de daarop volgende dag nog in dienst houdt, moet hij de oorspronkelijke Dimona-EXT annuleren en een Dimona-OTH doen met als begindatum de 1ste dag van tewerkstelling (3 mei) en als einddatum de laatste dag van de periode van aaneengesloten tewerkstelling (5 mei). De werknemer werkt immers meer dan twee opeenvolgende dagen bij dezelfde werkgever.

Studenten: aantal geplande dagen

De werkgever mag het aantal geplande dagen van tewerkstelling wijzigen tot op de laatste dag van de maand die volgt op het betrokken aangiftekwartaal. Het studentencontingent zal dan automatisch aangepast worden. Indien het aantal dagen in Dimona nog wordt gewijzigd nadat de kwartaalgegevens (DmfA) van hetzelfde aangiftekwartaal werden ontvangen, zal dit echter geen invloed meer hebben op het studentencontingent.

Uitzondering: de Dimona IN voor de kwartalen waarin de student geen prestaties heeft of niet betaald wordt (zie contingent 50 dagen) moet geannuleerd worden en niet gewijzigd. Enkel de kwartalen waarin er minstens één prestatiedag of bezoldigde dag overblijft, moeten in Dimona worden opgenomen. Het is dus niet mogelijk om 0 dagen aan te geven.

Ondanks de mogelijkheid tot wijzigen, is het ten sterkste aanbevolen om op de Dimona IN het aantal geplande dagen zo exact mogelijk op te nemen en het aantal dagen enkel te wijzigen bij onvoorziene omstandigheden, want:

- als een werkgever A te weinig dagen plant, dan is het niet uitgesloten dat een andere werkgever B dezelfde student in Dimona aangeeft en zo het aantal resterende dagen van het studentencontingent opgebruikt vooraleer werkgever A zijn wijziging heeft overgemaakt. Werkgever A zal in voorkomend geval de solidariteitsbijdrage niet meer kunnen toepassen op de dagen die hij heeft opgenomen in de wijziging.
- als een werkgever A te veel dagen plant, dan worden de student en werkgever B benadeeld, aangezien zij de solidariteitsbijdrage niet meer kunnen toepassen voor de dagen die werkgever A te veel heeft aangegeven.

Het studentencontingent wordt ook aangepast op basis van de DmfA-gegevens. Dat zal meestal echter pas gebeuren van zodra de kwartaalgegevens die overeenstemmen met het laatste kalenderkwartaal waarvoor de werkgever dagen heeft aangegeven in Dimona beschikbaar zijn (als een student een overeenkomst heeft voor de eerste drie kwartalen van het jaar, dan kan de aanpassing op basis van DmfA pas worden uitgevoerd wanneer de DmfA van het derde kwartaal werd ingediend). Om bovenstaande negatieve effecten te vermijden is het dus aangewezen om het aantal geplande dagen indien nodig zo snel mogelijk te wijzigen in Dimona, en niet te wachten op de aanpassingen op basis van DmfA.

Dimona voor gelegenheidswerknemers

Eén van de bijzonderheden van gelegenheidsarbeid in de horeca en de land- en tuinbouw is de berekening van de socialezekerheidsbijdragen. Zij worden berekend op voordelige forfaits en niet op reële lonen, hetgeen een aantal specifieke regels met zich meebrengt. Sommige zijn eigen aan de sector, andere zijn gemeenschappelijk.

1. Horeca

a) Toepassingsgebied

- de werknemers die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk in dienst worden genomen, voor een **maximumduur van twee achtereenvolgende dagen bij eenzelfde werkgever** en ressorterend onder het Paritair Comité voor **de Horeca** (PC 302);
- de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor **de Uitzendarbeid** (PC 322), voor een tewerkstelling zoals bedoeld in het vorige punt bij een gebruiker uit de horecasector; let wel, interimkantoren moeten voor gelegenheidswerknemers in de horeca ook het ondernemingsnummer en het Paritair Comité van de gebruiker opgeven zodat deze dagen in mindering kunnen worden gebracht van het contingent gelegenheidswerknemer van de gebruiker

De gelegenheidswerknemers die meer dan twee opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt bij dezelfde werkgever worden gewone werknemers en moeten voor het geheel van de tewerkstelling als 'OTH' worden aangegeven.

Voorbeeld: een werknemer is initieel in de horeca tewerkgesteld met een overeenkomst van 2 dagen (3 en 4 mei) en aangegeven met type werknemer 'EXT' (gelegenheidswerknemer). Als de werkgever hem de daarop volgende dag nog tewerkstelt, moet de werkgever de oorspronkelijke Dimonas 'EXT' annuleren en een nieuwe Dimona-aangifte doen met als type werknemer 'OTH', met als begindatum de eerste dag van tewerkstelling (3 mei) en als einddatum de laatste dag van de tewerkstellingsperiode (5 mei).

b) Aangifte

De werknemers moeten aangegeven worden per dag met vermelding van:

- ofwel begin- en einduur van de prestaties - met een minimumduur van 2 uren (= **Dimona-uren**);
- ofwel beginuur van de prestaties (= **Dimona-dag**)

Als de werknemer met een Dimona-dag wordt aangegeven, moeten de bijdragen berekend worden op een prestatie van 6 uur (zelfs indien de werknemer meer of minder dan 6 uur heeft gewerkt). De keuze tussen Dimona-uren en Dimona-dag heeft dus een impact op het berekenen van de bijdragen. De sociale rechten daarentegen worden berekend op basis van het aantal effectief gepresteerde uren die worden aangegeven op DmfA.

De wijze van aangifte kan van dag tot dag variëren.

Als u een werknemer aangeeft via een Dimona-uren of -dagen en als u zich **vóór** het begin van de prestaties realiseert dat u het andere systeem had moeten kiezen, kan de situatie nog rechtgezet worden door onmiddellijk de aangifte te annuleren en een nieuwe aangifte te doen met het andere systeem vóór de aanvang van de prestaties.

Als u zich uw vergissing pas realiseert **na** het begin van de prestaties, kan de Dimona niet meer gewijzigd worden. In de **Dmfa** moet voor de berekening van de bijdragen het functienummer opgenomen worden dat correspondeert met de keuze die gemaakt werd in Dimona. Dit wil zeggen functienummer 94 voor een Dimona- dag en functienummer 95 voor een Dimona- uren. Voor de berekening van de sociale rechten moeten steeds de **reële uren** worden opgegeven, ongeacht de gekozen wijze van aangifte. .

2. Land- en tuinbouw

a) Toepassingsgebied

- de handarbeiders tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Par itair Comité voor **het Tuinbouwbedrijf** (PC 145), met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen: zij mogen niet meer dan 65 dagen per jaar werken bij meerdere werkgevers uit de sector samen;
- de handarbeiders tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor **de Landbouw** (PC 144), voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever: zij mogen niet

meer dan 30 dagen per jaar werken bij meerdere werkgevers uit de sector samen;
- de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor **de Uitzendarbeid** (PC 322), voor een tewerkstelling zoals bedoeld in het vorige punt bij een gebruiker uit de land- of tuinbouwsector of uit de horecasector.

b) Aangifte

Het beginuur van de prestatie en het (verwachte) einduur moet worden meegedeeld.

c) Multi-Dimona

De werkgevers (interimkantoren inbegrepen) die gelegenheidswerknemers ('EXT') tewerkstellen in de sector van de Landbouw (PC 144) of Tuinbouw (PC 145) kunnen via de Multi-Dimona nagaan of de gelegenheidswerknemers in het lopende kalenderjaar reeds gewerkt hebben als gelegenheidsarbeider of niet. Dit is geen vervanging van het gelegenheidsformulier, maar een indicatie dat de werknemer reeds beschikt over een gelegenheidsformulier.

3. Gemeenschappelijke bepalingen

a) Absolute voorwaarde

Een juiste en tijdige aangifte Dimona is noodzakelijk om een bijdrageberekening te doen op voordelige forfaits.

b) Aangifte per tewerkstelling per dag

De aangifte moet per tewerkstelling **altijd** voor slechts één dag gebeuren, wat inhoudt dat de datum IN en datum OUT identiek zijn. Een nieuwe aangifte moet gebeuren voor elke dag dat de gelegenheidswerknemer prestaties verricht.

Uitzondering - prestaties gespreid over twee dagen

Indien de prestaties van de gelegenheidswerknemer gespreid zijn over twee kalenderdagen, is het mogelijk dat de begin- en einddatum verschillen als gevolg van het doorlopen van prestaties na middernacht. In dat geval moeten de 'feitelijke' data en uren meegedeeld worden. Het principe van de eenheid van prestatie die toepasselijk is voor een Dimona OUT bij een klassieke dimona geldt dus niet voor het specifieke systeem van Dimona voor gelegenheidswerknemers.

Voorbeeld: een werknemer in de horeca begint te werken op 11 april om 22:00 uur en eindigt zijn dienst op 12 april om 02:00 uur. De werkgever moet de feitelijke gegevens meedelen:

- datum en uur in dienst: 11 april om 22:00 uur
- datum en uur uit dienst: 12 april om 02:00 uur.

In de notificatie en het personeelsbestand zijn het deze reële gegevens die opgenomen zijn. Indien de werkgever echter een opzoeking naar actieve werknemers uitvoert, moet hij dit doen op basis van de begindatum (11 april in het voorbeeld).

Een opzoeking op basis van de einddatum (12 april in het voorbeeld) geeft geen resultaten.

c) Wijziging van het beginuur

Als de werknemer zijn prestaties **vroeger of later** aanvangt dan op het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn **uiterlijk op het moment dat de werknemer zijn prestaties aanvangt.**

d) Wijziging van het einduur

Wanneer een prestatie **vroeger** wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, heeft de werkgever tijd tot middernacht volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur om het werkelijke einduur van de prestatie door te geven.

Wanneer de prestatie op een **later** moment wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, beschikt de werkgever over een termijn van 8 uren, volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur, om het correcte (latere) einduur te melden. Indien het oorspronkelijke einduur tussen 20:00 uur en 24:00 uur was voorzien, heeft de werkgever echter tot 8u ’s morgens de tijd om het correcte einduur door te geven.

e) Wijziging van dag

Als de tewerkstelling plaatsvindt op een **vroegere** dag dan oorspronkelijk meegedeeld, moet de datum gewijzigd worden. Als de effectieve datum **later** is dan de oorspronkelijk meegedeelde, dan moet de oorspronkelijke aangifte geannuleerd worden, en moet er een nieuwe gedaan worden met de nieuwe datum.

Wanneer een aangifte werd gedaan maar er zijn **geen prestaties geleverd**, moet de betrokken aangifte uiterlijk om middernacht, van de kalenderdag waarop de aangifte slaat, geannuleerd worden.

Limosa

Algemeen

Vanaf 1 april 2007 moeten gedetacheerde werknemers die tijdelijk of gedeeltelijk in België komen werken (en die hetzij gewoonlijk op het grondgebied van een of meerdere andere landen dan België werken, hetzij in een ander land dan België in dienst worden genomen) bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid worden gemeld (programmawet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), artikel 137 en volgende). Kort gezegd gaat het in principe om werknemers die niet aan de Belgische sociale zekerheid zijn onderworpen.

De wetgeving schrijft gelijkaardige verplichtingen voor gedetacheerde zelfstandigen voor. In dit geval moet de melding evenwel worden gedaan bij het RSVZ (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen).

Deze melding bij de RSZ of het RSVZ vormt de eerste stap van het project met de naam LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie).

De meldingen voeden, samen met andere gegevens, het kadaster « LIMOSA » dat beoogt een centrale gegevensbron te bieden voor de buitenlandse tewerkstelling in België .

Dit project geeft België de mogelijkheid om

- een zicht te krijgen op de impact van de tewerkstelling van buitenlandse werknemers op de Belgische economie,
- garantie te scheppen voor het vrije verkeer van diensten en werknemers,
- de gedetacheerde werknemers hun rechten en bescherming te verzekeren,
- een legale tewerkstelling in België te garanderen, met respect voor de Europese regels,
- een stevige basis te leggen voor de administratieve vereenvoudiging.

Melding

Voorafgaand aan de tewerkstelling van een werknemer op het Belgische grondgebied is de buitenlandse werkgever ertoe gehouden een melding te verrichten, bij voorkeur on-line . De melder krigt onmiddellijk een ontvangstbewijs (L-1 document) dat attesteert dat een formeel geldige melding werd ingediend.

Dit document geldt als bewijs van de melding en moet voorafgaand aan elke tewerkstelling aan de Belgische gebruiker worden voorgelegd. De bevoegde diensten kunnen eveneens dit attest opvragen bij een controle.

U kan nadere informatie over het toepassingsgebied van limosa meldingsplicht vinden op de website www.limosa.be (http://www.limosa.be/).

Verplichtingen van de Belgische klant

De Belgische klant moet voorafgaand aan de rechtstreekse of in onderaanneming uitgevoerde tewerkstelling van de werknemers nagaan of voor laatstgenoemden wel degelijk en melding is verricht. Dit kan aan de hand van het opvragen van het meldingbewijs L-1. Indien dit attest niet kan voorgelegd worden, zal de Belgische klant (of zijn mandataris) de RSZ hiervan op de hoogte moeten brengen via een melding « ontbreken van het formulier L-1 ».

De Belgische klant is degene bij wie 'de "eindgebruiker") of voor wie (de " opdrachtgever") de werkzaamheden van de gedetacheerde werknemer plaatsvinden.

Deze melding "ontbreken van formulier L-1" kan gebeuren via de portaalsite van de sociale zekerheid onderdeel Limosa (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer

/applics/meldingsplicht/index.htm).

De melder ontvangt onmiddelijk een ontvangstbewijs.

Deze LIMOSA-melding "ontbreken van formulier L-1 " is een wettelijke verplichting. Bij niet-naleving ervan voorziet de wet in strafrechtelijke en administratieve sancties. Het verrichten van deze melding bevrijdt de Belgische klant van zijn aansprakelijkheid inzake de meldingsplicht.

Uitzonderingen

De gebruiker-natuurlijke persoon moet deze melding niet verrichten indien de tewerkstelling van werknemers of van zelfstandigen voor louter private doeleinden geschiedt.

Daarenboven kunnen de gedetacheerde werknemers onder bepaalde voorwaarden van de verplichte LIMOSA-melding worden vrijgesteld.

Het betreft met name :

- personen die instaan voor de installatie en assemblage van goederen (behalve werken in de bouwsector),
- personen die instaan voor dringende herstellings- en onderhoudswerken,
- internationale chauffeurs,
- deelnemers aan wetenschappelijke congressen of vergaderingen in beperkte kring,
- zelfstandige zakenlui,
- zelfstandige bestuurders,
- sportlui,
- artiesten,
- diplomaten,
- personen die voor internationale organisaties werken en
- overheidspersoneel.

U vindt meer informatie op www.limosa.be (http://www.limosa.be).

Bovendien staat een contactcentrum LIMOSA (tel. : 02/788.51.57) tot uw beschikking voor eventuele problemen met betrekking tot de elektronische melding.

DmfA - de kwartaalaangifte

Algemeen

Binnen de maand na het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft stuurt de werkgever (of zijn mandataris) de aangifte door aan de RSZ.

Werkgevers die een klein aantal mensen tewerkstellen kunnen de aangifte (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm)via internet doen .

Voor werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...), zullen de aangiften moeten gebeuren via File transfer.

De aangifte dient om een correcte berekening van de verschuldigde bijdragen te staven. De aangifte bevat tevens een aantal gegevens die gebruikt zullen worden door de instellingen die belast zijn met de betaling van de prestaties inzake sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten, kinderbijslag en jaarlijkse vakantie der werknemers).

Binnen de verjaringstermijn kan u nog wijzigingen aanbrengen op deze aangifte. Zowel bij het indienen van de originele aangifte als bij het indienen van een wijziging zal u een ontvangstbevestiging ontvangen. Daarnaast zal u ook een bericht krijgen van de te betalen bijdragen.

Ook de Rijksdienst voor sociale zekerheid kan de geregistreerde aangiften en de wijzigingen ervan nakijken en aanpassen. Het feit dat er reeds een wijziging werd opgesteld of dat u reeds een overzicht ontving van de te betalen bijdragen doet hier geen afbreuk aan.

Het wijzigen van een ingediende aangifte

Voor de aangiften **tot en met die van het vierde kwartaal van 2002** geldt dat indien een oorspronkelijk ingediende aangifte om welke reden ook een wijziging moet ondergaan, de werkgever dit per brief moet meedelen aan de RSZ. De RSZ zelf voert dan de verbetering uit. Die brief vermeldt alle inlichtingen die de wijziging mogelijk maken: het juiste en volledige ondernemingsnummer (KBO) of het identificatienummer bij de RSZ, het kwartaal, de identiteit van de werknemer, het verbeterde bedrag van de lonen, het aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen, enz.

Vanaf de aangifte van het eerste kwartaal van 2003 geldt het volgende.

De aangiften moeten op een elektronische manier doorgestuurd worden, via internet of via file transfer.

U kan zelf de ingediende aangifte wijzigen. Daarvoor worden dezelfde kanalen ter beschikking gesteld als voor het indienen van de oorspronkelijke aangifte. Men is echter niet verplicht voor de wijziging hetzelfde kanaal te gebruiken als voor de originele aangifte.

Meer informatie over de wijziging van de aangifte via internet vindt u onder DmfA via web (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm). De

demo-versie (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/web/demos.htm) kan u ook helpen om vertrouwd te geraken met deze interactieve toepassing.

Werkgevers of dienstverleners die grote volumes aan wijzigingen willen doorgeven via file transfer vinden onder Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm) de technische informatie. Om toe te laten de programmering snel aan te passen wordt regelmatig bijkomende technische informatie ter beschikking gesteld op Doclibrary (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/infos_home.htm). Het gaat hierbij wel om gegevens die nog niet noodzakelijk definitief zijn.

Het principe van de wijziging via internet is dat men de oorspronkelijke aangifte oproept, en dan de geafficheerde gegevens wijzigt.

Het wijzigen van een aangifte impliceert dus dat men toegang krijgt tot zeer vertrouwelijke gegevens. Men ziet immers de laatste stand van zaken in de gegevensbank van de sociale zekerheid (= de oorspronkelijk aangegeven gegevens, eventueel aangepast met wijzigingen aangebracht door één van de sociale zekerheidsinstellingen). Wie via internet wijzigingen wil doen, moet zich dus realiseren dat er een bijkomende beveiliging vereist is in de vorm van een elektronische handtekening (certificaat (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/web/modif/home.htm)).

Tegelijk met de wijziging kan u in een vrij tekstveld aanduiden waarom u de aangifte wijzigt (de reden van de wijziging).

Wijzigingen worden op dezelfde manier behandeld als de oorspronkelijke aangifte. Zij worden dus geregistreerd zonder dat u meer verantwoording moet geven dan voor de oorspronkelijke aangifte het geval is.

Het programma voorziet ook dat de RSZ de gegevens van bepaalde werknemers tijdelijk of definitief kan blokkeren. Tijdens deze periode kunt u ze zelf niet wijzigen. Een tijdelijke blokkering wijst erop dat een andere instelling (bv. de RSZ zelf) met deze gegevens bezig is, en is dus nodig om te vermijden dat u een wijziging zou uitvoeren op basis van gegevens die "aan het veranderen" zijn. Een definitieve blokkering zal ingesteld worden wanneer de RSZ (na een inspectie ter plaatse) wijzigingen aan de aangifte opgesteld heeft waarmee de werkgever niet akkoord gaat.

Nadat de wijzigingen aangebracht zijn, berekent het programma op de portaalsite automatisch de gevolgen wat betreft het totaal te betalen bedrag (= herberekening van de bijdragen, de verminderingen,...) en krijgt u het resultaat op het scherm te zien. Dit is echter nog geen aanmaning tot betaling. Eén keer per maand zult u immers van de RSZ een afrekening op papier ontvangen die alle wijzigingen bevat die u in de loop van die maand uitvoerde. Vanaf ontvangst van deze brief, moet u zo snel mogelijk het gevraagde bedrag betalen.

Bijkomende informatie - Wijzigingen DMFA - verjaring

Bij het indienen van een wijziging is net als bij een laattijdige aangifte de driejaarlijkse verjaring van toepassing en specifieke regels moeten gerespecteerd worden.

De data van verjaring en de bijzondere modaliteiten van aangifte zijn beschreven onder de rubriek “verjaring (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/general/dateprescription.htm)” op de portaalsite van de sociale zekerheid

De gevolgen bij verzuim

1. Aangifte ambtshalve opgesteld door de RSZ

Wanneer de werkgever voor een bepaald kwartaal, hetzij geen, hetzij een onvolledige of onjuiste aangifte heeft gedaan, zal de RSZ ambtshalve deze aangifte opstellen of verbeteren volgens de wettelijke voorschriften.

2. Burgerlijke sancties

Op straffe van geldelijke sancties, stuurt de werkgever de kwartaalaangiften binnen de wettelijke termijnen elektronisch door aan de RSZ en waakt erover dat de kwartaalaangiften volledig en juist zijn.

a) Toepassing van geldelijke sancties

Vier types van forfaitaire vergoedingen zijn van toepassing:

1. Bij gebrek aan aangifte of in geval van een onvolledige of onjuiste aangifte is de werkgever een forfaitaire vergoeding van 50,00 EUR verschuldigd voor de ambtshalve opmaak of de ambtshalve rechtzetting van de kwartaalaangifte als gevolg van een interventie van de Sociale Inspectie of de diensten van de RSZ. De forfaitaire vergoeding wordt verhoogd met een vergoeding van 4,00 EUR per ontbrekende tewerkstellingslijn of per tewerkstellingslijn waarvoor het in aanmerking te nemen loon is gewijzigd. Deze forfaitaire vergoeding wordt voor het eerst toegepast voor de aangiften vanaf het tweede kwartaal 2006 en voor interventies vanaf 1 februari 2007.

Een onvolledige aangifte is een aangifte waarvoor, zes maanden na het einde van het betrokken kwartaal, één of meerdere tewerkstellingslijnen ontbreken en waarvoor het aantal natuurlijke personen waarvoor deze tewerkstellingslijnen ontbreken ten minste 5 % vertegenwoordigt van het totale aantal natuurlijke personen vermeld in de aangifte.

Een onjuiste aangifte is een aangifte waarvoor zes maanden na het einde van het

betrokken kwartaal elementen ontbreken van het loon dat in aanmerking dient te worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen, waarbij deze ontbrekende elementen van het in aanmerking te nemen loon minstens 5 % vertegenwoordigen van de totale loonmassa vermeld in de aangifte.

2. De werkgever die geen aangifte doorstuurt uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 495,79 EUR, vermeerderd met 247,89 EUR per schijf van 24.789,35 EUR aan bijdragen boven de 49.578,70 EUR. Deze sanctie kan niet worden toegepast in combinatie met de volgende.

3. Dezelfde bedragen als onder punt 2 zijn van toepassing als de RSZ vaststelt dat de werkgever of zijn mandataris gewoonlijk een onvolledige of onjuiste aangifte overmaakt. We spreken van gewoonlijk als de werkgever of zijn mandataris twee opeenvolgende kwartalen een onvolledige of onjuiste aangifte indient. Deze sanctie is van toepassing voor de aangiften vanaf het tweede kwartaal 2006 maar kan niet worden gecumuleerd met de forfaitaire vergoeding onder punt 2.

4. Een forfaitaire vergoeding is verschuldigd in het geval van het niet indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte voor één of meerdere voertuigen onderworpen aan de solidariteitsbijdrage.

b) Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de sancties

De RSZ rekent de forfaitaire vergoeding voor een laattijdige aangifte niet aan, wanneer de werkgever een driemaandelijkse aangifte doorstuurt voor het einde van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft en hij zijn vorige aangiften gewoonlijk binnen de wettelijke termijn heeft doorgestuurd.

c) Ontheffing van de toegepaste sancties

Indien de RSZ de sanctie toepast, kan de werkgever van deze sanctie volledige ontheffing vragen wanneer hij het bewijs levert van een geval van overmacht. Volgens rechtsleer en rechtspraak terzake, verstaat de RSZ onder overmacht, een gebeurtenis die volledig vreemd is aan de schuldenaar en onafhankelijk van zijn wil, redelijkerwijze niet te voorzien en menselijk onoverkomelijk, en die het volstrekt onmogelijk maakt zijn verplichting binnen de opgelegde termijn na te komen; bovendien mag de schuldenaar zich geen enkele fout te verwijten hebben in de gebeurtenissen, die de vreemde oorzaak voorafgaan, voorbereiden of vergezellen.

d) Vermindering van de toegepaste sancties

Voor zover hij voorafgaandelijk alle vervallen socialezekerheidsbijdragen heeft betaald en hiertoe een aangifte heeft ingediend, kan de werkgever een vermindering vragen van ten hoogste 50 % van het bedrag van de forfaitaire vergoedingen indien hij het bewijs levert van uitzonderlijke omstandigheden, die het laattijdig indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte rechtvaardigen.

Voor zover hij alle socialezekerheidsbijdragen heeft betaald, heeft de werkgever die dwingende redenen van billijkheid kan inroepen, de mogelijkheid om deze voor te

leggen aan het Beheerscomité dat, bij wijze van uitzondering, de vermindering van 50 % op 100 % kan brengen.

3. Strafsancties

Naast de burgerlijke sancties die opgelegd worden door de administratie, kan de rechter eveneens strafsancties toepassen.

Ondernemingsnummer en identificatienummer van de lokale eenheid

Ondernemingsnummer (KBO-nummer)

Elke werkgever moet worden geïdentificeerd bij de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) en beschikken over een uniek **ondernemingsnummer**. De identificatie van werkgevers door de overheid gebeurt op basis van dit ondernemingsnummer (**KBO-nummer**).

De basisgegevens van elke onderneming zijn dus beschikbaar bij de Kruispuntbank van Ondernemingen. Elke wijziging die zich in de schoot van de onderneming voordoet (maatschappelijke zetel, adres, activiteit, rechtsvorm, ...) wordt bijgehouden door deze gegevensbank die fungeert als authentieke gegevensbron.

Meer informatie kan u vinden op de website van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/index.jsp).

Identificatienummer van de lokale eenheid

De Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) is naast een gegevensbank waarin alle basisgegevens van ondernemingen / instellingen / verenigingen zijn opgeslagen ook een gegevensbank met de verschillende vestigingseenheden van deze ondernemingen / instellingen / verenigingen.

Onder **'vestigingseenheid'** (VE) verstaat men een plaats die men, geografisch gezien, kan identificeren door een adres waar ten minste één activiteit van de onderneming wordt uitgeoefend of van waaruit de activiteit wordt uitgeoefend (art. I.2, 16° van Boek I van het Wetboek van economisch recht). De VE is dus elke geografisch afgescheiden exploitatiezetel, afdeling of onderafdeling (atelier, fabriek, magazijn, bureau,…) gesitueerd op een geografisch welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres. Op deze locatie, of vanuit deze locatie, worden één of meerdere hoofd-, neven- of hulpactiviteiten uitgevoerd voor rekening van de

onderneming / instelling / vereniging. Elke onderneming / instelling / vereniging heeft in principe minstens één VE. Elke VE krijgt een eigen identificatienummer dat volledig los staat van de juridische entiteit waar ze op dat moment deel van uitmaakt en die geïdentificeerd wordt door het KBO-nummer. Het nummer van de VE moet worden opgegeven op het niveau van de tewerkstellingslijn in de Dmfa.

Gedurende het 2de kwartaal 2014 zullen de KBO en de RSZ aan alle werkgevers van de privésector die niet gereageerd hebben op de oproep in de loop van de maand maart 2014 en die dus geen enkele VE geregistreerd hebben bij de KBO, nogmaals vragen zich in regel te stellen.

De door de werkgevers te volgen werkwijze zal in de herinneringsbrief beschreven worden.

Wat de buitenlandse werkgevers betreft, dus de werkgevers waarvan de maatschappelijke zetel zich in het buitenland bevindt, zijn er 3 situaties te onderscheiden:

- buitenlandse werkgevers die een VE hebben in België (type A), bijvoorbeeld de buitenlandse werkgevers met een bijkantoor in België;
- werkgevers met personeel tewerkgesteld in België maar zonder exploitatiezetel (= VE) in België (type B); het gaat bijvoorbeeld om handelsvertegenwoordigers in België die in contact staan met Belgische klanten en die geen beroepslokaal hebben bij hen thuis of ergens anders;
- werkgevers met personeel tewerkgesteld buiten België (type C) maar onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid (bijvoorbeeld op basis van een Europese Verordening).

Enkel buitenlandse werkgevers van het type A hebben de verplichting een VE te registreren bij de KBO. De toewijzing tot een van deze types heeft gevolgen voor de doelgroepverminderingen en de wijze van invullen van de aangiften.

In de loop van het 2de kwartaal 2014 zullen de sociale secretariaten en de dienstverleners een vragenlijst ontvangen die toelaat te bepalen tot welk 'type' de werkgever behoort. Als de VE niet op orde gezet worden volgens de hierna beschreven procedures, zal nog een allerlaatste formulier opgestuurd worden om toch nog het nodige te doen.

Werkgevers waarvan het type niet kan bepaald worden zullen voorlopig geklasseerd worden onder type X.

De werkgevers die het wensen kunnen de lijst met identificatienummers en adressen van hun VE's terugvinden op de website van de Kruispuntbank Ondernemingen (http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html).

Indien sommige vestigingen ontbreken, de gegevens niet of niet meer correct zijn of indien sommige vestigingen niet meer actief zijn, zal de aard van de onderneming de te volgen procedure bepalen. Indien u vragen heeft, kunt u contact opnemen met de helpdesk van de Kruispuntbank van Ondernemingen op het nummer 02 277 64 00 of een mail sturen naar

helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be.

Handelsondernemingen

Wat moet een handelsonderneming die opgericht werd vóór 1 juli 2003 doen?

De handelsondernemingen die opgericht werden **vóór 1 juli 2003** kunnen bij de Beheersdienst van de KBO een aanvraag indienen om één (of meerdere) vestigingseenhe(i)d(en) te creëren aan de hand van de formulieren (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/bce/entreprises/Corriger/#.U3TL1PI_vuQ) die beschikbaar zijn op de internetsite van de FOD Economie (http://www.economie.fgov.be/nl/), rubrieken « Ondernemingen & Zelfstandigen », « Kruispuntbank van Ondernemingen », «Diensten voor ondernemingen», « Gegevens verbeteren ».

Formulieren om een aanpassing van de gegevens te vragen worden ter beschikking gesteld respectievelijk voor ondernemingen 'natuurlijke persoon' en voor ondernemingen 'rechtspersoon'.

Wat moet een handelsonderneming die opgericht werd na 30 juni 2003 doen?

De handelsondernemingen die opgericht werden **na 30 juni 2003** kunnen hun vestigingseenhe(i)d(en) inschrijven aan het erkend ondernemingsloket van hun keuze. De lijst met de erkende ondernemingsloketten (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_I_vuQ) is terug te vinden op de internetsite van de FOD Economie (http://www.economie.fgov.be/nl/), rubrieken « Ondernemingen & Zelfstandigen », «Leven van een onderneming », een onderneming oprichten » en de link « Ondernemingsloket ».

Niet-handelsondernemingen naar privaat recht

Wat moet een niet-handelsonderneming naar privaat recht die opgericht werd vóór 1 juli 2009 doen ?

De niet-handelsondernemingen naar privaat recht die opgericht werden **vóór 1 juli 2009** kunnen bij de Beheersdienst van de KBO een aanvraag indienen om één (of meerdere) vestigingseenhe(i)d(en) te creëren aan de hand van de formulieren (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/bce/entreprises/Corriger/#.U3TL1PI_vuQ) die beschikbaar zijn op de internetsite van de FOD Economie (http://www.economie.fgov.be/nl/), rubrieken « Ondernemingen & Zelfstandigen », « Kruispuntbank van Ondernemingen », « Diensten voor ondernemingen », « Gegevens verbeteren ».

Formulieren om een aanpassing van de gegevens te vragen worden ter beschikking gesteld respectievelijk voor ondernemingen 'natuurlijke persoon' en voor ondernemingen 'rechtspersoon'.

Bovendien kunnen ondernemingen de ontbrekende VE rechtstreeks inschrijven aan de hand van de toepassing 'Private search (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/bce/entreprises/PrS/)'. De webtoepassing 'Private search' stelt de

ondernemingen in staat om hun gegevens te raadplegen en aan te passen. Dankzij deze toepassing kunnen de ontbrekende VE gratis ingeschreven worden.

Wat moet een niet-handelsonderneming naar privaat recht die opgericht werd na 30 juni 2009 doen ?
De niet-handelsondernemingen naar privaat recht die opgericht werden **na 30 juni 2009** kunnen bij een erkend ondernemingsloket naar keuze de inschrijving bekomen van hun vestigingseenhe(i)d(en). Er is een lijst van de erkende ondernemingsloketten (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/leven_onderneming/oprichting/ondernemingsloket/#.U3TNy_l_vuQ) beschikbaar op de internetsite van de FOD Economie (http://www.economie.fgov.be/nl/), rubrieken « Ondernemingen & Zelfstandigen », « Leven van een onderneming », « Een onderneming oprichten » en de link « Ondernemingsloket ».

Bovendien kunnen ondernemingen de ontbrekende VE rechtstreeks inschrijven aan de hand van de toepassing 'Private search (http://economie.fgov.be/nl/ondernemingen/bce/entreprises/PrS/)'. De webtoepassing 'Private search' stelt de ondernemingen in staat om hun gegevens te raadplegen en aan te passen. Dankzij deze toepassing kunnen de ontbrekende VE gratis ingeschreven worden.

Niet-commerciële ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de hogervermelde verplichting

(Beroepsverenigingen, verenigingen van mede-eigenaars, representatieve werknemersorganisaties, verenigingen zonder rechtspersoonlijkheid, VZW's, inrichtende macht van het gesubsidieerd onderwijs)

Neem contact op met de directie statistiek van de RSZ die de VE zal laten registreren (voor zover de onderneming als werkgever bij de RSZ is aangesloten). Voor bijkomende inlichtingen kan u steeds terecht bij de directie statistiek van de RSZ en dit op volgende telefoonnummers: 02 509 31 18, 02 509 31 09 en 02 509 38 83, of per e-mail op stat .cod@rsz.fgov.be.

De verplichtingen van de betalende derde

Voor de socialezekerheidswetgeving is een betalende derde, hij die in naam en voor rekening van de werkgever lonen uitbetaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. In de praktijk betreft het meestal fondsen voor bestaanszekerheid; iedereen kan evenwel de hoedanigheid van betalende derde hebben.
De wet legt aan de betalende derde dezelfde verplichtingen op als aan de gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal waarvoor hij lonen uitbetaalt, bij de RSZ een aangifte moet indienen en de verschuldigde bijdragen moet betalen.
Tevens moet iedereen die voor het eerst optreedt als betalende derde, dit aan de RSZ melden, zelfs als hij reeds in eigen naam personeel tewerkstelt.

De betalende derde kan van deze verplichtingen ontheven worden. Daarvoor moet hij de werkgever, per werknemer, alle inlichtingen verstrekken, zodat de werkgever zijn aangifte binnen de wettelijke termijn kan verrichten, rekening houdend met de lonen

die de derde uitbetaalde. De derde moet in dat geval de inhoudingen die hij bij de loonbetaling verrichtte, onmiddellijk aan de werkgever doorstorten.

Indien de derde geen gebruik maakt van deze mogelijkheid tot ontheffing, moet hij, onmiddellijk na de uitbetaling, aan de werkgever of aan de verschillende werkgevers het bedrag meedelen van de lonen die hij in hun naam uitbetaalde. In bepaalde gevallen moet de werkgever immers rekening houden met de door een derde betaalde loongedeelten om zijn aangifte op te stellen (bv. om de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid te berekenen).

Indien de betaling aan een werknemer betrekking heeft op verschillende werkgevers (bv. een eindejaarspremie betaald aan een werknemer die in de referteperiode bij meerdere werkgevers werkte), deelt de derde aan iedere werkgever het bedrag mee dat hij in zijn naam betaalde.

De compensatiediensten, andere dan de fondsen voor bestaanszekerheid en de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid, die werden opgericht in uitvoering van de wetgeving betreffende het toekennen van een aantal feestdagen per jaar om aan zekere werknemers het loon met betrekking tot die dagen uit te betalen, vallen niet onder toepassing van de voorgaande regels. Deze diensten zijn verplicht bij elke betaling de inhoudingen te verrichtten en het bedrag ervan samen met de werkgeversbijdrage, om het kwartaal en binnen de wettelijke termijnen aan de RSZ over te maken. Zij vullen evenwel slechts één enkele aangifte per jaar in, die op het einde van het kwartaal volgend op het verlopen dienstjaar en binnen de voor dat kwartaal geldende termijn bij de RSZ moet toekomen.

Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ

Beginselen

Ingevolge hoofdstuk VI van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen en het koninklijk besluit van 11 oktober 1985 dat hoofdstuk VI van deze wet uitvoert, kan een werkgever uit de privésector, die een vervallen schuld heeft tegenover de RSZ, de opeisbaarheid van die schuld opschorten, indien hij op zijn beurt, wegens werken, leveringen of diensten, op de Staat of een in het Koninklijk besluit opgesomde openbare instelling, een onbetwistbare en opeisbare vordering heeft, die vrij is van elke verbintenis ten aanzien van derden.

Indien de Staat of de genoemde openbare instelling de schuld erkent, kan de RSZ rechtstreeks betaling vragen van het erkende bedrag bij de Staat of de betrokken openbare instelling.

Welke schuldvorderingen komen in aanmerking?

WELKE SCHULDVORDERINGEN VAN DE WERKGEVERS KOMEN IN AANMERKING VOOR DE OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ?

Het zijn de schuldvorderingen die de werkgever heeft op de Staat of op de opgesomde openbare instellingen, wegens werken, leveringen en diensten (met inbegrip van deze van vrije beroepen en met uitzondering van deze in een verhouding van ondergeschiktheid). Het gaat hier dus uitsluitend om vorderingen ontstaan uit de toepassing van de wet van 14 juli 1976 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten.

De opschorting van de opeisbaarheid kan dus o.m. niet aangevraagd worden voor terugbetaling van BTW-tegoeden of van bedrijfsvoorheffing of wegens vertraging in de uitbetaling van subsidies.

De schuldvorderingen moeten daarenboven onbetwistbaar zijn, opeisbaar en vrij zijn van elke verbintenis ten aanzien van derden. Dit is het geval indien tegelijkertijd aan de drie volgende voorwaarden voldaan is:

- de schuldvordering moet betrekking hebben op verstrekte prestaties die door de schuldenaar aanvaard werden;
- aan de schuldvordering is, op het ogenblik van het indienen van de aanvraag tot opschorting, geen termijn of opschortende voorwaarde verbonden;
- de schuldvordering is niet het voorwerp van een beslag, een afstand of een inpandgeving, behoorlijk aan de schuldenaar ter kennis gebracht of betekend, behalve indien het beslag op verzoek van de schuldeiser werd betekend voor de schuldvordering waarop de aanvraag betrekking heeft.

Welke werkgevers kunnen een aanvraag indienen?

Enkel natuurlijke personen en rechtspersonen uit de privésector ("aanvrager ") die een schuld hebben bij de RSZ ("schuldeiser") en die m.a.w. de bijdragen van een vervallen kwartaal niet binnen de wettelijk voorgeschreven termijn hebben betaald, kunnen genieten van een opschorting van opeisbaarheid. Er kan dus alleen een aanvraag tot opschorting van schuldvordering worden gedaan voor de betaling van de bijdragen van een kwartaal, waarvoor de datum van de betaling van de bijdragen reeds verstreken is.

In de vier volgende gevallen kan de aanvrager geen opschorting van opeisbaarheid verkrijgen:

- wanneer hij zich bevindt in staat van faillissement of van gerechtelijk akkoord;
- indien de aanvrager, natuurlijke persoon, krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 waarbij aan bepaalde veroordeelden en aan de gefailleerden verbod wordt opgelegd om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen en waarbij aan de rechtbanken van

koophandel de bevoegdheid wordt toegekend dergelijk verbod uit te spreken, verbod is opgelegd om persoonlijk of door tussenpersonen enige beroepswerkzaamheden uit te oefenen;
- indien de aanvrager, rechtspersoon, onder zijn beheerders, bestuurders, zaakvoerders of personen die de bevoegdheid hebben om de vennootschap te verbinden, personen telt aan wie verbod om dergelijke functies uit te oefenen is opgelegd krachtens hetzelfde koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934;
- wanneer de aanvrager in de loop van de vijf jaren die aan de aanvraag voorafgaan, tot een gevangenisstraf van ten minste drie maanden werd veroordeeld wegens één van de overtredingen bedoeld in de artikelen 339 tot 342 van het Wetboek op de inkomstenbelastingen, in de artikelen 73 en 73bis van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde of in artikel 35 van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969.

De aanvrager moet een schuldvordering hebben op volgende "schuldenaars":

- de Staat
- het Wegenfonds
- het Hulp- en Informatiebureau voor Gezinnen en Militairen
- de Dienst voor Regeling der Binnenvaart
- de Regie der Gebouwen
- de Regie der Posterijen
- de Regie der Belgische Rijkskoel- en Vriesdiensten
- de Regie van Telegrafie en Telefoon
- de Regie voor Maritiem Transport
- de Regie der Luchtwegen
- het Algemeen Fonds voor Schoolgebouwen

Vorderingen op Gemeenschappen en Gewesten, op Provincie- of Gemeentebesturen, op OCMW’s of op hoofdaannemers van de Staat of van de bovengenoemde openbare instellingen komen niet in aanmerking om de opschorting van de vordering van de RSZ te krijgen.

Welke werkwijze moet de werkgever volgen ?

WELKE WERKWIJZE MOET DE WERKGEVER VOLGEN OM DE OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ TE BEKOMEN?

Om de opschorting van de eisbaarheid van de vordering van de RSZ te krijgen moet de werkgever een aanvraag doen, ofwel door middel van een ter post aangetekend schrijven, ofwel bij een gerechtsdeurwaardersexploot, gelijktijdig gericht aan de RSZ (schuldeiser) en aan de schuldenaar. De aanvraag moet geformuleerd zijn zoals in het document "Aanvraag voor opschorting van schuldvordering", waarvan het model als bijlage bij het koninklijk besluit van 11 oktober 1985 (Belgisch staatsblad van 31 oktober 1985) is gevoegd. De werkgever voegt daar alle stavingsstukken aan toe.

Indien de werkgever zijn aanvraag doet bij middel van een aangetekend schrijven, moet hij daarbij het origineel voegen van het bewijs dat hij de brief, gericht aan de "schuldenaar", aan de post heeft afgegeven.

Indien de aanvraag gebeurt bij exploot van de gerechtsdeurwaarder, moet hij daarbij een kopie voegen van het exploot betekend aan de schuldenaar.

Om elk misverstand uit te sluiten betreffende het bedrag of de bedragen waarvoor de werkgever de opschorting van de opeisbaarheid vraagt, is het best in zijn aanvraag onder 2. "Identiteit van de schuldeiser: Verschuldigd bedrag (referentie van de schuld, hoofdsom en toebehoren):", duidelijk de aard van de schuld ten overstaan van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bijdragen, bijdrageopslagen, intresten en gerechtskosten) en de periode waarop ze betrekking heeft ".... kwartaal 20.." of de afsluitdatum van het rekeninguittreksel te vermelden.

De aanvraag bevat een verklaring op erewoord, zoals voorzien in het model.

Het antwoord van de schuldenaar

De schuldenaar (de Staat of de door de aanvrager aangewezen instelling) beschikt over een termijn van 45 dagen om op de aanvraag van de werkgever te antwoorden. Elke betwisting moet binnen die termijn meegedeeld worden, samen met de motivering. De schuldenaar vermeldt de eventuele afhoudingen waartoe hij gehouden is krachtens artikel 299bis van het Wetboek van inkomstenbelastingen en van artikel 30bis van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 en vermeldt in voorkomend geval dat de schuld werd of wordt betaald vóór het verstrijken van de termijn van 45 dagen.

Deze vermeldingen worden aangebracht op het document waarmee de werkgever de aanvraag om opschorting van de opeisbaarheid had gevraagd. Een exemplaar van het aldus aangevulde document wordt door de schuldenaar bij een ter post aangetekend schrijven gestuurd naar de aanvrager en naar de RSZ.

Gevolgen van de aanvraag

GEVOLGEN VAN DE AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID, ZO DE SCHULDENAAR ZIJN SCHULD ERKENT

Ten belope van het onbetwist bedrag van de schuldvordering van de werkgever, gaat op de dag van de kennisgeving van het antwoord door de schuldenaar, de opschorting in van opeisbaarheid van de vordering van de RSZ.

Vanaf dat ogenblik zal de RSZ voor het bedrag waarvan de eisbaarheid opgeschort werd, geen vonnis meer vragen voor de bevoegde rechtbank of niet tot een gedwongen tenuitvoerlegging overgaan.

Binnen een termijn van 30 dagen vanaf de dag van de kennisgeving bij aangetekend schrijven door de schuldenaar kan de schuldenaar zijn schuld niet direct meer voldoen aan de aanvrager en kan de RSZ de betaling van zijn vordering ten belope

van het bedrag dat door de schuldenaar werd aanvaard, rechtstreeks bij laatstgenoemden opvorderen.

Daartoe brengt de Rijksdienst zijn vordering gelijktijdig ter kennis aan de schuldenaar en aan de aanvrager, door middel van een ter post aangetekend schrijven of een gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze rechtstreekse opvordering van de betaling bij de schuldenaar geldt als bewarend beslag in zijn handen in het voordeel van de Rijksdienst.

De verwijlintresten die verschuldigd zijn op de bijdragen die in de aanvraag tot opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ zijn vervat, blijven lopen ten laste van de werkgever tot op de dag dat de schuldenaar werkelijk aan de Rijksdienst betaalt.

Aan de opschorting van de opeisbaarheid komt een einde:

- wanneer de aanvrager zich bevindt in één van de vier gevallen waarbij hij geen opschorting van opeisbaarheid kan verkrijgen;
- wanneer de schuldvorderingen niet langer onbetwistbaar zijn, opeisbaar en vrij zijn van elke verbintenis ten aanzien van derden;
- ten belope van het bedrag, waarvoor het Rekenhof zijn voorafgaand visum weigert en dat vervat is in het bedrag dat de schuldenaar niet betwist.

Overdracht handelsfonds

Algemeen

Artikel 41 quinquies van de wet van 27 juni 1969, in werking getreden op 23 februari 2007, creëert in het kader van de overdracht van een handelsfonds in eigendom of in vruchtgebruik twee nieuwe beschermingsmaatregelen ten voordele van de rechten van de RSZ. Deze maatregelen maken integraal deel uit van de vierde invorderingsweg.

Met de eerste maatregel legt de wet aan de overdrager de verplichting op om de RSZ in kennis te stellen van de overdracht van een handelsfonds. De tweede maatregel voorziet een hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer van het handelsfonds voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, bijdrageopslagen en verwijlintresten.

Toepassingsgebied

Worden beoogd: alle overdrachten, in eigendom of in vruchtgebruik, tussen levenden, onder bezwarende titel of gratis, ongeacht de rechtsvorm (verkoop, ruiling,

schenking, inbreng in een vennootschap, transactie), met uitzondering van de verdeling. Ook de vestiging van een vruchtgebruik wordt beoogd.

De overdracht moet betrekking hebben op een geheel van goederen, samengesteld uit onder meer elementen die het behoud van het cliënteel mogelijk maken, die voor de uitoefening van een vrij beroep, ambt of post of een industrieel, handels- of landbouwbedrijf worden aangewend.

Bij wijze van voorbeeld kunnen de volgende elementen worden beschouwd als elementen die het behoud van het cliënteel mogelijk maken: het uithangbord, het recht op de huurceel, de aanwezige voorraad, de geïnformatiseerde bestanden, het klantenbestand, de octrooien, de merken, het recht om de naam van de firma te voeren.

Behalve simulatie van de partijen, worden uit de toepassing van deze bepaling gesloten:

- de overdracht van aandelen en andere representatieve delen van het maatschappelijk kapitaal,
- de overdracht van alleenstaande elementen, die onvoldoende zijn om een autonome exploitatie uit te maken.

Worden ook uit het toepassingsgebied gesloten:

- de overdrachten die worden uitgevoerd door een commissaris inzake opschorting of door een curator van het faillissement,
- de fusies, splitsingen en andere analoge operaties die gereglementeerd worden door het Wetboek van Vennootschappen

Uitgestelde tegenstelbaarheid van de overdracht

Zolang de kennisgeving niet gebeurt, is de overdracht niet tegenstelbaar aan de RSZ, d.w.z. dat de Rijksdienst t.o.v. de overgedragen goederen alle bewarende en uitvoerbare maatregelen mag nemen voor het behoud of de uitvoering van zijn rechten. Ondanks de overdracht zal de rechtsvervolging worden ingesteld en zullen de bewarende maatregelen worden genomen t.o.v. de overgedragen goederen.

Zodra de kennisgeving is gebeurd, is de overdracht niet tegenstelbaar aan de Rijksdienst gedurende een termijn van 30 dagen vanaf de datum van kennisgeving.

De kennisgeving van de overdracht van een handelsfonds, in volle eigendom of in vruchtgebruik, bestaat uit de verzending aan de RSZ van een eensluidend verklaard afschrift of een afschrift van de akte van overdracht, dat door alle contractspartijen voor volledig, echt en waar werd verklaard op initiatief van de overdrager of de overnemer.

Gezien het belang van de datum van kennisgeving, wordt aangeraden om de documenten aangetekend te versturen naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Directie Inning, Dienst Attesten, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel.

De hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer

De tweede maatregel stelt een mechanisme van hoofdelijke aansprakelijkheid van de overnemer in.

Wanneer, na het verstrijken van de termijn van tegenstelbaarheid, de overdrager schuldenaar is ten aanzien van de RSZ, is de overnemer hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, de bijdrageopslagen en de verwijlintresten die verschuldigd zijn door de overdrager ten belope van het bedrag dat door hem reeds gestort of verstrekt werd of van een bedrag dat overeenstemt met de nominale waarde van de aandelen die toegekend werden in ruil voor de overdracht, vóór het verstrijken van voornoemde termijn.

Uitzondering: het certificaat

De twee hiervoor beschreven maatregelen worden niet toegepast wanneer de overdrager bij de overdrachtsakte een certificaat voegt dat door de RSZ uitsluitend tot dat doel werd opgesteld binnen de termijn van 30 dagen die voorafgaat aan de kennisgeving van de overeenkomst.

Het certificaat attesteert dat de overdrager op datum van de aanvraag geen enkele bijdrage verschuldigd is die een zekere en vaststaande schuld vormt en dat dezelfde persoon niet het voorwerp uitmaakt van een procedure die langs gerechtelijke weg bijdragen invordert.

Het certificaat wordt door de RSZ uitgereikt of geweigerd binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van de aanvraag door de overdrager.

De wet voorziet dat de Rijksdienst de uitreiking van het certificaat moet weigeren wanneer op datum van de aanvraag werd vastgesteld dat de overdrager een schuld heeft die een zekere en vaststaande schuld uitmaakt ten aanzien van de RSZ.

Het uitgereikte certificaat heeft een geldigheidsduur van 30 dagen.

De overdrager kan de aanvraag voor een certificaat versturen naar het reeds vermelde postadres maar ook e-mailen of faxen naar het nummer 02/509.31.45.

De aanvraag moet in tweevoud worden ingediend volgens een vastgesteld model dat u kan terugvinden op de website van de RSZ (http://www.rsz.fgov.be/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_nl.pdf).

De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen

De ziekte- en invaliditeitsverzekering

De werkgevers aangesloten bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, moeten geen bijdragebons meer opmaken.

Deze taak wordt overgenomen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die op basis van de loon- en arbeidstijdgegevens die voorkomen op de werkgeversaangiften, normalerwijze elektronische bijdragebons zal versturen naar de verzekeringsinstellingen.

Indien geen elektronische bijdragebon kan worden verstuurd, omwille van de onbeschikbaarheid van het rijksregister- of bisnummer op de aangiften of in het personenbestand van de verzekeringsinstellingen, zal de RSZ een papieren bijdragebon opmaken en hem versturen naar de werkgever bij wie de werknemer was tewerkgesteld tijdens de op de bon voorkomende afhoudingsperiode. In geval van faling zal de bijdragebon aan de curator worden bezorgd.

De papieren bijdragebons moeten door de werkgevers binnen de twee weken aan de werknemers worden overhandigd. Deze bescheiden zijn recto/verso opgesteld met aan de ene zijde een Nederlandstalige en aan de andere zijde een Franstalige tekst. Overeenkomstig de bestaande taalwetgeving beslist de werkgever in welke taal de bon gesteld moet zijn en doorkruist hij de niet passende tekst.

Als een bon met Duitstalige tekst aan de werknemer moet worden overhandigd, stuurt de werkgever de recto/verso bon terug naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en vraagt hij een Duitstalig exemplaar.

Indien de werkgever er niet in slaagt om de bijdragebon aan de werknemer te overhandigen, omdat het adres onjuist blijkt of omdat de betrokkene naar het buitenland is vertrokken, dan moet dit bescheid worden teruggestuurd naar de Directie Controle der Bijdragen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid met vermelding van de reden van de niet afgifte aan de werknemer.

De werkloosheid

Aan de werknemers van wie de verzekeringsplicht de regeling inzake werkloosheid omvat, moet de werkgever in geval van werkloosheid volgende documenten overhandigen.

Bij volledige werkloosheid, dit wil zeggen wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd is, zelfs wanneer de beëindiging toe te schrijven is aan de werknemer: ambtshalve een "bewijs van werkloosheid - arbeidsbewijs" C4. Dit bewijs moet hij uiterlijk de laatste arbeidsdag (die de werkloosheidsperiode voorafgaat) aan de volledig werkloos gestelde werknemer overhandigen.

Bij tijdelijke werkloosheid, dit wil zeggen wanneer de werknemer gedurende de periode van werkloosheid door een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever

verbonden blijft, maar zijn arbeidsprestaties tijdelijk verminderd of geschorst zijn:

- omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken of wegens slecht weer: ambtshalve een controleformulier C 3.2 A.
  De werkgever moet gebruik maken van de door de RVA ter beschikking gestelde genummerde controleformulieren C 3.2 A. Dit formulier moet hij uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag aan de werknemer overhandigen, vóór het normale aanvangsuur van het werk.
  Hij moet melding maken van de aflevering van dit bewijs in een validatieboek. Daartoe moet de werkgever uiterlijk de dag van aflevering van het formulier de volgende gegevens invullen in het validatieboek: de maand van aflevering, het nummer van de C 3.2 A en de identiteit van de werknemer. Dit validatieboek moet voorafgaand gewaarmerkt worden door het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA en ter beschikking gehouden worden van de controleurs. Voor de samenstelling, het invullen, het valideren, het ter beschikking houden en het bewaren van het validatieboek, gelden bijzondere regels. Inlichtingen hierover kunt u krijgen bij de werkloosheidsbureaus of het Hoofdbestuur van de RVA.
  Op het einde van de maand moet de werkgever **een elektronische aangifte** ASR-scenario 5 “Maandelijkse aangifte uren tijdelijke w erkloosheid” opmaken of een formulier C 3.2-WERKGEVER (bewijs van tijdelijke werkloosheid) afleveren en op deze manier maandelijks de effectieve uren tijdelijke werkloosheid per dag meedelen.
  Het controleformulier C 3.2 A geldt slechts voor één kalendermaand. Bij de aanvang van iedere nieuwe kalendermaand waarin de werknemer verder tijdelijk werkloos is of blijft, moet hij een nieuw formulier C 3.2 A ontvangen.
- omwille van technische stoornis, overmacht, sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie of inhaalrust (voor de werknemer die op basis van zijn prestaties in het voorafgaande jaar geen of geen volledig vakantiegeld geniet of die wegens zijn recente indiensttreding geen recht heeft op de inhaalrustdagen), staking of lock-out (d.w.z. wanneer de werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking in de onderneming zelf of in een andere onderneming) : ambtshalve een controleformulier C 3.2 A.
  De werkgever moet gebruik maken van de door de RVA ter beschikking gestelde genummerde controleformulieren C 3.2 A. Dit formulier moet hij uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag aan de werknemer overhandigen, vóór het normale aanvangsuur van het werk.
  Op het einde van de maand moet de werkgever **een elektronische aangifte** ASR-scenario 5 “Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid” opmaken of een formulier C 3.2-WERKGEVER (bewijs van tijdelijke werkloosheid) afleveren en op deze manier maandelijks de effectieve uren tijdelijke werkloosheid per dag meedelen.
  Het controleformulier C 3.2 A geldt slechts voor één kalendermaand. Bij de aanvang van iedere nieuwe kalendermaand waarin de werknemer verder tijdelijk werkloos is of blijft, moet hij een nieuw formulier C 3.2 A ontvangen.

De werkgever moet de formulieren C 3.2-WERKGEVER in de volgende gevallen in twee exemplaren afleveren, waarbij één exemplaar geldt als uitkeringsaanvraag en één als bewijs van tijdelijke werkloosheid:

- bij de eerste periode van tijdelijke werkloosheid die zich situeert in iedere referteperiode die begint op 1 oktober en eindigt op 30 september van het

volgende jaar;
- bij iedere wijziging van het conventionele arbeidsregime die de hoedanigheid van de werknemer wijzigt (in de zin van de artikelen 28 en 29 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 gaat het om de hoedanigheden: voltijdse werknemer, deeltijdse werknemer met behoud van rechten en vrijwillig deeltijdse werknemer);
- op vraag van de werknemer.

De werkgever kan ook gebruik maken van een **elektronische aangifte** ASR-scenario 2 “Jaarlijkse aangifte tijdelijke werkloosheid”.

Opmerking: De oude formulieren C 3.2, C 3.2 B en C 103 kunnen nog worden gebruikt tot september 2004 (voor zover nog voorradig).

Voor een werknemer die tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling, moet de werkgever bij de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling een elektronische “Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten” overmaken via het extranet van de sociale zekerheid of een papieren formulier C131A - werkgever "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" afleveren, en dit voor elke deeltijdse werknemer die erom verzoekt. Op die manier kan de werknemer het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten aanvragen. De belangrijkste gegevens die via deze elektronische aangifte of dit formulier worden meegedeeld zijn de aanvangsdatum van de deeltijdse tewerkstelling, het arbeidsregime en het brutoloon.

Aan werknemers die een inkomensgarantie-uitkering hebben aangevraagd (diegene die het onderdeel A van het formulier C131A - werknemer hebben ingevuld), moet de werkgever ambtshalve na verloop van iedere kalendermaand, ofwel een elektronische “Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid" overmaken via het extranet van de sociale zekerheid ofwel een papieren formulier C131B “verklaring van arbeid in een deeltijdse arbeidsregeling" overhandigen aan de werknemer, met vermelding van de effectief gepresteerde uren per dag en het effectief verdiende brutoloon. Op deze manier wordt de sector van de werkloosheidsverzekering in staat gesteld om de inkomensgarantie-uitkering van de werknemer te berekenen.

Voor werknemers tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling geldt dat de werkgever, op verzoek van de werknemer, een "arbeidsbewijs" C4 moet overhandigen. Met dit bewijs kan de werknemer aantonen dat hij gerechtigd is op werkloosheidsuitkeringen. De uitbetalingsinstelling duidt in rubriek III aan of de werkgever ook deze rubriek moet invullen.

De werkgevers kunnen de bovenvermelde papieren formulieren verkrijgen bij de werkloosheidsbureaus van de RVA, bij het Hoofdbestuur van de RVA, Keizerslaan 7, 1000 Brussel, tel. 02 515 41 11, of downloaden van de website van de RVA (http://www.rva.be/). Elektronische aangifte is mogelijk via internet (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/index.htm) of via batch (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/batch/home.htm).

De pensioenen

Identificatienummer van de werknemer:

Vanaf het eerste kwartaal 1990 moet, voor alle werknemers, voor alle sectoren van de sociale zekerheid, het identificatienummer van het Rijksregister of het bisregister van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid verplicht gebruikt worden als enig identificatienummer.

In eerste instantie kan de werkgever dit identificatienummer inwinnen bij zijn werknemer (identiteitskaart, SIS-kaart of enig ander identiteitsdocument).

Indien de werknemer dit nummer niet kent, kan de werkgever het aanvragen bij Sigedis, Zuidertoren, 1060 Brussel door gebruik te maken van de website (http://www.sigedis.be/). Daar kunt u via "identificatie" een aanvraagformulier elektronisch invullen en versturen naar Sigedis. Sigedis identificieert de werknemers en houdt hun loopbaangegevens bij ten behoeve van de Sociale Zekerheid.

Indien de werknemer nog geen rijks- of bisregisternummer heeft ontvangen en de werkgever het niet kan meedelen wordt op de kwartaalaangifte de naam, voornaam, geboortedatum, geboorteplaats en geslacht doorgeven; indien één van voornoemde gegevens mocht ontbreken moet bijkomend het volledig adres en de nationaliteit worden vermeld.

De werkgever vult het aanvraagformulier zorgvuldig in en maakt het over aan Sigedis. Wanneer de werknemer in het buitenland verblijft én voor de eerste keer in België tewerkgesteld wordt, dient een kopie van een officieel identiteitsdocument te worden toegevoegd. Sigedis stuurt een antwoord met het identificatienummer aan de werkgever terug, die dit nummer op zijn beurt aan zijn werknemer meedeelt.

Vragen in verband met de toekenning van een rust- of overlevingspensioen in de regeling voor werknemers:

Voor alle inlichtingen in verband met de toekenningsvoorwaarden van het pensioen, kunnen de werknemers zich wenden tot de Rijksdienst voor Pensioenen, Zuidertoren, 1060 Brussel (tel. 02 529 21 11).

Het pensioen kan aangevraagd worden bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats. De aanvraag mag ook rechtstreeks ingediend worden bij de Rijksdienst voor Pensioenen :

- in de Zuidertoren ;
- in een gewestelijk bureau ;
- tijdens een dienstbetoon gehouden door de Rijksdienst in talrijke gemeenten.

Er wordt op gewezen dat het rustpensioen ambtshalve wordt toegekend aan de personen die ten vroegste op 1 december 2003 de normale pensioenleeftijd bereiken (65 jaar voor mannen, en momenteel 63 jaar voor vrouwen).

De kinderbijslagen

Iedere werkgever moet, binnen de 90 dagen na de datum waarop hij voor het eerst loon- of weddetrekkend personeel in dienst neemt voor wie de bijdrage bestemd voor de kinderbijslagregeling verschuldigd is, aansluiten bij een door hem gekozen kinderbijslagfonds voor werknemers. Dit fonds zal de voordelen, voorzien bij de kinderbijslagregeling, toekennen aan de tewerkgestelde werknemers. Die aansluiting is verplicht, zelfs indien geen enkele tewerkgestelde werknemer kinderbijslagen kan genieten.

Let op: er is geen bijdrage voor de kinderbijslagregeling aan de RSZ verschuldigd voor:

- ~~dienstboden;~~
- erkende en industriële leerlingen, leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden;
- academisch personeel van de vrije instellingen voor universitair onderwijs en de daarmee gelijkgestelde instellingen, in dienst getreden vóór 1 januari 1999.

Voor de eerste categorie zijn de werkgevers niet verplicht aan te sluiten bij een kinderbijslagfonds. Voor betrokken academisch personeel daarentegen, moeten zij aansluiten bij een kinderbijslagfonds en er rechtstreeks bijdragen aan betalen.

Op aanvraag verkrijgen de werkgevers bij het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag (Famifed) een lijst van de instellingen belast met de toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers.

De werkgever die verzuimt binnen de gestelde termijn een kinderbijslagfonds te kiezen, wordt ambtshalve aangesloten bij bovengenoemd Agentschap .

Alle bijkomende inlichtingen in dat verband, kunt u krijgen bij het gekozen kinderbijslagfonds of bij het Federaal Agentschap voor Kinderbijslag , Trierstraat 70, 1000 BRUSSEL - tel. 02 237 23 31(Ned) of 02 237 23 32 (Fr.).

Wat betreft de kinderbijslagen zelf (toekenningsvoorwaarden, bedrag der bijslagen, enz...) kunt u zich wenden tot het gekozen kinderbijslagfonds of tot het Federaal Agentschap voor Kinderbijslag , Trierstraat 70, 1000 BRUSSEL - tel. 02 237 23 40(Ned) of 02 237 23 20 (Fr.).

De jaarlijkse vakantie

1. Arbeiders en gelijkgestelden, dienstboden, leerling-arbeiders en kunstenaars.

De werkgever van de privésector die hetzij arbeiders en gelijkgestelden, hetzij dienstboden, hetzij leerling-arbeiders, hetzij kunstenaars tewerkstelt, wordt

automatisch aangesloten bij een vakantiefonds. Deze automatische aansluiting gebeurt bij de eerste zending van wijzigingen van de werkgeversgegevens van de RSZ naar de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV), door het stelsel van de RJV, in functie van de activiteit van de betreffende werknemers.

De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie meldt de werkgevers dat ze, in het belang van hun arbeiders, de kwartaalaangiften met de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemers tijdig moeten indienen. De voorziene minimumtermijn - tussen het ogenblik van registratie van de (aanvaarde) aangifte door de RSZ en de uitgifte van het vakantiegeld door de vakantiefondsen - bedraagt 6 weken.

Om een correcte uitbetaling van het vakantiegeld te kunnen verzekeren dringt de RJV aan op de vermelding van het juiste identificatienummer van de sociale zekerheid (rijksregister- of bisnummer) op de loonstaten.

2. Bedienden en leerling-bedienden.

De bijdrage voor sociale zekerheid voor bedienden en leerling-bedienden omvat geen aandeel dat bestemd is voor de vergoeding van de jaarlijkse vakantiedagen; de werkgever betaalt dit vakantiegeld rechtstreeks aan de werknemer. Een werkgever, die uitsluitend bedienden tewerkstelt, moet dus niet aansluiten bij een vakantiefonds.

Voor alle inlichtingen in verband met het vakantiegeld van een bediende kunt u zich wenden tot de FOD Sociale Zekerheid, Sociale Inspectie, Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 1 te 1000 Brussel of tot een gewestelijk kantoor van de Sociale Inspectie van deze FOD.

Arbeidsongevallen

Iedere werkgever (natuurlijke persoon, vennootschap, vzw, ...) die personeel tewerkstelt, is wettelijk verplicht een arbeidsongevallenverzekering aan te gaan bij een in België toegelaten verzekeringsonderneming. Een aansluiting bij de RSZ houdt immers geen dekking inzake arbeidsongevallen in.

Deze verplichting geldt vanaf de eerste dag van tewerkstelling van de eerste werknemer. Retroactieve dekking is niet toegestaan.

De arbeidsongevallenwet is van toepassing op alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden, dienstboden, studenten, enz. Ook in de proefperiode is de verzekering verplicht. De verzekeringsplicht geldt ook voor personen die wegens de korte duur van hun prestaties niet onderworpen zijn aan de wet.

> Vanaf 1 januari 2003 geldt het principe van ‘eenheid van verzekering’. Een arbeidsongevallenpolis dekt alle personeelscategorieën. De mogelijkheid om afzonderlijke polissen af te sluiten voor verschillende exploitatiezetels en voor dienstboden ~~(al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheid)~~ blijft bestaan.

In het kader van e-government en modernisering van de sociale zekerheid heeft het Fonds voor Arbeidsongevallen in samenwerking met de verzekeringsondernemingen die toegelaten zijn voor de tak arbeidsongevallen, een elektronisch polissenrepertorium gecreëerd. Dit repertorium vermeldt voor elke werkgever ingeschreven bij de RSZ bij welke verzekeringsonderneming hij een arbeidsongevallenverzekering afgesloten heeft en voor welke periode.

Dit polissenrepertorium heeft onder meer tot doel:

- de elektronische aangifte (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/fat/index.htm) van arbeidsongevallen te vergemakkelijken en deze te doen toekomen bij de juiste verzekeringsonderneming;
- de loon- en arbeidstijdgegevens meegedeeld aan de RSZ ter beschikking te stellen van de verzekeringsondernemingen voor de berekening van de premies, zodat de administratieve last van de werkgever verminderd wordt;
- het toezicht op de naleving van de verzekeringsplicht, die op elke werkgever rust, te optimaliseren.

Een sleutelgegeven voor de werking van dit repertorium is het inschrijvingsnummer van de werkgever bij de RSZ. Zonder dit nummer kan de verzekeringsonderneming de polis niet integreren in het repertorium.

Het is dus van het grootste belang dat uw arbeidsongevallenverzekeraar over uw correct RSZ-nummer beschikt. Als dit niet het geval is, deelt u of uw makelaar dit nummer samen met het nummer van de polis(sen) best zo snel mogelijk mee aan uw verzekeringsonderneming.

De nieuwe werkgever die de verplichte Dimona-aangifte doet, krijgt automatisch een voorlopig RSZ-inschrijvingsnummer. Op basis van dit voorlopig nummer kan de arbeidsongevallenverzekeraar de polis in het repertorium integreren. Het later toegekende definitieve RSZ-inschrijvingsnummer wordt automatisch in het polissenrepertorium opgenomen.

Mocht u tegen alle verwachtingen en verplichtingen in toch niet verzekerd zijn, sluit dan onmiddellijk en arbeidsongevallenpolis af. Bij niet-verzekering stelt u zich niet alleen bloot aan strafsancties, maar u loopt ook zware financiële risico's.

Het Fonds voor Arbeidsongevallen is verplicht niet of niet tijdig verzekerde werkgevers ambtshalve aan te sluiten. De daarvoor geëiste bijdrage is niet te beschouwen als een verzekeringspremie, maar als een geldboete waarvan de hoogte bepaald wordt door de duur van de niet-verzekering en het aantal werknemers in dienst gedurende de niet-verzekerde periode.

Indien er een arbeidsongeval gebeurt tijdens een niet-verzekerde periode, zal het Fonds voor Arbeidsongevallen instaan voor de vergoeding van het slachtoffer, maar zijn kosten verhalen op de niet-verzekerde werkgever. Wanneer het gaat om een ernstig ongeval, kunnen deze kosten hoog oplopen. De financiële gevolgen voor de niet-verzekerde werkgever zullen dan belangrijk zijn.

Voor bijkomende inlichtingen of voor een lijst van de toegelaten verzek eringsondernemingen kan u steeds terecht bij het Fonds voor Arbeidsongevallen,

Dienst Ambtshalve Aansluitingen, Troonstraat 100 te 1050 Brussel (tel. 02 506 84 77, fax. 02 506 84 15).

De andere verplichtingen

De sociale documenten

Personeel tewerkstellen houdt eveneens in dat de werkgever verplicht is bepaalde sociale documenten bij te houden. Voorbeelden daarvan zijn:

- de individuele rekening;
- het personeelsregister;
- het aanwezigheidsregister in de tuinbouwsector.

Voor inlichtingen over het verkrijgen, invullen en bijhouden van deze documenten kunt u zich wenden tot de Inspectie der Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel.02 233 41 11), de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid, Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 1 te 1000 Brussel (tel. 02 528 62 20) of één van de regionale antennes van de RSZ. (http://www.rsz.fgov.be/nl/services/contact/branches.html)

Een aantal van deze verplichtingen worden met de invoering van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/dimona/index.htm) sterk vereenvoudigd.

De bescherming van de sociale gegevens

Iedere werkgever moet de werknemers over wie hij sociale gegevens van persoonlijke aard heeft opgeslagen of heeft ontvangen, kennisgeven van de bepalingen van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid en haar uitvoeringsbesluiten die strekken tot de bescherming van hun persoonlijke levenssfeer.

De gecoördineerde teksten van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten zijn beschikbaar op de website van de Kruispuntbank (http://www.ksz.fgov.be/nl/bcss/page/content/websites/belgium/legislation/legislation_01.html).

Wie geen toegang heeft tot het Internet, kan de teksten ook schriftelijk of telefonisch bestellen, op het secretariaat van de Studiedienst van de Kruispuntbank, Sint-Pietersteenweg 375 te 1040 Brussel (tel. 02 741 84 27).

Startbaanverplichting

Onder **startbaanverplichting** moet worden verstaan de verplichte aanwerving van ten minste 3 % jongeren uitgedrukt in VTE (voltijds equivalent) met een startbaan (vanaf 1 juli 2006 tellen alle jongeren mee die op de 1ste dag van het kwartaal nog geen 25 jaar zijn, ongeacht of ze aangeworven zijn met een startbaanovereenkomst of niet; de Koning heeft de grensleeftijd op advies van de betrokken gewestregeringen retroactief voor alle gewesten met één jaar verhoogd tot 26 jaar) ten opzichte van het 2de kwartaal van het voorgaande jaar.

Deze verplichting geldt enkel voor ondernemingen met minstens 50 werknemers in dienst op 30 juni van het voorgaande jaar. De non-profit sector, de openbare sector en de onderwijssector hebben afwijkende percentages of zijn vrijgesteld van deze verplichting. Zowel de openbare als private werkgever kan voor een derde van zijn startbaanverplichting vrijgesteld worden als hij een aantal stageplaatsen aanbiedt in het kader van een beroepsopleiding voor jongeren. Jongeren indienstgenomen in het kader van de bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit, tellen niet mee voor het bereiken van het contingent jongeren. De Federale Staat en de overheidsinstellingen die ervan afhangen zullen eveneens 3 % jongeren moeten tewerkstellen. Een overgangsmaatregel om tot dit percentage te komen is voorzien. De berekening zowel van het aantal startbaners als van het personeelsbestand voor het refertekwartaal gebeurt op basis van de gegevens van de Dmfa-aangifte.

Voor bijkomende inlichtingen over de startbaanverplichting of over de voorwaarden om vrijstelling te verkrijgen kan u terecht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die de uiteindelijke bevoegdheid heeft na te gaan wie aan de verplichting voldoet en wie niet.

Berekening van het personeelsbestand tijdens het 2de kwartaal van het voorgaande jaar

Het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**), over het 2de kwartaal van het voorgaande jaar, is de som van de **VTE**-breuken, van de individuele werknemers. Indien er voor een werknemer in dit 2de kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de **VTE**-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (looncode 9), en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, mag geen **VTE**-breuk berekend worden.

Berekening:

Voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt:
VTE-breuk = Y1 : T

Voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt:
VTE-breuk = Z1 : (U x E)

Waarbij:

- Y1 = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20, verhoogd met:
  - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
  - de dagen crisis-schorsing bedienden (prestatiecode 76);
  - de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
  - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
  - de vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting voor arbeiders en bedienden (prestatiecode 14).
- Z1 = het aantal uren dat overeenkomt met Y1; U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- E = 13 indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;
- T = E vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

De jongeren met een startbaanovereenkomst en werknemers voor wie geen dagen moeten worden aangegeven, worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand over het 2de kwartaal van het voorgaande jaar. Interimkrachten worden evenmin in aanmerking genomen voor de berekening van het personeelsbestand (noch bij de gebruiker noch bij het interimkantoor zelf).

Berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal

Het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst dat tijdens een kwartaal in dienst is, is de som van de VTE-breuken berekend per individuele jongere met een startbaanovereenkomst. Indien er voor de werknemer voor een kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

In afwachting van de publicatie van het koninklijk besluit dat de beroepsinlevingsovereenkomst gelijkstelt met een startbaanovereenkomst type III, zal

dit onder voorbehoud reeds als dusdanig beschouwd worden.

Voor de volgende jongeren met een startbaanovereenkomst, tellen de VTE-breuken dubbel ook indien het gaat om jongeren die vóór 1 juli 2003 in dienst werden genomen (voor de indienstnemingen na 1 januari 2004 moet dit vermeld staan op de startbaankaart en na 1 april 2010 op de werkkaart):

- Iedereen **van buitenlandse afkomst**, die net voor zijn indienstneming:
  - werkzoekende is (deze voorwaarde is niet meer vereist vanaf 1 april 2010);
  - minder dan 26 jaar oud is;
    Onder een **persoon van buitenlandse afkomst** wordt verstaan, de persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon van wie ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of de persoon van wie ten minste twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. De jongere kan met elk rechtsmiddel bewijzen dat hij beantwoordt aan deze definitie, de verklaring op eer inbegrepen.
- Elke **persoon met een handicap**, die net voor zijn indienstneming:
  - werkzoekende is (deze voorwaarde is niet meer vereist vanaf 1 april 2010);
  - minder dan 26 jaar oud is.
    Onder **een persoon met een handicap** wordt verstaan, de persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap' of bij 'l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées' of bij de 'Service bruxellois francophone des Personnes handicapées' of bij de 'Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge'

Vanaf 1 april 2010 tellen de VTE-breuken van jongeren met een **startbaanovereenkomst type II en type III** eveneens dubbel.

Berekening:

De berekening van de VTE-breuken is afhankelijk van het type van startbaanovereenkomst en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

- voor een voltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (voltijdse arbeidsovereenkomst) is de VTE-breuk = Y2 : T;
- voor een deeltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (deeltijdse, maar minstens halftijdse arbeidsovereenkomst) is de VTE-breuk = Z2 : (U x E);
- voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, leerovereenkomst, stageovereenkomst voor opleiding tot ondernemingshoofd, beroepsinlevingsovereenkomst) is de VTE-breuk = Y3 : T.

Waarbij:

- Y2 = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30;
- Z2 = het aantal uren dat overeenkomt met Y2;
- Y3 = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling

(feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een startbaanovereenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is Y3 dus gelijk aan T.

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer (= de som van al de tewerkstellingslijnen) mag nooit groter zijn dan 1.

Naast de jongeren met een startbaanovereenkomst worden ook alle werknemers (met uitzondering van de studenten voor wie alleen een solidariteitsbijdrage verschuldigd is) meegerekend tot en met het kwartaal waarin ze 26 jaar oud worden. De VTE breuk van deze werknemers wordt berekend met dezelfde formules als voor een jongere met een startbaanovereenkomst van het Type I.

Jongeren aangeworven in het kader van de subsidiëring tewerkstelling laaggeschoolde jongeren in de non-profit, komen niet in aanmerking om aan de verplichting te voldoen en mogen dus niet meegeteld worden. Zij worden in de Dmfa aangegeven in het veld 'maatregelen non-profit', code '8'.

Te vervullen formaliteiten

Via de **DmfA** deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort. In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens bij de parameters van de tewerkstellingslijn aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat.

Deze aanduidingen zijn verplicht en kunnen een impact hebben op de berekening van de startbaanverplichting, het recht op de doelgroepvermindering en/of de berekening van de verschuldigde bijdragen.

Engagement om werkplekleerplaatsen te creëren

De wet houdende tewerkstellinsplan van 27 december 2012, voert een verplichting in voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen, om gezamenlijk jaarlijks 1 % van hun totale personeelsbestand uitgedrukt in VTE tijdens het 2de kwartaal van het voorafgaande jaar aan **werkplekleerplaatsen** ter beschikking te stellen.

Voor bijkomende inlichtingen over de verplichting om werkplekleerplaatsen ter beschikking te stellen kan u terecht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die de uiteindelijke bevoegdheid heeft de verplichting op te volgen.

De werkgevers engageren zich om een **minimum** aan werkplekleerplaatsen ter beschikking te stellen aan jongeren. Om na te gaan of de **1 %** bereikt wordt, gaat men het aantal jongeren uitgedrukt in VTE, dat zich op een werkplekleerplaats bevindt na:

- Jongeren die zich op een werkplekleerplaats bevinden;
- Werknemers die onmiddellijk na afloop van hun opleiding op een werkplekleerplaats met een arbeidsovereenkomst door dezelfde werkgever in dienst worden genomen en dit gedurende het kwartaal van indienstname en de 3 daarop volgende kwartalen.

Onder **werkplekleerplaats** wordt verstaan de opleiding in de onderneming, inrichting of dienst van de werkgever van:

- jongeren met een startbaanovereenkomst type II – een combinatie van een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst en een door de jongere gevolgde opleiding;
- jongeren met een startbaanovereenkomst type III – industriële leerovereenkomst, een leerovereenkomst middenstandsopleiding, een stageovereenkomst opleiding tot ondernemingshoofd, een overeenkomst socioprofessionele inschakeling en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald (beroepsinlevingsovereenkomst);
- jongeren in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde gemeenschap (het betreft o.a. de zogenaamde IBO'ers).;
- jongeren in een instapstage (RVA-stage van minimaal 3 en maximaal 6 maanden; de door de RVA betaalde maandelijkse vergoeding en de stage-uitkering zijn niet onderworpen).

In afwachting van de publicatie van het koninklijk besluit dat de beroepsinlevingsovereenkomst gelijkstelt met een startbaanovereenkomst type III, zal dit onder voorbehoud reeds als dusdanig beschouwd worden.

Berekening van het personeelsbestand van het 2de kwartaal uitgedrukt in VTE

Het is de som van de VTE-breuken per tewerkstelling per werknemer:

- voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt: VTE-breuk = Y1 : T;
- voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt: VTE-breuk = Z1 : (U x E)

Waarbij:

- Y1 = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20, verhoogd met:
  - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
  - de dagen crisis-schorsingsdagen bedienden (prestatiecode 76);

- de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
- de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
- de vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting voor arbeiders en bedienden (prestatiecode 14).

- Z1 = het aantal uren dat overeenkomt met Y1;
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- E = 13 indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;
- T = E vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

Berekening van het aantal werkplekleerplaatsen:

Het aantal werkplekleerplaatsen is de som van alle in aanmerking te nemen VTE-breuken. De berekening van de VTE-breuken is afhankelijk van het type overeenkomst en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

- voor een jongere door de werkgever van zijn werkplekleerplaats in dienst gehouden met een voltijds arbeidsovereenkomst, is de VTE-breuk = Y2 : T;
- voor een jongere door de werkgever van zijn werkplekleerplaats in dienst gehouden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, is de VTE-breuk = Z2 : (U x E);
- voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, leerovereenkomst, stageovereenkomst voor opleiding tot ondernemingshoofd, beroepsinlevingsovereenkomst) is de VTE-breuk = Y3 : T;
- voor een jongere in een instapstage of in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde Gemeenschap, is de VTE-breuk = Y3 : T waarbij aangenomen wordt dat T= E x 5.

Waarbij:

- Y2 = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30;
- Z2 = het aantal uren dat overeenkomt met Y2;
- Y3 = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een overeenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is Y3 dus gelijk aan T.

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het

personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer (= de som van al de tewerkstellingslijnen) mag nooit groter zijn dan 1.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (looncode 9), en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, mag geen VTE-breuk berekend worden.

Het engagement om 1 % van het totale personeelsbestand als werkplekleerplaatsen ter beschikking te stellen, is een collectieve verplichting voor de werkgevers en kan als volgt voorgesteld worden:

$0{,}01 =< [\sum (Y2/T) + \sum(Y3/T)] / (\sum (Y1/T)$.

De wet voorziet vanaf 2015 meer maatregelen op het niveau van de individuele werkgever als het engagement niet nagekomen wordt.

Te vervullen formaliteiten

Via de **DmfA** deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort. In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens bij de parameters van de tewerkstellingslijn aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat.

Via de aanduiding 'FWT' in het veld 'gegeven dat toelaat een verplichting te controleren' geeft de werkgever aan welke werknemers aansluitend op hun stage op een werkplekleerplaats, door de werkgever in dienst worden gehouden.

Via **Dimona** geeft de werkgever in het veld 'type werknemer' de individuele beroepsopleidingen (type IVT) en de instapstages (type TRI) op. Deze werknemers worden niet aangegeven in de Dmfa.

De socialezekerheidsbijdragen

De bijdragen

Bijdragepercentages

Om het totale werkgeversbijdragepercentage en 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
Kinderbijslag	-	7,00
Werkloosheid	0,87	1,46
Jaarlijkse vakantie	-	6,00
Beroepsziekten	-	1,00
Arbeidsongevallen	-	0,30
Loonmatigingsbijdrage	-	5,67 + 0,0567 x (toepasselijke werkgeversbijdragen)
Betaald educatief verlof (bijz. bijdr.)	-	0,05
Kinderopvang (bijz. bijdr.)	-	0,05
Abestfonds (bijz. bijdr.)	-	0,01
Arbeidsongevallen (bijz. bijdr.)	-	0,02

Voor de werknemers die via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie een jaarlijkse vakantiecheque ontvangen (hoofdzakelijk arbeiders), wordt bovenop de kwartaalbijdrage van 6,00 % voor de regeling jaarlijkse vakantie, 10,27% geïnd via een jaarlijkse vakantieafrekening.

In bepaalde gevallen is een bijkomende werkgeversbijdrage van 1,60% verschuldigd.

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, waarin begrepen de bijdragen voor betaald educatief verlof. Voor de bedienden die onder toepassing vallen van de wetten op de jaarlijkse vakantie der werknemers, wordt de bijdrage met 0,40% verhoogd.

Voor werknemers die onder alle regelingen vallen, is dus een 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'**.

Aan de universitaire instellingen deelt de RSZ het bedrag van de verminde ring 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 dienstboden;~~
- 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 gelegenheidsarbeiders in het land- en tuinbouwbedrijf;
- de personeelsleden die rechtstreeks ten laste van de Rijksbegroting worden bezoldigd;
- de personeelsleden van onderwijsinrichtingen 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 gelegenheidswerknemers in de horeca aangegeven met een forfait.

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

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 4de kwartaal van het (kalenderjaar - 2) en het 1ste tot en met het 3de 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 en
- de werknemers die in de zone statuut moeten worden aangegeven als seizoenarbeider (S) of als werknemer met gelimiteerde prestaties (LP).

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 16,27 % van de brutolonen (aan 108 %). Een gedeelte hiervan (6 %) 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
- gelegenheidswerknemers in de horeca

Met fooien bezoldigden

Voor arbeiders geheel of gedeeltelijk betaald met fooien of bedieningsgeld, berekent men de bijdragen in principe op forfaitaire daglonen (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2014_N.xls). De laatste aanpassing aan de evolutie van de sectorlonen en indexering, geldt vanaf 1 januari 2014.

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 da gen 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 v erschuldigde 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_2-2014_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 gelegenheidswerk 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 gelegenheidswerknemer 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 gelegenheidswerknemer 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 gelegenheidswerknemers (Dimona gelegenheidsarbeid)

nalaat uit te voeren, niet als gelegenheidsarbeider bij de RSZ aangeven. De betrokken gelegenheidswerknemer moet voor het volledige kalenderjaar als gewone werknemer beschouwd worden.

De werknemer houdt een gelegenheidsformulier bij met het aantal dagen tewerkstelling als gelegenheidswerknemer. 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 Ondern emingen, bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid,....) zijn wel verschuldigd.

Men maakt een onderscheid tussen het dagforfait in de landbouw (19,21 EUR), het dagforfait in de tuinbouw met inbegrip van de 35 extra dagen in de champignonteelt (18,77 EUR) en het dagforfait voor de 35 extra dagen in de witloofteelt (23,46 EUR) **(bedragen vanaf 1 januari 2014)**.

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 2,51 EUR (landbouw), respectievelijk 2,45 EUR (tuinbouw en de 35 extra dagen in de champignonteelt) of 3,07 EUR (35 extra dagen in de witloofteelt) persoonlijke bijdrage in (13,07 % van het dagforfait, **bedragen vanaf 1 januari 2014**). 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 **witloofteelt**, kan enkel onder bepaalde voorwaarden. Deze werknemers worden onder een aparte werkgeverscategorie aangegeven.

Voorwaarden witloofteelt

- de betrokken werkgever moet het kalenderjaar voorafgaand aan het lopende jaar ten minste 3/4de van zijn omzet hebben gerealiseerd met de witloofteelt; 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 ident ificat iedienst van de RSZ dat aan de voorwaarde van 3/4 realisatie van de omzet met de witloofteelt 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 witloofteelt, 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 inningorganisme 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 champignonteelt maximum 156 dagen per kalenderjaar aangeven onder de codes "gelegenheidswerkenemer". 99
Categorie 594	witloofteelt	010 022	0 0	code 99 code 90	Voor de eerste 65 dagen Meer da, 65 dagen
	champignonsector*	010 022	0 0	code 92	Voor de 100 dagen in de champignonsector (onder voorwaarden)
Categories 097 et 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.

Onthaalouders

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 - 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 gepresteerde 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 1 januari 2014):

- 7,62 EUR/uur in het geval van een Dimona-uren; elk begonnen uur telt voor een volledig uur, met een maximum van 45,72 EUR;
- 45,72 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);
- 100 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 100 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_2-2014_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 'extra informatie'.

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' (103,04 EUR/dag of 13,56 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, 100d/werkgever) :

Type Dimona[1]	Categorie	Berekeningsbasis	Functienr.	Werknemers-kengetal	Type	Presta
in dagen "EXT"	317 097,497	Forfait 45,72 €/j	94	011, 020 486, 496	1 0	
in uren "EXT"	317 097,497	Forfait 7,62 €/h max 45,72 €	95	011, 020 486,496	1 0	

[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
Gelegenheidswerknemer met gewoon loon	017 097, 497	Reële wedde (aan108%)	/	015, 027, 487, 495	1 0
Gelegenheidswerknemer bezoldigd met fooien in een voorziene functie	017 097, 497	Dagforfait	Functienr. horeca (zie tabel met forfaits)	011, 022	1

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, onderwijsinrichtingen, 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 (met inbegrip van de werknemersbijdragen) en van de bijdragen bestemd voor het stelsel der beroepsziekten die hij verschuldigd was voor elk van de vier kwartalen van het voorgaande kalenderjaar. 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 bijdrage bestemd voor het stelsel der arbeidsongevallen;
- 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 2014 bedraagt het plafond 197.818,00 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 2de 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 2de kwartaal van het lopende jaar;
- dat het creditbedrag het bedrag van de bijdragen die voor het 2de 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 an 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 2de 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 2de 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 de CDVU;
- 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 1ste dag van de 2de 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 3de 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 4de kwartaal 2003 tot en met het 3de kwartaal 2005 tegelijk verjaarden op 1 januari 2009 en dat de DmfA-aangifte van het 4de 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.

Stuiting

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

Zowel de RSZ als de werkgever of zijn mandataris kunnen de verjaring stuiten 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. herkwalificatie 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 stuiten.

Naast de aangetekende brief kan de verjaring worden gestuit door de manieren van

stuiting 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 stuiten.

De verjaring wordt eveneens gestuit 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.).

De bijzondere bijdragen

Inleiding

We bespreken het toepassingsgebied en de modaliteiten van de zogenaamde 'bijzondere' bijdragen. Zij zijn bijzonder omdat sommige ervan niet rechtstreeks bestemd zijn voor de verschillende takken van de sociale zekerheid en omdat andere slechts in bepaalde omstandigheden verschuldigd zijn.
Sommige van deze bijdragen zijn opgenomen in de globale bijdragevoet, andere vereisen een aparte berekening.

De bijzondere bijdragen zijn gelijkgesteld met socialezekerheidsbijdragen of vallen onder gelijksoortige maatregelen wat betreft de aangifte, de betaaltermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties, de controle, de in geval van betwisting bevoegde rechter, de verjaring van de rechtsvordering, het voorrecht en de mededeling van het schuldvorderingsbedrag van de RSZ.

Solidariteitsbijdrage niet-verzekeringsplichtige studenten

Onder bepaalde voorwaarden kunnen studenten tijdens het kalenderjaar werken zonder dat op hun loon socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Op dat loon is wel een solidariteitsbijdrage verschuldigd.

Betrokken werkgevers

Al de werkgevers die deze studenten tewerkstellen, zowel uit de private als de openbare sector.

Betrokken werknemers

Uitsluitend de studenten van wie de tewerkstelling voldoet aan de uitsluitingsvoorwaarden. Op het loon van de andere studenten zijn uiteraard de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Bedrag van de bijdrage

Het bijdragepercentage van de solidariteitsbijdrage bedraagt 8,13%. Hiervan is 5,42%

ten laste van de werkgever en 2,71 ten laste van de student (door de werkgever ingehouden bij iedere loonbetaling.

Het bijdragepercentage ten laste van de werkgever moet worden verhoogd met de bijdrage bestemd voor de financiering van het Asbestfonds.

Onder loon wordt verstaan, het loon waarop de gewone bijdragen zouden worden berekend indien de student niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldeed.

Te vervullen formaliteiten

Werkgevers die ook ander personeel tewerkstellen

Geen bijzondere formaliteiten.

De aangifte biedt de mogelijkheid deze bijdrage te verrekenen.

Werkgevers die uitsluitend niet-verzekeringsplichtige studenten tewerkstellen

Vanaf 1 januari 2010 worden de werkgevers die geen gewone werknemers tewerkstellen, maar enkel studenten voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, niet langer ondergebracht in een speciale categorie. Zoals voor de andere werkgevers, kent de RSZ een werkgeverscategorie toe in functie van de hoofdactiviteit van de onderneming.

Bijkomende informatie - Solidariteitsbijdrage voor studenten

In DMFA wordt de solidariteitsbijdrage voor studenten aangegeven in een specifiek blok 90003 “Bijdrage werknemer – student” met werknemerskengetal **840** (handarbeiders) of **841** (bediende) onder de werknemerslijn waaraan ze gekoppeld is (zie "hoe invullen DMFA")

Decava

Algemeenheden

Begrippen

Alle **aanvullingen**, zowel de wettelijke aanvullingen uitbetaald door de werkgever of een derde als de bijkomende aanvullingen, moeten in de berekeningsbasis worden

opgenomen.

De werkgeversbijdrage verschilt naargelang het een werknemer betreft uit de non-profit of uit de overige sectoren, of (voor de werknemer uit de profit) de opzegging of verbreking van de arbeidsovereenkomst betekend is na 15 oktober 2009 en het SWT of het SWAV ten vroegste vanaf 1 april 2010 ingaat, of de werkgever op het moment van het ingaan van het SWT erkend is als een onderneming **in moeilijkheden** of in **herstructurering**.

In de hierna volgende hoofdstukken zijn de toelichtingen opgesplitst voor de **lopende** (**periode 1 en 2**) en **nieuwe** (**periode 3**) SWT's en SWAV's enerzijds en voor de **profit** en **non-profit** anderzijds.

Tot de **non-profit** behoren de werkgevers die voor hun werknemers vallen onder het:

- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (327.01), **met inbegrip** van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen;
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

Volgende werkgevers uit de openbare sector worden gelijkgesteld met werkgevers

van de non-profit:

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne te Bergen
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers te Doornik
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Rekem
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel

Als **lopende** SWT's of SWAV's **periode 1** beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd vóór 16 oktober 2009 **OF**
- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 april 2010 **OF**
- de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 15 oktober 2009 **OF**
- de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructu rering vóór 15 oktober 2009.

Als **lopende** SWT's of SWAV's **periode 2** beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 15 oktober 2009 **EN**
  - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 maart 2010 **EN**
  - de collectieve herstructurering **niet** aangekondigd werd vóór 15 oktober 2009 **EN**
  - de onderneming **nie**t erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 15 oktober 2009
- **EN** het ontslag betekend werd vóór 29 november 2011 **OF**
  - de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd vóór 1 april 2012 **OF**
  - de collectieve herstructurering aangekondigd werd vóór 1 april 2012 **OF**
  - de onderneming erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 april 2012.

Als **nieuwe** SWT's of SWAV's periode 3 beschouwt men de stelsels waarbij:

- het ontslag betekend werd na 28 november 2011 **EN**
- de eerste aanvullende vergoeding uitgekeerd werd na 31 maart 2012 **EN**
- de collectieve herstructurering **niet** aangekondigd werd vóór 1 april 2012 **EN**
- de onderneming **nie**t erkend werd als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering vóór 1 april 2012.

Kunnen erkend worden als **onderneming in moeilijkheden**, de werkgevers die beantwoorden aan de omschrijving opgenomen in hoofdstuk 7 van het KB van 3 mei 2007, artikel 14: “Voor de toepassing van dit hoofdstuk moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot 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.”. De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij de Minister van Werk. Voor de SWT's die tijdens de periode van onderneming in moeilijkheden aanvangen, gelden afwijkende percentages tot en met de maand dat de erkenning eindigt.

Kunnen erkend worden als **onderneming in herstructurering**, de werkgevers die

overgaan tot een collectief ontslag of de werkgevers bij wie het jaar voorafgaand aan de erkenning het aantal werkloosheidsdagen minstens 20 % van het totaal aangegeven dagen van de arbeiders uitmaakt, zoals bepaald in hoofdstuk 7 van het KB van 3 mei 2007. De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij de Minister van Werk. Voor de SWT's die ingaan vanaf 1 april 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 en die tijdens de periode van onderneming in herstructurering aanvangen, gelden afwijkende percentages tot en met de maand dat de erkenning eindigt.

Gemeenschappelijke bepalingen

Het systeem van toekenning, berekening en aangifte van de bijzondere bijdrage en inhoudingen SWT en SWAV, heeft een aantal elementen gemeenschappelijk.

VERHOGINGEN EN VERMINDERINGEN

Hertewerkstelling bij een andere werkgever

De bijzondere werkgeversbijdragen en de inhoudingen **zijn niet verschuldigd** voor de **periode** dat de aanvullende vergoedingen worden doorbetaald (minstens het bedrag dat de betrokkene zou ontvangen wanneer hij verder een uitkering zou genieten) wanneer de werknemer:

- als loontrekkende opnieuw een betrekking heeft gevonden, voor zover dit niet is bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep het werk heeft hervat voor zover de activiteiten niet worden uitgeoefend bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

Voor de maanden dat de werknemer gedeeltelijk aan het werk is, worden de bijzondere bijdrage en inhoudingen als volgt berekend (aantal dagen omgezet naar een 6-dagen week):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand x {(26 – aantal gepresteerde dagen)/ 26}

Voor de telling van de gepresteerde dagen die in mindering worden gebracht, wordt rekening gehouden met elke kalenderdag gedekt door een contract en dit gerelateerd naar een 6-dagen week. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de prestatiebreuk tijdens de periode van hertewerkstelling

Hertewerkstelling bij de eigen werkgever

De bijzondere werkgeversbijdragen en de inhoudingen **zijn niet verschuldigd** voor de **periode** dat de aanvullende vergoedingen worden betaald wanneer de werknemer:

- als loontrekkende opnieuw een betrekking heeft gevonden bij de werkgever d ie hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.
- als zelfstandige in hoofdberoep het werk heeft hervat waarbij hij zijn activiteiten uitoefent bij de werkgever die hem ontslagen heeft of bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort.

De aanvullingen zijn **loon** waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn. Voor de maanden dat de werknemer gedeeltelijk aan het werk is, worden de bijzondere bijdrage en inhoudingen als volgt berekend (aantal dagen omgezet naar een 6-dagen week):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand x {(26 – aantal gepresteerde dagen)/ 26}

Voor de telling van de gepresteerde dagen die in mindering worden gebracht, wordt rekening gehouden met elke kalenderdag gedekt door een contract en dit gerelateerd naar een 6-dagen week. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de prestatiebreuk tijdens de periode van hertewerkstelling

Onvolledige maanden

Voor de onvolledige maanden wordt de bijdrage enkel gerekend voor de dagen gedekt door de aanvullende vergoedingen als volgt (aantal kalenderdagen omgezet naar een 6-dagen week, een begonnen dag is een gepresteerde dag):

Bijdrage en inhoudingen volledige maand x {dagen gedekt door de aanvullende vergoeding/ 26}

Vormvereiste

De berekeningsbasis voor de bijzondere werkgeversbijdrage en inhoudingen wordt **verdubbeld** indien de overeenkomst niet expliciet vermeldt dat de aanvulling moeten worden doorbetaald. Voor de ondernemingen onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités houdt dit in dat de overeenkomst SWT niet mag afwijken van de CAO nr. 17 tricies. De minimumforfaits bijzondere werkgeversbijdrage SWT worden eveneens **verdubbeld**. Ze worden respectievelijk op 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR en 12,00 EUR gebracht (bedragen geldig vanaf 1 april 2012) .

De berekeningsbasis voor de compenserende bijdrage SWT wordt nooit verdubbeld, omdat ervan uit gegaan wordt dat de sectorakkoorden in orde zijn.

Prestatievereiste

De berekeningsbasis voor de bijzondere werkgeversbijdrage SWAV en de persoonlijke inhoudingen **verdubbelt** indien de werkgever de werknemer vrijstelt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (in het geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties).

Indien de werknemer niet vrijgesteld wordt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (halftijds tijdskrediet), dan mag de berekeningsbasis

van de **bijzondere werkgeversbijdragen verminderd worden met 95 %** als aan volgende bijkomende voorwaarden wordt voldaan:

- de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een CAO afgesloten in de NAR of binnen een PC of PSC
- de werknemer wordt effectief vervangen
- de vervanging wordt voorzien bij CAO afgesloten in de NAR die niet van toepassing kan zijn vóór de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van die CAO.

Indien de werknemer niet vrijgesteld wordt van de normaal voorziene uitoefening van zijn halftijdse arbeidsprestaties (halftijds tijdskrediet), dan mag de berekeningsbasis van de **inhouding verminderd worden met 95 %** als aan volgende bijkomende voorwaarde wordt voldaan :

- de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een CAO afgesloten in de NAR of binnen een PC of PSC

Aangiftevereiste

De debiteurs die zich aan de aangifteplicht geheel of gedeeltelijk hebben onttrokken, zijn een **extra maandelijks forfait** verschuldigd afhankelijk van het geval:

- maandelijkse bijdrage SWT: 159,00 EUR (andere) en 26,50 EUR (non-profit)
- compenserende bijdrage SWT: 250,00 EUR
- SWAV: 170,00 EUR.

Redelijkheidsvereiste

Zowel bij maandelijkse als niet-maandelijkse betalingen mogen de inhoudingen of de bijzondere bijdrage het bedrag van de aanvullende vergoedingen niet overschrijden. Vanaf 1 april 2012 wordt voor de bijzondere werkgeversbijdrage het maximumbedrag verhoogd naar 1,5 maal de aanvullende vergoeding.

STORTING VAN DE BIJDRAGE

In principe zijn de bijdragen en de inhoudingen verschuldigd door de schuldenaar (debiteur) van de aanvullende vergoeding, dit wil zeggen, hetzij:

- de werkgever;
- het fonds voor bestaanszekerheid van de werkgever;
- elke andere persoon of elke andere instelling die in de verplichtingen van de werkgever treedt voor de betaling van de aanvullende vergoeding; een faillissement van de werkgever ontslaat de overnemer van de verplichting niet van de volledige uitvoering van het oorspronkelijk afgesloten akkoord.

Volgende regels gelden wanneer de **aanvullende vergoedingen door verscheidene schuldenaars verschuldigd** zijn:

- Wanneer gedeeltelijk de werkgever en gedeeltelijk zijn fonds voor bestaanszekerheid (of elke andere persoon of elke andere instelling die in de plaats treedt van de verplichtingen van de werkgever), de aanvullende vergoedingen stort, moeten **de bijzondere werkgeversbijdragen** integraal

door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding (hoofddebiteur) aan de RSZ betaald worden, berekend op het totale bedrag van de gestorte aanvullende vergoedingen. Een binnen het bevoegde paritair comité afgesloten CAO kan van dit principe afwijken. De inhoudingen moeten aangegeven en doorgestort worden door de hoofddebiteur. Hiervan kan men niet afwijken met een CAO.

- Wanneer twee verschillende werkgevers een aanvullende vergoeding versc huldigd zijn ten gevolge van twee deeltijdse betrekkingen, neemt elke werkgever een deel van de bijdragen ten laste op de volgende manier:

  Bijzondere bijdrage en inhoudingen volledige maand x Q/S met
  - **Q** is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van de deeltijdse werknemer (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust);
  - **S** is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van een werknemer die in dezelfde functie voltijds werd tewerkgesteld in dezelfde onderneming (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust).

- Een **uitzondering** wordt gemaakt wanneer een gekapitaliseerde aanvulling wordt uitbetaald naast een maandelijkse aanvulling door verschillende debiteurs. Op dat moment wordt niet gekeken naar de hoofddebiteur, maar moeten de bijzondere bijdragen en inhoudingen apart worden berekend en aangegeven, rekening houdend met het volgens de aanvullende vergoedingen geproratiseerde aandeel. De proratisering gebeurt op basis van het theoretisch maandbedrag van de aanvullingen over de beschouwde periode

Als de aanvullende vergoedingen volgens verschillende systemen worden uitgekeerd, zijn verschillende blokken nodig om de bijzondere werkgeversbijdrage aan te geven. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de aangifte van sectorale aanvullende vergoedingen die doorbetaald worden tot aan de pensioenleeftijd terwijl de werkgever zelf een aanvullende vergoeding betaalt tot 60 jaar. De minimumforfaits moeten geproratiseerd worden overeenkomstig de verhouding tussen de verschillende aanvullende vergoedingen.

Indien de **aanvullende vergoedingen tot en met de maand dat de begunstigde de leeftijd van 65 jaar bereikt, met een lagere frequentie** dan de maandelijkse worden betaald, zijn de bijzondere bijdragen en de inhouding verschuldigd op het moment van uitbetaling op het aantal maanden dat de uitbetaling dekt en is het bedrag van de bijdrage na de afrekening niet meer herzienbaar. Dit is het geval wanneer:

- de periodiciteit waarmee aanvullingen worden uitgekeerd groter is dan één maand (jaarlijks, in één keer, …)
- de periodiciteit bij aanvang misschien wel maandelijks is, maar de aanvullingen niet tot aan de pensioengerechtigde leeftijd doorlopen (maar bijvoorbeeld maar tot 60 jaar).

Voor het SWAV neemt men achtereenvolgens de verschillende bedragen van de werkloosheidsuitkeringen, voorzien voor elke vergoedingsperiode, in overweging.

INFORMATIEPLICHT

De laatste werkgever heeft de verplichting om de gegevens te verzamelen betreffende alle betaalde aanvullende vergoedingen en deze informatie over te maken aan alle debiteurs en aan zijn sociaal secretariaat met vermelding van de identiteit van de hoofddebiteur die verantwoordelijk is voor de bijdragen. Het Fonds van Bestaanszekerheid dat een aanvulling uitkeert, deelt dit mee aan de laatste werkgever van de begunstigde.

De werkgever vult een formulier van de RVA in o.a. met vermelding van alle debiteurs en de hoofddebiteur. Hij maakt dit over aan de werknemer die het formulier, samen met zijn gezinssituatie, doorgeeft aan zijn uitbetalingsinstelling (SWT en SWAV) of aan het RVA-kantoor van het ambtsgebied van zijn woonplaats (tijdskrediet, loopbaanonderbreking).

De uitbetalingsinstelling of de RVA informeert de debiteur over het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering, de gezinssituatie van de rechthebbende en eventuele werkhervattingen en de beëindiging ervan. De rechthebbende informeert de uitbetalingsinstelling en de debiteur telkens zijn situatie wijzigt.

De RVA deelt aan de RSZ de gegevens mee waarover zij beschikt opdat de RSZ de nodige controles kan uitvoeren.

Indien de debiteur door de begunstigde niet tijdig op de hoogte gebracht wordt van een wijziging in zijn situatie, mag hij niet-uitgevoerde inhoudingen bij de rechthebbende invorderen.

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2010, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve**

arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd op het moment	percentage	forfait in

	van ingaan SWT		EUR
andere	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	53,00% 42,40% 31,80% 21,20% 10,60%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **tijdens periode erkend als in herstructurering**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	50,00% 30,00% 20,00% 20,00% 10,00%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **tijdens periode erkend als in moeilijkheden**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage en het minimumforfait voor de **profit** worden vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het **ogenblik van de aanvang** van het SWT.
- Voor de SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, gelden tijdens de erkenning verlaagde bijdragen tot en met de maand van beëindiging van de erkenning. Het percentage dat daana wordt gebruikt, is het percentage overeenkomstig de leeftijd van de werknemer op het moment van beëindiging van de erkenning.

Bijzondere compenserende bijdragestelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

In principe is de bijzondere compenserende bijdrage niet meer verschuldigd voor de SWT's ingegaan na 31 maart 2010 als gevolg van een ontslag betekend na 15 oktober 2009. Deze bijdrage is begrepen in de verhoogde bijdragepercentages voor de nieuwe SWT's.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers

(SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die rechtstreeks of onrechtstreeks vergoedingen uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers zijn echter uitgesloten uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, vanaf **de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer zich in de volgende situatie bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning.

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging v an een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde

herwaarderingscoëfficiënt

- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering enerzijds en aanvullingen bij volledige werkloosheid anderzijds.

- Aanvullingen bij **loopbaanonderbreking, tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**: op de aanvullende vergoedingen blijft een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd die vanaf 1 april 2012 **38,82 %** bedraagt.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd op het moment van het verkrijgen van het recht op een aanvullende vergoeding	percentage	forfait in EUR
andere	< 52	53,00%	0,00
	≥ 52 en < 55	42,40%	0,00
	≥ 55 en < 58	38,82%	0,00
	≥ 58 en < 60	38,82%	0,00
	≥ 60	38,82%	0,00

Er is geen minimumforfait.

Opmerkingen:

- Voor de **profit** wordt een percentage vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het **ogenblik van het verkrijgen van het recht op de aanvullende uitkering** (dus niet noodzakelijk het moment waarop hij voor de eerste keer een aanvullende vergoeding krijgt).

  voorbeeld:

Een werknemer is 55 als hij kan genieten van een SWAV. Een Fonds van bestaanszekerheid geeft een aanvulling vanaf 58 jaar. Het te gebruiken percentage voor de bijzondere bijdrage is 38,82 % (% op het moment van het openen van het recht),
- Er zijn geen afwijkende percentages voor bedrijven in moeilijkheden of voor bedrijven in herstructurering.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**.

Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende ve rgoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;

- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/dmfa_N.htm).

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf

01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03

01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99

01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2010, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere

bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten**:**

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosh e idsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen

verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 en < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 en < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 en < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

Opmerking:

- Voor de **non-profit** is een percentueel degressief systeem van toepassing, waarbij het percentage afhankelijk is van de **leeftijd** van de werknemer **bereikt in de loop van de betreffende maand.**

Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

In principe is de bijzondere compenserende bijdrage niet meer verschuldigd voor de SWT's ingegaan na 31 maart 2010 als gevolg van een ontslag betekend na 15 oktober 2009.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering

ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die aanvullingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied **vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers **zijn echter uitgesloten** uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, **vanaf de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage **is niet verschuldigd** als de werknemer zich in de volgende

situatie bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt
- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de

voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering enerzijds en aanvullingen bij volledige werkloosheid anderzijds.

- Aanvullingen bij **loopbaanonderbreking, tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**: op de aanvullende vergoedingen blijft een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd die vanaf 1 april 2012 **38,82 %** bedraagt.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009 maar vóór 1 april 2012, zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 en < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 en < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 en < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait.

Opmerkingen:

- Voor de **non-profit** is een **percentueel degressief** systeem van toepassing.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in

aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die

betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/dmfa_N.htm).

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende

aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**

01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**
01/01/2010	624,79	668,22

01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vóór 1 april 2010, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi

Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan vóór 1 april 2010 of met het ontslag betekend vóór 16 oktober 2009 zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
andere	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93

andere **tijdens periode erkend als in herstructurering**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
andere **tijdens periode erkend als in moeilijkheden**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	zie nieuw systeem voor SWT's profit die ingaan vanaf 1 april 2010	

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage wordt niet bepaald op het ogenblik van de aanvang van het SWT van de werknemer maar wordt bepaald door de **leeftijd bereikt in de loop van de maand** waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft.
- Voor SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden, gelden tijdens de erkenning dezelfde bijdragen als deze voorzien voor SWT's ingegaan vanaf 1 april 2010. Na deze periode (meer bepaald vanaf de maand volgend op de maand van beëindiging van de erkenning) vallen ze terug op de regeling voor SWT's ingegaan vóór 1 april 2010.

Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Paritaire (sub)comités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten die voorzien in de algemene verlaging van de leeftijdsgrens voor de invoering van het SWT. Om de kost van deze maatregel te compenseren, werd, bovenop de hierboven beschreven bijdrage, een bijzondere compenserende bijdrage ingesteld ten laste van de werkgevers die van deze mogelijkheid gebruik maken.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT ingesteld door een (sub)sectorale CAO, aanvullende vergoedingen moeten betalen. Hij geldt enkel voor de in de (sub)sectorale CAO opgenomen aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijdrage is verschuldigd voor de werknemers die ingevolge de bedoelde CAO's van het SWT genieten. Om daarvoor in aanmerking te komen moeten zij op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen (bepaalde periodes zijn gelijkgesteld met gewerkte periodes).
De werknemer moet 56 jaar of ouder zijn **bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst**. Tevens moet het gaan om werknemers die ofwel:

- tewerkgesteld zijn door een werkgever uit de bouwsector en die een attest bezitten, afgeleverd door de arbeidsgeneesheer, waaruit blijkt dat zij ongeschikt zijn om hun beroepsactiviteit verder te zetten;
- kunnen aantonen dat zij ten minste 20 jaar werkten in een arbeidsregime bedoeld bij artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad (= nachtarbeid);

De bepalingen van deze bijzondere compenserende bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- de SWT's ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009; dit systeem is dus uitdovend omdat nieuwe werklozen onder het systeem van de verhoogde bijdragen vallen.

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

Voor ieder SWT gesloten krachtens een bedoelde CAO, is een maandelijkse compenserende bijdrage verschuldigd tot en met de maand waarin de werknemer 58 jaar wordt.

De bijdrage is per werknemer gelijk aan 50% van de aanvullende vergoeding voorzien in de (sub)sectorale CAO. Zij wordt verlaagd tot 33% voor de werknemers die worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze die sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers

(SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die rechtstreeks of onrechtstreeks vergoedingen uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers zijn echter uitgesloten uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, **vanaf de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.

De bijzondere bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer zich in één van de volgende situaties bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning
- hij genoot de aanvullende vergoeding voor het eerst vóór 1 januari 2006
- hij werd ontslagen vóór 1 oktober 2005

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapver zekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30

september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt

- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering en aanvullingen bij volledige werkloosheid.

Op de aanvullende vergoedingen is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd dat vanaf 1 april 2012 **38,82%** bedraagt.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in SWT, halftijds brugpensioen of SWAV, voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010. Indien alle verplichtingen tegenover de RSZ en RVP vóór 1 april 2010 vervuld werden naar aanleiding van een gekapitaliseerde uitkering van de aanvullingen vóór 1 april 2010, zal de RVA verder de inhoudingen op de werkloosheidsuitkering verrichten.

Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf november 2011)
- 4,5 % voor de werknemers
    - waarvan het SWT is ingegaan vóór 1 januari 1997
    - of die op de hoogte zijn gebracht van hun ontslag vóór 1 november 1996
    - of die ontslagen werden in het kader van een reorganisatie als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering overeenkomstig afdeling III van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheids uitkeringen in geval van SWT en voor zover de werkgever erkend werd als onderneming in moeilijkheden of herstructurering vóór 1 november 1996

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal

maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de lopende SWT's en SWAV's wordt/worden voor de inhouding de maand/maanden in aanmerking genomen overeenkomstig de berekening van het theoretisch bruto maandbedrag van de aanvullende vergoedingen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald wanneer het een volledige kapitalisatie betreft, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen dat nog betaald moet worden te delen door het aantal maanden dat nog gedekt wordt door de aanvullende vergoedingen, anders is het theoretisch bruto maandbedrag gelijk aan de voor die maand uitgekeerde aanvullingen.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van l**oopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/dmfa_N.htm)ry.

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing

voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**

01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	**Geen inhouding onder**	**Volledige inhouding van 6,5% vanaf**
01/01/2010	624,79	668,22

01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vóór 1 april 2010, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi

Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan vóór 1 april 2010 of met het ontslag betekend vóór 16 oktober 2009 zijn de percentages vanaf 1 april 2012 als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	5,30%	6,57
	≥ 52 en < 55	4,24%	6,57
	≥ 55 en < 58	3,18%	6,57
	≥ 58 en < 60	2,12%	6,57
	≥ 60	0,00%	0,00

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage wordt niet bepaald op het ogenblik van de aanvang van het SWT voor de werknemer maar wordt bepaald door de **leeftijd bereikt in de loop van de maand** waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft.

Bijzondere compenserende bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Paritaire (sub)comités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten die voorzien in de algemene verlaging van de leeftijdsgrens voor de invoering van het SWT. Om de kost van deze maatregel te compenseren, werd, bovenop de hierboven beschreven bijdrage, een bijzondere compenserende bijdrage ingesteld ten laste van de werkgevers die van deze mogelijkheid gebruik maken.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT ingesteld door een (sub)sectorale CAO, aanvullende vergoedingen moeten betalen. Hij geldt enkel voor de in de (sub)sectorale CAO opgenomen aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijdrage is verschuldigd voor de werknemers die ingevolge de bedoelde CAO's van het SWT genieten. Om daarvoor in aanmerking te komen moeten zij op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen (bepaalde periodes zijn gelijkgesteld met gewerkte periodes).
De werknemer moet 56 jaar of ouder zijn **bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst**. Tevens moet het gaan om werknemers die ofwel:

- tewerkgesteld zijn door een werkgever uit de bouwsector en die een attest bezitten, afgeleverd door de arbeidsgeneesheer, waaruit blijkt dat zij ongeschikt zijn om hun beroepsactiviteit verder te zetten;
- kunnen aantonen dat zij ten minste 20 jaar werkten in een arbeidsregime bedoeld bij artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad (= nachtarbeid);

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers

in SWT voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Eu ropese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- de SWT's ingegaan na 31 maart 2010 én met het ontslag betekend na 15 oktober 2009; dit systeem is dus uitdovend omdat nieuwe werklozen onder het systeem van de verhoogde bijdragen vallen.

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

Voor ieder SWT gesloten krachtens een bedoelde CAO, is een maandelijkse compenserende bijdrage verschuldigd tot en met de maand waarin de werknemer 58 jaar wordt.

De bijdrage is per werknemer gelijk aan 50% van de aanvullende vergoeding voorzien in de (sub)sectorale CAO. Zij wordt verlaagd tot 33% voor de werknemers die worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze die sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de

aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die rechtstreeks of onrechtstreeks vergoedingen uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers **zijn echter uitgesloten** uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, vanaf **de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer zich in één van de volgende situaties bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning
- hij genoot de aanvullende vergoeding voor het eerst vóór 1 januari 2006
- hij werd ontslagen vóór 1 oktober 2005

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun

woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt
- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering en aanvullingen bij volledige werkloosheid.

Op de aanvullende vergoedingen is een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage verschuldigd die vanaf 1 april 2012 **38,82 %** bedraagt.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halfijds brugpensioen of een SWAV, voor wie de debiteur nog aanvullende vergoedingen moet betalen na 31 maart 2010. Indien alle verplichtingen tegenover de RSZ en RVP vóór 1 april 2010 vervuld werden naar aanleiding van een gekapitaliseerde uitkering van de aanvullingen vóór 1 april 2010, zal de RVA verder de inhoudingen op de werkloosheidsuitkering verrichten.

Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind november 2011)
- 4,5 % voor de werknemers
    - waarvan het SWT is ingegaan vóór 1 januari 1997
    - of die op de hoogte zijn gebracht van hun ontslag vóór 1 november 1996
    - of die ontslagen werden in het kader van een reorganisatie als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering overeenkomstig afdeling III van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van de werkloosheidsuit keringen in geval van SWT en voor zover de werkgever erkend werd als onderneming in moeilijkheden of herstructurering vóór 1 november 1996.

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de lopende SWT's en SWAV's wordt/worden voor de inhoudingen de maand(en) in aanmerking genomen overeenkomstig de berekening van het theoretisch bruto maandbedrag van de aanvullende vergoedingen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald wanneer het een volledige kapitalisatie betreft, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen dat nog betaald moet worden te delen door het aantal maanden dat nog gedekt wordt door de aanvullende vergoedingen, anders is het theoretisch bruto maandbedrag gelijk aan de voor die maand uitgekeerde aanvullingen.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode waarvoor een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/dmfa_N.htm).

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2012, non-profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten**:**

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies

septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	10,00%	0,00
	≥ 52 en < 55	9,50%	0,00
	≥ 55 en < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 en < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

Opmerking:

- Voor de **non-profit** is een percentueel degressief systeem van toepassing, waarbij het percentage afhankelijk is van de **leeftijd** van de werknemer **bereikt in de loop van de betreffende maand.**

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27

december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die aanvullingen rechtstreeks of onrechtstreeks uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied **vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers **zijn echter uitgesloten** uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, **vanaf de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage **is niet verschuldigd** als de werknemer zich in de volgende situatie bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005
- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt
- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).
-

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering enerzijds en aanvullingen bij volledige werkloosheid anderzijds.

- Aanvullingen bij **loopbaanonderbreking, tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**: op de aanvullende vergoedingen blijft een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **38,82 %** verschuldigd.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de non-profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd bereikt in de loop van de maand	percentage	forfait in EUR
non-profit	< 52	10,00%	0,00
	≥ 52 en < 55	9,50%	0,00
	≥ 55 en < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 en < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Er is geen minimumforfait.

Opmerkingen:

- Voor de **non-profit** is een **percentueel degressief** systeem van toepassing.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds

brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds

bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens worden vergeleken met dit grensbedrag en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met	voltijds, zonder	halftijds, met	halftijds, zonder

	gezinslast	gezinslast	gezinslast	gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/dmfa_N.htm).

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft **voor het jaar 2014** geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Werklozen in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers vanaf 1 april 2012, profit

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een procentuele maandelijkse bijzondere bijdrage op elk SWT, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het percentage varieert in functie van de leeftijd van de werknemer en de sector waarin de onderneming actief is.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om van het SWT te kunnen genieten. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

Voor de openbare sector komen voorts ook de instellingen in aanmerking waarvoor een collectief akkoord bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering.

In principe geldt deze maatregel voor alle debiteurs die in het kader van een SWT aanvullende vergoedingen moeten betalen. Dit geldt zowel voor de debiteurs van wettelijke verplichte aanvullende vergoedingen, als voor de debiteurs van door een CAO of individuele overeenkomst vastgestelde bijkomende aanvullende vergoedingen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De bepalingen van deze bijzondere bijdrage zijn van toepassing op alle werknemers in SWT.

Zijn uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn, hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland (CAO nr. 17 vicies

septies afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17/12/2003).
- enkel voor wat betreft de bijzondere werkgeversbijdragen, de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen (uitdovend vanaf eind 2011), dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties; er zijn nog wel inhoudingen verschuldigd.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Voor de SWT's in de profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment van ingaan SWT	percentage	forfait in EUR
andere	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere **tijdens periode erkend als in herstructurering**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	75,00% 60,00% 40,00% 40,00% 20,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
andere **tijdens periode erkend als in moeilijkheden**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Indien de aldus verkregen bedragen kleiner zijn dan een bepaald forfait, is het forfait het bedrag dat verschuldigd is.

Opmerking:

- Het percentage van de bijdrage en het minimumforfait voor de **profit** worden vastgelegd volgens de leeftijd die de werknemer bereikt heeft op het **ogenblik van de aanvang** van het SWT.
- Voor de SWT's die ingaan tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, gelden tijdens de erkenning verlaagde bijdragen tot en met de maand van beëindiging van de erkenning. Het percentage dat daana wordt gebruikt, is het percentage overeenkomstig de leeftijd van de werknemer op het moment van beëindiging

van de erkenning.

Bijzondere bijdrage stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV)

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 voerde in het kader van het generatiepact een bijzondere werkgeversbijdrage in op sommige aanvullende vergoedingen, analoog aan de aanvullende vergoedingen bij het SWT, met als doel deze te vermijden of te ontmoedigen. Door het toekennen van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid blijven de strikte regels met betrekking tot het SWT immers dode letter en zijn de werknemers die deze aanvullende vergoedingen bij hun uitkering ontvangen, minder geneigd het werk te hervatten.

De bepalingen in het generatiepact en in dit koninklijk besluit worden grotendeels overgenomen en voortgezet in de overkoepelende bepalingen van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XI, hoofdstuk VI: socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op uitkeringen voor invaliditeit.

De RSZ is belast met de inning van een procentuele bijzondere bijdrage op de aanvullingen uitgekeerd in het kader van een SWAV.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

De bijzondere werkgeversbijdrage SWAV is verschuldigd door elke werkgever die rechtstreeks of onrechtstreeks vergoedingen uitbetaalt aan een (vroegere) werknemer, als aanvulling bij een uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering zoals voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985, of bij een uitkering volledige werkloosheid. Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het **toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Samengevat zijn dit:

- de werkgevers uit de private sector
- de openbare kredietinstellingen
- de NV Nationale Loterij
- de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek
- de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten
- de naamloze vennootschappen van publiek recht “Brussels South Charleroi Airport-Security” en “Liège-Airport-Security”.

De volgende werkgevers zijn echter uitgesloten uit het toepassingsveld:

- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of van één van de subcomités hiervan (PC 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 152 of 225).

BETROKKEN WERKNEMERS

De bijzondere bijdrage SWAV is verschuldigd voor de werknemers die een aanvullende vergoeding krijgen, vanaf **de maand dat de werknemer 50 jaar wordt** tot de gewone pensioenleeftijd.
De bijzondere bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer zich in de volgende situatie bevindt:

- de werknemer was nog geen 45 jaar bij de eerste toekenning.

Zijn eveneens uitgesloten:

- buitenlandse werknemers die in België tewerkgesteld geweest zijn en hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland gelegen binnen de Europese Economische Ruimte.

BETROKKEN AANVULLINGEN

Het betreft in algemene zin de aanvullende vergoedingen bij:

- de uitkeringen bij volledige werkloosheid
- de uitkeringen in het geval van volledige loopbaanonderbreking
- de uitkeringen in het geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De bijzondere bijdrage is ook verschuldigd wanneer deze aanvullingen doorbetaald worden tijdens periodes van ziekte-uitkering of moederschapverzekering.

Vallen niet onder het toepassingsgebied, de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van:

- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor bijstand of verzorging v an een zwaar ziek gezins- of familielid
- bij akkoord vastgestelde eindeloopbaanmaatregelen (erkend door de federale Minister van Werk op vraag van de bevoegde Regering of van de sociale partners die het akkoord ondertekend hebben) bij werkgevers die vallen onder het toepassingsveld van de sociale maribel
- een CAO gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR), van een paritair comité (PC) of subcomité (PSC) voor onbepaalde duur en die reeds van kracht was op 30 september 2005

- een CAO gesloten in de schoot van de NAR, van PC of PSC voor bepaalde duur (die al dan niet een bepaling van stilzwijgende verlenging bevat) en
    - die reeds van kracht was op 30 september 2005 en ononderbroken werd verlengd
    - en waarvan vanaf de eerste verlenging van de overeenkomst na 30 september 2005 de werknemersdoelgroep niet meer werd uitgebreid en de bedragen van de aanvullingen niet meer werden verhoogd, behalve door indexaanpassingen of door het toepassen van een door de NAR vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt
- artikel 9 van de CAO nr. 46 (aanvullingen uitgekeerd in het kader van ontslag wegens het niet kunnen aanbieden of beschikbaar zijn van een gepaste tewerkstelling in een andere arbeidsregeling dan ploegenarbeid met nachtprestaties)
- artikel 5 en artikel 6 § 1 van het koninklijke besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven wanneer de voltijdse werknemer die gewoonlijk minstens tewerkgesteld wordt in een 5-dagenregeling, zijn loopbaan per week vermindert met één dag of 2 halve dagen over dezelfde duur (CAO nr. 77 betreffende 1/5de loopbaanvermindering).

BEDRAG VAN DE BIJDRAGE

De bijzondere werkgeversbijdrage is een percentage van de brutomaandbedragen van de aanvullende vergoedingen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen aanvullingen bij volledige loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tijdskrediet en loopbaanvermindering enerzijds en aanvullingen bij volledige werkloosheid anderzijds.

- Aanvullingen bij **loopbaanonderbreking, tijdskrediet en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**: op de aanvullende vergoedingen blijft een bijzondere maandelijkse werkgeversbijdrage van **38,82 %** verschuldigd.
- Aanvullingen bij de werkloosheid na het **verbreken van de arbeidsovereenkomst**: voor de SWAV's in de profit ingegaan na 31 maart 2012 én met het ontslag betekend na 28 november 2011 zijn de percentages als volgt:

sector	leeftijd op het moment waarop de werknemer voor de eerste keer een effectieve werkloosheidsuitkering krijgt	percentage	forfait in EUR
andere	< 52	100,00%	0,00
	≥ 52 en < 55	95,00%	0,00
	≥ 55 en < 58	50,00%	0,00
	≥ 58 en < 60	50,00%	0,00
	≥ 60	38,82%	0,00

Er is geen minimumforfait.

Opmerkingen:

- Voor de **profit** wordt een percentage vastgelegd volgens de leeftijd waarop de werknemer voor de eerste keer een **effectieve** werkloosheidsuitkering krijgt (dus niet noodzakelijk het moment waarop hij voor de eerste keer een aanvullende vergoeding krijgt).
  voorbeeld:
  Een werknemer is 55 als hij kan genieten van een SWAV. Een Fonds van bestaanszekerheid geeft een aanvulling vanaf 58 jaar. Het te gebruiken percentage voor de bijzondere bijdrage is 50 % (% op het moment dat hij zijn eerste werkloosheidsuitkering krijgt),
- Er zijn geen afwijkende percentages voor bedrijven in moeilijkheden of voor bedrijven in herstructurering.

Inhoudingen op de aanvullingen stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag of aanvullende vergoedingen oudere werknemers

Naast de bijzondere bijdrage SWT, SWAV en de compenserende bijdrage SWT, moet er ook een persoonlijke inhouding gebeuren op het totaal van de aanvullingen en op de uitkering aan de werknemer. Vanaf 1 april 2010 moeten ook deze bedragen aan de RSZ worden overgemaakt en niet langer aan de RVA en RVP.

BETROKKEN WERKGEVERS / DEBITEURS

In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers die werknemers tewerkstelden die kunnen genieten van een SWT, halftijds brugpensioen of SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BETROKKEN WERKNEMERS

De inhoudingen zijn verschuldigd voor alle werknemers in het SWT, halftijds brugpensioen of in een SWAV. Het toepassingsgebied loopt parallel met dat van de bijzondere bijdragen.

BEDRAG VAN DE INHOUDINGEN

Op de aanvullingen wordt een sociale inhouding ingesteld die overeenkomt met een vastgesteld percentage op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen:

- 6,5 % voor de werknemers in een SWT en een SWAV
- 4,5 % voor de halftijds bruggepensioneerde (uitdovend vanaf eind 2011)

Berekening:

De inhouding gebeurt op de aanvullingen en wordt berekend voor een **theoretische maand.** Het is een percentage op de som van het **theoretische maandbedrag van de sociale uitkering** en het **theoretisch bruto maandbedrag aan aanvullingen**. Vervolgens gaat men na of de inhouding niet moet worden afgetopt om te verhinderen dat de werknemer te weinig ontvangt. Vervolgens vermenigvuldigt men de aldus berekende inhouding met het aantal maanden dat de aangifte dekt. Bij een maandelijkse uitbetaling tot aan het wettelijk pensioen of het einde van de periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, zijn de maandelijkse uitkeringen en aanvullingen de theoretische maandbedragen en is het aantal maanden voor een volledig kwartaal gelijk aan 3.

Wanneer de betalingen niet maandelijks gebeuren tot aan het wettelijk pensioen, moeten dus een aantal regels in acht genomen worden. Volgende principes gelden:

- De bijzondere bijdragen en inhouding voor de volledige periode worden gespreid over de perioden van effectieve uitbetaling van de aanvullingen via de vermelding op de aangifte hoeveel maand de betreffende aangifte dekt. Bij een zuivere kapitalisering van alle aanvullingen is dit dus het aantal maanden tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.
- Voor de nieuwe werklozen SWT en SWAV worden de aanvullingen per maand herrekend over de periode van eerste uitkering tot het moment van pensionering en worden de inhoudingen over de gehele periode in aanmerking genomen.

Voor het vaststellen van de sociale uitkering wordt het **theoretisch maandbedrag van de sociale uitkering** gebruikt:

- Indien het een voltijdse, volledig werkloze betreft of een halftijds bruggepensioneerde, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x 26
- Indien het een vrijwillig deeltijdse, volledige werkloze betreft, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering x Q / S x 6 x 4,33
- Indien het een halftijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering betreft, het maandbedrag van de onderbrekingsvergoeding

De dagbedragen worden aan de RSZ overgemaakt door de RVA en aan de debiteurs door de uitbetalingsinstellingen.

Voor het vaststellen van de **aanvullende vergoedingen** wordt het **theoretisch bruto maandbedrag** als volgt verkregen:

- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** maandelijks of met een korter interval wordt betaald vanaf de eerste uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot de maand dat de begunstigde de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand.
- Wanneer de aanvullende vergoeding **SWT of SWAV** met een andere periodiciteit wordt betaald door het totale bedrag aan aanvullende ve

rgoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal maanden vanaf de eerste maand van uitbetaling van de aanvullende vergoeding tot en met de maand waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** maandelijks of met een korter interval worden betaald, is het bruto maandbedrag gelijk aan het bruto bedrag van de vergoedingen uitgekeerd voor de maand;
- Wanneer de aanvullende vergoedingen tijdens de periode van **loopbaanonderbreking**, **tijdskrediet** of **prestatievermindering** met een andere periodiciteit wordt betaald, door het totale bedrag aan aanvullende vergoedingen verschuldigd voor de volledige periode in oogschouw te nemen en te delen door het aantal begonnen kalendermaanden begrepen in de maximale periode voor dewelke een onderbrekingsaanvraag bij de RVA werd ingediend.

De aldus berekende inhouding op het SWT of het SWAV mag niet als gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag aan socialezekerheidsuitkeringen en aanvullingen, lager zou zijn dan 938,50 EUR/maand voor gerechtigden zonder gezinslast of 1130,44 EUR/maand voor gerechtigden met gezinslast (**grensbedrag** per kalendermaand). De berekende inhouding moet dus telkens met dit grensbedrag worden vergeleken en moet desnoods worden beperkt of geannuleerd. Ook wanneer er geen inhoudingen mogelijk zijn, moet er een aangifte gebeuren. Voor de halftijdse brugpensioenen zijn deze grensbedragen gehalveerd.

Voor de SWAV's die niet maandelijks tot aan de pensioenleeftijd worden uitbetaald, moet enkel rekening gehouden worden met de theoretische maandbedragen die betrekking hebben op de leeftijd vanaf 50 jaar.

Grensbedragen na indexering en met toepassing van de herwaarderingscoëfficiënt:

(in EUR)	voltijds, met gezinslast	voltijds, zonder gezinslast	halftijds, met gezinslast	halftijds, zonder gezinslast
basisbedrag	1.130,44	938,50	565,22	469,25
vanaf 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
vanaf 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
vanaf 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Dit wordt aan de hand van een aantal voorbeelden geïllustreerd in de (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/dmfa_N.htm).

In geval van teveel ontvangen inhoudingen stort de RSZ deze terug en is de debiteur van de aanvullende vergoeding ertoe gehouden deze terug te geven aan de

begunstigde van de aanvullende vergoedingen.

In het geval dat de begunstigde van de aanvullende vergoedingen nalaat de debiteur op de hoogte te brengen van zijn gewijzigde gezinssituatie of tewerkstellingsstatus, mag de debiteur van de aanvullende vergoedingen de verschuldigde inhoudingen toch nog vorderen.

Bijkomende informatie - Berekening van de inhouding - Indexering

Indexering

Als er een indexering is in de loop van een kwartaal is het verplicht om de zone 00829 "notie aanpassing van de bedragen" in te vullen met de waarde "**1**" indexering in het tweede blok aanvullende vergoeding bijdragen waarin de geïndexeerde bedragen zijn opgenomen. Dit laat toe om een correcte controle uit te voeren op basis van de nieuwe geïndexeerde drempelbedragen.

Jaarlijkse herwaardering

De Nationale Arbeidsraad heeft voor het jaar 2014 geen toe te passen herwaarderingscoëfficiënt voor de aanpassing van de bedragen van de toegekende aanvullende vergoedingen voorzien. Deze zelfde coëfficiënt is ook van toepassing voor de herwaardering van de toepasbare drempels voor de berekening van de inhouding.

Berekeningsformule

De berekeningsformule voor de inhouding varieert naar gelang de som van de maandelijkse aanvullende vergoeding en de sociale uitkering lager of hoger is dan bepaalde bedragen afhankelijk van het toegepaste type van drempel.

Aldus hebben we voor:

X = de som van de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering voor één maand
A = de toepasbare drempel in functie van de gezinstoestand en het arbeidsregime van voor het SWT of SWAV
B = het bedrag X vanaf wanneer de inhouding volledig is

- Als X ≤ A => geen inhouding
- Als A < X > B => Inhouding = X - A
- Als X ≥ B => Volledige inhouding = X x 6,5% (of 4,5%)

De waarden A en B variëren als volgt in functie van de indexering, de

herwaarderingscoëfficiënt en de bijdragevoet.

Voor een voltijds SWT of SWAV :

Met gezinslast (drempel 1)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Zonder gezinslast (drempel 2)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Voor een halftijds bruggepensioneerde :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Voor een halftijds tijdskrediet :

Met gezinslast (drempel 3)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Zonder gezinslast (drempel 4)

Vanaf	Geen inhouding onder	Volledige inhouding van 6,5% vanaf
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Extra-legale pensioenen - bijdrage 8,86%

Een bijzondere werkgeversbijdrage is verschuldigd op alle stortingen die werkgevers verrichten om aan hun personeelsleden of aan hun rechtverkrijgenden extra-legale voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood te verlenen.

Het gaat om alle voordelen die ofwel rechtstreeks toegekend worden aan de gewezen werknemers (of aan hun rechtverkrijgenden in geval van vroegtijdige dood), ofwel onrechtstreeks, als premies of bijdragen verricht aan een verzekeringsmaatschappij (bijvoorbeeld in het kader van een groepsverzekering), een pensioenfonds of aan elke andere instelling opgericht om aanvullende voordelen bij het wettelijk pensioen (pensioen eerste pijler) der werknemers toe te kennen.

In bepaalde gevallen kan er een bijkomende bijdrage van 1,5% verschuldigd zijn, naast de hier uitgelgde bijdrage van 8,86%.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die aan hun personeelsleden of de rechtverkrijgenden ervan, extra-legale voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood verlenen, zijn deze bijdrage verschuldigd.

Onder personeelsleden wordt verstaan, de (ex)werknemers onderworpen aan het sociale zekerheidsstelsel voor werknemers.

Type van storting

1. De werkgever kent de voordelen rechtstreeks toe aan de gewezen werknemers of hun rechtverkrijgenden.

Het gaat om elk extra-legaal voordeel, ongeacht de vorm (geld of natura) en ongeacht of het voorgefinancierd is (intern of extern) of niet, dat de werkgever rechtstreeks toekent aan:

- ofwel zijn werknemers wanneer die met pensioen gaan of tijdens hun pensioen;
- ofwel aan de rechtverkrijgende(n) wanneer een werknemer vroegtijdig overlijdt.

In dit geval moet voor de berekening van de bijdrage alleen rekening worden gehouden met de stortingen of het gedeelte van de stortingen van de extra-legale voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood die betrekking hebben op dienstjaren die na 31 december 1988 werden gepresteerd.

Wanneer deze stortingen zowel betrekking hebben op dienstjaren die vóór 1 januari 1989 als na 31 december 1988 gepresteerd werden, verkrijgt men de berekeningsbasis van de bijdrage door voor elke werknemer het totale voordeel te vermenigvuldigen met een breuk waarvan:

- de teller overeenstemt met het aantal volledige dienstjaren gelegen tussen de leeftijd van de werknemer op 31 december 1988 en de leeftijd van 65 jaar; dit aantal mag evenwel niet groter zijn dan 45;
- de noemer overeenstemt met het totaal aantal dienstjaren, d.w.z. 45.

Voor vrouwen die met pensioen gingen voor 2009 kan een iets andere berekening gelden. Daarvoor wordt verwezen naar de vroegere versies van de instructies.

Voorbeeld:

In september 2011 gaat een vrouwelijke bediende van 65 jaar op wettelijk pensioen. Op het ogenblik van haar aanwerving, had haar werkgever er zich toe verbonden haar een aanvulling van 75 EUR per maand te storten bij het wettelijk pensioen. Deze aanvulling zou worden betaald onder de vorm van kapitaal op basis van een duur van 30 jaar, hetzij 27.000 EUR (=30 x 12 x 75 EUR).

Om het bedrag van de verschuldigde bijdrage te bepalen, maakt men de volgende berekening:

27.000 EUR x (22/45) = 13.200 EUR x 8,86 % = 1169,52 EUR.

Het getal 22 stemt overeen met het aantal in aanmerking te nemen jaren, nl. het aantal volledige dienstjaren tussen 31 december 1988 en de leeftijd van 65 jaar (september 2011).

2. De werkgever verricht de stortingen aan een derde (verzekeringsmaatschappijen, pensioenfondsen, enz.)

De Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (BS van 15/05/2003), kortweg WAP genoemd, heeft vele initiatieven losgemaakt om pensioenplannen in te stellen om het wettelijk pensioen aan te vullen. Deze worden gewoonlijk aangeduid als "pensioen tweede pijler" of ook "groepsverzekeringen".

Hoofdstuk IX van Titel II van deze wet voorziet dat in het geval zo een pensioenplan ingesteld wordt op het niveau van een sector of een onderneming, er verplicht een solidariteitstoezegging moet zijn. Deze toezegging stemt overeen met 4,40% van de stortingen die de werkgever verricht voor het pensioenengagement.

Voor verdere informatie over de WAP kunt u best contact opnemen met de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA), Congresstraat 12-14 1000 Brussel - Tel: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 of surfen naar www.fsma.be/nl.aspx (http://www.fsma.be/nl.aspx).

Aangezien aanvullende pensioenplannen kunnen ingesteld worden ofwel op het n iveau van een onderneming (of een groep van ondernemingen), dan wel op het niveau van een paritair comité, geldt volgend onderscheid.

A. De stortingen gebeuren door de werkgever in het kader van een plan afgesloten op het niveau van zijn onderneming

In dit geval is de bijdrage van 8,86% verschuldigd op de totaliteit van het

werkgeversaandeel en wordt ze apart aangegeven.

Indien de storting echter tegelijkertijd dient om een aanvullend pensioen te garanderen en om bij hospitalisatie een tussenkomst te voorzien (" hospitalisatieverzekering"), dan is de bijdrage alleen verschuldigd op het gedeelte van de storting dat betrekking heeft op de aanvullende voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood.

De bijdrage van de 8,86% is evenmin verschuldigd op de bedragen betaald in het kader van een verzekering premievrijstelling. Een dergelijke verzekering zorgt ervoor dat indien een verzekerde afwezig is ten gevolge van bepaalde omstandigheden (bv ziekte of ongeval) de premies voor de pensioenopbouw tijdens deze periode worden doorbetaald. Gedurende de arbeidsongeschiktheid, worden de betalingen voor het aanvullend pensioen dus gedaan door de verzekeraar i.p.v. de werkgever. Deze verzekering premievrijstelling is in feite een individueel systeem equivalent aan het solidariteitsluik in het kader van de WAP.

Opgelet: werkgevers die ervoor kiezen om ook tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid zelf het extra-legale pensioen van de werknemer verder op te bouwen, moeten uiteraard wel de bijzondere bijdrage van 8,86% betalen.

B. De stortingen gebeuren door de werkgever in het kader van een plan afgesloten op het niveau van de sector

Opgelet: voor alle stortingen vanaf 1 januari 2014, ongeacht de periode waarop de stortingen betrekking hebben, wordt de inrichter van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel debiteur van de bijzondere bijdrage van 8,86% in plaats van de werkgever die deelneemt aan dit stelsel. Voor deze bijdrage wordt die inrichter gelijkgesteld met de werkgever wat betreft de verplichtingen ten opzichte van de RSZ, met name voor de aangifte en de betaling van deze bijdrage.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden

a) De bijdrage van de werkgever wordt niet geïnd door de RSZ

In dat geval wordt de bijdrage van 8,86% berekend op het totaal van de werkgeversbijdrage, en vanaf het 1ste kwartaal 2014 moet zij worden aangegeven en betaald door de inrichter van het sectoraal stelsel.

b) De bijdrage van de werkgever wordt wel geïnd door de RSZ

Voor een aantal sectoren die een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten om een aanvullend pensioenplan in het kader van de WAP in te stellen, gebeurt de inning van de bijdragen door de RSZ.

De voordelen van zo een sectorplan waarvoor de RSZ de bijdragen int zijn:

- administratieve vereenvoudiging: alles gebeurt op één aangifte, samen met de gewone sociale zekerheidsbijdragen;
- de bijdrage van 8,86% is ingesloten in de geïnde bijdragen (de werkgever moet ze dus niet apart berekenen en aangeven).

Sectoren die geïnteresseerd zouden zijn om een akkoord te sluiten met de RSZ, zodat de RSZ de bijdragen voor het "pensioen tweede pijler" zou innen, kunnen

contact opnemen met de directie reglementering, per mail op contactRSZfbz@rsz.fgov.be.

Opgelet: een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kan de mogelijkheid voorzien dat een werkgever niet deelneemt aan het sectorstelsel, maar voor de betrokken werknemers een minstens gelijkwaardig voordeel op ondernemingsniveau toekent. De werkgever moet in dat geval de bijdrage van 8,86% berekenen en ze apart aangeven.

Het is eveneens mogelijk dat naast de inning door de RSZ van bijdragen in het kader van een sectoraal aanvullend pensioen, dat bijvoorbeeld alleen toepasselijk is op arbeiders, de werkgever op ondernemingsniveau een plan heeft afgesloten, bijvoorbeeld voor zijn bedienden. In dat geval moet de werkgever voor de stortingen in het kader van zijn ondernemingsplan, de bijdrage van 8,86% apart berekenen en aangeven.

> Verdere verduidelijking: de bijdrage 8.86% wordt ook toegepast op de financiering uit de algemene reserves van de sectorale inrichters die bestemd zijn voor het pensioenstelsel, tenzij de sectorale inrichter bewijst dat hij voldoet aan de voorwaarden onder "FAQ-> Deposit->Welke financiering dienen sectorale inrichters mee te delen via de Deposit-aangifte?" op de site DB2P - aangifte - instructies. (http://www.db2p.be/nl/Instructions_de_declaration?change_locale=nl_BE)

Bijzonder geval: aanvullende pensioenen voor sportbeoefenaars

Aanvullende pensioenen voor sportbeoefenaars vallen onder de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) en dienen aan alle bepalingen van de WAP te voldoen. De enige afwijkende bepaling voor deze categorie is artikel 27 §3 van de WAP waarin de specifieke pensioenleeftijd wordt vastgesteld. Betalingen aan betaalde sportbeoefenaars op grond van een aanvullend pensioenstelsel zijn dus aanvullende pensioenen in de zin van de WAP. Uitbetalingen vanaf de leeftijd van 35 jaar zijn toegelaten op grond van de WAP. Op de bedragen die de werkgever betaalt om het voordeel te financieren, is dus de bijdrage van 8,86% verschuldigd.

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage bedraagt 8,86 % van alle bedragen die door de werkgever gestort werden om het extra-legale voordeel te financieren.

Worden uitgesloten van de in aanmerking te nemen bedragen:

- het eventueel aandeel van de werknemer in de samenstelling van dit voordeel;
- de jaarlijkse belasting op de verzekeringscontracten;

- het gedeelte dat betrekking heeft op loopbaanjaren gepresteerd voor 1 januari 1989, wanneer het gaat:
    - om stortingen van buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood die de werkgever rechtstreeks heeft verricht aan zijn werknemers of hun rechtverkrijgende(n),
    - om stortingen die overeenkomstig de artikel 515septies en 515novies van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 worden verricht bij een verzekeringsonderneming of pensioeninstelling;
- het gedeelte van de storting in het kader van het solidariteitsluik bedoeld in Hoofdstuk IX van Titel II van de WAP;
- de bedragen betaald in het kader van een verzekering premievrijstelling.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever geeft deze bijdrage globaal aan voor het geheel van zijn onderneming (dus niet voor elke werknemer apart), in het kwartaal waarin hij de stortingen om het extra-legaal pensioen op te bouwen verricht.

Vanaf het 1ste kwartaal 2014 heeft de werkgever in zijn aangifte slechts de keuze tussen 2 codes die toelaten een onderscheid te maken tussen stortingen voor een extra-legaal pensioen, naargelang ze rechtstreeks gebeurden aan de gepensioneerde werknemers of hun rechtverkrijgenden, dan wel in het kader van een plan afgesloten op het niveau van de onderneming. De 3de code is voortaan voorbehouden voor de bijdrage aan te geven door de organisator van een sectoraal plan (zie de bijkomende informatie hieronder).
De werkgever moet op eigen initiatief geen bewijsstukken aan de RSZ overmaken, maar moet uiteraard wel in staat zijn de op de aangifte vermelde bedragen te verantwoorden, indien de RSZ hem dat vraagt.

Bijkomende informatie - Bijdrage op extra legale pensioenen

In DMFA wordt de bijdrage voor extra legale pensioenen globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetallen . **864, 865 of 866** naargelang het geval.

- **864**: voor rechtstreekse stortingen aan gepensioneerde werknemer of zijn rechthebbende;
- **865:** voor stortingen bestemd voor de financiering van een aanvullend pensioen in het kader van een ondernemingsplan;
- **866:** voor stortingen bestemd voor de financiering van een aanvullend pensioen in het kader van een sectorplan.
  vanaf 1/2014 wordt bijdrage 866 enkel aangegeven door de organisator van het sectoraal stelsel (categorie X99)

Tot en met het 3de kwartaal 2011 was het werknemerskengetal 851 van toepassing, maar dit is niet meer toegestaan voor latere kwartalen.

De berekeningsbasis van het totaal van de toegekende voordelen voor de onderneming per type storting moet vermeld worden.

Als DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

Bedrijfsvoertuigen

Het voordeel van het gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever, is uit het loonbegrip uitgesloten. Vanaf 1 januari 1997 is er op dat voordeel echter een solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever verschuldigd.

Betrokken werkgevers

Deze bijdrage is verschuldigd door iedere werkgever die aan bepaalde van zijn werknemers een voertuig ter beschikking stelt, dat zij voor andere dan louter beroepsdoeleinden gebruiken (zowel de **woon-werkverplaatsing** als ander **privégebruik** als het **collectief vervoer van werknemers**). De bijdrage is eveneens verschuldigd wanneer de bedrijfsvoertuigen gebruikt worden door personen die door de wet van 27 juni 1969 zijn uitgesloten, maar die in het kader van een arbeidsovereenkomst of onder gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld (bvb. studenten, ~~niet verzekeringsplichtige dienstboden,~~ ...).

Vanaf 1 juli 2005 geldt een wettelijk vermoeden dat 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 contract voor het gebruik van het voertuig, ter beschikking is van een werknemer voor andere dan louter beroepsdoeleinden, tenzij de werkgever aantoont dat:

- het gebruik voor ander dan beroepsgebruik uitsluitend gebeurt door een persoon die niet valt onder de sociale zekerheid voor werknemers (bv. de bedrijfsleider zelf).
- het voertuig louter voor beroepsdoeleinden wordt gebruikt.

Werkgevers die dus voor bepaalde voertuigen deze bijzondere bijdrage niet betalen, zullen wanneer de RSZ hen daarover uitleg vraagt, moeten kunnen aantonen dat aan één van de voorwaarden hiervoor is voldaan.

Bij de beoordeling wordt een onderscheid gemaakt tussen zgn. utilitaire voertuigen en andere. Wanneer hieronder de term **utilitair voertuig** wordt gebruikt, betekent dit, een voertuig dat valt onder het toepassingsgebied van de solidariteitsbijdrage maar dat de fiscus kwalificeert als lichte vracht. Deze voertuigen worden fiscaal belast op basis van de werkelijke waarde van het voordeel, en niet op basis van een CO2 pe rcentage toegepast op 6/7 van de cataloguswaarde. **Gewone voertuigen** zijn al de

andere voertuigen die behoren tot de klasse M1 en N1 (personenauto, auto voor dubbel gebruik, minibus, monovolume/luxueus terreinvoertuig). Een voertuig met achterin een passagiersruimte die kan omgevormd worden tot laadruimte is in deze typologie een gewoon voertuig (auto voor dubbel gebruik), een voertuig met een laadruimte achterin zonder ruiten waarin dus (wettelijk) geen passagiers mogen vervoerd worden, is een utilitair voertuig.

Privé-gebruik

Als een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig privé mag worden gebruikt, is de solidariteitsbijdrage verschuldigd. Alleen **zeer occasioneel gebruik**, bv. de werknemer leent een voertuig voor een weekend om een aantal meubels te verhuizen en brengt het onmiddellijk nadien terug, geeft geen aanleiding tot aanrekening van de bijdrage.

Indien een bedrijfsvoertuig buiten de werkuren ter beschikking blijft van de werknemer, en de werkgever beweert dat het voertuig niet voor privédoeleinden wordt gebruikt, zal de RSZ dat niet zonder meer aanvaarden. Het louter bestaan van een verbod op het gebruik van bedrijfswagens voor privégebruik binnen de onderneming is onvoldoende. De werkgever zal moeten kunnen aantonen dat er voor het gebruik van de bedrijfsvoertuigen een coherent systeem wordt gehanteerd (o.a. rekening houdend met de functieomschrijving van de betrokken werknemers,...) waarbij er tevens effectief wordt gecontroleerd op eventueel misbruik van de bedrijfswagens en waarbij de vastgestelde inbreuken voldoende zwaar worden gesanctioneerd. Dit impliceert ook dat de werkgever ervoor moet zorgen dat wanneer de werknemer voor een langere periode (=meer dan één week) geen arbeidsprestaties moet leveren (bv. vakantie, ziekte), het voertuig in principe tijdens die periode niet ter beschikking van de werknemer mag blijven.

Voor wat betreft utilitaire voertuigen, wordt het privé-gebruik niet verondersteld, maar kan uiteraard wel vastgesteld worden door de inspectiediensten.

Woon-werkverkeer

Als een ter beschikking gesteld voertuig gebruikt wordt om de woon-werkverplaatsing af te leggen, is de CO2 bijdrage verschuldigd, zelfs als er een verbod is op privé-gebruik van het voertuig, en dat verbod effectief wordt gerespecteerd.

Worden niet beschouwd als woon-werkverplaatsingen, de verplaatsingen van de woonplaats naar de werkplaats **met een utilitair voertuig**. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer het voertuig gebruikt om te gaan werken op zijn bedrijf, op een werf, bij een klant, …., en zelfs niet dat hij het ganse jaar ‘s morgens naar eenzelfde plaats rijdt en ’s avonds van die plaats terug naar huis komt, zonder dat hij tijdens de dag zijn voertuig moet gebruiken.

Zijn wel woon-werkverplaatsingen, de verplaatsingen **met een gewoon voertuig** om zich van zijn woonplaats naar een vaste plaats van tewerkstelling te begeven. Een vaste plaats van tewerkstelling in deze zin beantwoordt aan beide volgende

voorwaarden.

- De werknemer levert effectief **prestaties van enige omvang** op die plaats (zijn eigen bedrijf, een werf, een klant, …).

Voorbeeld: Een technicus die ’s morgens naar zijn bedrijf rijdt, daar tijdens de voormiddag toestellen repareert, en deze tijdens de namiddag bij klanten gaat installeren, heeft een woon-werkverplaatsing, zelfs als hij aan het einde van zijn dagtaak niet terugkeert naar het bedrijf maar rechtstreeks van bij de laatste klant naar huis rijdt. Echter, iemand die naar het bedrijf rijdt alleen maar om goederen op te laden, en dan gedurende de ganse dag deze goederen levert en nadien met dit voertuig naar huis rijdt, heeft geen woon-werkverplaatsing, want hij levert geen prestaties van enige omvang op het bedrijf.

- Het voertuig rijdt **tijdens het jaar ten minste 40 dagen** naar eenzelfde plaats, ongeacht of deze dagen op elkaar volgen of niet. Van zodra de 40 dagen bereikt zijn op één plaats is de solidariteitsbijdrage verschuldigd voor het ganse jaar (eventueel beperkt tot de periode dat het voertuig werd ter beschikking gesteld, bv. een tijdens het jaar aangekocht voertuig).

Collectief vervoer

Indien een woon-werkverplaatsing in de zin zoals hierboven uitgelegd wordt afgelegd in groep, is de solidariteitsbijdrage verschuldigd, behalve indien aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het gaat om een systeem overeengekomen door de sociale partners waarin gebruik wordt gemaakt van een voertuig behorend tot de categorie N1 en M1 (voor verdere uitleg over N1 en M1 zie "bedrag van de bijdrage"). Het systeem moet dus het voorwerp uitmaken van een CAO op ondernemings- of sectoraal vlak of van andere reglementering overeengekomen tussen werkgever en werknemers.
- Voor de voertuigen behorend tot de categorie N1 moeten er naast de chauffeur minstens twee andere werknemers van de onderneming meerijden gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur. Wanneer het voertuig minder dan drie plaatsen bevat of wanneer de ruimte voorbehouden voor het vervoer van personen uit één enkele zitbank of slechts één rij zitplaatsen bestaat, volstaat het dat naast de chauffeur minstens één andere werknemer van de onderneming aanwezig is gedurende minstens 80 % van het traject.
- Voor de voertuigen behorend tot de categorie M1 geldt dat de bijdrage niet verschuldigd is wanneer het voertuig beschikt over minstens 5 plaatsen, de zetel van de chauffeur niet inbegrepen, en maximum 8 plaatsen, de zetel van de chauffeur niet inbegrepen. Bovendien moeten er naast de chauffeur gewoonlijk 3 werknemers van de onderneming aanwezig zijn gedurende minstens 80 % van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
- De werkgever moet kunnen bewijzen dat er geen ander privégebruik van het voertuig wordt gemaakt.

Bedrag van de bijdrage

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt vanaf 1 januari 2005 niet meer berekend als 33% van het werkelijke voordeel van de werknemer, maar als een maandelijks forfaitair bepaald bedrag per voertuig dat de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks aan zijn werknemer(s) ter beschikking stelt. De forfaitaire solidariteitsbijdrage is verschuldigd ongeacht of de werknemer zelf financieel tussenkomt en ongeacht de hoogte van de werknemerstussenkomst. Het betreft voor het vervoer van passagiers ontworpen en gebouwde voertuigen met ten hoogste 8 zitplaatsen, die van de chauffeur niet meegerekend (M1), en voor het vervoer van goederen bestemde voertuigen met een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton (N1).

Deze maandelijkse bijdrage, die niet minder dan 20,83 EUR mag bedragen, is afhankelijk van het CO_2-uitstootgehalte en het type brandstof en wordt als volgt forfaitair vastgesteld (niet geïndexeerde bedragen):

- voor benzinevoertuigen: [(Y x 9) – 768] : 12 = bijdrage (in EUR)
- voor dieselvoertuigen: [(Y x 9) – 600] : 12 = bijdrage (in EUR)
- voor voertuigen op LPG: [(Y x 9) – 990] : 12 = bijdrage (in EUR)
- voor elektrisch aangedreven voertuigen: 20,83 EUR

waarbij Y het CO_2-uitstootgehalte in gram per kilometer is, zoals vermeld in het gelijkvormigheidsattest of in het proces-verbaal van de gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor inschrijving van de voertuigen. Het CO_2-uitstootgehalte vermeld op het inschrijvingsbewijs is nochtans bepalend.

Voor 2014 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 137,45 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Voorgaande jaren

Voor 2005 is de indexatiecoëfficiënt 1.
Voor 2006 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 116,65 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2007 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 118,73 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2008 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 120,27 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2009 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 126,46 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2010 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 125,67 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2011 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 128.89 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2012 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 132,80 en vervolgens gedeeld door 114,08.
Voor 2013 moeten de bedragen vermenigvuldigd worden met 135,98 en

vervolgens gedeeld door 114,08.

Voor voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot het CO_2-uitstootgehalte voorhanden zijn (met uitzondering van de voertuigen die omgevormd zijn van M1 naar N1 waar de solidariteitsbijdrage wordt berekend op basis van het CO2-uitstootgehalte van het voertuig behorend tot de categorie M1), moet de berekening worden uitgevoerd op basis van:

- een CO_2-uitstootgehalte van 182 g/km (benzinevoertuigen)
- een CO_2-uitstootgehalte van 165 g/km (dieselvoertuigen).

Deze bijdrage is verschuldigd voor iedere bedrijfswagen en dit ongeacht of de wagen een ganse maand of slechts een gedeelte van een maand wordt gebruikt. Indien een werknemer tijdens de maand van voertuig verandert en het nieuwe voertuig de eerste wagen vervangt, moet het voertuig dat het meest gebruikt werd in de loop van de maand in rekening worden gebracht. Indien de werknemer met verscheidene bedrijfsvoertuigen rijdt en het betreft geen vervanging, moet er voor elke gebruikte wagen een bijdrage worden betaald.

Sanctie

Artikel 31 van de programmawet van 20 juli 2006 stelt een forfaitaire sanctie in gelijk aan het dubbele van de verschuldigde bijzondere bijdrage voor bedrijfsvoertuigen wanneer de werkgever een of meerdere voertuigen niet heeft aangegeven of een of meerdere foutieve aangiften heeft ingediend om de bijzondere bijdrage geheel of gedeeltelijk te omzeilen.

De programmawet voorzag een vrijstelling van deze forfaitaire sanctie voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 maart 2006 in zoverre de werkgever ten laatste op 30 juni 2006 de voertuigen aangaf en de bijzondere bijdrage betaalde. Omdat de publicatie van de programmawet slechts gebeurde op 28 juli 2006, werd beslist de forfaitaire sanctie niet toe te passen voor de werkgevers die zich in regel stellen voor de gehele periode waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is (dus vanaf het 1ste kwartaal 2005 tot en met het 2de kwartaal 2006) **vóór** 1 december 2006. Vanaf het 3de kwartaal 2006 zijn de forfaitaire sancties toepasbaar voor alle aangiften van voertuigen die moeten of hadden moeten uitgevoerd zijn.

Al de wijzigingen met betrekking tot bedrijfsvoertuigen uitgevoerd vanaf 1 december 2006, op initiatief van de inspectiediensten, van de aangiftes van het 1ste kwartaal 2005 tot en met het 2de kwartaal 2006, geven aanleiding tot bijdrageopslagen (10 %) en intresten (7 % op jaarbasis) én daarenboven een forfaitaire sanctie die het dubbele bedraagt van de bijzondere bijdrage die de werkgever voor dat voertuig verschuldigd is. Indien de wijzigingen voor deze periode doorgevoerd worden op initiatief van de werkgever of zijn mandataris, geven zij enkel aanleiding tot een forfaitaire sanctie.

Vanaf de aangifte van het 3de kwartaal 2006, zal de forfaitaire sanctie toegepast worden als de werkgever of zijn mandataris wijzigingen doorvoert na het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarop de a angifte betrekking heeft. Indien de

wijzigingen op initiatief van de insp ectiediensten worden uitgevoerd, zijn zowel de forfaitaire sanctie als bijdrageopslagen en intresten verschuldigd.

Op voorwaarde dat alle vooraf vervallen socialezekerheidsbijdragen zijn betaald en de aangifte daartoe is ingediend, kan de werkgever of de curator een vermindering van 50% van de forfaitaire vergoeding aanvragen indien men het bewijs levert van uitzonderlijke omstandigheden die het niet indienen van de aangifte of het indienen van een onvolledige of onjuiste aangifte voor één of meerdere voertuigen, onderworpen aan de solidariteitsbijdrage, kan rechtvaardigen.

De werkgever waarvan de vervallen socialezekerheidsbijdragen zijn betaald, kan dwingende redenen van billijkheid aanhalen en deze kenbaar maken aan de RSZ. Wanneer het Beheerscomité de motivatie verantwoord vindt, kan men met een eenparigheid van stemmen beslissen om de voornoemde vermindering van 50% van de forfaitaire vergoeding naar 100% te brengen.

Te vervullen formaliteiten

Het totaal van deze bijdragen moet worden meegedeeld bij de aangifte van de gegevens voor het geheel van de ondermening. Het 'voordeel' daarentegen moet worden aangegeven per werknemer onder een specifieke looncode.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor bedrijfsvoertuigen

In DMFA wordt de solidariteitsbijdrage voor privé-gebruik van een bedrijfsvoertuig globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetal **862**.

Bijkomend is de vermelding van de nummerplaten van de betrokken voertuigen verplicht in blok 90294 “Bedrijfsvoertuig”.
Opm.: een zelfde nummerplaat kan slechts 1 maal voorkomen.

Als DMFA wordt ingediend via web moet het globale bedrag van deze bijdrage worden vermeld bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de nummerplaten van de betrokken voertuigen moeten ingevuld worden in het voorziene scherm.

PS.: het is toegelaten om de gegevens voor het geheel van de onderneming aan te geven onder 1 werkgeverscategorie.

Andere bijzondere bijdragen

Solidariteitsbijdrage voor nalatigheid van de dimona-aangifte

De vaststelling van het niet respecteren van de DIMONA verplichting door een controleur, een sociaal inspecteur of een officier van de gerechtelijke politie, heeft tot gevolg dat de werkgever een solidariteitsbijdrage moet betalen.

Betrokken werkgevers

Elke werkgever die verplicht, voor de aanwerving van één of meerdere werknemers, een Dimona IN moet verrichten, is beoogd. Algemeen kan men stellen dat dit het geval is voor alle werknemers voor wie sociale documenten moeten worden bijgehouden.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die in de DmfA moeten worden gemeld, maar voor wie de Dimona-aangifte niet is ingediend.

Bedrag van de bijdrage

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage is berekend op een forfaitaire basis en is gelijk aan 3 maal de basisbijdragen op het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, maar kan niet minder dan 2.500,00 EUR bedragen. Dit minimumbedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex. Voor 2014 bedraagt het minimumbedrag 2.717,27 EUR.

Het bekomen bedrag wordt vervolgens verminderd:

- met het totaal aan verschuldigde bijdragen, verminderd met de bijdrageverminderingen, voor de effectieve prestaties die voor de betrokken werknemer zijn aangegeven. Het betreft naast de gewone bijdragen, de driemaandelijkse en jaarlijkse bijdragen voor de financiering van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders, de loonmatigingsbijdrage, de bijdragen voor de Fondsen voor bestaanszekerheid, ...)
- in verhouding met deeltijdse prestaties, indien de werkgever de materiële onmogelijkheid om voltijdse prestaties te verrichten kan aantonen en hiervoor de nodige bewijzen levert.

Het definitieve bedrag wordt door de RSZ bevestigd door middel van een wijziging gekoppeld aan het kwartaal waarin de prestaties van de werknemer werden vastgesteld.

Te vervullen formaliteiten

Er zijn geen formaliteiten voor de werkgever. Het te betalen bedrag zal per aangetekende brief worden meegedeeld.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor nalatigheid van Dimona-aangifte

Deze bijdrage wordt gewoonlijk ook “bijdrage artikel 22quater” genoemd.

In DMFA wordt de bijdrage voor nalatigheid van de Dimona-aangifte enkel aangegeven door de RSZ die een notificatie van wijziging verstuurt en een apart bericht van wijziging der bijdragen opstelt met enkel de wijzigingen betreffende artikel 22quater.

Deze bijdrage verschijnt per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **863** en type **0**.
Alleen het bedrag van de verschuldigde bijdrage wordt vermeld.

Fondsen voor bestaanszekerheid

In bepaalde activiteitssectoren kennen fondsen voor bestaanszekerheid vergoedingen, premies of aanvullende sociale voordelen toe aan de werknemers. Deze fondsen zijn opgericht binnen de paritaire comités en worden gefinancierd door bijdragen ten laste van de werkgevers die tot hun bevoegdheid behoren.

De paritaire comités kunnen bevoegd zijn voor de arbeiders, voor de bedienden, of voor arbeiders en bedienden samen, van een bepaalde sector.

Heel wat sectoren hebben de RSZ belast met de inning van de bijdragen die voor de fondsen voor bestaanszekerheid bestemd zijn.

Betrokken werkgevers

De betrokken werkgevers behoren, voor hun werknemers of voor een deel van hen, tot een paritair comité waarin een fonds voor bestaanszekerheid is opgericht. Of de werkgevers door deze bijdragen worden beoogd, hangt dus af van het feit of zij voor (bepaalde van) hun werknemers onder één of ander paritair comité vallen. Elke inlichting daarover bekomt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Afdeling Bevoegdheid van de Paritaire Comités (tel. 02 233 41 11).

Vanaf het tweede kwartaal 2011 zal de RSZ het principe hanteren dat er op één werkgeverscategorie maximum één paritair comité voor de arbeiders en één paritair comité voor de bedienden van toepassing zal zijn (ofwel één paritair comité dat zowel

voor de arbeiders als de bedienden bevoegd is).

Zo worden de werkgeversbijdragen voor bestaanszekerheid voor de bedienden van het paritair comité nr 201 geïnd via de DMFA aangiften met werkgeverscategorie “100” . Het betreft een bijdrage bestemd voor het “Sociaal Fonds voor de zelfstandige kleinhandel”. Deze bijdrage is ook voorzien op volgende werkgevenscategorieën: 057 - 067 – 169 – 077 – 078 – 081 en 091. Als de economische activiteit van de werkgevers van de categorieën 057 - 067 – 169 – 077 – 078 – 081 en 091 bestaat uit “verkoop detailhandel” is er op de DMFA aangifte voor deze bedienden een bijdrage voor het “sociaal fonds voor de zelfstandige kleinhandel” (PC 201) verschuldigd. Het betreft bedienden die zich bezighouden met de verkoop in de winkel – kleine handelszaken.

Voor de andere bedienden van deze categorieën 057 - 067 – 169 – 077 – 078 – 081 en 091 is er een bestaanszekerheidsbijdrage voor het “sociaal fonds 218” verschuldigd. Vanaf het tweede kwartaal 2011 zullen deze werkgevers (zo nodig) een bijkomende categorie “010” toegekend worden waarin ze de bijdrage voor het ”sociaal fonds PC 218 kunnen aangeven.

Voor de werkgeverscategorie “058” zal voor de bedienden enkel nog het PC 201 gelden.

Betrokken werknemers

In principe zijn de bijdragen verschuldigd voor alle werknemers die onder een bepaald paritair comité vallen.

Ze worden niet geïnd voor de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, en dit tijdens de volledige duur van deze overeenkomsten.

Bedrag van de bijdrage

De bijdragen (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) die de RSZ int voor de verschillende fondsen voor bestaanszekerheid zijn vastgesteld in functie van de werkgeverscategorie en worden berekend als een percentage van de brutolonen (aan 108 % voor de handarbeiders) of als een forfaitair bedrag per werknemer.

Hun bedrag varieert niet enkel volgens de bedrijfstak of de categorie werknemers (hand- of hoofdarbeiders), maar ook volgens de uitgeoefende activiteit binnen eenzelfde bedrijfstak en/of volgens het aantal tewerkgestelde werknemers (zie bijvoorbeeld de bouwsector, waar deze twee laatste criteria een invloed hebben op het percentage en op het forfaitair bedrag).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Wie meent dat hij ondergebracht is in een verkeerde werkgeverscategorie, kan zijn redenen schriftelijk meedelen aan de Directie Identificatie van de RSZ.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor de fondsen voor bestaanszekerheid

In DMFA worden de bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 " Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn " met volgende werknemerskengetallen:

Bijdrage bestemd voor	Werknemer	Werkgever	Kengetal	Type	Berekenings-basis
Fonds voor bestaanszekerheid - procentuele bijdrage	Handarbeider	Categorie met één bijdragevoet	820	0	ja
		BC < limiet (in betrokken categoriën)	820	0	ja
		BC ≥ limiet (in betrokken categoriën)	820	5	ja
	Bediende	Categorie met één bijdragevoet	830	0	ja
		BC < limiet (in de betrokken categoriën)	830	0	ja
		BC ≥ limiet (in de betrokken categoriën)	830	5	ja
Sociaal fonds voor bedienden (NAPCB –PC 218)	Bediende	Alle werkgevers die ressorteren onder PC 218	831	0	ja
Sociaal fonds van de zelfstandige kleinhandel (PC 201)	Bediende	Categorie met één bijdragevoet	832	0	ja
		BC < limiet (in de betrokken categoriën)	832	0	ja

		BC ≥ limiet (in de betrokken categoriën)	832	5	ja
Sociaal fonds van de socio-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschap (PC 329.02 – –)[5]	Bediende	Enkel categorie 076 (sportbeoefenaars)	833	0	ja
Fonds voor bestaanszekerheid – forfaitaire bijdrage[1]	Handarbeider	Alle sectoren behalve uitzonderingen	826	0	neen
	Handarbeider van minstens 58 jaar	Bouwsector	826	1	neen
	Handarbeider jonger dan 25 jaar	Bouwsector	826	2	neen
	Bediende	Alle betrokken sectoren	836	0	neen
Sectoraal pensioenfonds – procentuele bijdrage	Handarbeider	Werkgever die volledige bijdrage verschuldigd is	825	0	ja
		Vrijgestelde werkgever[2/6]	825	8	ja
		Werkgever die de solidariteitsbijdrage[3] verschuldigd is	825	2	ja
		Werkgever die volledige verhoogde [4] bijdrage verschuldigd is	825	1	ja
	Bediende	Werkgever die volledige bijdrage verschuldigd is	835	0	ja
		Vrijgestelde werkgever[2/6]	835	8	ja

Sectoraal pensioenfonds – forfaitaire bijdrage[1]	Handarbeider	Werkgever die volledige bijdrage verschuldigd is	827	0	neen
		Vrijgestelde werkgever[2]	827	8	neen
	Bediende	Werkgever die volledige bijdrage verschuldigd is	837	0	neen
		Vrijgestelde werkgever2	837	8	neen

[1] De verschuldigde bijdrage wordt bekomen door het forfait te vermenigvuldigen met een prestatiebreuk (μ(x)) waarvan de definitie verschilt per betrokken sector (de toepasbare formule wordt gepreciseerd in de tabel met bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm)).

[2] De werkgevers die een aanvullend pensioenplan voor de onderneming hadden voor de afsluiting van een pensioenplan op niveau van de sector zijn vrijgesteld van de bijdrage. De bijdragevoet is dan 0%.

[3] In bepaalde sectoren kunnen de werkgevers een aanvullend pensioenplan voor de onderneming afsluiten op het moment of na de invoering van een systeem van aanvullend pensioenplan op het niveau van de sector. Deze werkgevers zijn een solidariteitsbijdrage “opting-out” verschuldigd.

[4] In de sector voedingsnijverheid kunnen de werkgevers opteren voor de toepassing van een verhoogde bijdrage.

[5] Vanaf 3/2013 moeten de werkgevers met categorie 076 die afhangen van sub-PC 329.03, franstalige taalrol, gebruik maken van werknemerskengetal 830.

[6] Vanaf 1/2014 zijn de gelegenheidswerknemers in de Horeca die worden aangegeven onder categorie 017 met vermelding van de notie "E" vrijgesteld van de bijdrage.

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

Voor elk werknemerskengetal in een gegeven categorie kan men nakijken of een bijdrage bestemd voor een Fonds voor bestaanszekerheid verschuldigd is door het betrokken werknemerskengetal te selecteren en door de klikken op de knop “verschuldigdheid” in het bijdragevoetenbestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm).

In de **sector scheikunde** (categorie 087 en 187) is bovendien een minimum kwartaalforfait van 62,50 euro van toepassing. De minimumbijdrage wordt gecontroleerd op niveau van de werknemerslijn zodra een bezoldiging met codes 1

tot en met 7 aanwezig is en zonder rekening te houden met het volume van de aangegeven prestaties.

Bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid

Behalve de "gewone" socialezekerheidsbijdragen, is er tevens een bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemers. Deze bijdrage varieert naargelang de grootte van het loon van de werknemer, en zijn gezinstoestand (alleenstaand of een gezin met twee inkomens). Het bedrag van de bijdrage staat in verhouding tot het jaarlijks belastbare gezinsinkomen. De administratie der directe belastingen doet jaarlijks de definitieve afrekening bij de belastingheffing. De aan de RSZ betaalde bedragen zijn dus voorschotten op de jaarlijks verschuldigde bijdrage.

De berekeningsbasis van de bijdrage is het kwartaalloon onderworpen aan bijdrageberekening; de inhouding gebeurt op het maandloon van elke werknemer. Omdat het kwartaalloon in de praktijk slechts op het einde van het kwartaal gekend is, kan het bedrag van de maandelijkse inhoudingen van maand tot maand variëren.

Betrokken werknemers

Het zijn alle personen, geheel of gedeeltelijk onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers.

Bedrag van de inhouding

Het bedrag van de inhouding varieert in functie van het totale bedrag van het brutoloon van de werknemer (aan 108 % voor de handarbeiders) dat bij de RSZ per kwartaal wordt aangegeven. Als de werknemer tevens bij een andere werkgever werkt, houdt men geen rekening met het loon betaald door die andere werkgever(s).

Aangezien het dubbel vakantiegeld geen loon is voor de berekening van de gewone socialezekerheidsbijdragen, komt het niet in aanmerking om uit te maken in welke schijf van de bijzondere bijdrage de werknemer valt.

Nochtans houdt men, om het bedrag van de inhouding te bepalen, rekening met het gedeelte van het loon uitbetaald door een derde (het gaat hier in hoofdzaak over fondsen voor bestaanszekerheid).

Loongedeelten waarvan de werkgever het bedrag niet kon vaststellen op het moment dat hij zijn aangifte indiende (bv. loonachterstallen), komen evenmin in aanmerking.

Op kwartaalbasis bedraagt de inhouding:

- 27,90 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 3.285,29 EUR tot 5.836,14 EUR;
- 7,60 % van het gedeelte van ieder maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR en voorzover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 5.836,14 EUR tot 6.570,54 EUR. Voor werknemers van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft bedraagt de inhouding echter minimum 27,90 EUR;
- 55,80 EUR per kwartaal, verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van ieder maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR en voorzover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 6.570,55 EUR tot 18.116,46 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding evenwel niet meer dan 154,92 EUR per kwartaal belopen;
- 154,92 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon meer dan 18.116,46 EUR bedraagt;
- 182,82 EUR per kwartaal voor de alleenstaande werknemer of voor de werknemer van wie de echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft en van wie het kwartaalloon meer dan 18.116,46 EUR bedraagt.

Het begrip "echtgenoot die beroepsinkomsten heeft" moet als volgt worden toegepast. Het betreft de echtgenoot die, overeenkomstig de reglementering inzake bedrijfsvoorheffing, beroepsinkomsten geniet waarvan het bedrag de grens overschrijdt die is vastgesteld in verband met de vermindering op de bedrijfsvoorheffing ingevolge andere familiale lasten en die wordt toegekend wanneer de echtgenoot eigen beroepsinkomsten heeft. Ingevolge de hervorming van de personenbelasting worden de wettelijk samenwonenden vanaf 1 januari 2004 volledig gelijkgesteld met gehuwden.

Voor een vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking, verricht men bij de uitbetaling de inhouding met betrekking tot de volledige erdoor gedekte periode.

Daartoe moet deze vergoeding gekoppeld worden aan de kwartalen waarop zij betrekking heeft.

Eerst voegt men bij de gewone lonen van het kwartaal van verbreking, het gedeelte van de verbrekingsvergoeding dat op dat kwartaal betrekking heeft.

Vervolgens, naargelang de duur van de gedekte periode, wordt de verbrekingsvergoeding in kwartalen verdeeld.

Op basis van de aldus bekomen kwartaalbedragen, houdt men de overeenstemmende bijdrage in.

Hoe in de praktijk te werk gaan?

Aangezien het kwartaalloon het bedrag van de inhouding bepaalt, kan men slechts bij de laatste loonbetaling van het kwartaal het juiste bedrag van de

inhouding kennen.

Bij de (laatste) loonbetaling van de eerste en tweede maand van het kwartaal, gaat u na of het totale loon voor die maand ten minste één derde bedraagt van de ondergrens van één der bovengenoemde schijven. Is dit het geval, dan wordt voor die maand het met die schijf overeenstemmende maandbedrag ingehouden.

Concreet moet u voor die maanden één van de volgende bedragen inhouden:

- 9,30 EUR voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het maandloon begrepen is in de schijf van 1.095,10 EUR tot 1.945,38 EUR;
- 7,60 % van het gedeelte van het maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft bedraagt de inhouding echter minimum 9,30 EUR;
- 18,60 EUR verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en voorzover dit maandloon begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding evenwel niet meer dan 51,64 EUR per maand belopen;
- 51,64 EUR voorzover het maandloon meer dan 6.038,82 EUR bedraagt en voorzover de echtgenoot van de werknemer eveneens beroepsinkomsten heeft;
- 60,94 EUR voorzover het maandloon meer dan 6.038,82 EUR bedraagt en voorzover de werknemer alleenstaande is of zijn echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft.

Bij de laatste loonuitbetaling van het kwartaal, dit wil zeggen, op het ogenblik dat het totale kwartaalloon definitief gekend is, moet het juiste bedrag bepaald worden dat voor het kwartaal verschuldigd is. Daartoe gaat men als volgt tewerk.

- Men stelt het totale bedrag van de inhouding voor het kwartaal vast zoals hierboven aangegeven.
- Indien blijkt dat men voor de eerste twee maanden te veel inhield, betaalt men het te veel ingehouden bedrag (eventueel dus de volledige inhouding) aan de werknemer terug.
- Indien men voor de eerste twee maanden samen minder heeft ingehouden dan het berekende bedrag, houdt men bij de derde maandbetaling het verschil in.

Merken we ook op dat elke inhouding gebeurt na aftrek van de werknemersbijdragen voor sociale zekerheid en na aftrek van de bedrijfsvoorheffing.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Het totale bedrag van de bijzondere bijdrage vermeldt u op de fiscale fiche van de werknemer.

Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid

In DMFA wordt de bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **856** met type **0**.

Als DMFA wordt ingediend via web moet het bedrag van de bijdragen ingehouden tijdens het kwartaal vermeld worden bij de verschuldigde bijdragen voor de betrokken werknemer.

De inhouding op de dubbel vakantiegeld van de privé-sector

Een bijzondere werknemersbijdrage werd ingesteld op het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen (doorgaans dubbel vakantiegeld genoemd; het gedeelte dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen is het enkel vakantiegeld). Hoewel het dubbel vakantiegeld geen loon is waarop de "gewone" sociale zekerheidsbijdragen berekend worden, is het percentage van de inhouding identiek aan dat van de door de werknemers verschuldigde socialezekerheidsbijdragen (13,07%).

Deze bijzondere werknemersbijdrage van 13,07% is ook verschuldigd op het vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting.

Betrokken werknemers

Alle werknemers onderworpen aan de wetgeving inzake de jaarlijkse vakantie van de privésector, zijn deze bijdrage verschuldigd.

Zijn dus uitgesloten:

- de betaalde sportbeoefenaars;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- ;
- sommige personeelsleden van sommige onderwijsinrichtingen;
- sommige personeelsleden van de diensten voor school- en beroepsoriëntering of van de psycho-medico-sociale centra;
- de meeste personen die in de openbare sector tewerkgesteld zijn.

Bedrag van de inhouding

Deze inhouding bedraagt momenteel 13,07 % van het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen.

Opmerkingen:
De inhouding moet niet gebeuren op het gedeelte van het wettelijk dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met het loon vanaf de derde dag van de vierde vakantieweek.

Het dubbel vertrekvakantiegeld voor een bediende wordt opgetrokken tot 7,67 % van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar. De bijzondere bijdrage wordt berekend op 6,80 % van het brutoloon.

Te vervullen formaliteiten

Deze inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Voor de handarbeiders wordt het bedrag van het vakantiegeld berekend en gestort door het vakantiefonds waarvan de werkgever afhangt of, bij gebrek daaraan, door de RJV. Het zijn deze instellingen die de inhouding verrichten en doorstorten aan de RSZ.

De werkgevers die moeilijkheden ondervinden om het bedrag van het dubbel vakantiegeld van bedienden te berekenen, kunnen alle inlichtingen daarover krijgen bij de FOD Sociale Zekerheid - Algemene Directie der Sociale Zekerheid - Dienst Jaarlijkse Vakantie, Administratief Centrum Kruidtuin - Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 1 te 1000 Brussel (tel. 02 528 63 97).

Bijkomende informatie - Bijdrage voor dubbel vakantiegeld

In DMFA wordt deze bijdrage globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetal **870**.

De berekeningsbasis, die overeenstemt met het totaal aan dubbel vakantiegeld dat gestort werd in de onderneming, moet vermeld worden

Als DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

De inhouding op de vakantiegeld van de openbare sector - egalisatiebijdrage

Diverse wettelijke bepalingen voorzien in een inhouding van 13,07 % ten laste van de werknemer op vakantiegelden toegekend aan de personeelsleden van de

overheidssector in de ruime zin van het woord. In tegenstelling tot de op de werknemers van de privé-sector toegepaste inhoudingen op het dubbel vakantiegeld, die doorgestort worden aan het globaal beheer van de sociale zekerheid, was er geen bestemming voorzien voor de inhoudingen op de vakantiegelden van de ambtenaren die onder de vakantieregeling van de openbare sector vallen.

De in het Belgisch Staatsblad van 6 oktober verschenen wet van 17 september 2005 houdende de invoering van een egalisatiebijdrage voor pensioenen, voorziet de doorstorting van deze 13,07% voor de personeelsleden van de openbare diensten.

Betrokken werkgevers

Het gaat om de volgende openbare diensten:

- het federaal administratief openbaar ambt, de federale openbare instellingen, de regieën, de geïntegreerde politiediensten en het leger;
- de federale autonome overheidsbedrijven;
- de Hoven en rechtbanken;
- de Raad van State, het Rekenhof en het Arbitragehof.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor zowel de contractuele als de statutaire ambtenaren.

De RSZ int enkel de bijdrage voor de contractuele personeelsleden.

Voor de statutaire ambtenaren gebeurt een gelijkaardige inning door het " Fonds voor het evenwicht van de pensioenstelsels" (een begrotingsfonds opgericht in de schoot van de FOD Financiën). Informatie betreffende de egalisatiebijdrage voor de statutaire ambtenaren kan worden bekomen bij Koen Saeys, dienst begroting en boekhouding, Administratie der Pensioenen (van de overheidssector), Victor Hortaplein 40 bus 30, 1060 Brussel, tel.: 02.558.63.59, koen.saeys@ap.fgov.be.

Bedrag van de inhouding

De door de RSZ geïnde bijdrage is vastgesteld op 13,07 %. Ze wordt berekend op:

- het vakantiegeld toegekend aan de bij de RSZ aangegeven contractuele personeelsleden;
- de Copernicuspremie toegekend aan sommige contractuele personeelsleden;
- de herstructureringspremie toegekend aan sommige contractuele militairen.

Te vervullen formaliteiten

Deze inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van de betreffende openbare dienst vermeldt men globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Voor 2005 worden de werkgevers verzocht de aangifte en de betalingen te doen tezamen met deze van het 3de kwartaal 2005. Het is dus niet nodig de aangifte van het 1ste of het 2de kwartaal 2005 te wijzigen wanneer deze reeds werd ingediend.

Bijkomende informatie - Bijdrage vakantiegeld in de openbare sector

In DMFA wordt de egalisatiebijdrage voor pensioenen verschuldigd op het vakantiegeld in de openbare sector, globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon” met werknemerskengetal **870**.

De berekeningsbasis, die overeenstemt met het totaal aan dubbel vakantiegeld dat gestort werd in de onderneming, moet vermeld worden

Als DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

Betaald educatief verlof

Krachtens de wetgeving op het betaald educatief verlof, kunnen de werknemers van de privésector afwezig zijn van het werk, met behoud van hun loon, om bepaalde algemene of beroepsopleidingen te volgen. Dit verlof wordt deels gefinancierd door het Rijk en deels door een bijdrage ten laste van de werkgevers.

Betrokken werkgevers

In principe zijn alle werkgevers die personeel tewerkstellen dat onderworpen is aan de sociale zekerheid voor werknemers, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de openbare instellingen die afhangen van het Rijk, de Gemeenschappen en de Gewesten, behalve de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, voor hun werknemers tewerkgesteld op

grond van een arbeidsovereenkomst;
- de instellingen van openbaar nut;
- de onderwijsinrichtingen voor hun onderwijzend personeel.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle tewerkgestelde werknemers, met uitzondering van 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 jaar worden.

Bedrag van de bijdrage

Vanaf het 4de kwartaal 2014 bedraagt de bijdrage 0,05 % van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de arbeiders).

Zij maakt deel uit van de bijdragen die in aanmerking komen om het percentage van de loonmatigingsbijdrage te bepalen.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende werkgeversbijdrage betaald educatief verlof

Werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren zijn een bijkomende werkgeversbijdrage verschuldigd. Deze sectoren worden voor ieder referentiejaar opgenomen in een Minsterieel Besluit en worden bepaald aan de hand van het paritaire (sub)comité.

De bijdrage bedraagt 0,05% van het jaarloon (aan 108% voor de handarbeiders) van de werknemers voor wie de bijdrage betaald educatief verlof verschuldigd is. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid berekent het bedrag van de verschuldigde bijdragen en verstuurt het debetbericht aan de betrokken ondernemingen.

De bijdragen moeten aan de hand van een individuele storting worden betaald uiterlijk op de vervaldag van de socialezekerheidsbijdragen van het kwartaal van mededeling.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor betaald educatief verlof

De bijdrage voor betaald educatief verlof is inbegrepen in de basisbijdragevoet die

verschuldigd is voor de betrokken werknemers.

Bijkomende bijdrage betaald educatief verlof.

De lijsten van sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen hebben geleverd werden gepubliceerd in het Staatsblad:

- voor de jaren 2008 en 2009: Ministerieel Besluit van 13 april 2011 (BS 20/04/2011)
- voor het jaar 2010: Ministerieel Besluit van 12 januari 2012 (BS 13/01/2012)
- voor het jaar 2011 : Ministerieel Besluit van 17 april 2013 (BS 07/05/2013)

Het debetbericht betreffende de aanvullende bijdrage voor betaald educatief verlof zal verzonden worden:

- voor het refertejaar 2008: op **5 juni 2012**
- voor het refertejaar 2009: op **12 juni 2012**
- voor het refertejaar 2010: op **27 september 2012**
- voor het refertejaar 2011: op **18 juni 2013**

De vervaldag voor de betaling van deze debetberichten is vastgelegd op 31 juli 2012 (voor 2008 en 2009), op 31 oktober 2012 (voor 2010) en op 31 juli 2013 (voor 2011). In geval van laattijdige ontvangst van één of meerdere aangiften werd de berekening uitgevoerd na ontvangst van de laatste aangifte.

Bijzondere bijdrage arbeidsongevallen

Betrokken werkgevers

Deze bijzondere bijdrage is verschuldigd door de werkgevers die onder de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen vallen.

Betrokken werknemers

De bijzondere bijdrage is verschuldigd voor de werknemers voor wie de basisbijdrage 'arbeidsongevallen' verschuldigd is.

Bedrag van de bijdrage

Deze bijdrage is verschuldigd vanaf 1 januari 2010 en bedraagt 0,02 % van de brutolonen van de werknemers (verhoogd tot 108 % voor de handarbeiders).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten moeten worden vervuld. De bijzondere bijdrage is opgenomen in het percentage van de basisbijdragen.

Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor arbeidsongevallen

In DMFA is de bijzondere bijdrage voor arbeidsongevallen geïntegreerd in de globale bijdragevoet voor socialezekerheidsbijdragen voor alle betrokken werknemers.

Toch gaat het om een specifieke bijdrage en niet om een gewone verhoging van de bijdragevoet.

Daarom:
• wordt deze bijdrage niet in aanmerking genomen voor de berekening van de loonmatigingsbijdrage,
• wordt deze bijdrage niet in aanmerking genomen voor de bepaling van het plafond voor de verminderingen en voor de berekening van de verminderingen. Dit heeft tot gevolg dat de bijdragevoet voor de verminderingen voor wetenschappelijk onderzoek ongewijzigd blijven.

Kinderopvang

Om initiatieven inzake kinderopvang te bevorderen, int de RSZ een bijkomende werkgeversbijdrage. Deze bijdrage is verschuldigd vanaf 1 januari 1999. Zij komt in de plaats van de voorheen verschuldigde bijdrage voor initiatieven inzake kinderopvang, maar heeft een ruimer toepassingsgebied.

Betrokken werkgevers

De bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers, zowel van de privé-sector als van de openbare sector.

Betrokken werknemers

Het gaat om alle tewerkgestelde werknemers, dus met inbegrip van de leerlingen, de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, de dienstboden, de statutaire personeelsleden tewerkgesteld door een openbare dienst....

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage is vastgesteld op 0,05% van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders). Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor kinderopvang

De bijdrage voor kinderopvang is geïntegreerd in de basisbijdragen verschuldigd voor de betrokken werknemers.

Bijdrage voor het asbestfonds

Deze bijdrage wordt geïnd voor de spijzing van een asbestfonds, opgericht door de Programmawet (I) van 27 december 2006 voor de schadeloosstelling van asbestslachtoffers.

Betrokken werkgevers

Deze bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers die personeel tewerkstellen onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers. De werkgevers die studenten tewerkstellen, onderworpen aan de solidariteitsbijdrage voor niet-verzekeringsplichtige studenten worden eveneens beoogd.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers inbegrepen de studenten voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, enkel de solidariteitsbijdrage.

Bedrag van de bijdrage

Vanaf 1 april 2007 bedraagt deze bijdrage 0,01 % van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de arbeiders). Voor de studenten onderworpen aan de solidariteitsbijdrage, wordt de bijdrage berekend op het loon waarop de solidariteitsbijdrage verschuldigd is (aan 100 % zowel voor arbeiders als bedienden).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor asbestfonds

De bijdrage bestemd voor het asbestfonds is geïntegreerd in de basiswerkgeversbijdrage voor alle betrokken werknemers.
Deze bijdrage heeft geen invloed op de loonmatigingsbijdrage en niet op het toepasbare plafond voor de berekening van de verminderingen.

Basisbijdrage fonds sluiting ondernemingen

Oorspronkelijk werd het Fonds tot Vergoeding van de in Geval van Sluiting van Ondernemingen Ontslagen Werknemers (hierna Fonds voor Sluiting van Ondernemingen genoemd) opgericht om tussen te komen wanneer een werkgever zijn verplichtingen ten opzichte van zijn werknemers niet meer naleeft (in het algemeen bij faillissement). Tot 2008 werd deze tussenkomst gefinancierd door bijdragen ten laste van werkgevers met een handels- of industriële finaliteit.

Vanaf het 2^{e} kwartaal 2008 zijn ook de werkgevers van de niet-commerciële sector, conform de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, een basisbijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen verschuldigd. Dit betekent dat nog slechts een aantal werkgevers de basisbijdrage FSO niet verschuldigd zijn.

Werkgevers met een industrieel of commercieel doel

Betrokken werkgevers en werknemers

Alle **werkgevers** (natuurlijke of rechtspersoon) die een onderneming uitbaten met een handels- of industriële finaliteit, zijn deze bijdrage verschuldigd voor AL hun werknemers die aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen zijn (arbeiders, bedienden, leerlingen en leerplichtigen,...). De autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, worden eveneens geacht een "onderneming" uit te baten met een handels- of industriële finaliteit maar zijn de basisbijdrage FSO enkel verschuldigd voor hun contractueel personeel.

Buitenlandse werkgevers van een land van de Europese Unie, met of zonder exploitatiezetel in België, zijn nu eveneens de basisbijdrage FSO verschuldigd voor al hun werknemers die aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen zijn. Buitenlandse werkgevers van buiten de Europese Unie zijn deze bijdrage enkel verschuldigd als zij een Belgische exploitatiezetel hebben en dan voor al hun

werknemers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid.

De bijdrage wordt niet geïnd voor de **werknemer**s voor wie louter een bijzondere bijdrage verschuldigd is (studenten voor wie enkel de solidariteitsbijdrage verschuldigd is, werknemers die genieten van het STW of SWAV, ...).

Bedrag van de bijdrage

Bijdragepercentages (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/FSO_2014.xls).

Te vervullen formaliteiten

Er zijn geen bijzondere formaliteiten na te leven.

De RSZ verwerkt de bijdrage op basis van een FSO-code, die aan iedere werkgever wordt toegekend in functie van zijn eigenschappen (grote bijdrage c ommerciële werkgevers/kleine bijdrage commerciële werkgevers/bijdrage niet-commerciële werkgevers/geen bijdrage verschuldigd). De FSO-code wordt toegekend op basis van de rechtsvorm en/of van de werkgeverscategorie. Het is dus niet de categorie die determineert welke bijdrage verschuldigd is, maar ze kan wel een goede oriëntatie geven om uit te maken of het gaat om een commerciële of niet-commerciële werkgever.

Werkgevers die menen dat de RSZ voor hen een verkeerde FSO-codering toepast, kunnen hun redenen schriftelijk laten kennen aan de Directie Identificatie van de RSZ.

Werkgevers zonder industrieel of commercieel doel

Betrokken werkgevers en werknemers

Vanaf het 2e kwartaal 2008 zijn ook de werkgevers die geen handels- of industriële finaliteit hebben een basisbijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen verschuldigd.
Het betreft **werkgevers van de private sector** die tot één van de volgende categorieën behoren:

- verenigingen zonder winstoogmerk;
- internationale verenigingen zonder winstoogmerk;
- instellingen of stichtingen van openbaar nut;
- feitelijke verenigingen zonder handels- of industriële finaliteit;
- vennootschappen met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen enkel vermogensvoordeel nastreven;
- ziekenfondsen of landsbonden van ziekenfondsen;
- beroepsverenigingen;
- burgerlijke vennootschappen;
- vrije beroepen (een vrij beroep wordt gedefinieerd als elke zelfstandige beroepsactiviteit, die dienstverlening of levering van goederen omvat welke geen daad van koophandel of ambachtsbedrijvigheid is, zoals bedoeld in de

wet van 18 maart 1965 op het ambachtsregister en die niet bedoeld wordt in de wet van 14 juli 1991 op de handelspraktijken en de voorlichting en bescherming van de consument, met uitsluiting van de landbouwbedrijvigheden en de veeteelt. We merken op dat deze definitie ruimer is dan de definitie van vrij beroep in het kader van de herverdeling der sociale lasten. Dit betekent dat niet alle werkgevers die vallen onder de definitie 'vrij beroep' in het kader van de FSO-wetgeving deelnemen aan de herverdeling sociale lasten.)

Buitenlandse werkgevers die behoren tot de niet-commerciële sector, zijn deze bijdrage niet verschuldigd.

De openbare sector (zowel Belgisch als internationaal) blijft eveneens uitgesloten van de basisbijdrage FSO voor de niet-commerciële sector. Het gaat hier om de openbare sector in de ruime betekenis van het woord, dus zowel Federale overheidsdiensten, Gemeenschappen en Gewesten,openbare instellingen ... als bv. de kerkfabrieken en sociale huisvestingsmaatschappijen.

De bijdrage is verschuldigd voor alle **werknemers** (arbeiders, bedienden, gesubsidieerde contractuelen, leerlingen en leerplichtingen, ...). Ze wordt niet geïnd voor de werknemers voor wie louter een bijzondere bijdrage verschuldigd is (studenten voor wie enkel de solidariteitsbijdrage verschuldigd is, werknemers die genieten van het STW of SWAV, ...) en evenmin voor de dienstboden en het ander huispersoneel (al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheid).

Bedrag van de bijdrage

Bijdragepercentages (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/FSO_2014.xls).

Te vervullen formaliteiten

Er zijn geen bijzondere formaliteiten na te leven.

De RSZ verwerkt de bijdrage op basis van een FSO-code, die aan iedere werkgever wordt toegekend in functie van zijn eigenschappen (grote bijdrage commerciële werkgevers/kleine bijdrage commerciële werkgevers/bijdrage niet-commerciële werkgevers/geen bijdrage verschuldigd). De FSO-code wordt toegekend op basis van de rechtsvorm en/of van de werkgeverscategorie. Het is dus niet de categorie die determineert welke bijdrage verschuldigd is, maar ze kan wel een goede oriëntatie geven om uit te maken of het gaat om een commerciële of niet-commerciële werkgever.

Werkgevers die menen dat de RSZ voor hen een verkeerde FSO-codering toepast, kunnen hun redenen schriftelijk laten kennen aan de Directie Identificatie van de RSZ.

Bijkomende informatie - Basisbijdrage voor FSO

FSO-codes toegekend aan werkgevers:

- **C**: Werkgevers met een handels- of industriële finaliteit die de basisbijdrage FSO verschuldigd zijn

- **B**: Werkgevers zonder een handels- of industriële finaliteit die de basisbijdrage FSO verschuldigd zijn
- **N**: Werkgevers uitgesloten van de FSO-bijdragen in een bijdrageplichtige categorie
- **O**: Werkgever met een categorie die uitgesloten is uit het toepassingsgebied van de FSO-bijdrage

In DMFA wordt de basisbijdrage FSO aangegeven per werknemerslijn in het blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met volgende werknemerskengetallen:

Commerciële of industriële sector

Belangrijkheidscode	Werknemerskengetal	Type	Werknemers
≤ 3	809	0	Met loon-matigingsbijdrage
≤ 3	809	2	Zonder loon-matigingsbijdrage of GESCO of vervangers in de openbare sector
≥ 4	809	4	Zonder loon-matigingsbijdrage of GESCO of vervangers in de openbare sector
≥ 4	809	5	Met loon-matigingsbijdrage
Alles	809	6	Speciale bijdragen

Niet-commerciële of niet-industriële sector

Werknemerskengetal	Type	Werknemers
811	0	Met loon-matigingsbijdrage
811	2	Zonder loon-matigingsbijdrage of GESCO of vervangers in de openbare sector

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

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

Bijzondere bijdrage fonds sluiting ondernemingen

Andere opdrachten dan deze waarvan sprake hiervoor, werden toevertrouwd aan het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen waaronder met name, een tussenkomst in de vergoeding van bepaalde werkloosheidsdagen. Deze tussenkomst wordt gefinancierd door een andere werkgeversbijdrage, "bijzondere bijdrage" genaamd.

Het toepassingsgebied van deze bijdrage, gebaseerd op een fundamenteel verschillend criterium, is beduidend ruimer dan dat van de basisbijdrage.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers (zowel uit de openbare als de privé-sector) die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, vallen onder het toepassingsgebied van deze bijdrage.

Betrokken werknemers

De bijdrage is verschuldigd voor alle personen onderworpen aan de werkloosheidsregeling.

Zijn dus uitgesloten:

- de personeelsleden van de openbare sector die enkel onderworpen zijn aan het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector van de geneeskundige verzorging);
- de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- .

Bedrag van de bijdrage

Bijdragepercentages (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/FSO_2014.xls).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage voor FSO

In DMFA wordt de bijzondere bijdrage voor FSO aangegeven per werknemerslijn in

blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **810**:
- met type **0** voor de werknemers met loonmatigingsbijdrage
- met type **2** voor de werknemers zonder loonmatigingsbijdrage of GESCO of vervangers in de openbare sector.

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

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

Risicogroepen

Om initiatieven te bevorderen voor personen die behoren tot de risicogroepen, wordt er aan de werkgevers een inspanning gevraagd gelijkwaardig aan minstens 0,10 % van de loonmassa.

Daartoe sluiten de werkgevers een CAO af op het niveau van de sector of van de onderneming. Bij gebrek aan een dergelijke CAO, is aan de RSZ een overeenstemmende bijdrage verschuldigd.

Betrokken werkgevers

In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, betrokken bij deze maatregelen.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra.

Draagwijdte van de inspanning

Een nieuwe of voortgezette CAO, gesloten in een paritair orgaan of gesloten voor een onderneming of een groep van ondernemingen, concretiseert de inspanning van de werkgevers.

Deze CAO moet worden gesloten overeenkomstig de wetgeving inzake de CAO's, en moet worden neergelegd op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk op 1 oktober van het jaar waarop ze betrekking heeft.

Een financieel overzicht en een evaluatieverslag over de gesloten CAO moeten op dezelfde griffie neergelegd worden, uiterlijk op 1 juli van het jaar volgend op dat waarop de CAO betrekking heeft.

Meer inlichtingen over de wijze waarop een CAO afgesloten kan worden, de inhoud en de vorm van het evaluatieverslag en het financieel overzicht, kunt u bij diezelfde dienst verkrijgen.

Bedrag van de bijdrage

Wie niet, of slechts voor een deel van zijn personeel, onder een dergelijke CAO valt, moet aan de RSZ een bijdrage betalen van 0,10% van de lonen van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en die niet door een CAO beoogd zijn.

In afwijking hiervan is geen bijdrage verschuldigd voor het eerste en tweede kwartaal van 2005, en bedraagt de bijdrage 0,20% voor het derde en vierde kwartaal van 2005.

De bijdrage wordt berekend op de brutolonen van de werknemers (aan 108% voor de handarbeiders) die verbonden zijn door een arbeidovereenkomst. Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Wie vrijgesteld is van deze bijdrage omdat hij onder de toepassing valt van een goedgekeurde CAO, moet daarvoor geen bewijzen aan de RSZ overmaken. De Rijksdienst ontvangt deze gegevens rechtstreeks van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor risicogroepen

In DMFA wordt de bijdrage voor risicogroepen aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **852** met type **0**.

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

Aangezien deze bijdrage berekend wordt op basis van het globale loon van werknemers die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst, is deze bijdrage niet verschuldigd voor leerlingen en stagiairs zelfs als ze onderworpen zijn aan alle stelsels van de sociale zekerheid.
=> Als de werkgever niet is vrijgesteld van deze bijdrage en als de zone 00055 “type leerling” is ingevuld voor een werknemer moet werknemerskengetal 852 0 niet aangegeven worden voor een werknemer die onder de gewone werknemerscode is aangegeven.

Als DMFA wordt ingediend via web moet het betrokken vakje worden aangevinkt als de bijdrage verschuldigd is.

Begeleiding en opvolging werklozen

Deze bijdrage dient voor de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

Betrokken werkgevers

In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra die afhangen van één van de rechtsopvolgers van het Rijksfonds voor sociale reclassering van mindervaliden.

Bedrag van de bijdrage

Voor het eerste en tweede kwartaal van 2005 is deze bijdrage niet verschuldigd. Voor het derde en vierde kwartaal van 2005 bedraagt ze 0,10 %, vanaf het eerste kwartaal 2006 en volgende kwartalen bedraagt ze 0,05% van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders) die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor begeleiding en opvolging van werklozen

In DMFA wordt de bijdrage voor begeleiding en opvolging van werklozen aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **854** met type **0**.
De berekeningsbasis moet vermeld worden.

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

Tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen

Vanaf 1 januari 1997 is een bijzondere bijdrage verschuldigd tot financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen. Deze bijdrage is bestemd voor het Globaal Beheer.

Betrokken werkgevers

In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven voor wat betreft hun werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het

universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra die afhangen van één van de rechtsopvolgers van het Rijksfonds voor sociale reclassering van mindervaliden.

Kunnen ook worden uitgesloten, de werkgevers die:

- in 1996 gebonden waren door een nieuwe of voortgezette CAO die voorzag in een inspanning van minimaal 0,20% bestemd voor de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie het begeleidingplan van toepassing is;
- in 1997-1998, in 1999-2000, in 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006, 2007-2008 en 2009-2010 gebonden waren door een dergelijke CAO;
- het bedrag dat met deze inspanning overeenstemt vanaf 1997 rechtstreeks gestort hebben aan een VZW die dit bedrag aangewend heeft voor de opleiding, vorming of tewerkstelling van deze categorieën;
- die dit stelsel verderzetten voor 2011-2012.

De werkgevers die wensen te genieten van deze vrijstelling moeten daartoe een gemotiveerde aanvraag indienen bij de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid, samen met het bewijs dat ze aan de hiervoor vermelde voorwaarden voldoen.

Zij dienen tevens een aanvraag tot vrijstelling te sturen aan de Directie Controle van de RSZ, en daarbij alle nuttig geachte bewijsstukken over te maken.

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage is ingesteld vanaf 1 januari 1997 en bedraagt 0,10 % van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders). Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen

In DMFA wordt de bijdrage voor tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **859**:
- met type **0** voor de werkgevers die ze verschuldig is
- met type **8** voor de werknemers die een vrijstelling gekregen hebben van de Minister
van Werk (de bijdragevoet is dan verlaagd tot 0%).

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

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

Regularisatie ontslag openbare sector

Krachtens wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid, is de toepassing van de wet voor sommige personen beperkt tot bepaalde regelingen van de sociale zekerheid. Deze personen hebben daarom over het algemeen geen recht op de voordelen van de stelsels waarvoor noch hun werkgever, noch zijzelf bijdragen betalen. Deze situatie betreft voornamelijk het vastbenoemd personeel in de overheidssector (in de brede zin van het woord) en het onderwijzend personeel.

Een bijzondere regeling van onderwerping voorziet dat deze personen in geval van ontslag, onder bepaalde voorwaarden, toch recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en uitkeringen van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Betrokken werkgevers

De betrokken werkgevers zijn essentieel de overheidsdiensten en de publiekrechtelijke instellingen. Bepaalde andere werkgeverscategorieën zijn voor de hierna besproken bepalingen gelijkgesteld met openbare diensten.

Bepaalde van deze werkgevers stellen personeelsleden tewerk die door een andere openbare dienst worden aangegeven (de Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven voor de vastbenoemde ambtenaren van de FOD's, de Gemeenschappen voor vastbenoemde leerkrachten,...). De regularisatie voor ontslagen personeelsleden gebeurt steeds door hun eigenlijke werkgever.

Betrokken werknemers

Deze reglementering geldt voor de werknemers:

- van wie de arbeidsverhouding in een overheidsdienst of met elke andere publiekrechtelijke instelling een einde neemt, omdat zij eenzijdig wordt verbroken door de overheid of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd en die,
- omwille van hun arbeidsverhouding, inzake sociale zekerheid niet gedekt zijn door de stelsels van de werkloosheid en van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector van de uitkeringen).

Bovendien zijn gelijkgesteld met personen tewerkgesteld in een overheidsdienst of een publiekrechtelijke instelling:

- de personeelsleden van de onderwijsinstellingen georganiseerd door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen, voorzover zij een weddetoelage of een loon genieten van een Gemeenschap of van een Gemeenschapscommissie;
- de leden van het academisch personeel van de instellingen voor universitair onderwijs opgericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen erkend door een Gemeenschap;
- de personeelsleden van de diensten voor school- en beroepsoriëntering, van de psycho-medisch-sociale centra en van de pedagogische begeleidingsdiensten, opgericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen, voorzover zij een weddetoelage genieten ten laste van een Gemeenschap of van een Gemeenschapscommissie;
- de bedienaars van de katholieke, protestantse, orthodoxe, anglicaanse, Israëlitische erediensten, de imams van de islamitische eredienst en de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad;
- de Commissaris-generaal voor de vluchtelingen en staatlozen, zijn adjuncten alsook de vaste voorzitters en assessoren van de Vaste Beroepscommissie voor Vluchtelingen;
- de leden van de ombudsdienst van de autonome overheidsbedrijven bedoeld bij artikel 44 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
- de Adviseur-generaal en de Adjunct-adviseur-generaal van de Dienst voor Strafrechtelijk Beleid;
- de Vaste Secretaris voor het Preventiebeleid en de Adjunct-secretarissen.

Zijn echter niet betrokken, de personen:

- die de arbeidsverhouding in een overheidsdienst slechts uitoefenen naast een andere activiteit waarvoor ze wel onderworpen zijn aan de regelingen inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en de ziekte- en invaliditeitsverzekering (afgekort ZIV), sector uitkeringen;
- die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben of die worden ontslagen met onmiddellijk ingaand recht op pensioen;
- die de Krijgsmacht tewerkstelt.

Voor bepaalde militairen van de Krijgsmacht die naar het burgerleven terugkeren, geldt vanaf 14 oktober 2003 eenzelfde systeem, maar dan op basis van een andere wettelijke bepaling.

De sociale dekking van de betrokkenen moet enkel geregulariseerd worden wanneer deze personen, binnen de 30 dagen na het beëindigen van de dienstbetrekking, hetzij:

- de hoedanigheid hebben verkregen van werknemer die onderworpen is aan de socialezekerheidswetgeving der loonarbeiders, der mijnwerkers of der zeelieden ter koopvaardij;
- zich als werkzoekende hebben laten inschrijven bij een subregionale tewerkstellingsdienst;
- bewijzen dat zij arbeidsongeschikt waren of zich in moederschapsrust bevonden, overeenkomstig de wetgeving inzake ziekte en invaliditeit.

Procedure voor de regularisatie

De regularisatie gebeurt door de storting aan de RSZ van de bijdragen voor het

werkloosheidsstelsel en het stelsel van de ZIV. Deze bijdragen, berekend op basis van de laatste activiteitswedde, dienen de noodzakelijke periode te dekken zodat de betrokkene de sociale voordelen kan genieten die door de beide stelsels worden toegekend, met name:

- voor het stelsel van de ZIV, sector uitkeringen: zes maanden;
- voor het werkloosheidsstelsel: naargelang van de leeftijd, het aantal vereiste arbeidsdagen om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De toepasselijke bijdragepercentages zijn deze van het kwartaal waarin de arbeidsverhouding verbroken wordt. De bijdragen voor het werkloosheidsstelsel zijn vastgesteld op 2,33 % (1,46 + 0,87) en deze voor de ZIV, sector uitkeringen, op 3,50 % (1,15 + 2,35).

Voorbeeld: Een vastbenoemde beambte van een instelling van openbaar nut wordt op 1 februari 2002 ontslagen. Hij is 31 jaar oud en zijn maandelijkse brutowedde bedraagt 1.525,00 EUR. Binnen de 30 dagen schrijft hij zich als werkzoekende in en vraagt werkloosheidsuitkeringen te genieten. Zijn sociale toestand wordt geregulariseerd door de storting van de volgende bijdragen:

- zes maanden bijdragen aan het ZIV-stelsel, enkel voor de sector uitkeringen, hetzij:
  (6 x 1.525,00 EUR) x 3,50 % = 320,25 EUR;
- twaalf maanden (op 31 jaar is het aantal vereiste arbeidsdagen vastgelegd op 312) bijdragen voor het werkloosheidsstelsel, hetzij:
  (12 x 1.525,00 EUR) x 2,33 % = 426,39 EUR.

De werknemersbijdragen vallen in principe ten laste van de werkgever. Wa nneer echter, krachtens het statuut dat op de betrokkene toepasselijk is, het verbreken van de arbeidsverhouding aanleiding geeft tot het storten van een premie, toelage of vergoeding wegens ontslag of tot een na te komen opzeggingstermijn, zijn de werknemersbijdragen slechts ten laste van de werkgever, indien zij de bijdragen overtreffen die ingehouden kunnen worden op de bedragen die toegekend zijn of op de wedden die gestort worden tijdens de eventuele opzeggingstermijn.

Opmerkingen:

- De laatste activiteitswedde is de wedde van de betrokkene op het ogenblik van het verbreken van de arbeidsverhouding. Zo nodig wordt deze wedde aangepast aan een wedde van een voltijdse betrekking.
- De duur van de in aanmerking te nemen periodes (voor elk van beide stelsels) mag in geen geval groter zijn dan de duur van de periode waarin de arbeidsverhouding bestaan heeft. Wanneer, wat het stelsel van de ZIV betreft, de duur van de arbeidsverhouding geen zes maanden bedraagt, en deze verbroken werd in de loop van een kalendermaand, wordt de basis voor de berekening van de bijdragen voor de ZIV als volgt berekend:
  (maandelijkse wedde x aantal kalenderdagen)/30
- Als de beslissing die een einde maakte aan de arbeidsverhouding, vernietigd of ingetrokken wordt, zal de RSZ enkel de werknemersbijdragen terugbetalen aan diegene door wie zij ten laste werden genomen. In dat geval worden de werkgeversbijdragen in geen

geval terugbetaald.

Te vervullen formaliteiten

De aangifte moet ingevuld worden volgens specifieke regels.

De werkgevers die bij deze regularisatie moeilijkheden ondervinden kunnen de RSZ verzoeken de berekening in hun plaats de doen. Daartoe moeten zij per brief alle noodzakelijke inlichtingen mededelen (naam van het personeelslid, leeftijd op het moment van het ontslag, laatste activiteitswedde,....).

Economische werkloosheid

Vanaf het jaar 2005 zijn bepaalde werkgevers uit de bouwsector een jaarlijkse bijdrage verschuldigd, bedoeld om hen te responsabiliseren in het kader van de tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische werkloosheid. Vanaf het jaar 2012 werd dit systeem uitgebreid tot alle werkgevers.

Betrokken werkgevers

Het betreft al de werkgevers die een aantal dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen hebben aangegeven dat een bepaalde norm overschrijdt.

Bedrag van de bijdrage

Het bedrag van de bijdrage wordt één maal per jaar vastgesteld, op basis van de gegevens m.b.t. de kwartalen van het voorafgaande jaar. Voor het jaar 2005 wordt de berekening dus gemaakt op basis van de periode van 1 januari tot 31 december 2004.

Voor die periode wordt per handarbeider en per leerling die een manueel beroep uitoefent, het totaal gemaakt van de dagen economische werkloosheid (indicatieve code 71 in de DmfA) die bij de RSZ zijn aangegeven.

Voor werkgevers **uit de bouwsector** bedraagt de bijdrage per handarbeider en per leerling 46,31 EUR per dag economische werkloosheid die in dezelfde periode de 110 dagen economische werkloosheid overschrijdt.

Wijzigingen van de ingediende kwartaalaangiften nadat het bedrag van de bijzondere bijdrage werd berekend, kunnen geen vermindering van de verschuldigde bijdrage tot gevolg hebben.

Voor de werkgevers die **niet behoren tot de bouwsector** geldt een andere berekeningswijze**.** .

De bijdrage verschuldigd per handarbeider en leerling wordt berekend met de formule: ((a-110) + (a-130) + (a-150) + (a-170) + (a-200)) * 20,00 EUR.

a = het totaal aantal dagen economische werkloosheid (indicatieve code 71 in de DmfA) aangegeven door de werkgever voor de handarbeiders en leerlingen in de kwartalen van het voorafgaande jaar. Als de bewerking (a-110), (a-130), (a-150), (a-170), (a-200) een negatief resultaat oplevert, wordt dat resultaat niet opgenomen in de formule.

Te vervullen formaliteiten

In de loop van elk jaar berekent de RSZ het totaal bedrag van de bijdrage, en verstuurt een debetbericht aan de bijdrageplichtige werkgevers. De werkgever moet dat bedrag betalen binnen de betaaltermijn die geldt voor het kwartaal waarin het bedrag aan de werkgever wordt meegedeeld.

In geval van laattijdige ontvangst van één of meer aangiften, gebeurt de berekening zodra al de aangiften m.b.t. de referteperiode bij de RSZ toegekomen zijn.

Voor werkgevers die worden erkend als onderneming in moeilijkheden in het kader van SWT, kan de Minister van Werk het bedrag van de bijdrage halveren in het jaar van erkenning en eventueel in het volgende jaar. Deze halvering van bijdragen wordt niet automatisch toegekend, de werkgevers moeten hiervoor een bijkomende aanvraag doen bij de FOD WASO. De FOD WASO deelt deze beslissing mee aan de RSZ die spontaan het debetbericht herrekent en de werkgever inlicht.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor economische werkloosheid

Voor de werkgevers die niet behoren tot de bouwsector zal het debetbericht betreffende de bijdrage voor economische werkloosheid verzonden worden:

- voor het refertejaar 2012: in december 2013

De vervaldag voor de betaling van deze debetbericht is vastgelegd op 31 januari 2014.

Outplacement

Vanaf het eerste kwartaal 2003 int de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een bijdrage ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bij niet-naleving van de bepalingen betreffende outplacement.

In het kader van het eenheidsstatuut is vanaf 1 januari 2014 een algemene regeling met betrekking tot outplacement van toepassing. De bijzondere bijdrage outplacement is alleen van toepassing op de werknemers die niet onder de algemene regeling vallen en waarbij de bijzondere regeling van outplacement voor

de werknemers van minstens 45 jaar niet wordt nageleefd. De hierna volgende bespreking heeft alleen betrekking op de bijzondere regeling outplacement.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, krijgt het recht aangeboden door de werkgever op een outplacementbegeleiding. Het recht op outplacement wordt aan de werknemer slechts toegekend wanneer hij tenminste een jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, en als het ontslag niet is gegeven om een dringende reden. Het recht op outplacement wordt niet langer toegekend vanaf het moment waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

De werkgever is er niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan:

1. de werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie.
2. de werknemer die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

Afwijkend is de werkgever wel gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers (zoals hierboven omschreven) wanneer deze hem er uitdrukkelijk om verzoeken.

Wie hierover meer uitleg wenst, neemt best rechtstreeks contact op met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De werkgever is ertoe gehouden om een bijdrage te betalen ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, wanneer is vastgesteld dat hij de verplichtingen die voortvloeien uit het outplacement niet heeft nageleefd.

Betrokken werkgevers

De maatregel geldt voor de werkgevers die werknemers in dienst hebben die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Bedrag van de bijdrage en te vervullen formaliteiten

Het bedrag van de bijdrage van de werkgever die de verplichtingen opgelegd krachtens de outplacementprocedure niet heeft nageleefd, is vastgesteld op 1.500 EUR per werknemer en wordt nog verhoogd met een bedrag van 300 EUR om de administratieve en financiële lasten te dekken.

De gegevensstroom die nodig is voor het innen van het bedrag van de sanctie, wordt gevoerd tussen de RVA en de RSZ. De RVA zal aan de RSZ alle gegevens meedelen die nodig zijn voor een correcte inning.

De RSZ zelf neemt daarna contact op met de werkgever en vordert door middel van een aangetekende brief het bedrag van de sanctie. Deze bijdrage wordt bijgevolg niet vermeld op de kwartaalaangifte.

Solidariteitsbijdrage in de winstdeelname

Een solidariteitsbijdrage in de vorm van een bijzondere werknemersbijdrage werd ingesteld op de deelname in de winst voor de tot het participatieplan toegetreden werknemers.

Betrokken werknemers

Het betreft alle werknemers die toegetreden zijn tot een participatieplan zoals omschreven in de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie.

In principe kan een participatieplan afgesloten worden door alle vennootschappen, instellingen en verenigingen die onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting (krachtens Titel III hoofdstuk I van het Wetboek van de inkomensbelastingen 1992) of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners (krachtens artikel 227, 2° van hetzelfde Wetboek) met uitzondering van de werkgevers in het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra.

Bedrag van de bijdrage

De solidariteitsbijdrage wordt ingehouden op de uitkeringen in speciën van de deelname in de winst.

De bijdrage is 13,07 % van het uitgekeerde bedrag.

Formaliteiten

Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men globaal bij de aangifte en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor winstparticipaties

In DMFA wordt de bijdrage voor winstparticipaties globaal aangegeven per werkgeverscategorie in blok 90002 “Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk

persoon” met werknemerskengetal **861**.

De berekeningsbasis die overeenstemt met het globaal vereffende bedrag door de onderneming moet vermeld worden.

Als DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen verschuldigd voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

PS.: het is toegelaten om de gegevens voor het geheel van de onderneming aan te geven onder 1 werkgeverscategorie.

Bijzondere bijdrage niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn uitgesloten uit het loonbegrip tot een maximumbedrag van 3.100,00 EUR per kalenderjaar per werknemer per werkgever (niet-geïndexeerd, vanaf 2013). Zij zijn dan evenwel onderworpen aan een bijzondere bijdrage van 33% en een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd door de werknemer (eveneens vanaf 2013 voor de vanaf dan uitbetaalde bedragen). Het maximumbedrag is met inbegrip van de solidariteitsbijdrage van de werknemer.

Elk bedrag uitbetaald in het kader van een systeem niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen moet aangegeven worden met een specifieke code in een apart blok in de aangifte van het kwartaal waarin de premie wordt uitbetaald. Wanneer de werkgever een premie uitkeert aan een werknemer die dat kwartaal niet meer in dienst is, moet hij dit voordeel bijvoegen bij de aangifte van het laatste kwartaal dat de werknemer tewerkgesteld was. De gezamenlijke bijdrage wordt gerealiseerd door een verhoging van het percentage onder werknemerskengetal 888.

Wanneer de werknemer een bedrag ontvangt maar in de loop van dat kalenderjaar (jaar n) bij de werkgever geen prestaties meer heeft verricht, moeten deze voordelen ook bijgevoegd worden bij de aangifte van het laatste kwartaal met prestaties, maar op een onderscheiden manier. Het controleprogramma houdt met dit bedrag dan geen rekening bij de confrontatie met het maximumbedrag voor het kalenderjaar waarop de aangifte betrekking heeft (jaar n – 1). Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar van uitbetaling (jaar n), opnieuw tewerkgesteld wordt bij dezelfde werkgever, wordt dit bedrag wel in rekening gebracht bij het totaal van dat jaar (jaar n).

Concreet:

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2014, bijgevoegd in een aangifte 2013:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2014 van 3.131,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2014, aangifte in 2014:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2014 van 3.131,00 EUR.

Voorgaande jaren

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2008, aangifte in het jaar 2008:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2008 van 2.200,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2009, bijgevoegd in een aangifte 2008:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2009 van 2.314,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2009, aangifte in 2009:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2009 van 2.314,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2010, bijgevoegd in een aangifte 2009:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2010 van 2.299,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2010, aangifte in 2010:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2010 van 2.299,00 EUR.

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2011, bijgevoegd in een aangifte 2010:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2011 van 2.358,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2011, aangifte in 2011:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2011 van 2.358,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2012, bijgevoegd in een aangifte 2011:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2012 van 2.430,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2012, aangifte in 2012:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2012 van

2.430,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2013, bijgevoegd in een aangifte 2012:
werknemerskengetal 888, type 1 en maximumgrens op jaarbasis 2013 van 3.100,00 EUR;

Uitbetaling van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in het jaar 2013, aangifte in 2013:
werknemerskengetal 888, type 0 en maximumgrens op jaarbasis 2013 van 3.100,00 EUR.

Bijkomende informatie - Bijdrage voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

In DMFA wordt de bijdrage voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **888**
- met type **0** voor de voordelen gestort in het aangiftejaar
- met type **1** voor de voordelen gestort in een jaar verschillend van dat van de aangifte als de werknemer niet meer in dienst is op het moment van de betaling.

De berekeningsbasis moet vermeld worden.

Als de DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis ingevuld worden bij de verschuldigde bijdragen voor een betrokken werknemer.

Vanaf 1/1/2013, worden de werknemers- en werkgeversbijdragen samen geïnd onder het werknemerskengetal 888 en worden de bijdragevoeten van de werknemers en de werkgevers samengeteld.

Solidariteitsbijdrage op het betalen van verkeersboetes

Om de werkgevers te ontraden de werknemers aan te zetten tot overtredingen, wordt vanaf het 1ste kwartaal 2009 een solidariteitsbijdrage ingevoerd op de bedragen die een werkgever in de plaats van een werknemer betaalt (of aan zijn werknemer terugbetaalt), voor een door de werknemer tijdens de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst opgelopen verkeersboete. Het gaat hier zowel om de (terug)betaling van de verkeersboete in de strikte zin van het woord, als om de (terug)betaling van bedragen voortvloeiend uit een minnelijke schikking of een onmiddellijke inning.

De solidariteitsbijdrage van 33 % wordt geïnd volgens volgende bepalingen:

- Verkeerboetes die voortvloeien uit de toestand van het rijdend materieel en de conformiteit van de lading, vallen volledig onder de verantwoordelijkheid

van de werkgever en worden bij terugbetaling dan ook niet aanzien als een voordeel; de solidariteitsbijdrage is hierop niet vereist.

- Verkeersboetes voortvloeiend uit zware verkeersovertredingen (overtredingen van de 3de en de 4de graad) en snelheidsovertreding van 150,00 EUR en meer, moeten altijd beschouwd worden als ten laste van de werknemer. Een solidariteitsbijdrage van 33 % zal geïnd worden.
    - Voorbeeld: door het rood licht rijden, het inhaalverbod negeren, straatraces houden, terugdraaien op een autosnelweg.

- Verkeersboetes die voortvloeien uit lichte verkeersovertredingen (1ste en 2de graad) en snelheidsovertreding van minder dan 150,00 EUR zijn tot op zekere hoogte verschoonbaar. Ze worden vrijgesteld van de solidariteitsbijdrage tot een bedrag van 150,00 EUR per jaar en per werknemer. Het bedrag van de overschrijding is onderworpen aan de solidariteitsbijdrage.
    - Voorbeeld: de gordel niet dragen, onrechtmatig op een bus- of pechstrook rijden, de richtingaanwijzers niet gebruiken wanneer dit verplicht is, als bestuurder bellen met de gsm in de hand, bepaalde gevallen van gevaarlijk en/of hinderlijk parkeren, rechts inhalen waar dit verboden is.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd per werknemer. De werkgever moet tegenover de RSZ geen bijkomende formaliteiten vervullen. Op verzoek moeten de nodige stukken ter staving kunnen worden voorgelegd.

Bijkomende informatie - Bijdrage op verkeersboetes

In DMFA wordt de bijdrage op verkeersboetes aangegeven per werknemerslijn in blok 90001 “Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn” met werknemerskengetal **889** met type **0**.

De berekeningsbasis die overeenstemt met de terugbetaalde verkeersboetes die onderworpen zijn aan bijdragen moet vermeld worden.

Als de DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis ingevuld worden bij de verschuldigde bijdragen voor een betrokken werknemer.

Extra-legale pensioenen - bijkomende bijdrage van 1,5%

Naast de bijdrage van 8,86% is de werkgever vanaf het vierde kwartaal van 2012, in het vierde kwartaal van ieder bijdragejaar (het jaar n) een bijkomende bijdrage verschuldigd. Deze bijdrage betreft de werknemers die aangesloten zijn bij een pensioenengagement van de werkgever en die aan de hieronder uitgelegde voorwaarden voldoen.

Betrokken werkgevers

De werkgever is deze bijzondere bijdrage verschuldigd wanneer voor ten minste één van zijn werknemers de betaalde bedragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen en de premies voor een overlijdensdekking een jaarlijkse grens van 30.000 EUR (31.212,00 EUR voor bijdragejaar 2013) overschrijden.

De berekening van de bijdrage

1. Basisprincipes

De bijdrage van 1,5% wordt berekend op het positieve verschil tussen X en Y.

X stemt overeen met de som van

1. de bedragen toegewezen aan de rekening(en) betreffende de opbouw van een aanvullend rust- en/of overlevingspensioen ten voordele van de werknemer tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar en
2. het bedrag van de premie(s) ter dekking van het risico overlijden van de werknemer, gevraagd tijdens het jaar dat aan het bijdragejaar voorafgaat door de pensioeninstelling om dit risico te dekken.

Met aanvullend rust- en/of overlevingspensioen en dekking van het risico overlijden, worden enkel die bedoeld waarvan de uitvoering toevertrouwd is aan een pensioeninstelling, met uitzondering van degene die gefinancierd worden door provisies op de passiefzijde van de balans van de onderneming, of door een bedrijfsleidersverzekering. Daarnaast komen vóór het bijdragejaar 2014 niet in aanmerking degene die, in voorkomend geval, opgebouwd worden op het niveau van de sector waartoe de werkgever voor de betrokken werknemer behoort.

Zowel de bedragen betaald door de werkgever als deze betaald door de werknemer moeten in aanmerking genomen worden om te zien of de grens overschreden wordt. De bijzondere bijdrage wordt evenwel alleen berekend op het werkgeversdeel in de opbouw van het aanvullend pensioen en in de overlijdensdekking, niet op het deel van de werknemer dat de grens overschrijdt.

Voorbeeld: De werkgever betaalt 25.000 EUR en de werknemer betaalt 40.000 EUR. De grens voor het bijdragejaar 2012 is overschreden met 35.000 EUR maar de bijdrage wordt alleen berekend op de 25.000 EUR betaald door de werkgever.

Y bedraagt 31.212,00 EUR voor het bijdragejaar 2013 en ook voor 2014.

Dit bedrag wordt vanaf 2013 geïndexeerd overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.

Vorige bedragen:

- 30.000,00 EUR voor het bijdragejaar 2012.

2. Bedragen in aanmerking te nemen voor de berekening van X

A. Bedragen bestemd voor de opbouw van een aanvullend rust- of overlevingspensioen

a) Individualiseerbaar pensioenplan

Men neemt de bedragen toegewezen aan de rekening van de werknemer tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar. Voor het bijdragejaar 2012 zijn dit de bedragen betaald in de loop van 2011.

b) Niet individualiseerbaar pensioenplan

Bij gebrek aan een rekening betreffende de opbouw van een aanvullend rust- en/of overlevingspensioen voor de bedoelde werknemer, wordt het bedrag van het verschil van de verworven reserves in aanmerking genomen, wanneer dit positief is, tussen de verworven reserves berekend op 1 januari van het bijdragejaar (n) en de verworven reserves berekend op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar (n-1). Alvorens dit verschil vast te stellen worden de verworven reserves op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar, vooraf gekapitaliseerd tegen een rentevoet van 6 %.

Voor het bijdragejaar 2012 gebeurt de berekening van het verschil dus als volgt: de verworven reserves op 1/1/2012 – (de verworven reserves op 1/1/2011 x 1,06).

Bijzondere gevallen.

Indien het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst een andere datum voorziet voor de herberekening, worden de verworven reserves respectievelijk berekend op de dichtste herberekeningsdatum tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar en tijdens het jaar dat voorafgaat aan dit jaar.

Voorbeeld: de berekeningsdatum voorzien in de overeenkomst is 1 april van ieder jaar. Voor het bijdragejaar 2012 wordt het verschil als volgt berekend: de verworven reserves op 1/4/2011 – (de verworven reserves op 1/4/2010 x 1,06).

Wanneer de verworven reserves niet kunnen berekend worden op de voorziene datum omwille van een bijzondere gebeurtenis die is tussengekomen in de loop van de opbouw van het pensioen (nieuwe aansluiting, overlijden, individuele overdracht van de reserves naar een andere instelling, …), worden ze als volgt berekend:

- de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar (n-1), op het eerste tijdstip dat volgt op 1 januari van het jaar (n-1) of dat volgt op de datum van herberekening van het jaar (n-2).
- de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het bijdragejaar (n): op het laatste tijdstip dat 1 januari van het jaar (n) voorafgaat of dat de datum van herberekening van het jaar (n-1) voorafgaat.

Alvorens dit verschil vast te stellen worden de verworven reserves die normaal berekend moeten worden op 1 januari van het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar, vooraf gekapitaliseerd tegen een rentevoet van 6 %.

B. Bedragen bestemd ter dekking van het risico overlijden (voor zover zij niet al begrepen zijn in A)

a) Individualiseerbare overlijdenspremies

Men neemt de bedragen van de premies bestemd voor de dekking van het risico overlijden tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar. Voor het bijdragejaar 2012 zijn dit de bedragen betaald in de loop van 2011.

b) Niet individualiseerbare overlijdenspremies

Indien de overlijdenspremies niet individueel worden berekend per werknemer in functie van zijn leeftijd, verkrijgt men het in aanmerking te nemen bedrag door de normaal verschuldigde uitkering in geval van overlijden, berekend op 1 januari van het jaar (n) (of op de voorziene datum van herberekening in het jaar (n-1), indien deze datum niet 1 januari is), te vermenigvuldigen met de sterftekans die overeenstemt met de leeftijd bereikt door de werknemer in het jaar (n-1).

De sterftekans is die welke voortvloeit uit de sterftetafels bepaald in art ikel 24, § 6, 1° van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit, vermenigvuldigd met 0,6.

Voor het bijdragejaar 2012: sterftekans die overeenstemt met de leeftijd bereikt door de werknemer in 2011 * verschuldigde uitkering bij overlijden op 1 januari2012 (of op de herberekeningsdatum voorzien in de loop van 2011 indien deze niet 1 januari is).

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage is 1,5% van het verschil tussen X en Y wanneer dit positief is.

Zijn uitgesloten uit de in aanmerking te nemen bedragen:

- de bedragen die overeenstemmen met de voorzieningen die worden overgedragen onder de voorwaarden bedoeld bij artikel 515septies van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992
- de bedragen die overeenstemmen met de kapitalen en afkoopwaarden die worden overgedragen onder de voorwaarden bedoeld bij artikel 515novies van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992
- de jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten bedoeld in Titel V van Boek II van het Wetboek diverse rechten en taksen
- de bijzondere bijdrage van 8,86% die op deze voordelen in het kader van een 2e pensioenpijler verschuldigd is

Te vervullen formaliteiten

Het is een bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijke persoon: de werkgever vermeldt op zijn aangifte de bijdrage en het totale bedrag waarop de bijdrage verschuldigd is voor al zijn werknemers samen. Ook als de overschrijding van de grens gedeeltelijk veroorzaakt wordt door een werknemersbijdrage, wordt alleen het werkgeversdeel op de aangifte vermeld.

Wat moet u vragen aan uw verzekeraar om deze bijdrage correct te kunnen berekenen?

Om deze bijdrage correct te kunnen berekenen zult u de nodige gegevens bij uw verzekeraar moeten opvragen. Gezien het hier gaat om aanvullende pensioen- en overlijdensverzekeringen van meer dan 30.000 EUR, zal het aantal betrokken werknemers vrij klein zijn. Uw verzekeraar zal normaal gezien op de hoogte zijn van de gegevens die nodig zijn om deze bijdrage te berekenen. Hij zal deze gegevens immers ook moeten overmaken aan Sigedis in het kader van de aangiften aan de Databank Aanvullende Pensioenen (DB2P). Op de website van Sigedis zullen binnenkort de instructies voor deze aangifte gepubliceerd worden.

Samengevat moet u volgende gegevens vragen voor de werknemers van wie u vermoedt dat de grens kan overschreden zijn voor het bijdragejaar 2012.

- Indien het gaat om een pensioen- en/of overlijdensverzekering waarbij de gestorte bedragen toegewezen worden aan de rekening van een welbepaalde werknemer:
    - de voor iedere betrokken werknemer betaalde bedragen in 2011, zowel het werknemers- als het werkgeversdeel.
- Indien het gaat om een pensioenverzekering waarbij de gestorte bedragen **NIET toegewezen worden** aan een welbepaalde werknemer:
    - de verworven reserves op 1 januari 2011 en op 1 januari 2012, of op de datums zoals hierboven uitgelegd indien het gaat om:
        - een verzekering die op een andere datum dan 1 januari herberekend wordt,
        - er zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een berekening op de normaal voorziene datums onmogelijk maakte.
- Indien het gaat om een overlijdensverzekering waarbij de gestorte bedragen NIET dienen voor een welbepaalde werknemer:
    - het verzekerde bedrag op 1 januari 2012 (of op de datum zoals hierboven uitgelegd als het gaat om een verzekering die op een andere datum herberekend wordt)
    - de sterftekans van de werknemer in functie van zijn leeftijd en geslacht.

Voorbeeld (bijdragejaar 2012)

- Mannelijke werknemer geboren op 2 februari 1966.
- Jaarlijks brutoloon: 200.000 EUR
- Aangesloten bij twee pensioenplannen:
    - Plan met vaste bijdragen (persoonlijk pensioenplan met overlijdensdekking beheerd op basis van een gemengde verzekering): 3.000 EUR per maand betaald door de werkgever en de werknemer betaalt eveneens 3.000 EUR per maand.
    - Plan met vaste opbrengst beheerd met collectieve kapitalisatie voor de opbouw van een aanvullend pensioen. Voorziene datum van herberekening: 1 maart. Verworven reserves op 1 maart 2011 200.000 EUR. Verworven reserves op 1 maart 2010: 160.000 EUR.
- Overlijdensdekking, niet voorzien door de variatie van de reserves en niet individualiseerbaar: 3 maal het bruto jaarloon.
  Q45 (sterftekans op 45 jaar volgens de tabel MK)= 0,004862.

Plan met vaste bijdrage:

Werkgeversdeel: 3.000 EUR * 12= 36.000 EUR
Werknemersdeel: 3.000 EUR * 12= 36.000 EUR
Er bestaat een overlijdensdekking, maar deze is gefinancierd door de bedragen die toegewezen worden aan de rekening van de werkgever want het is een gemengde verzekering. Ze moet dus niet apart gerekend worden.

Plan met vaste opbrengst:
Collectieve kapitalisatie voor de opbouw van het aanvullend pensioen: 200.000 EUR – (160.000 EUR * 1,06)= 30.400 EUR
Niet individualiseerbare overlijdensdekking: 3 * 200.000 EUR *(0,004862 * 0,6)= 1.750,32 EUR

Totaal in aanmerking te nemen voor de berekening:
36.000,00 EUR + 36.000,00 EUR + 30.400,00 EUR + 1.750,32 EUR= 104.150,32 EUR

De grens van 30.000 EUR is overschreden met 74.150,32 EUR
Werkgeversdeel: 68.150,32 EUR
Werknemersdeel: 36.000,00 EUR

Bedrag van de verschuldigde bijdrage (alleen het werkgeversdeel): 68.150,32 * 1,5%= 1.022,25 EUR

Extra-legale pensioenen : Bijkomende bijdrage van 1,5% - Bijkomende informatie

In DMFA wordt de bijkomende bijdrage van 1,5% op de extra-legale pensioenen per werkgever globaal aangegeven in het blok 90002 "bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon" met werknemerskengetal **867**. De aangifte kan enkel gebeuren in het vierde kwartaal van elk jaar.
Het is toegelaten om alle gegevens van de onderneming aan te geven onder één enkele werkgeverscategorie.

De berekeningsbasis moet vermeld worden. Deze stemt overeen met het totaal van alle bedragen waarop de bijdrage verschuldigd is voor alle betrokken werknemers.

Als de DMFA wordt ingediend via web moet de berekeningsbasis vermeld worden bij de bijdragen voor het geheel van de onderneming en de bijdrage wordt automatisch berekend.

Bijzondere bijdrage op de verbrekingsvergoedingen voor het Sluitingsfonds

Betrokken werkgevers

Vanaf 1 januari 2014 is de werkgever een bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd op de verbrekingsvergoeding indien het jaarloon van de werknemer

groter of gelijk is aan 44 509 EUR. Het gaat hierbij enkel om de verbrekingsvergoedingen die de werkgever moet uitbetalen:

- wanneer hij de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur beëindigt zonder opzegging of met een onvoldoende opzegging.
- wanneer hij de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur vroegtijdig verbreekt.
- wanneer hij de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk verbreekt vóór de beëindiging van het werk .
- wanneer in gemeenschappelijk akkoord een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

Bedrag van de bijdrage

De bijdrage wordt berekend op het deel van de verbrekingsvergoeding dat werd opgebouwd **op basis van de geleverde prestaties vanaf 1 januari 2014**.

Dit betekent dat de bijdrage enkel verschuldigd is op het bedrag van de verbrekingsvergoeding dat verschuldigd zou zijn indien de werknemer werd aangeworven na 31 december 2013.

Voorbeeld

Een bediende, in dienst vanaf 1 januari 2013 met een contract van onbepaalde duur wordt ontslagen op 30 april 2014. De werkgever betaalt hem een verbrekingsvergoeding berekend op basis van zijn volledige tewerkstellingsperiode. Zijn jaarloon wordt berekend op basis van het loon en prestaties voor april 2014 en bedraagt 55 000 EUR.
De bijzondere bijdrage is enkel verschuldigd op het deel van de vergoeding dat betrekking heeft op 2014. Op basis van de anciënniteit die de werknemer in 2014 heeft opgebouwd heeft de werknemer recht op een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon van 4 weken. De bijzondere bijdrage is in dit geval dus verschuldigd op de opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon van 4 weken.

Ook wanneer de arbeidsovereenkomst werd beëindigd in gemeenschappelijk akkoord, is de bijdrage enkel verschuldigd op het deel van de verbrekingsvergoeding dat betrekking heeft op de periode vanaf 1 januari 2014. De werkgever moet in dit geval het bedrag van de verbrekingsvergoeding proratiseren in functie van de prestaties.

Voorbeeld

Een bediende, in dienst vanaf 1 januari 2013, komt met zijn werkgever overeen om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen in gemeenschappelijk akkoord op 28 februari 2014. Na onderling overleg betaalt de werkgever hem een forfaitaire verbrekingsvergoeding van 9 519,21 EUR. Zijn jaarloon wordt berekend op basis van het loon en prestaties voor januari en februari 2014 en bedraagt 55 000 EUR.

De bijzondere bijdrage is enkel verschuldigd op het deel van de vergoeding dat

betrekking heeft op 2014. Dit kan berekend worden op basis van het aantal weken:9519,21 X 9/61=1404,47 EUR. De werkgever is hierop een bijdrage verschuldigd van 2%, namelijk 28,09 EUR.

Als de werknemer bij het ontslag een hogere opzeggingsvergoeding krijgt dan wat wettelijk is voorzien, zijn er ook bijdragen verschuldigd op het deel van deze extra vergoeding dat betrekking heeft op 2014. Deze periode moet ook volledig aangegeven worden onder bezoldigingscode 3.

Voorbeelden

1. Een werknemer wordt op 30 april 2014 ontslagen en heeft recht op een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met 20 weken loon. De werkgever betaalt een vergoeding die overeenstemt met 30 weken, op basis van zijn prestaties tijdens zijn volledige periode van tewerkstelling.
De werkgever geeft in dit geval een extra vergoeding van 10 weken loon. Enkel op het deel dat betrekking heeft op 2014 is de bijdrage verschuldigd. Dit deel kan worden bepaald door de vergoeding te proratiseren in functie van de prestaties. Op basis van de prestaties in 2014 zou de werknemer in dit geval een opzeggingsvergoeding krijgen die overeenstemt met het loon van 6 weken (4 X 30/20).

2. Een werknemer wordt op 30 april 2014 ontslagen en heeft recht op een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met 20 weken loon. De werkgever betaalt een vergoeding die overeenstemt met 30 weken. Op basis van de toekenningsmodaliteiten blijkt duidelijk dat de 10 weken extra betrekking hebben op de periode vóór 2014.
Op de extra vergoeding is in dit geval geen bijdrage verschuldigd.

In bepaalde situaties, zoals bij het verbreken van de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn, is het mogelijk dat het bedrag van de verbrekingsvergoeding dat verschuldigd zou zijn indien de werknemer werd aangeworven na 31 december 2013 groter is dan de effectief uitbetaalde verbrekingsvergoeding. In dat geval mag de berekeningsbasis van de bijdrage beperkt worden tot deze verbrekingsvergoeding.

Het **bijdragepercentage** is afhankelijk van het jaarloon van de werknemer en bedraagt:

- 1% indien het jaarloon van de werknemer ≥ 44 509 EUR en < 54 509 EUR
- 2% indien het jaarloon van de werknemer ≥ 54 509 EUR en < 64 509 EUR
- 3% indien het jaarloon van de werknemer ≥ 64 509 EUR

Het **jaarloon** wordt berekend op basis van de loon- en prestatiegegevens van het laatste kwartaal waarin prestaties werden geleverd waarvoor een loon verschuldigd was. De berekening gebeurt als volgt:

- voor voltijdse werknemers: (A/B)* 260
- voor deeltijdse werknemers: [(A/C)* D/5]*260

Waarbij:
A = bedrag van het brutoloon dat wordt aangegeven onder looncode 1. Voor

werknemers voor wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas wordt het bedrag vermenigvuldigd met 1,08 .
B = aantal dagen aangegeven onder prestatiecode 1
C = aantal uren aangegeven onder prestatiecode 1
D = aantal uren van de maatpersoon

Bijkomende informatie - Bijzondere bijdrage op verbrekingsvergoedingen

In DMFA wordt de bijzondere bijdrage op verbrekingsvergoedingen aangegeven in blok 90001 "Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn" onder werknemerskengetal **812**

- met type **1** als het refertejaarloon begrepen is tussen 44.509 € en 54.508 €
- met type **2** als het refertejaarloon begrepen is tussen 54.509 € en 64.508 €
- met type **3** als het refertejaarloon hoger is dan 64.508 €

De berekeningsbasis moet vermeld worden. Deze berekeningsbasis stemt overeen met het gedeelte van de verbrekingsvergoeding (looncode 3) die betrekking heeft op de prestaties geleverd na 1 januari 2014.

Als DMFA wordt ingediend via de webtoepassing moet de berekeningsbasis ingevuld worden bij de bijdragen voor de betrokken werknemer.

De bijdrageverminderingen

Inleiding

Principes

De werkgevers vinden hier een overzicht van de bijdrageverminderingen die zij kunnen genieten. We bespreken achtereenvolgens de geharmoniseerde vermindering, van toepassing vanaf 2004 en ingesteld door de programmawet van 24 december 2002 en de volgende meer specifieke verminderingen:

- de werkbonus;
- tegemoetkoming aan de de non-profitsector;
- de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel);
- de vermindering wetenschappelijk onderzoek;
- de vermindering baggervaart in volle zee;

Voor de duidelijkheid volgt elke vermindering, in de mate van het mogelijke, eenzelfde plan. Na een inleiding met de kenmerken van de vermindering, vindt u een aantal rubrieken: "de betrokken werkgevers", "de betrokken werknemers", " het bedrag van de vermindering", "de te vervullen formaliteiten" en "de toegestane cumulaties".

De papieren attesten

Door de invoering van de DmfA werden reeds vereenvoudigingen aangebracht inzake de attestering voor bepaalde verminderingen. Om recht te hebben op bepaalde verminderingen, moest de werkgever door middel van een papieren attest aantonen dat de werknemer aan de voorwaarden voor die vermindering voldeed. In het kader van de geharmoniseerde vermindering verdwijnen de "papieren" att esten, behalve in één geval: het attest voor de toepassing van de tegemoetkoming aan de non-profitsector.

De cumulaties

De bijdrageverminderingen in de DmfA worden in principe berekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

De wettelijke bepalingen die de verschillende verminderingen regelen voorzien een aantal cumulatiebeperkingen. Zij bepalen met andere woorden of twee verminderingen al dan niet samen mogen worden toegepast. Als algemene regel geldt dat de specifieke verminderingen, met uitzondering van de sociale maribel, op dezelfde tewerkstellingslijn onderling niet cumuleerbaar zijn, en evenmin cumuleerbaar zijn met de geharmoniseerde vermindering. De cumulaties binnen het

kader van de geharmoniseerde vermindering worden afzonderlijk besproken.

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

Voor de cumulatie van de vermindering sociale maribel met andere verminderingen, gelden bijzondere regels. Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, stort de RSZ namelijk rechtstreeks het forfaitair bedrag aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. Per werknemer moet daarom het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitair bedrag van de sociale maribel.

De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen

Inleiding

Verminderingsbedrag

De vermindering wordt steeds aangerekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Zowel bij de berekening van de structurele vermindering (P_s) als bij de doelgroepvermindering (P_g) wordt rekening gehouden met de prestatiebreuk (μ) van de tewerkstellingslijn en een vaste multiplicatiefactor (β_s en β_g) die het mogelijk maakt, afhankelijk van de geleverde arbeidsprestaties van de verschillende tewerkstellingen, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen. De som van P_s en P_g geeft het bedrag dat men in mindering mag brengen van de voor deze tewerkstellingslijn van de werknemer, verschuldigde werkgeversbijdragen voor volgende regelingen:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd

is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering mag echter niet worden toegepast op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage berekend op de bijdrage betaald educatief verlof, op de bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever minstens 10 personen tewerkstelde en op de basisbijdrage en de bijzondere bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

In het geval dat de som van P_s en P_g meer bedraagt dan het bedrag van de werkgeversbijdragen voor de regelingen waarop de vermindering kan worden toegepast, wordt eerst het bedrag van de doelgroepvermindering afgetopt en vervolgens het bedrag van de structurele vermindering.

Enkel vertrekvakantiegeld dat door een werkgever wordt uitbetaald aan zijn (ex-)werknemer, maakt geen deel uit van de loonmassa voor de berekening van de r efertekwartaallonen. Op dit enkel vertrekvakantiegeld kan de geharmoniseerde vermindering ook niet worden toegepast. Het deel van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen, dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, maakt wel deel uit van de loonmassa en wordt dus wel in rekening gebracht voor de berekening van de refertekwartaallonen. Bekijk de voorbeelden.

De vermindering van de bijdragen waar een werkgever recht op heeft, kan geheel of gedeeltelijk worden geweigerd bij de werkgevers die zonder rechtvaardiging hun verplichtingen aangaande betalingen van socialezekerheidsbijdragen niet nakomen of die schuldig worden bevonden aan het doen of laten verrichten van arbeid door een werknemer voor wie geen bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Bepalen van de prestatiebreuk µ (‘mu’)

Men moet een onderscheid maken tussen de tewerkstellingen die enkel aangegeven worden in dagen en deze die aangegeven worden in dagen en uren:

- **aangegeven in dagen:** µ = X / (13 x D)
  met **X** = het aantal arbeidsdagen en dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van X.
  met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;
- **aangegeven in dagen en uren:** µ = Z / (13 x U)
  met **Z** = het aantal arbeidsuren en uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een

verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z.
met **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.

Aan de hand van de prestatiebreuk µ worden de verminderingsbedragen geproportioneerd. De som van alle µ's geeft de totale prestatie van de werknemer µ (glob). Aan de hand van µ (glob) wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft.

Vaste multiplicatiefactor ß ('beta')

De waarde van ß is afhankelijk van de globale tewerkstelling bij dezelfde werkgever en kan verschillend zijn voor de structurele - en de doelgroepvermindering:

Voor de structurele vermindering ($ß_s$):

- als µ (glob) < 0,55, dan is $ß_s$ = 1,18;
- als µ (glob) >= 0,55, en < 0,80, dan is $ß_s$ = 1,18 + ((µ (glob) - 0,55) x 0,28);
- als µ (glob) >= 0,80, dan is $ß_s$ = 1/ µ (glob) (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

Voor de doelgroepvermindering ($ß_g$):

- als µ (glob) < 0,55, dan is $ß_g$ = 1;
- als µ (glob) >= 0,55, en < 0,80, dan is $ß_g$ = 1 + (µ (glob) - 0,55);
- als µ (glob) >= 0,80, dan is $ß_g$ = 1/ µ (glob) (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

ß wordt nooit afgerond.

Door de waarde van ß te variëren, kan zowel een minimumprestatiegrens worden ingevoerd als een gelijkstelling van deeltijdse prestaties met voltijdse, afhankelijk van het geheel van de prestaties bij dezelfde werkgever.

Voor een µ (glob) < 0,275 wordt de vaste multiplicatiefactor $ß_s$ en $ß_g$ = 0, behalve:

- voor de werknemers tewerkgesteld bij erkende beschutte werkplaatsen, waar er geen ondergrens is; het zijn de werknemers van categorie 3 zoals hieronder vermeld in het hoofdstuk 'structurele vermindering' (zowel voor de structurele - als de doelgroepvermindering).
- vanaf 1 april 2004, voor werknemers die met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld, m.a.w. indien het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ten minste de helft bedraagt van het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon. Concreet houdt dit dus in dat deeltijdse werknemers zonder een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, die in de loop van een kwartaal slechts een beperkt aantal uren presteren, voor deze vermindering (zowel de structurele als de doelgroepenvermindering) niet in aanmerking zullen komen.
- vanaf 1 april 2007, voor werknemers uit de horeca die onder alle regelingen

vallen, maar enkel voor de toepassing van de structurele vermindering (niet voor de toepassing van de doelgroepverminderingen).
- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een 'gesubsidieerde contractueel' of een 'contractuele vervanger openbare sector' (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector').
- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een kunstenaar (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering kunstenaars).

Cumulaties

Binnen de geharmoniseerde vermindering kan de structurele vermindering per tewerkstelling gecombineerd worden met maximaal één doelgroepvermindering.

De structurele vermindering en de doelgroepvermindering zijn niet cumuleerbaar met enige andere werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de vermindering sociale maribel, die eigenlijk een inhouding is op de klassieke werkgeversbijdragen om specifieke tewerkstellingsfondsen van de non-profit sector te financieren. De doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' en de ermee verbonden overgangsmaatregelen daarentegen zijn ook met de vermindering sociale maribel niet cumuleerbaar.

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel (forfait van 395,45 EUR voor alle werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale m aribel valt, van 398,83 EUR voor de werkgevers van paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03) en van 397,13 EUR voor de werkgevers die vallen onder het fonds sociale maribel van de overheidssector) af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht.

Vermits werknemers voor wie de werkgever de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' geniet (of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen), of de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector, niet tot het toepassingsgebied van de vermindering sociale maribel behoren, moet het forfait bij deze werknemers niet in mindering worden gebracht. Voor hen gelden dus dezelfde aftoppingsregels als voor de werknemers van werkgevers die niet in aanmerking komen voor de sociale maribel. Voor de werknemers van beschutte werkplaatsen geldt een aparte regeling. Het bedrag sociale maribel moet NOOIT vooraf in mindering gebracht worden.

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 tewerkstellingslijn 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.

Indien echter voor één van de tewerkstellingslijnen de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen wordt toegepast, of de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector', moet voor die werknemer het bedrag van de sociale maribel voor geen van de tewerkstellingslijnen in mindering worden gebracht.

Formaliteiten

Per tewerkstellingslijn duidt de werkgever de structurele vermindering aan en één doelgroepvermindering waarop hij aanspraak kan maken. De stukken ter staving van de doelgroepvermindering moet hij gedurende de verjaringstermijn bijhouden en op vraag van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kunnen voorleggen.

Fusie, opsplitsing en voortzetting

In sommige gevallen van fusie, splitsing of voortzetting, kan de nieuwe werkgever een vermindering verder blijven genieten.

Een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verminderingen die elk kwartaal per werknemer worden toegekend, uitsluitend afhankelijk van criteria waaraan in de loop van dat specifieke kwartaal moet zijn voldaan, en verminderingen die op een bepaald moment zijn geïnitialiseerd op basis van een aantal criteria waar bovenop nog een aantal voorwaarden moeten zijn vervuld in de loop van het kwartaal dat de vermindering wordt aangevraagd.

Verminderingen enkel op basis van criteria waaraan moet zijn voldaan voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd:

- structurele vermindering
- doelgroepvermindering oudere werknemers
- collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek, als de werknemer door een fusie of inbreng tot een groep gaat behoren die reeds in een dergelijk systeem zit en waarvoor een vermindering lopend is
- doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen
- doelgroepvermindering horeca
- doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen
- doelgroepvermindering contractuele vervangers openbare sector
- doelgroepvermindering onthaalouders
- doelgroepvermindering kunstenaars

Daar elk kwartaal opnieuw zowel de werkgever als de werknemer aan de voorwaarden moet voldoen, is de vermindering onafhankelijk van een eventuele overname, fusie, omvorming enzovoort.

Verminderingen op basis van criteria waaraan moet zijn voldaan voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd en waarvoor ook een aantal voorwaarden moeten worden vervuld op het moment van indiensttreding:

- doelgroepvermindering eerste aanwervingen
- doelgroepvermindering langdurig werklozen
- doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek
- doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- doelgroepvermindering herstructurering
- doelgroepvermindering huispersoneel

Wanneer de juridische entiteit waaraan de werknemer verbonden is, ophoudt te bestaan of niet langer als werkgever van de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend, kan worden beschouwd, gaat in principe het recht op deze verminderingen verloren, behalve wanneer opnieuw aan de beginvoorwaarden zou worden voldaan. De programmawet van 27 december 2004 voorzag een aantal gevallen waarin deze doelgroepverminderingen bij een andere juridische entiteit toch konden worden voortgezet. Al naargelang de werkgever een privé-onderneming betrof, opgenomen in het toepassingsgebied van het wetboek van vennootschappen, een vzw, een stichting, of een natuurlijke persoon al dan niet met handelsactiviteiten, was de mogelijkheid tot voortzetting van de vermindering meer of minder ruim. Dit had als resultaat dat er een ongelijkheid in behandeling was tussen vennootschappen, vzw‘s, stichtingen en natuurlijke personen.

De wet diverse bepalingen van 22 december 2008 probeert hieraan tegemoet te komen. Het is de bedoeling van de wetgever dat natuurlijke personen, vzw’s en stichtingen, in feitelijk gelijkaardige herstructurerende omstandigheden als bij rechtspersonen/ondernemingen, de verminderingen die voor voortzetting in aanmerking komen, kunnen blijven genieten voor de resterende periode. Concreet betekent dit:

- de toepassing van de voortzetting van de verminderingen voor vzw’s en stichtingen kan in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen: de rechtspersoon die de begunstigde is van een juridische herstructureringsoperatie zoals bepaald bij artikelen 671 tot 679 van het Wetboek van vennootschappen (fusie, splitsing, inbreng)
- de toepassing van de voortzetting van de verminderingen bij overgang van de activiteiten en personeel van een natuurlijke persoon naar een rechtspersoon kan in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen
- bij uitbreiding kan de toepassing van de voortzetting van de verminderingen eveneens bij overgang van de activiteiten en personeel van een natuurlijke persoon/feitelijke vereniging naar een natuurlijke persoon/feitelijke vereniging in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen
- deze verruiming van de voortzetting van de verminderingen heeft geen retroactieve werking en kan dus enkel voor herstructureringsoperaties die

plaatsvonden vanaf 1 januari 2009, datum van inwerkingtreding van het betreffende artikel van de wet diverse bepalingen van 22 december 2008.

De essentie van deze doelgroepverminderingen is dat bepaalde doelgroepen/werknemers (terug) actief en volledig in de arbeidsmarkt worden opgenomen. De nieuwe regelgeving heeft tot doel dit te vrijwaren in alle gevallen van reorganisatie die de juridische entiteit overschrijden. Vanuit pragmatisch standpunt aanvaardt de RSZ dan ook dat de voortzettende werkgever verklaart dat hij zich in een rechtverkrijgende positie bevindt, met een bevestiging van de eventuele verplichtingen waaraan hij nog moet voldoen :

- een simpele verklaring van de rechtspersoon/onderneming en de resulterende hem opvolgende rechtspersoon/onderneming dat de overgang/reorganisatie conform is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de natuurlijke persoon/werkgever en de resulterende hem opvolgende rechtspersoon/werkgever dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de oorspronkelijke vzw/stichting en de resulterende haar opvolgende vzw/stichting of rechtspersoon/onderneming dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de natuurlijke persoon/werkgever/feitelijke vereniging en de resulterende hem opvolgende natuurlijke persoon/werkgever/feitelijke vereniging dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe.

Deze aanvraag moet verplicht gebeuren met het opgenomen model. Uiteraard zijn deze verminderingen niet zomaar verworven maar moet nog aan een aantal voorwaarden worden voldaan, zoals:

- de nieuwe werkgever moet tot de groep werkgevers behoren waarop de doelgroepvermindering betrekking heeft
- in het geval van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek moet de arbeidsduurvermindering of de arbeidsregeling 4-dagenweek voortgezet worden
- in het geval van de doelgroepvermindering jonge werknemers moet de nieuwe werkgever voldoen aan de startbaanverplichting

Ook zal in deze gevallen de werkgever die er aanspraak op maakt deze doelgroepverminderingen verder te kunnen blijven genieten, hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de sociale schulden van de pre-existente juridische entiteiten.

De werkgever die de vermindering wenst voort te zetten, deelt dit voorafgaandelijk uitdrukkelijk mee aan de Controledienst van de RSZ aan de hand van het bedoelde model. De Controledienst zal zijn beslissing aan de aanvrager meedelen of indien nodig bijkomende documenten opvragen. De Controledienst zal, in het geval dat de

nieuwe werkgever de verminderingen mag voortzetten, eveneens het aantal resterende kwartalen meedelen dat de werkgever de vermindering nog mag toepassen. De RSZ wenst er ook op te wijzen dat een correcte en tijdige aanvraag voor de voortzetting van sommige doelgroepverminderingen ook repercussies heeft voor de activeringsuitkeringen die toegekend worden door de RVA. Deze instelling zal zich voor de voortzetting van de werkuitkeringen immers baseren op het antwoord verstrekt door de RSZ.

De structurele vermindering

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen.

Betrokken werknemers

Alle werknemers die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- ~~de dienstboden;~~
- de jongeren tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de onthaalouders.

De meeste statutaire en contractuele personeelsleden van de openbare sector vallen niet onder alle socialezekerheidsregelingen en komen dus niet in aanmerking voor de vermindering.

De mogelijkheid om de vermindering toe te passen is bijgevolg alleen voorzien voor die werkgevers uit de openbare sector die personeelsleden kunnen tewerkstellen die onder alle regelingen vallen (bv. kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het

bouwen van goedkope woningen, polders en wateringen, bepaalde plaatselijke vervoermaatschappijen, ...).

Bedrag van de vermindering

De structurele vermindering (P_s) berekent men door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$P_s = R \times \mu \times ß_s$

P_s wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Het forfaitaire verminderingsbedrag **R** wordt samengesteld uit een vast forfaitair bedrag **F**, een lagelonencomponent indien het refertekwartaalloon **S** lager is dan een vastgelegde loongrens $\mathbf{S_0}$ en een hogelonencomponent indien het loon **W** hoger is dan een vastgelegde loongrens $\mathbf{S_1}$.

Vanaf 2012 worden S_0 voor de beschutte werkplaatsen en S_1 voor alle categorieën aangepast bij elke verhoging van de loongrenzen van de werkbonus als gevolg van een indexaanpassing. Vanaf 2014 wordt ook S_0 voor de algemene categorie en voor de categorie sociale maribel automatisch aangepast. De wijziging loopt vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, vanaf het kwartaal van verhoging van de loongrenzen.

$R = F + \alpha \times (S_0 – S) + \delta \times (W – S_1)$

De hellingscoëfficiënt α (‘alfa’) vergroot het complement lineair naargelang het referteloon **S** lager is ten opzichte van de lageloongrens S_0. Het complement $\alpha \times (S_0 – S)$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

De hellingscoëfficiënt δ (‘delta’) vergroot het complement lineair naargelang het loon **W** hoger is ten opzichte van de hogeloongrens S_1. Het complement $\delta \times (W – S_1)$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

Zowel S_0, S_1, F als α zijn afhankelijk van de **categorie** waartoe de werknemer (zowel deze onder arbeidsovereenkomst als onder leerovereenkomst) behoort:

- **categorie 1**: werknemers die niet tot een van de twee volgende categorieën behoren;
- **categorie 2**: werknemers tewerkgesteld door werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever onder het paritair comité voor

de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en zij die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats;
- **categorie 3**: werknemers die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats.

De formules om het forfaitaire **verminderingsbedrag R** te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (per categorie waartoe de werknemer behoort, met de overeenkomstige waarden van $\mathbf{S_0}$ en $\mathbf{S_1}$ na een eventuele loonevolutieaanpassing, het vast forfaitair bedrag **F** en de **hellingscoëfficiënten α** en **δ**):

$R_{\text{categorie 1}}$ = 462,60 + 0,1620 x (5.560,49 – S) + 0,0600 x (W – 13.401,07); (algemene categorie)
$R_{\text{categorie 2}}$ = 0,00 + 0,2557 x (6.150,00 – S) + 0,0600 x (W – 12.484,80); (categorie sociale maribel)
$R_{\text{categorie 3}}$ = 471,00 + 0,1785 x (7.225,00– S) + 0,0600 x (W – 12.484,80). (categorie erkende beschutte werkplaats)

W is de loonmassa die per tewerkstellingslijn driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %) met uitzondering van de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en in zoverre deze worden uitgedrukt in arbeidsduur, de eindejaarspremies die betaald worden door derden, de vergoedingen voor uren die geen arbeidsuren zijn en de vergoedingen enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door een werkgever aan zijn (ex-)werknemer; het gaat m.a.w. om de looncodes 1, 2, 4, 5, 8 en 12. De vermindering kan dus niet worden toegepast op een tewerkstellingslijn met looncode 3 of 9 (verbrekingsvergoeding) en op de bedragen aangegeven onder looncode 7 en 11. Bekijk de voorbeelden.

Voor **werknemers voor wie een eindejaarspremie betaald wordt door een betalende derde** (bv. een fonds voor bestaanszekerheid), wordt het kwartaalloon (W) voor het 4de kwartaal verhoogd met 25%. In afwijking daarvan bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendkantoren en dit tijdens het 1ste kwartaal. Na deze verhoging wordt W afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Het **refertekwartaalloon S,** of de omzetting van het reële loon naar een referteloon, wordt als volgt berekend (per tewerkstellingslijn):

- **voor de tewerkstelling uitsluitend aangegeven in dagen: S = W x (13 x D / J)**
  met **J** = X zonder de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO, de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
  met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;
- **voor de tewerkstelling aangegeven in uren en dagen wordt dit: S = W x (13 x U / H)**
  met **H** = Z zonder de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de uren die overeenstemmen met de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen

verbindend verklaarde CAO, met de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

(13 x D / J) en (13 x U / H) worden afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond; S wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie aan de werknemers een tussenkomst wordt toegekend om het loonverlies gedeelt elijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 241,70 EUR per kwartaal. Het handelt hier om de werkgevers die in aanmerking kwamen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002 (de oude verminderingscodes 1331, 1333 en 1341 zijn niet meer toepasbaar).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Structurele vermindering: sectoren waarin een eindejaarspremie wordt uitbetaald

Bij de werknemers die een eindejaarspremie ontvangen door tussenkomst van een derde betalende wordt bij de berekening van de structurele vermindering het kwartaalloon (W) verhoogd met 25% in het 4de kwartaal van elk jaar. Afwijkend bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendbureaus en dit in het 1ste kwartaal.

Hierbij de lijst met paritaire comités waarvoor een eindejaarspremie wordt gestort door een fonds voor bestaanszekerheid. De geautomatiseerde controles voor de structurele vermindering voor de DMFA van 4/2014 en 1/2015 zijn op deze lijst gebaseerd.

Werkgeverscategorie	Paritair comité	Werknemerskengetal	Kwartaal	Coëfficient
XXX	125.02	015	4de kwartaal	1,25
XXX	125.03	015	4de kwartaal	1,25
XXX	139 [1]	015, 024	4de kwartaal	1,25

XXX	301.04	015, 495	4de kwartaal	1,25
XXX	301.05	015, 495	4de kwartaal	1,25
~~016~~	~~302~~	~~011², 015², 495²~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~
~~116~~	~~302~~	~~011², 015², 495²~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~
~~216~~	~~302~~	~~011², 496²~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~
017	302	011², 015², 495², 024, 029, 484	4de kwartaal	1,25
~~117~~	~~302~~	~~011², 015², 495~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~

~~217~~	~~302~~	~~011², 496²~~	~~4de kwartaal~~	~~1,25~~
317	302	011, 496	4de kwartaal	1.25
055	126	015²	4de kwartaal	1,25
060	317	015²	4de kwartaal	1,25
066	121	015², 024	4de kwartaal	1,25
067	149.01	015², 024	4de kwartaal	1,25
083	140	015²	4de kwartaal	1,25
091	127	015²	4de kwartaal	1,25
093	132	015², 024	4de kwartaal	1,25
193	144	015², 043, 024	4de kwartaal	1,25
094	145	015², 043, 024	4de kwartaal	1,25
194	145	015², 024	4de kwartaal	1,25

294	145	015[2]	4de kwartaal	1,25
494	145	015[2], 024	4de kwartaal	1,25
594	145	015[2], 024	4de kwartaal	1,25
102	142.04	015[2], 024	4de kwartaal	1,25
112	323	015[2]	4de kwartaal	1,25
113	323	015[2]	4de kwartaal	1,25
123	314	015[2], 495[2]	4de kwartaal	1,25
223	314	015[2], 495[2]	4de kwartaal	1,25
597	322.01	015[2], 495[2]	4de kwartaal	1,25
097	322	011, 015[2], 495[2], 496, 046	1ste kwartaal	1,15
497	322	011, 015[2], 495[2], 496, 046	1ste kwartaal	1,15
320	320	015[2], 495[2], 024, 484	4de kwartaal	1,25

[1] met uitzondering van de stamnummers 597404-56 en 696789-79 en 783784-24.
[2] behalve als de zone "type leerling" (00055) is ingevuld.

Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule

De doelgroepverminderingen beogen ofwel een bepaalde groep werkgevers te favoriseren, ofwel bepaalde werknemers. Per tewerkstellingslijn van de werknemer kan de werkgever één van deze doelgroepverminderingen aanduiden voor zover zowel hijzelf als de werknemer aan de criteria voldoet.

In tegenstelling met de structurele vermindering, moet de werknemer niet a priori onderworpen zijn aan alle regelingen. Indien dit criterium bij een doelgroepvermindering meespeelt zal dit bij de bespreking van die doelgroepvermindering worden toegelicht.

De doelgroepvermindering (P_g) berekent men, per tewerkstellingslijn, door een

forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$P_g = G \times \mu \times \beta_g$

P_g wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep stemt **G** overeen met één van de volgende forfaits. De vermindering wordt toegekend gedurende een aantal kwartalen, variërend volgens de karakteristieken van de doelgroep. De vermindering bedraagt voor:

- G_1 : 1.000,00 EUR,
- G_2 : 400,00 EUR,
- G_3 : 300,00 EUR,
- G_4 : niet meer van toepassing,
- G_5 : niet meer van toepassing,
- G_6 : niet meer van toepassing,
- G_7 : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen na de eventuele sociale maribel aftrek en na toepassing van de structurele vermindering,
- G_8 : 1.500,00 EUR,
- G_9 : 800,00 EUR,
- G_{10}: 500,00 EUR,
- G_{11}: 770,00 EUR,
- G_{12}: 726,50 EUR.

Volgende doelgroepen maken het voorwerp uit van deze vermindering:

- oudere werknemers;
- nieuwe werkgevers – eerste aanwervingen;
- werkgevers die een collectieve arbeidsduurvermindering of een vierdagenweek instellen;
- langdurig werkzoekenden;
- jonge werknemers;
- mentors;
- herstructurering;
- ;
- horeca;
- gesubsidieerde contractuelen;
- contractuele vervangers openbare sector;
- huispersoneel;
- onthaalouders;
- kunstenaars.

Oudere werknemers

Deze doelgroepvermindering richt zich op de tewerkstelling van oudere werknemers. Om na te gaan op welk bedrag de werkgever recht heeft voor de tewerkstelling van een oudere werknemer, houdt hij rekening met de leeftijd van de werknemer en het refertekwartaalloon dat de werknemer ontvangt.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het **geheel der regelingen**:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Betrokken werknemers

Het betreft de werknemers die deel uitmaken van **categorie 1** zoals omschreven bij de structurele vermindering, die op de laatste dag van het kwartaal ten minste de leeftijd van 54 jaar hebben, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal. Enkel zij die een refertekwartaalloon hebben dat lager is dan een vastgelegde loongrens S_1(13.401,07 EUR vanaf 1 januari 2014), komen in aanmerking.

Bedrag van de vermindering

De hoogte van de vermindering hangt af van de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het betrokken kwartaal:

- >= 54 jaar --> G_2
- >= 58 jaar --> G_1
- >= 62 jaar --> G_8
- >= 65 jaar --> G_9.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangiftevan de vermindering voor oudere werknemers

De doelgroepvermindering voor oudere werknemers wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Doelgroepvermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekenings-	Bedrag van

				basis	de vermindering
Oudere werknemers van 54 tot 57 jaar*	G2 (400€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van 58 tot 61 jaar*	G1 (1000€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van 62 tot 64 jaar*	G8 (1500€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van minstens 65 jaar*	G9 (800€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja

* leeftijd op de laatste dag van het kwartaal

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Eerste aanwervingen

Deze doelgroepvermindering wordt toegekend aan nieuwe werkgevers gedurende een aantal kwartalen voor maximaal 5 werknemers.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers uit de privésector die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De werkgever kan gedurende 20 kwartalen nadat hij een 1ste, 2de, 3de, 4de of 5de werknemer in dienst neemt, een aantal kwartalen deze doelgroepvermindering genieten. Het is belangrijk te bepalen wanneer deze periode van 20 kwartalen aanvangt. Voor alle duidelijkheid zal de situatie voor een 1ste, een 2de,een 3de, een 4de en een 5de aanwerving apart worden toegelicht.

In de bespreking die volgt wordt voor de kwalificatie ‘nieuwe werkgever’ en voor het toekennen van de vermindering, **nooit** rekening gehouden met:

- jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden;

- werknemers tewerkgesteld met een contract beoogd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (leerovereenkomst, stageovereenkomst, overeenkomst socioprofessionele inschakeling, beroepsinlevingovereenkomst);
- dienstboden;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector;
- alle andere werknemers die niet onder de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vallen (jobstudenten, …).

Voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen is het dus alsof werknemers die tot een van deze categorieën behoren niet bestaan.

Aanwerving van een 1ste werknemer

Op het moment van indienstneming mag de werkgever nooit onderworpen geweest zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of, sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, hieraan niet meer onderworpen geweest zijn.

Is deze voorwaarde vervuld, dan moet men nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde technische bedrijfseenheid uitmaakt. De 1ste werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is. Om na te gaan of er geen vervanging is in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men als volgt te werk:

- eerst bepaalt men het maximum aantal werknemers dat gelijktijdig in dezelfde technische bedrijfseenheid tewerkgesteld was in de loop van de vier kwartalen die de aanwerving voorafgaan (A);
- vervolgens neemt men het totaal aantal werknemers dat op de eerste dag door de nieuwe werkgever aangeworven wordt, verhoogd met het aantal werknemers dat eventueel nog tewerkgesteld is door andere werkgevers in dezelfde technische bedrijfseenheid (B).

Indien (B) ten minste één meer bedraagt dan (A), wordt het recht op de vermindering voor de aanwerving van de eerste werknemer geopend. Indien de verhoging van het aantal werknemers evenwel kunstmatig wordt veroorzaakt (door bijvoorbeeld de aanwerving van enkele werknemers met een overeenkomst voor één dag), dan zal de RSZ het recht op de vermindering opnieuw ter discussie stellen.

De aanwerving van de 1ste werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op deze doelgroepvermindering voor één werknemer.

Aanwerving van een 2de werknemer

Op het moment van indienstneming mag de werkgever sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, nooit meer dan 1 werknemer onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad. De 2de werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in

dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

Om na te gaan of er sprake is van een vervanging in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men op een gelijkaardige manier te werk als bij de aanwerving van een eerste werknemer.

De aanwerving van de 2de werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op de doelgroepvermindering voor een 2de werknemer, in zoverre tijdens het betreffende kwartaal minstens 2 werknemers, al dan niet tegelijkertijd, bij de werkgever tewerkgesteld zijn. Indien 2 werknemers tegelijkertijd in dienst geweest zijn, kan een volgende periode van 20 kwartalen enkel beginnen na een periode van 4 opeenvolgende kwartalen gedurende welke niet meer dan 1 werknemer tegelijkertijd in dienst geweest is.

Aanwerving van een 3de, 4de en 5de werknemer

Op het moment van indienstneming mag de werkgever sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, nooit meer dan 2 (respectievelijk 3 en 4) werknemers onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad. De 3de (respectievelijk 4de en 5de) werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

Om na te gaan of er sprake is van een vervanging in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men op een gelijkaardige manier te werk als bij de aanwerving van een eerste werknemer.

De aanwerving van de 3de (respectievelijk 4de en 5de) werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op de doelgroepvermindering voor een 3de (respectievelijk 4de en 5de) werknemer in zoverre tijdens het betreffende kwartaal minstens 3 (respectievelijk 4 en 5) werknemers, al dan niet tegelijkertijd, bij de werkgever tewerkgesteld zijn. Indien 3 (respectievelijk 4 en 5) werknemers tegelijkertijd in dienst geweest zijn, kan een volgende periode van 20 kwart alen enkel beginnen na een periode van 4 opeenvolgende kwartalen gedurende welke niet meer dan 2 (respectievelijk 3 en 4) werknemers tegelijkertijd in dienst geweest zijn.

Betrokken werknemers

Het betreft alle werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 behalve de reeds opgesomde werknemers. De werknemer moet dus vóór zijn aanwerving aan **geen enkele** specifieke voorwaarde voldoen.

De vermindering is niet gebonden aan een bepaalde werknemer. De werkgever kan

dus elk kwartaal opnieuw kiezen voor welke werknemer hij de vermindering toepast. Het is dus best mogelijk dat de werknemer die oorspronkelijk het recht opende, niet meer in dienst is.

Bedrag van de vermindering

1ste werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering G_8 voor maximaal 5 kwartalen, vervolgens G_1 voor maximaal 4 kwartalen en daarna een forfaitaire vermindering G_2 voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, heeft hij recht op een tussenkomst in de aansluitingskosten van 36,45 EUR voor de kwartalen waarin hij een doelgroepvermindering voor de aanwerving van een 1ste werknemer aanvraagt (deze tussenkomst wordt niet geproratiseerd).

2de werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering G_1 voor maximaal 5 kwartalen en G_2 voor maximaal 8 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te r ekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 2 werknemers werkzaam geweest zijn (tegelijkertijd of opeenvolgend).

3de, 4de en 5de werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering G_1 voor maximaal 5 kwartalen en G_2 voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden vodoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 3 (respectievelijk 4 en 5) werknemers werkzaam geweest zijn (tegelijkertijd of opeenvolgend).

Deze bedragen gelden vanaf 1 januari 2013 zowel voor werkgevers die reeds vóór 1 oktober 2012 hun 1ste, 2de of 3de werknemer in dienst hebben genomen als voor werkgevers die vanaf 1 oktober 2012 hun 1ste, 2de of 3de werknemer in dienst hebben genomen.

De vermindering voor een 4de en een 5de werknemer gelden enkel voor

indienstnames vanaf 1 januari 2014.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor eerste aanwervingen

De doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

doelgroepvermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderings-code	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht
1ste werknemer	G8 (1500 €)	5 kwartalen*	3312	/	ja	Datum van aanwerving van de 1ste werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G1 (1000 €)	4 kwartalen*	3313	/	ja	idem
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3314	/	ja	idem
Tussenkomst in de administratiekosten voor een ESS	36,45 €	kwartalen waarin de vermindering eerste aanwerving werd gevraagd	2001[1]	/	/ Wordt berekend door RSZ (buiten DMFA)	/
2de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3321	/	ja	Datum van aanwerving van de 2de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	8 kwartalen*	3322			idem
3de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3331	/	ja	Datum van aanwerving van de 3de werknemer

						die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3332	/	ja	idem
4de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3340	/	ja	Datum van aanwerving van de 4de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3341	/	ja	idem
5de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3350	/	ja	Datum van aanwerving van de 5de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3351	/	ja	idem

* te kiezen uit 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer die het recht op de vermindering geopend heeft.

[1] in blok 90109 "vermindering werknemerslijn"

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen automatisch berekend als ze worden aangeduid.

De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of onder het toepassingsgebied van

de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Samengevat zijn dit de werkgevers uit de private sector en de autonome overheidsbedrijven.

De werkgever kan de arbeidsduurvermindering en / of vierdagenweek invoeren voor gans zijn personeel of enkel voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers (voorbeeld: enkel arbeiders, 45-plussers, ...).

Betrokken werknemers

De voltijdse werknemers die tot een categorie van werknemers behoren die voor onbepaalde tijd overgegaan zijn tot, ofwel een effectieve arbeidsduurvermindering van ten minste een vol arbeidsuur onder de 38 uren per week, ofwel een vierdagenweek zoals verder bepaald, ofwel beide, kunnen in aanmerking komen voor deze doelgroepvermindering.

Deeltijdse werknemers van wie het loon moet worden aangepast wegens de invoering van de arbeidsduurvermindering komen eveneens in aanmerking.

De vermindering geldt alleen wanneer de invoering van de arbeidsduurvermindering vrijwillig gebeurt. Als een werkgever van paritair comité verandert, en terechtkomt in een paritair comité waarin de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur lager is dan in het vroegere paritaire comité, dan wordt het zich aanpassen aan die nieuwe arbeidsduur, niet beschouwd als een collectieve arbeidsduurvermindering in de zin van deze bijdragevermindering.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering G_2 vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering of vierdagenweek wordt ingesteld en dit voor:

- 8 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 37 uur per week of minder;
- 12 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 36 uur per week of minder;
- 16 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 35 uur per week of minder;
- 4 kwartalen bij invoering van een vierdagenweek.

Onder ‘vierdagenweek’ moet worden verstaan: de regeling waarbij de wekelijkse arbeidsduur gespreid wordt hetzij over vier arbeidsdagen per week, hetzij over vijf arbeidsdagen per week welke drie volledige en twee halve arbeidsdagen inhouden. Onder ‘halve arbeidsdag’ verstaat men: ten hoogste de helft van het aantal arbeidsuren dat voorzien wordt in het werkrooster voor de langste van de drie volledige arbeidsdagen.

De vermindering ingevolge invoering van de vierdagenweek kan alleen toegepast

worden voor voltijdse werknemers, niet voor deeltijdsen.

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering G_1 voor het kwartaal waarin de werknemer in aanmerking komt zowel voor de vermindering als gevolg van het invoeren van de vierdagenweek als voor de vermindering wegens het invoeren van een arbeidsduurvermindering. De doelgroepvermindering kan slechts worden toegekend indien de arbeidsduurvermindering of de invoering van de vierdagenweek gedurende het volledige kwartaal werd gehandhaafd.

Voltijdse werknemers die in dienst komen na de invoering van de arbeidsduurvermindering hebben eveneens recht op deze vermindering als ze tot een categorie behoren die daarvoor in aanmerking komt. Hetzelfde geldt voor deeltijdse werknemers die na het kwartaal waarin de vermindering voor de eerste maal wordt toegekend, voltijds gaan werken. De feitelijke situatie waarop de tewerkstellingslijn betrekking heeft, bepaalt of de werknemer tot de rechtopenende groep behoort of niet.

Elke doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering overeenkomend met één van de drie hierboven vernoemde situaties kan voor een werknemer behorende tot een wel gedefinieerde groep slechts één maal worden toegekend en enkel in zoverre de arbeidsduurvermindering minstens een volledig uur bedraagt. Zo kan ook de doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers slechts éénmaal worden toegekend.

Indien door een arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2003 reeds het recht geopend werd op de vermindering ‘collectieve arbeidsduurvermindering na 1 oktober 2001’, kan de werkgever niet opnieuw aanspraak maken op de doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering. Zo kan ook de doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers niet worden toegekend indien vóór 1 oktober 2003 reeds het recht geopend werd op de vermindering ‘vierdagenweek na 1 oktober 2001’.

Te vervullen formaliteiten

Onder arbeidsduur verstaat men de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers, berekend over een periode van een jaar, zoals deze tot uiting komt in het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen en dat eventueel over een cyclus wordt toegepast, zonder rekening te houden met de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering.

Zowel het gemiddeld aantal uren vóór als na de invoering van het stelsel van arbeidsduurvermindering moet worden meegedeeld in een apart scherm van de webapplicatie of in een apart functioneel blok.

In wezen kan dit dus verschillen van het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon bij de definiëring van de tewerkstellingslijn, omdat hier de uren inhaalrust ingevolge een arbeidsduurvermindering wel worden opgenomen.

De datum van inwerkingtreding van het stelsel moet eveneens worden meegedeeld.

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

Deze doelgroepvermindering wordt gedurende een aantal kwartalen toegekend aan de werkgevers die werknemers aanwerven die aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer eveneens een werkuitkering of een inschakelingsuitkering genieten.

De hiernavolgende tekst handelt enkel over de bijdragevermindering, de toekennening van de uitkeringen valt immers onder de bevoegdheid van de RVA of van het OCMW.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector, komen in aanmerking voor de vermindering.

Zijn evenwel uitgesloten:

- het Rijk, met daarin begrepen de Rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen.

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:

- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten, om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de onderwijsinstellingen voor hun contractueel onderhouds-, administratief - of ondersteunend personeel;
- de polders en wateringen alsook de kerkfabrieken.

Ook de in België gevestigde diplomatieke zendingen en de supranationale instellingen komen in aanmerking.

Betrokken werknemers

Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Om in aanmerking te komen moet de werknemer dus op de dag van indienstneming ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende en kunnen aantonen dat hij tijdens een bepaalde periode, variërend volgens leeftijd, een minimum aantal dagen als dusdanig ingeschreven geweest is. Op basis van deze parameters levert de RVA een werkkaart af met overeenstemmende code.

Onder het puntje 'vermindering' kan u een tabel raadplegen met de vereiste dagen niet-werkend werkzoekend zijn, de verminderingscodes en de overeenkomstige RVA-codes op de werkkaart.

De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van werkzoekende moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 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 socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de werknemer tewerkgesteld in een erkende arbeidspost in toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen.

De werknemers van de volgende categorieën komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling werd uitgesloten door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;
- de werknemers die worden aangeworven als leden van het academisch en wetenschappelijk personeel door de instellingen van universitair onderwijs of

als leden van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen;
- de werknemers die in dienst worden genomen in het kader van een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijke besluit van 9 juni 1997 betreffende de doorstromingsprogramma's

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten:

Leeftijd op datum van indienstneming (jaar)	Maatregel	Minimum aantal dagen 'werkzoekend' (in een regime 6 dagen)	Periode waarin het aantal dagen 'werkzoekend' moet gesitueerd zijn (aantal kalendermaanden, maand van indienstneming niet meegeteld)	Aantal kwartalen G_8 (maximaal, kwartaal van indienstneming meegeteld)	Aantal kwartalen G_1 (maximaal, kwartaal van indienstneming meegeteld)	Aantal kwartalen G (maximaal, kwartaal van indienstnemi meegeteld)
< 45	ACTIVA	1	0	-	–	–
< 45	ACTIVA	312	18	-	5	–
< 45	ACTIVA	624	36	-	9	–
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12
>= 45	ACTIVA	1	0	-	–	–
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	–
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	–
< 26	ACTIVA	1	0	–	–	–
< 26	ACTIVA	78	4	-	–	–
< 26	ACTIVA	156	9	-	–	–

< 27	ACTIVA	312	18	12	–	–
< 30	ACTIVA	156	9	12	–	–
< 25 ([1])	ACTIVA PVP	312	18	-	21	–
>= 25 et < 45 ([1])	ACTIVA PVP	624	36	-	21	–
>= 45 ([1])	ACTIVA PVP	156	9	-	onbeperkt	–

([1]) activa voor de indienstname van preventie- en veiligheidspersoneel (stadswachten) bij de gemeenten

De op de werkkaart vermelde codes zijn specifiek voor de RVA en bepalen onder andere of de betrokken werknemer recht heeft op een werkuitkering. In de tabel vindt u de overeenkomstige RSZ-verminderingscode terug. De RSZ-verminderingscodes houden geen rekening met het recht op een eventuele werkuitkering. Een aantal RVA-codes zijn enkel toepasselijk op werknemers, tewerkgesteld bij werkgevers die hun aangifte doen bij de RSZPPO.

Vanaf 1 juli 2013 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor laaggeschoolde jongeren. Samengaand met deze maatregel wordt er voorzien in een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden met een verhoogd forfait. Twee bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart. Vanaf 1 januari 2014 wordt dit uitgebreid naar jongeren tot 30 jaar en werkzoekend gedurende 156 dagen in de loop van de 9 voorafgaande kalendermaanden (twee nieuwe RVA-codes). Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de web site van de RVA (http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_activa/&Items=1&Language=NL).

Vanaf 1 januari 2012 kan een werknemer niet meer in dienst treden gebruik makend van het systeem tijdelijk versterkte activering (win-win). De daarmee samenhangende codes werden in de tabel geschrapt. Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de website van de RVA (http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_activa/&Items=1&Language=NL).

Vanaf 1 september 2011 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid. Deze maatregel heeft geen directe uitwerking op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar sluit niet uit dat de betrokkene daar toch voor in aanmerking komt als aan de randvoorwaarden wordt voldaan. Een aantal bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart. Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de web site van de RVA (http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_activa/&Items=1&Language=NL).

De in de tabel opgenomen verminderingskwartalen slaan enkel op de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden'. De werknemers met een werkkaart C35 openen geen recht op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar genieten wel een werkuitkering. Zij kunnen mogelijk wel in aanmerking komen voor de 'doelgroepvermindering jonge werknemers'.

Indien een werkgever deze doelgroepvermindering, de overgangsmaatregelen activa of de maatregelen activa reeds genoten heeft voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 30 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst en deze werknemer nog een geldige werkkaart kan voorleggen, wordt deze tewerkstelling ononderbroken geacht wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G_1, G_2 of G_8 en het aantal resterende kwartalen waarin hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode gedurende dewelke de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

De werkgever kan geen aanspraak maken op deze doelgroepvermindering voor de werknemer die hij terug in dienst neemt binnen een periode van 12 maand na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor onbepaalde duur wanneer hij voor deze tewerkstelling de voordelen van het banenplan genoten heeft.

Te vervullen formaliteiten

De werkzoekenden die voldoen aan de voorwaarden voor deze doelgroepvermindering, kunnen bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij af hangen, een **werkkaart** verkrijgen als bewijs van deze hoedanigheid.

Indien de werkzoekende op het ogenblik van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de werknemer vermeld zijn, en ook het domicilie van de werknemer, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indiensttreding.

De aanvraag voor een werkkaart moet gebeuren bij het regionaal bureau van de RVA, uiterlijk de 30^{ste} dag die volgt op de datum van indienstneming. Wanneer de werkgever deze termijn van 30 dagen niet eerbiedigt, wordt de periode van vermindering van bijdragen ingekort met een periode die aanvangt op de dag van de indienstneming en die eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige aanvraag van de werkkaart gebeurde.
De werkkaart moet binnen dezelfde termijn worden aangevraagd voor de indienstnemingen die gebeuren bij het beëindigen van één van de hierboven opgesomde periodes waarvoor de hoedanigheid van werkzoekende op het moment van indienstneming niet vereist is.

Indien de aanvraag van de werkkaart per post gebeurt, dan wordt de postdatum als datum van indiening beschouwd.

De werkkaart heeft als geldigheidsdatum:

- 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. Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

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.

Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's

Dit hoofdstuk heeft betrekking op werknemers die aangenomen werden in het kader van een doorstromingsprogramma.

Betrokken werkgevers

Het betreft

- de Staat, de Gewesten, de Gemeenschappen en de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen,
- de verenigingen zonder winstgevend doel en andere niet-commerciële verenigingen.

Betrokken werknemers

Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Deze werkzoekenden moeten aangeworven zijn in het kader van een doorstromingsprogramma zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 9 juni 1997 ter uitvoering van het artikel 7 § 1, 3de lid, m van de besluitwet van 28 december

1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

- 1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
    - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
    - ofwel geen diploma, getuigschrift of brevet hoger secundair onderwijs heeft, jonger dan 25 is en gedurende minstens 9 maand zonder onderbreking een wacht- of werkloosheidsuitkering geniet, ofwel gedurende ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering geniet;
- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
    - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
    - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet;
- 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
    - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
    - ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering geniet;
- 4° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
    - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
    - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet.

Volgende werknemers komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling uitgesloten werd door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van:

- categorie 1°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G_2 gedurende 4 kwartalen;
- categorie 2°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen;
- categorie 3°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G_2 gedurende 8 kwartalen;
- categorie 4°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 12 daarop volgende kwartalen.

Te vervullen formaliteiten

De bepalingen van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's moeten gerespecteerd worden. De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering. Meer informatie vindt u terug op de website van de RVA (http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_DSP/&Items=1&Language=NL).

Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie

Dit hoofdstuk betreft de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen.

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers bedoeld in artikel 1, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 ter uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen. Een geactualiseerde lijst (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1) van de betrokken werkgevers kan men terugvinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Betrokken werknemers

Het gaat om uitkeringsgerechtigde volledige werklozen, gerechtigden op maatschappelijke integratie en rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

- 1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
    - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
    - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
    - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
    - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en

        - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 624 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
        - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
    - 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
        - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
        - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
        - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
    - 4° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
        - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
        - recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
        - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
    - 5° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
        - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
        - recht gehad heeft gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
        - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
    - 6° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
        - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
        - recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
        - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft.

De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van volledig uitkeringsgerechtigd werkloze, gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op finan ciële maatschappelijke hulp moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van tewerkstelling, bij een werkgever bedoeld in artikel 1, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 1999, in de programma's van wedertewerkstelling bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2° van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een doorstromingsprogramma gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot;

- de periode van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot.

Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid, gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van

- categorie 1° en 4°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 10 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 10 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 10 kwartalen);
- categorie 2° en 5°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 20 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 20 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 20 kwartalen);
- categorie 3° en 6°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende kwartalen.

Indien een werkgever deze vermindering reeds heeft genoten voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 12 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst, wordt de tewerkstelling geacht ononderbroken te zijn voor wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G_1 en het aantal resterende kwartalen dat hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode waarin de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever moet voorafgaandelijk van de Directeur-generaal van de Administratie Werkgelegenheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een attest verkrijgen dat bewijst dat hij onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt.

Om in aanmerking te komen voor de vermindering moet de werknemer (of de werkgever indien het gaat om een activering van de tussenkomst vanwege een OCMW) een herinschakelingsuitkering genieten in het kader van de sociale inschakelingseconomie. Bij zijn aanvraag voor een herinschakelingsuitkering voegt de werknemer, respectievelijk de werkgever, het hierboven vermelde attest.

De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op

deze doelgroepvermindering.

Jonge werknemers

Deze doelgroepvermindering richt zich op de aanwerving van jonge werknemers. Zij bestaat in feite uit 2 afzonderlijke verminderingen:

- de doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector komen voor de doelgroepvermindering in aanmerking, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen.

Om de doelgroepvermindering 'jonge werknemers' te kunnen genieten moeten de werkgevers voldoen aan de startbaanverplichting.

Betrokken werknemers

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Enkel de jongeren die een refertekwartaalloon hebben dat de 9.000,00 EUR niet overschrijdt, komen in aanmerking (zowel voor degenen die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2013 als degene die daarna in dienst zijn getreden).

Tot deze groep behoren de jongeren (tot en met het kwartaal dat ze 26 jaar worden) tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst in dienst getreden met een werkkaart die attesteert dat ze aan de rechtopenende voorwaarden voldoen. Onder **startbaanovereenkomst** moet worden verstaan elke overeenkomst gesloten met een jongere, zoals hieronder opgedeeld in verschillende types:

- I. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst;
- II. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (minstens halftijds) en een door de jongere gevolgde opleiding, met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- III. een industriële leerovereenkomst, een leerovereenkomst middenstandsopleiding, een stageovereenkomst opleiding tot ondernemingshoofd, een overeenkomst socioprofessionele inschakeling en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald (beroepsinlevingsovereenkomst).

In afwachting van de publicatie van het koninklijk besluit dat de beroepsinlevingsovereenkomst gelijkstelt met een startbaanovereenkomst type III, zal dit onder voorbehoud reeds als dusdanig beschouwd worden.

Een werkkaart attesteert of de jongere aan de voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering (laaggeschoold, gehandicapt, ...). Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar nog geen 19 jaar wordt, is een werkkaart overbodig. Hij valt automatisch onder de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen. Om de doelgroepvermindering laaggeschoolde jongere te verkrijgen in het jaar dat hij 19 wordt en de daarop volgende jaren, moet **zijn werkgever** ten laatste op 31 januari van het jaar waarin hij 19 wordt een werkkaart voor hem aanvragen.

Zolang de werkgever de jongere ononderbroken verder in dienst houdt onder één van de drie vermelde types van overeenkomsten, blijft dit beschouwd als een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst als jongere behorend tot de geattesteerde groep, tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

Onder **jongere** in het kader van de startbaanovereenkomst moet worden verstaan eenieder die op het ogenblik van zijn indiensttreding minder dan 26 jaar oud is. De voorwaarde dat de jongere op het moment van indienstname ingeschreven moet zijn als werkzoekende, is weggevallen vanaf 1 april 2010.

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Tot deze groep behoren de jongeren in het algemeen die in de loop van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar niet bereiken.

Bedrag van de vermindering

De doelgroepvermindering jonge werknemers wordt enkel gekoppeld aan de voorwaarde dat de werkgever moet voldoen aan zijn startbaanverplichting. Dit speelt dus in het voordeel van de werkgevers die inspanningen doen zonder daartoe verplicht te zijn (ondernemingen < 50 werknemers, vrijgestelde ondernemingen, ..).

Bedrag doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Voor de jongeren die in dienst treden vanaf 1 januari 2013 gelden volgende forfaits:

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **middengeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst, voor het kwartaal van indienstneming en de 3 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 gedurende de 8 daarop volgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt). Voor deze jongeren

geldt, behalve als ze gehandicapt zijn, een bijkomend criterium dat ze werkzoekend moeten zijn geweest gedurende minstens 156 dagen gerekend in een 6-dagenstelsel tijdens de maand van indienstneming en de 9 daaraan voorafgaande kalendermaanden.

Een forfaitair verminderingsbedrag G_8 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 gedurende de 4 daarop volgende, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag G_8 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **erg laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 gedurende de 4 daarop volgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag G_8 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **gehandicapte** of van **buitenlandse afkomst** zijnde, **laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 voor de 4 daarop volgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

In tegenstelling met het systeem vóór 2013, loopt de vermindering niet meer door tot het kwartaal dat de jongere 26 jaar wordt maar hangt het af van het aantal reeds opgebruikte kwartalen. De RVA attesteert tot welke categorie de jongere behoort.

De vermindering voor middengeschoolde jongeren, kan dus enkel worden toegepast voor jongeren die bij de werkgever voor het eerst in dienst genomen worden vanaf het 1^{ste} kwartaal van 2013.

Indien de jongere vóór 1 januari 2013 reeds in dienst genomen werd, blijven de vroegere verminderingsforfaits en periodes van toepassing:

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **erg laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 voor de

daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de w erkgever voor elke **gehandicapte** of van **buitenlandse afkomst** zijnde, laaggeschoolde jongere die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

De vermindering voor erg laaggeschoolde jongeren en voor laaggeschoolde gehandicapte of van het buitenland afkomstige jongeren, kan enkel worden toegepast voor jongeren die bij de werkgever voor het eerst in dienst genomen worden vanaf het 2^{de} kwartaal van 2006. Deze nieuwe regeling zal dus pas vanaf het 2^{de} kwartaal 2008 effect hebben.

De RVA attesteert tot welke categorie de jongere behoort.

Als **kwartaal van indienstneming** wordt het kwartaal in aanmerking genomen waarin de jongere voor de allereerste keer in dienst komt van de betrokken werkgever. Indien de jongere echter reeds in dienst was vóór het eerste kwartaal van het kalenderjaar waarin hij 19 jaar oud wordt, wordt het eerste kwartaal van het jaar waarin hij 19 jaar wordt beschouwd als het kwartaal van indienstneming. Dat wil zeggen dat een werkgever de vermindering voor erg laaggeschoolden, laaggeschoolde gehandicapten en laaggeschoolde allochtonen ook kan toepassen voor jongeren die reeds vóór 1 april 2006 bij hem tewerkgesteld waren zolang deze jongeren in 2006 nog geen 19 werden.

Bedrag doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke jongere die hij in dienst neemt tot en met het 4de kwartaal van het kalenderjaar dat zijn werknemer 18 wordt. Het betreft dus zowel jongeren aangeworven met als zonder startbaanovereenkomst en ongeacht of zij verbonden zijn met een leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

Te vervullen formaliteiten

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Buiten het aanduiden van de overeenkomstige doelgroepvermindering(en), zijn er geen specifieke administratieve plichtplegingen verbonden aan de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Om de doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden te kunnen genieten, moet de jongere worden tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst.

Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding **19 jaar wordt of ouder,** moet hij op het moment van de indienstneming een geldige **werkkaart** kunnen voorleggen om aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet. Hij kan de werkkaart verkrijgen bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van zijn woonplaats.

Op de werkkaart wordt vermeld of de jongere in kwestie dubbel wordt geteld bij de berekening van de startbaanverplichting (zie de berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal). Daarnaast attesteert de werkkaart ook of het een middengeschoolde, laaggeschoolde of erg laaggeschoolde jongere betreft.

De aanvraag van de werkkaart wordt onontvankelijk verklaard wanneer ze gebeurt op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een volledig leerplan volgt in het dagonderwijs.

Indien de werkzoekende op het moment van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat, zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de jongere vermeld zijn, en ook het domicilie van de jongere, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indienstneming.

De aanvraag tot het verkrijgen van een werkkaart moet ten laatste op de 30ste dag volgend op de dag van de indienstneming gebeuren bij het bevoegde werkloosheidsbureau. Elke aanvraag die later toekomt heeft tot gevolg dat de periode waarin de vermindering kan worden toegekend, ingekort wordt met een periode die aanvangt op de dag van indienstneming en eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag voor een werkkaart gebeurd is.

De werkkaart draagt als geldigheidsdatum 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt indien hij reeds vóór deze datum in dienst genomen is , anders de datum van indienstneming en indien hij nog niet in dienst genomen is de datum waarop de aanvraag wordt ingediend.

De werkkaart heeft een maximale geldigheidsduur van 6 maanden (alleszins beperkt tot de dag vóór zijn 26ste verjaardag) en mag gebruikt worden voor elke indienstneming die tijdens de geldigheidsperiode wordt verricht. De geldigheidsduur kan met een zelfde periode verlengd worden als de jongere nog aan de vereiste voorwaarden voldoet.

De werkgever van de jongere, die in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding de **leeftijd van 19 jaar niet bereikt** en dus geen werkkaart moet voorleggen, moet

ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt, een werkkaart aanvragen bij het bevoegde werkloosheidsbureau als hij recht wil doen gelden op de doelgroepvermindering laaggeschoolde jongere. Bij zijn aanvraag vermeldt hij:

- de identiteit van de werkgever
- de identiteit van de werknemer
- de woonplaats van de werknemer
- het INSZ-nummer van de werknemer
- de datum van indienstneming.

Elke aanvraag die later toekomt heeft tot gevolg dat de periode waarin een vermindering kan worden toegekend, ingekort wordt met een periode die aanvangt op 1 januari van het jaar dat de jongere 19 en eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag voor een werkkaart gebeurd is.

Het recht op de doelgroepvermindering wordt automatische verlengd wanneer de jongere na afloop van zijn overeenkomst bij dezelfde werkgever **aansluitend** in dienst treedt. Een nieuwe aanvraag voor een werkkaart is in dat geval niet nodig. Om echter bij een **onderbroken** tewerkstelling bij dezelfde werkgever recht te geven op de doelgroepvermindering jonge laaggeschoolde werknemer, moet de jongere opnieuw een werkkaart aanvragen die attesteert dat hij nog aan de voorwaarden voldoet.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening maakt via elektronische weg de gegevens betreffende de werkkaarten over aan de RSZ.

De **startbaanovereenkomst** moet niet meer gebeuren volgens een vastgelegd model. Elke arbeidsovereenkomst gesloten volgens de bepalingen van een startbaanovereenkomst (minstens halftijds, ...), wordt geacht een startbaanovereenkomst te zijn.

Via de **multifunctionele aangifte** deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort. In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens bij de parameters van de tewerkstellingslijn aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat. In het veld 'begindatum doelgroepvermindering' moet de werkgever de datum van de allereerste indiensttreding invullen (er wordt voor de berekening van het aantal kwartalen G_X automatisch GEEN rekening gehouden met de kwartalen vóór 1 januari van het jaar dat de werknemer 19 wordt). Deze aanduidingen zijn verplicht en kunnen een impact hebben op de berekening van de startbaanverplichting, het recht op de doelgroepvermindering en/of de berekening van de verschuldigde bijdragen.

Daarnaast duidt de werkgever de overeenkomstige doelgroepvermindering aan.

Mentors

Een werkgever kan voor een aantal werknemers die stages opvolgen of opleiding geven in het kader van een beroepsopleiding, een doelgroepvermindering mentors genieten. Onder '**de opvolging verzekeren van stages**' en '**het instaan voor opleiding**' wordt verstaan 'de begeleiding van personen behorende tot bepaalde doelgroepen'.

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector kunnen deze doelgroepvermindering genieten als zij zich ertoe verbinden stages op te volgen of opleidingen te organiseren via daartoe opgeleide 'mentors', voor volgende doelgroepen:

- leerlingen of leraren uit het voltijds secundair technisch en beroepsonderwijs of deeltijds onderwijs,
- werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen, zoals bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (o.a. IBO'ers),
- werkzoekenden in een instapstage,
- cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenenonderwijs
- cursisten jonger dan 26 jaar die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen, in het kader van de overeenkomsten die worden gesloten met respectievelijk ofwel de onderwijs- of vormingsinstellingen, ofwel de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling of de beroepsopleiding.

Betrokken werknemers

Om als mentor te kunnen worden beschouwd, moet de werknemer

- een **beroepservaring** van minstens 5 jaar in het beroep kunnen voorleggen dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt in het kader van de stage of opleiding, en
- in het bezit zijn van een **getuigschrift** 'mentor' uitgereikt door de bevoegde Gemeenschap, door een door de bevoegde Gemeenschap erkende instantie of door een door de Gemeenschap of door het bevoegd sectorfonds ingerichte of erkende opleidings- of onderwijsverstrekker.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan een vermindering G_9 genieten voor een aantal 'mentors' die hij in dienst heeft voor de begeleiding van personen behorende tot de doelgroepen. Het aantal mentors waarvoor hij een vermindering kan krijgen is beperkt en hangt af van het 'aantal begeleide personen' behorende tot de doelgroepen. De wijze waarop het 'aantal begeleide personen' in rekening wordt gebracht is op zijn beurt verschillend voor personen die moeten worden aangegeven in Dimona of Dmfa of niet:

1. Voor de personen voor wie voor hun stageactiviteiten een Dimona- of Dmfa-aangifte vereist is (erkende leerlingen, IBO'ers, ...):
    - de verbintenis wordt (automatisch) vastgesteld aan de hand van de meegedeelde datum van' in- en uitdiensttreding';
    - een kwartaal waarbij een dergelijke persoon 'in dienst' komt, 'in dienst' is of 'uit dienst' treedt, wordt in aanmerking genomen;
    - het aantal mentors waarvoor het recht kan worden geopend, is 1/5de van de som van het aantal in aanmerking te nemen kwartalen, naar de hogere eenheid afgerond.
2. Voor personen voor wie de stageactiviteiten geen Dimona- of Dmfa-aangifte vereisen (leerkrachten TSO, cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenonderwijs, ...):
    - de verbintenis wordt vastgesteld aan de hand van een overeenkomst tussen de participanten;
    - Het aantal mentors waarvoor het recht kan worden geopend, is beperkt tot het laagste resultaat van volgende breuken:
        - (aantal jongeren of leerkrachten)/5 , afgerond naar de hogere eenheid
        - (aantal uren opvolging of opleiding)/400, afgerond naar de lagere eenheid. Indien de overeenkomst geen volledig jaar beslaat, wordt het (aantal kwartalen) x 100 als deler beschouwd.

Het uiteindelijk aantal mentors voor wie de werkgever een vermindering kan aanvragen, is de som van de onder punt 1 en punt 2 bekomen totalen.

Te vervullen formaliteiten

In de (eventuele) verbintenis geeft de werkgever het aantal jongeren of leerkrachten op die hij de mogelijkheid geeft stage of opleiding te volgen, het aantal uren en eventueel nadere details over de pedagogische omkadering en de spreiding in de tijd van de stages en opleidingen.

De werkgever maakt aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt FOD WASO volgende gegevens over:

- een kopie van overeenkomst (indien nodig)
- een lijst van de mentors die hij tewerkstelt
- voor elke mentor het bewijs van minimale praktijkervaring
- voor elke mentor een kopie van het getuigschrift mentor

De FOD stuurt de gegevens door naar de RSZ via elektronische weg.

Herstructurering

In het kader van de maatregelen ter ondersteuning van werknemers ontslagen ingevolge een herstructurering, wordt vanaf het 3de kwartaal 2004 een nieuwe doelgroepvermindering gecreëerd, waarbij een financieel voordeel wordt toegekend aan de werkgever die een werknemer aanwerft die ontslagen werd door een onderneming in herstructurering. Dit systeem werd in het kader van de harmonisering activa-maatregelen met herstructureringsmaatregelen herzien vanaf

het 1ste kwartaal 2007. Daarnaast wordt er eveneens een forfaitaire vermindering van de werknemersbijdrage voorzien.

De economische herstelwet van 27 maart 2009 die een bijwerking van de wettelijke bepalingen omtrent herstructureringen voor ogen heeft om tegemoet te komen aan de recente evoluties, omschrijft "werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering" als een werknemer die

- op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag werkzaam is bij de werkgever in herstructurering in de onderneming waarvoor een collectief ontslag werd aangekondigd
- en ontslagen is gedurende de periode van herstructurering

Hierbij wordt met "ontslag" gelijkgesteld (indien de werknemer minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft bij de werkgever/gebruiker in herstructurering):

- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingevolge de herstructurering
- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor interim-arbeid ingevolge de herstructurering

Dit heeft als gevolg dat de ondersteunende maatregelen niet beperkt blijven tot de werknemers die in dit kader ontslagen worden, maar uitgebreid worden tot de werknemers die geen nieuw contract krijgen, in extremis ook tot uitzendkrachten die bij de onderneming in herstructurering actief waren als uitzendkracht. Dit wordt verder uitgewerkt in het koninklijk besluit van 22 april 2009.

Als onderdeel van de maatregelen om de impact van de crisis op de tewerkstelling tegen te gaan, werd de toepassing van deze doelgroepvermindering uitgebreid naar de werknemers die als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming ontslagen werden gedurende de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011. Werknemers die in deze situatie ontslagen werden na 31 januari 2011 ontvingen geen verminderingskaart herstructureringen meer.

De uitbreiding wordt voor onbepaalde duur opnieuw ingevoerd voor de werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen worden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting.

In wat hierna volgt, wordt alleen de bijdragevermindering besproken die toegepast kan worden door de werkgever die de ontslagen werknemer aanwerft. Wie meer uitleg wenst over de formaliteiten die nageleefd moeten worden opdat er sprake kan zijn van het ontslag van een werknemer ingevolge herstructurering (oprichting van een tewerkstellingscel, outplacementbegeleiding,…), neemt best contact op met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Betrokken werkgevers

Iedere werkgever behalve de betrokken onderneming in herstructurering zelf of een

onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering, komt in aanmerking.

Het uitzendkantoor (de wettelijke werkgever) waarmee een uitzendkracht reeds verbonden was voor zijn tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering, komt ook in aanmerking voor deze doelgroepvermindering als:

- het de uitzendkracht terug in dienst neemt voor een tewerkstelling bij een gebruiker die niet de onderneming in herstructurering zelf is of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering,
- de uitzendkracht een geldige herstructureringskaart heeft voor een collectief ontslag dat ten vroegste op 7 april 2009 werd aangekondigd.

Betrokken werknemers

Al wie ontslagen werd in het kader van een herstructurering of, vanaf 1 juli 2011, als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting en tijdens de geldigheidsperiode van een 'verminderingskaart herstructureringen' (zie hierna bij de uitleg van de formaliteiten) in dienst treedt bij een andere werkgever opent het recht als zijn refertekwartaalloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf 1 januari 2014):

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 5.560,49 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 13.401,07 EUR.

Onder dezelfde voorwaarden openden de werknemers die tijdens de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting, het recht op deze doelgroepvermindering.

Bedrag van de vermindering

De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering

- G_1 tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen wanneer de werknemer op de dag van indiensttreding jonger is dan 45 jaar;
- G_1 tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen en vervolgens een vermindering G_2 gedurende 16 kwartalen, wanneer de werknemer op de dag van indiensttreding 45 jaar is of ouder;

Voor de telling van G_1 of G_2 wordt als ‘kwartaal van indiensttreding’ beschouwd, het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

Te vervullen formaliteiten

De RVA reikt spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De ‘verminderingskaart herstructureringen’ heeft een geldigheidsduur die begint op de datum van afkondiging van het collectief ontslag en eindigt na afloop van 12 maanden (gerekend van datum tot datum) die volgen op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Aan werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en hun aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indienen of hun C4 bij de RVA voorleggen, reikt de RVA eveneens spontaan een ‘verminderingskaart herstructureringen’ uit met een geldigheidsduur die begint op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst en eindigt na afloop van 6 maanden (gerekend van datum tot datum).

Vanaf 1 juli 2009 reikte het werkloosheidsbureau van de RVA dat een aanvraag om een werkloosheidsuitkering ontving, ook al een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting tijdens de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011.

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen' krijgen. De werknemer kan echter steeds een kopie van de 'verminderingskaart herstructureringen' vragen. De 'verminderingskaart herstructureringen' blijft geldig gedurende de vooropgestelde periode bij verandering van werkgever. De RVA maakt de nodige gegevens aan de RSZ over betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Opleiders of begeleiders - crisismaatregel

Werknemers ontslagen als gevolg van een herstructurering kunnen als opleider of begeleider aan de slag met een ervaringsuitkering (werkuitkering) en openen het recht op een doelgroepvermindering opleider of begeleider.

Dit geldt enkel voor indiensttredingen vanaf 1 januari 2010 en vóór 1 januari 2012.

Niet meer van toepassing.

Vaste werknemers in de horeca

Deze doelgroepvermindering wordt voor een onbeperkt aantal kwartalen toegekend aan een werkgever uit de horecasector voor maximum vijf vaste voltijdse werknemers.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die tegelijk aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- Onder het paritair comité (302) voor het hotelbedrijf vallen.
- Gemiddeld maximum 49 werknemers tewerkstellen tijdens de referteperiode. Hiervoor wordt de belangrijkheidscode gebruikt, net zoals bij de berekening van de bijdrage van 1,60%.
  Dit wil zeggen dat rekening gehouden wordt met alle werknemers in dienst van de werkgever (rechtspersoon) ongeacht de activiteit of het paritair comité waaronder ze ressorteren.
- Gedurende het volledige kwartaal een bij de fiscus geregistreerd kassasysteem (GKS) gebruiken in alle vestigingseenheden met een horeca-activiteit waar er contact is met klanten. Ook wanneer het gebruik van de geregistreerde kassa voor het verkrijgen van het fiscale voordeel niet vereist is, is dit wel noodzakelijk om de doelgroepvermindering te kunnen toepassen.
- Voor alle personeelsleden die werken in een vestigingseenheid waar er een horeca-activiteit wordt uitgevoerd in de brede zin van het woord (dus ook voor werknemers die niet ressorteren onder het paritair comité van de horeca) dagelijks begin- en einduur van de aanwezigheid registreren via het geregistreerd kassasysteem of het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm) (ASA). De registratie is niet van toepassing op de gelegenheidsarbeiders.
  Opgelet: het geregistreerd kassasysteem (GKS) en het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) vervangen de Dimona niet.

Overgangsperiode

Om in het eerste kwartaal 2014 de doelgroepvermindering in de horeca te genieten, moest de werkgever initieel niet alleen een intentieverklaring versturen naar de fiscus voor 31 december 2013, maar ook ten laatste op 28 februari 2014 over een geregistreerd kassasysteem beschikken (GKS). Op de Ministerraad van vrijdag 4 april werd deze laatste datum opgeschoven naar 30 juni 2014.

Dit betekent dat werkgevers de doelgroepvermindering kunnen toepassen vanaf het eerste kwartaal als:

- zij zich vóór 31 december 2013 bij de fiscus hebben aangemeld om vanaf 1 januari 2014 vrijwillig in het systeem te treden
- en ze over een GKS beschikken voor 1 juli 2014
- en ze een aanwezigheidsregistratie verrichten van zodra het GKS operationeel is

Voor alle andere werkgevers is de algemene regel van toepassing. Zij kunnen ten vroegste vanaf het tweede kwartaal de doelgroepvermindering toepassen, voor zover voor alle dagen van het betrokken kwartaal het GKS wordt gebruikt in alle vestigingseenheden met een horeca-activiteit waar er contact is met klanten.

Hieronder vindt u een overzicht van de verschillende mogelijkheden:

Intentieverklaring vóór 31 december 2013	Kwartaal waarin de kassa geactiveerd werd * de kassa moet actief zijn op alle dagen van het kwartaal waarvoor de vermindering wordt gevraagd	vermindering vanaf
ja	1/2014	1/2014
ja	2/2014	1/2014
nee	2/2014 - kassa ten laatste actief op 01/04/2014*	2/2014
nee	2/2014 kassa actief ná 01/04/2014 *	3/2014
ja/nee	3/2014 en volgende - kassa ten laatste actief op de eerste dag van het kwartaal *	Kwartaal
ja/nee	3/2014 en volgende - kassa actief na de eerste dag van het kwartaal *	Kwartaal + 1

U kan de vermindering onmiddellijk aanvragen bij het verzenden van de DmfA aangifte van het betrokken kwartaal. De controle ervan zal a posteriori gebeuren.

Betrokken werknemers

De vermindering geldt voor maximaal **5 vaste voltijdse werknemers** die vallen onder het paritair comité van de horeca. De vermindering kan niet worden toegepast voor gelegenheidswerknemers in de horeca, zelfs voor de dagen waarop de bijdragen worden betaald op het reële loon of het normale forfaitair loon.

Per kwartaal kan de werkgever kiezen voor welke werknemers hij de vermindering toepast. Deze werknemers moeten een voltijdse arbeidsovereenkomst hebben, maar moeten niet het hele kwartaal in dienst zijn.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan voor een onbeperkt aantal kwartalen aanspraak maken op de vermindering:

- **G_9** per kwartaal voor werknemers die op de laatste dag van het kwartaal jonger zijn dan 26.
- **G_{10}** per kwartaal voor andere werknemers.

Per kwartaal kan de werkgever (rechtspersoon) voor maximum 5 personen de vermindering toepassen, ook al stelt hij personeel tewerk in meerdere

vestigingseenheden.

Te vervullen formaliteiten

Om de vermindering te kunnen toepassen moet u iedere dag van het kwartaal een aanwezigheidsregistratie verrichten via GKS of ASA (zie boven) en beschikken over een kassasysteem dat door de fiscus werd geregistreerd. Meer informatie hierover vindt u op www.geregistreerdkassasysteem.be. (http://www.geregistreerdkassasysteem.be./)

Voor meer informatie over de dagelijkse registratie van werknemers kan u terecht op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm).

Bijkomende informatie - aangifte vermindering voor vaste werknemers in de Horecasector

Vanaf 1/2014 wordt de doelgroepvermindering voor vaste werknemers in de Horecasector aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering Horeca*	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
vaste werknemers jonger dan 26 jaar	G9 (800€)	onbeperkt	3900	/	ja
vaste werknemers van 26 jaar of ouder	G10 (500€)	onbeperkt	3900	/	ja

* voor maximum 5 werknemers per kwartaal en per werkgever.

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)

De Programmawet van 30 december 1988 kent aan bepaalde werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe in hoofde van deze werknemers. Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van gesco's geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Het zijn:

- de administraties en diensten van de federale overheid of deze die onder haar voogdij vallen;
- de administraties van de Gemeenschappen en van de Gewesten, en de openbare instellingen die ervan afhangen;
- de door de Gemeenschappen ingerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen;
- de instellingen van openbaar nut en de verenigingen zonder winstoogmerk, en die een sociaal, humanitair of cultureel doel nastreven;
- de plaatselijke maatschappijen voor sociale woningen.

Zijn uitgesloten van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen en dus van de bovenvernoemde vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid:

- de verenigingen zonder winstoogmerk waarin de plaatselijke overheid een overwegende rol speelt in de oprichting of de leiding ervan;
- de ziekenhuizen;
- de openbare kredietinstellingen.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G7** wordt toegekend voor gesco's gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Indienen van de aanvraag om tewerkstelling van gesco's

Voor preciezere gegevens over de wijze waarop u de aanvraag om tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen moet indienen bij de bevoegde administratie en inzake de modaliteiten betreffende de betaling en de toekenning van de premie, dient u, naargelang de openbare administratie, contact op te nemen met de bevoegde instanties.

1) Openbare besturen van de federale overheid

Voor de premieaanvraag
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst Gesubsidieerde Contractuelen
Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel.

Voor de betaling van de premie
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brussel.

2) Openbare besturen van de Vlaamse Gemeenschap

Voor de premieaanvraag
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Voor de betaling van de premie
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3) Openbare besturen van het Waalse Gewest

Voor de premieaanvraag
Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 te 5100 Jambes;

Voor de betaling van de premie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Openbare besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de aanvraag en de betaling van de premie
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
Anspachlaan 65 te 1000 Brussel.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangifte van gesubsidieerde contractuelen

In DMFA, worden de gesubsidieerde contractuele werknemers altijd aangegeven in het blok 90012 " werknemerslijn" met specifieke codes:

- **024** type 1 (of 0 in de openbare sector) voor gesubsidieerde contractuele gewone handarbeiders
- **025** type 1 voor gesubsidieerde contractuele mindervalide handarbeiders tewerkgesteld in een beschutte werkplaats
- **029** type 1 voor gesubsidieerde contractuele handarbeiders die aangegeven worden op basis van forfaitair loon
- **484** type 0 voor gesubsidieerde contractuele gewone hoofdarbeiders
- **485** type 0 voor gesubsidieerde contractuele mindervalide hoofdarbeiders tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

Vanaf 1/2014 houden de bijdragevoeten geen rekening meer met de uitsluiting van bijdragen maar de structurele vermindering en een specifieke doelgroepvermindering moeten worden aangegeven in blok 90109 "vermindering

tewerkstelling" met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait /Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Structurele	Zie berekening structurele	Volledige duur van de tewerkstelling	3000	/	ja
Doelgroep Gesco's	G7 (saldo van de basisbijdragen)	Volledige duur van de tewerkstelling	4000	/	ja

Voor de doelgroepvermindering Gesco's worden geen minimale prestaties opgelegd (maar wel voor de structurele vermindering).

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de DGV voor de gesubsidieerde contractuelen, maar men moet de structurele vermindering berekenen met categorie 2 of 3 (beschutte werkplaatsen) als de werkgever afhangt van een Paritair Comité dat betrokken is bij de Sociale Maribel.

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen 3000 en 4000 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Contractuele vervangers openbare sector

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling contractuele vervangers in de openbare sector geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen. Het betreft de contractuele werknemers ter vervanging van bepaalde ambtenaren in loopbaanonderbreking of in prestatievermindering.

Betrokken werkgevers

- De werkgevers uit de openbare sector waarvan het personeel gebruik kan maken van het systeem van loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen)
- De werkgevers die contractuelen in dienst hebben genomen ter vervanging van werknemers bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector. Het betreft dan ook enkel de openbare sector.
- De werkgevers die nog contractuelen in dienst hebben bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Het betreft

eveneens enkel de openbare sector.

Betrokken werknemers

- De contractuele vervangers van (contractuele en statutaire) ambtenaren die een loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen) genieten
- De contractuelen vervangers bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector; het zijn de vervangers van werknemers die hun prestaties met 1/5de verminderd hebben in combinatie met de 4-dagenweek en compenserende premie.
- De contractuele vervangers bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector; het zijn eveneens vervangers van werknemers die hun prestaties met 1/5de verminderd hebben in combinatie met de 4-dagenweek en compenserende premie.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G7** wordt toegekend voor de contractuele vervangers gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

De RSZ is niet bevoegd om uit te maken of een personeelslid ingevolge de Wet van 19 juli 2012 voor de 4-dagenweek kan opteren. De betrokken openbare dienst moet die beslissing nemen, eventueel na raadpleging van de FOD Personeel en Organisatie.

Bijkomende informatie - aangifte van vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek

In DMFA, worden vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met specifieke werknemerskengetallen :

- **021** type 0 voor de vervangers gewone handarbeiders
- **481** type 0 voor de vervangers gewone bedienden

Vanaf 1/2014 houden deze toegepaste bijdragevoeten geen rekening meer met de uitsluiting van bijdragen maar de structurele vermindering en een specifieke doelgroepvermindering moeten aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Structurele	Zie berekening structurele	volledige duur van de tewerkstelling	3000	/	ja
Doelgroepvermindering Vervanger in de openbare sector	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	4100	/	ja

Voor de doelgroepvermindering "Vervangers in de openbare sector" worden geen minimale prestaties opgelegd (maar wel voor de structurele vermindering).

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de DGV voor deze vervangers in de openbare sector, maar men moet de structurele vermindering berekenen met categorie 2 als de werkgever afhangt van een Paritair Comité dat betrokken is bij de Sociale Maribel.

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen 3000 en 4100 automatisch berekend als men ze aanduidt.

Huispersoneel

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de aanwerving van een 1ste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel als doelgroepvermindering geïntegreerd in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Het zijn de natuurlijke personen die sinds 1 januari 1980 niet onderworpen geweest zijn aan de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 wegens tewerkstelling van dienstboden, en die een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel, onderworpen aan de socialezekerheidswet, in dienst nemen.

Betrokken werknemers

Het zijn de werknemers die op het ogenblik van de aanwerving, sedert minstens 6 maanden ofwel:

- uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn;
- het voordeel genieten van een beslissing tot toekenning van het leefloon (het

vroegere bestaansminimum);
- ingeschreven zijn in het bevolkingsregister en recht hebben op sociale bijstand, doch ingevolge hun nationaliteit geen recht hebben op het leefloon.

De tewerkstelling met een startbaanovereenkomst van een laaggeschoolde jongere wordt beschouwd als een periode van uitkeringsgerechtigd volledige werkloosheid.

Onder **huispersoneel** verstaat men:

- de dienstbode, d.w.z. de werknemer die zich verbindt tegen loon en onder gezag van de werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin;
- de werknemer die zich verbindt tegen loon onder het gezag van de werkgever, hoofd- of handarbeid uit te voeren binnen het onroerend goed, binnenshuis of buiten het huis, voor de privébehoeften van de werkgever of zijn gezin.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G7** wordt toegekend gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van deze werknemer een einde neemt, blijft de vermindering behouden indien, binnen de 3 maanden na het einde van de overeenkomst, de werkgever een andere werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel aanwerft die de genoemde voorwaarden vervult.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten. De werkgever moet kunnen aantonen dat de werknemer waarvoor de vermindering wordt gevraagd beantwoordt aan de voorwaarden.

Bijkomende informatie - aangifte vermindering voor huispersoneel

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke doelgroepvermindering voor de eerste aanwerving van huispersoneel aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep huispersoneel	G7 (saldo van basisbijdragen)	Volledige duur van de tewerkstelling van de eerste werknemer	4200	/	ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4200 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering voor huispersoneel is cumuleerbaar met de structurele vermindering.

Onthaalouders

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van onthaalouders die sinds 2003 bestond, geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmomniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

Betrokken werknemers

Het gaat om natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die aangesloten zijn bij een dienst waarmee ze niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G_{11}** wordt toegekend voor onthaalouders gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor onthaalouders

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke vermindering voor onthaalouders aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4400 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering voor onthaalouders is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

Kunstenaars

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van kunstenaars die sinds 2003 bestond, geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector komen in aanmerking voor de vermindering.

Betrokken werknemers

Zowel de kunstenaars die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, als de kunstenaars die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of in opdracht artistieke werken produceren, komen voor de vermindering in aanmerking. Voor statutaire kunstenaars tewerkgesteld in de openbare sector, is de vermindering dus niet van toepassing.

Onder artistieke prestaties wordt verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele sector, in de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

Het refertekwartaalloon van de kunstenaar bedraagt minstens 3 maal het GGMMI geldig voor de 1^{ste} maand van het kwartaal. Voor het 1^{ste} kwartaal 2014 bedraagt deze ondergrens dus 4.505,46 EUR.

Bedrag van de vermindering

Een vermindering $\mathbf{G_{12}}$ wordt toegekend gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. De doelgroepvermindering $\mathbf{P_g}$ mag voor een kunstenaar nooit meer bedragen dan 517,00 EUR per kwartaal per tewerkstellingslijn. Het betreft een aftopping van het absolute verminderingsbedrag, na het in rekening brengen van de prestatiebreuk en de multiplicatiefactor. Via deze techniek zal bij onvolledige

prestaties de vermindering sneller stijgen bij toename van de prestaties, maar slechts tot een absoluut verminderingsbedrag.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor artiesten

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke doelgroepvermindering voor artiesten aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Artiesten	G12 (726,50€) geplafonneerd op 517€	Volledige duur van tewerkstelling	4300	/	ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4300 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering artiest kan gecumuleerd worden met de structurele vermindering en de Sociale Maribel.

Verminderingen van de werknemersbijdragen

Werkbonus

Vanaf 1 januari 2000 is een systeem van vermindering van de **werknemers**bijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers met een laag loon een hoger nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. Vanaf 1 januari 2005 loopt deze werknemersbijdragevermindering voort onder de benaming 'Werkbonus'.

Toepassingsgebied

1. Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een

werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn. Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de leerlingen, stagiairs en de andere jongeren tijdens de periode van gedeeltelijke onderwerping aan de sociale zekerheid (periode die eindigt op 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden).

De meeste statutaire personeelsleden van de openbare sector komen evenmin voor de vermindering in aanmerking.

Komen eveneens niet in aanmerking, de sportbeoefenaars waarvan de berekeningsbasis van de socialezekerheidsbijdragen beperkt is tot het forfait voor betaalde sportbeoefenaars.

2. Praktische toepassing van de vermindering

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon hoger wordt. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon. De werkbonus compenseert de volledige werknemersbijdrage voor een referteloon tot ongeveer 1.400,00 EUR bruto per maand.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijkse (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben en moet het uitbetaalde bedrag en de ermee samenhangende periode opgesplitst worden per kalendermaand.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

Berekening van de vermindering

Men berekent de vermindering voor iedere werknemer apart. Deze berekening omvat drie stappen.

- Eerst bepaalt men het **refertemaandloon** van de werknemer.
- Op basis van dat refertemaandloon bepaalt men het **basisbedrag van de vermindering**.
- Ten slotte stelt men het **verminderingsbedrag** vast door het basisbedrag te corrigeren bij onvolledige prestaties en bij deeltijdse werknemers.

Vaststelling van het refertemaandloon (S)

Het refertemaandloon (S) kunt u rechtstreeks afleiden uit het brutoloon van de werknemer dat op de kalendermaand betrekking heeft (W). Hierbij houdt u geen rekening met:

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen;
- vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6);
- de eindejaarspremie tot beloop van het bedrag van het refertemaandloon (S) dat in aanmerking wordt genomen om de vermindering te berekenen voor de maand waarin die eindejaarspremie normaal wordt uitbetaald
- het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door de werkgever aan zijn (ex-)werknemer.

Bij het bepalen van het refertemaandloon (S) van een werknemer aan wie een gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen vervroegd werd uitbetaald, wordt rekening gehouden met het gedeelte van het vertrekvakantiegeld dat de werkgever in mindering brengt van het uit te betalen loon. Bekijk de voorbeelden.

Zowel voor arbeiders als voor bedienden berekent men het refertemaandloon op basis van de aangegeven brutolonen aan 100%.

a) Definities

Onder een voltijdse werknemer met volledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J = D, waarbij:

- J = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20.
- D = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel.

Onder een voltijdse werknemer met onvolledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J kleiner is dan D.

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met volledige prestaties geldt:
S = W

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met onvolledige prestaties geldt:
S = (W/J) x D

De breuk W/J wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Voor deeltijdse werknemers geldt:
S = (W/H) x U

De breuk W/H wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Waarbij:

- H = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- U = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met D.

Deze berekening geldt zowel voor:

- werknemers die uitsluitend deeltijdse prestaties leveren;
- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deeltijds werken;
- voltijdse werknemers die met uren moeten worden aangegeven. Het betreft werknemers met gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, met al dan niet gedeeltelijke (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan, met h alftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties (met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt), seizoenarbeiders en werknemers bezoldigd met dienstencheques.

b) Opmerkingen

- Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie de werknemers een tussenkomst krijgen om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 80,57 EUR per maand. Het handelt hier om werknemers die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002.
- Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R)

Het basisbedrag van de vermindering (R) wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (S).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 januari 2014:

Bedienden (*)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
≤ **1.501,82** > **1.501,82** en ≤ **2.385,41** > **2.385,41**	**183,97** **183,97** - (**0,2082** x (S - **1.501,82**)) **0**

Arbeiders (**)

S (refertemaandloon aan 100% en EUR)	R (basisbedrag in EUR)
≤ **1.501,82** > **1.501,82** en ≤ **2.385,41** > **2.385,41**	**198,69** **198,69** - (**0,2249** x (S - **1.501,82**)) **0**

(*) Onder 'Bedienden' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 100 %, dus ook bijvoorbeeld arbeiders in de openbare sector.
(**) Onder 'Arbeiders' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden

aangegeven aan 108 %, dus ook bijvoorbeeld kunstenaars.

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

Voor voltijdse werknemers met volledige prestaties geldt:
(P) = R

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en voor deeltijdse werknemers, wordt het verminderingsbedrag vastgesteld in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand.

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties geldt:
P= (J/D) x R

De breuk J/D wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Voor deeltijdse werknemers geldt:
P= (H/U) x R

De breuk H/U wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan per kalenderjaar vanaf .

Voorgaande jaren

- 929,60 EUR voor het jaar 2000;
- 981,66 EUR per kalenderjaar voor de jaren 2001 en 2002;
- 1.140,00 EUR per kalenderjaarvoor de jaren 2003 en 2004;
- 1.440,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2005;
- 1.680,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2006;
- 1.707,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2007;
- 1.812,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2008;
- 2.100,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2009;
- 2.181,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2013.

Wanneer een werknemer vakantie neemt die gedekt wordt door enkel vertrekvakantiegeld, is het mogelijk dat de werknemersbijdrage niet volstaat om de werkbonus volledig in rekening te brengen. De werkgever mag dan het resterende deel van de werkbonus aftrekken van de werknemersbijdrage van de volgende maand. Dit kan echter enkel binnen hetzelfde kwartaal.

Voorbeelden

De onderstaande voorbeelden zijn gebaseerd op de cijfers die gelden vanaf 1 juni 2001.

Voorbeeld 1:

Voor een bepaalde maand heeft een **bediende** een brutoloon van **1.050,00 EUR**. Die maand telt normaal 22 prestatiedagen. Hij wordt aangegeven met 19 dagen gewaarborgd maandloon (code 1), en drie niet door de werkgever betaalde ziektedagen (code 50).
Zijn refertemaandloon (S) is **1.215,72 EUR**, nl. 55,26 EUR (=1.050,00/19 afgerond op twee decimalen) vermenigvuldigd met 22.
Het basisbedrag van de vermindering (R) is **56,41 EUR**, nl. 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).
Het verminderingsbedrag (P) is **48,51 EUR**, nl. 0,86 (=19/22 afgerond op twee decimalen) x 56,41. Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 137,24 EUR (=13,07% van 1.050) werknemersbijdrage inhoudt, maar 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Voorbeeld 2:
Voor een bepaalde maand heeft een **arbeider** een brutoloon van **745,00 EUR** (aan 100%). Tijdens die maand, die normaal 22 prestatiedagen telt, heeft hij 15 dagen normale werkelijke arbeid (code 1) en 7 wettelijke vakantiedagen (code 2).
Zijn refertemaandloon (S) is **1.092,74 EUR**, nl. 49,67 (=745,00/15) vermenigvuldigd met 22.
Het basisbedrag van de vermindering (R) is **88,35 EUR** (zijn referteloon is kleiner dan 1.147,70 EUR).
Het verminderingsbedrag (P) is **60,08 EUR**, nl. 0,68 (=15/22 afgerond op twee decimalen) x 88,35. Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 105,16 EUR, nl. 13,07% van 804,60 (= 745 + 8%) werknemersbijdrage inhoudt, maar 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Te vervullen formaliteiten

In de technische bibliotheek (techlib) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm) vindt u tevens een downloadbaar programma (macro) waarmee u deze vermindering kunt berekenen.

Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering

Van 1 juli 2004 is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers die ontslagen zijn als gevolg van een herstructurering, een financiële stimulans te geven wanneer ze terug werk vinden, door hen voor een bepaalde periode een groter nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. Deze maatregel kadert, samen met de doelgroepvermindering herstructurering, in de bevordering van de wedertewerkstelling van ingevolge herstructurering ontslagen werknemers.

De economische herstelwet van 27 maart 2009 die een bijwerking van de wettelijke

bepalingen omtrent herstructureringen voor ogen heeft om tegemoet te komen aan de recente evoluties, omschrijft "werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering” als:

- op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag werkzaam bij de werkgever in herstructurering in de onderneming waarvoor een collectief ontslag werd aangekondigd
- en ontslagen gedurende de periode van herstructurering

Hierbij wordt met **ontslag** gelijkgesteld (indien de werknemer minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft bij de werkgever/gebruiker in herstructurering):

- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingevolge de herstructurering
- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor interim-arbeid ingevolge de herstructurering

Dit heeft als gevolg dat de ondersteunende maatregelen niet beperkt blijven tot de werknemers die in dit kader ontslagen worden, maar uitgebreid worden tot de werknemers die geen nieuw contract krijgen, in extremis ook tot uitzendkrachten die bij de onderneming in herstructurering actief waren als uitzendkracht. Dit wordt verder uitgewerkt in het koninklijk besluit van 22 april 2009.

Als onderdeel van de maatregelen om de impact van de crisis op de tewerkstelling tegen te gaan, werd de toepassing van deze werknemersbijdragevermindering tijdelijk uitgebreid naar de werknemers die als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming ontslagen worden gedurende de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011.

Deze uitbreiding wordt voor onbepaalde duur opnieuw ingevoerd voor de werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen worden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting.

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn. Enkel de nieuwe werknemers die een geldige ‘verminderingskaart herstructureringen’ kunnen voorleggen komen in aanmerking. Een nieuwe tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering zelf of bij een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid, geeft geen recht op de toepassing van deze vermindering.

Uitzendkrachten die opnieuw tewerkgesteld worden door hetzelfde uitzendkantoor (dat hun feitelijke werkgever is) waarmee ze verbonden waren voor hun tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering, komen ook in aanmerking als:

- ze terug in dienst worden genomen voor een tewerkstelling bij een andere gebruiker dan de onderneming in herstructurering zelf of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in

herstructurering,
- ze een geldige herstructureringskaart hebben voor een collectief ontslag dat ten vroegste op 7 april 2009 werd aangekondigd.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn refertemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf 1 januari 2014):

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 1.853,50 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 4.467,02 EUR.

Bedrag van de vermindering

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag van 133,33 EUR per maand (133,33 EUR x 1,08 voor de arbeiders aangegeven aan 108 %) en geldt enkel vanaf de 1ste tewerkstelling tijdens de geldigheid van de ‘verminderingskaart herstructureringen' tot op het einde van het 2de kwartaal volgend op het kwartaal van de allereerste tewerkstelling, wat dus maximaal 3 kwartalen is. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de nor male werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon.

De som van de werknemersbijdragevermindering lage lonen en herstructurering samen, mag de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen niet overschrijden. Indien de som van de verminderingen groter is dan de verschuldigde persoonlijke bijdragen, wordt eerst de vermindering herstructurering beperkt.

Het verminderingsbedrag wordt geproratiseerd in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand:

Voltijdse werknemers met **volledige prestaties**	133,33 EUR
Voltijdse werknemers met **onvolledige prestaties**	J/D x 133,33 EUR
Deeltijdse werknemers en met **deeltijds gelijkgestelden**	H/U x 133,33 EUR

Waarbij:

- J = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20;
- D = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel;
- H = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- U = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met D.

De breuken J/D en H/U worden afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en

het resultaat van die breuken mag nooit groter zijn dan 1.

Worden voor de berekening van de vermindering met deeltijdsen gelijkgesteld:

- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deel tijd s werken;
- voltijdse werknemers die met uren moeten worden aangegeven; het betreft werknemers met gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, met al dan niet gedeeltelijke (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan, met halftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties (met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt), seizoenarbeiders en werknemers bezoldigd met dienstencheques.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijkse (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

Te vervullen formaliteiten

De RVA reikt spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De ‘verminderingskaart herstructureringen’ heeft een geldigheidsduur die begint op de datum van afkondiging van het collectief ontslag en eindigt na afloop van 12 maanden (gerekend van datum tot datum) die volgen op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Aan werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en hun aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indienen of hun C4 bij de RVA voorleggen, reikt de RVA eveneens spontaan een ‘verminderingskaart herstructureringen’ uit met een geldigheidsduur die begint op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst en eindigt na afloop van 6 maanden (gerekend van datum tot datum).

Vanaf 1 juli 2009 reikte het werkloosheidsbureau van de RVA dat een aanvraag om een werkloosheidsuitkering ontving, ook al een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting tijdens de periode van 1 juli 2009 tot en met 31

januari 2011.

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen' krijgen. De werknemer kan echter steeds een kopie van deze 'verminderingskaart herstructureringen' vragen als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen. De RVA bezorgt de RSZ de nodige gegevens betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen

De non-profitsector

Het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, verleent in de vorm van een bijdragevermindering een financiële tegemoetkoming aan de werkgevers van de non-profitsector die zich verbinden daadwerkelijk deel te nemen aan de bevordering van de werkgelegenheid van risicogroepen.

Betrokken werkgevers

Het zijn de betoelaagde instellingen en diensten voor gehandicapte personen ten laste van het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten of zijn rechtsopvolgers, voor zover zij hun activiteit zonder winstoogmerk uitoefenen.

Zijn uitgesloten:

- de werkgevers uit de overheidssector;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen waaronder de universiteiten;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra.

De betrokken instellingen moeten een collectieve arbeidsovereenkomst naleven, afgesloten voor alle instellingen die vallen onder de bevoegdheid van hetzelfde paritair comité. Deze voorwaarde geldt ook voor de instellingen die niet onder de bevoegdheid van enig paritair comité vallen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet de bepalingen omvatten die zijn voorgeschreven bij artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Ze moet afgesloten zijn overeenkomstig de Wet van 5 december 1968 betreffende de

collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en bovendien goedgekeurd zijn door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Bedrag van de tegemoetkoming

De tegemoetkoming bedraagt 2 % van de loonmassa van de werknemers (voor de werklieden aan 108 %) van elk jaar waarin de overeenkomst wordt toegepast, verhoogd met de werkgeversbijdragen. Vanaf de tegemoetkoming voor het jaar 1998, zijn de tegemoetkomingen maximaal gelijk aan deze voor het jaar 1997.

Voor deze verhoging gelden als werkgeversbijdragen, de bijdragen ten laste van de werkgever met betrekking tot:

- de werkloosheid, met inbegrip van de bijzondere bijdrage van 1,60 %, verschuldigd door de werkgevers die tijdens de periode 4de kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1ste tot en met 3de kwartaal (kalenderjaar - 1) minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector uitkeringen en sector geneeskundige verzorging);
- de kinderbijslagen;
- de pensioenen;
- de jaarlijkse vakantie voor arbeiders, zowel de driemaandelijks verschuldigde bijdrage als de jaarlijkse bijdrage van 10,27%;
- de arbeidsongevallen;
- de beroepsziekten.

In de mate waarin de collectieve overeenkomst niet wordt nageleefd, vermindert de tegemoetkoming proportioneel voor de betrokken maanden

De RSZ berekent deze vermindering overeenkomstig de bepalingen van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van artikel 4, alinea 3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Te vervullen formaliteiten

De betrokken instellingen dienen bij de RSZ schriftelijk een aanvraag in. Bij deze aanvraag voegen zij een attest afgeleverd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, overeenkomstig artikel 1, §2, van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van het artikel 4, §3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989.

De RSZ zal het bedrag van de tegemoetkoming berekenen, na ontvangst van het attest waaruit blijkt in welke mate de collectieve arbeidsovereenkomst werd nageleefd.

Voorzover de RSZ in het bezit is van het attest, wordt het bedrag van de tegemoetkoming aan de betrokken instellingen meegedeeld binnen de twee maanden na ontvangst van de aanvraag. De RSZ verduidelijkt de begunstigden hoe zij het bedrag van de tegemoetkoming kunnen verrekenen.

Gesubsidieerde contractuelen

De Programmawet van 30 december 1988 kent aan bepaalde werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe in hoofde van deze werknemers.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering gesco's geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Herverdeling van de arbeid in de openbare sector

De wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector verleent, ten vroegste vanaf 1 oktober 2012, een bijdragevermindering aan de werkgevers uit de openbare sector die contractuelen in dienst nemen ter vervanging van werknemers die hun prestaties met 1/5de verminderen overeenkomstig deze wet.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de contractuele vervangers geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

KB 499

Het koninklijk besluit nr. 499 organiseert een sociaal statuut voor kansarme jongeren in bepaalde VZW's, en kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe.

De bijdragevermindering voor deze kansarme jongeren werd geschrapt. In de praktijk heeft dit geen impact omdat zij niet onderworpen werden op basis van hun geringe inkomsten zoals voorzien in het KB 499.

KB 483

Het Koninklijk besluit nr. 483 voert een vermindering van werkgeversbijdragen in voor de aanwerving van een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering KB483 geïntegreerd als doelgroepvermindering huispersoneel in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)

Een koninklijk besluit van 18 juli 2002 regelt een nieuw systeem van bijdragevermindering, hoofdzakelijk voor de non-profitsector. De betrokken sector heeft recht op een forfaitaire vermindering voor iedere werknemer die tijdens het kwartaal ten minste 50 % presteert (33 % vanaf 1 juli 2004 voor de sector van de beschutte werkplaatsen, 22 % vóór die datum) van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren van een voltijdse betrekking. Het is dus geen bijdragevermindering op het niveau van de werkgever, maar wel op het niveau van de sector waarin de werkgever actief is. De bedragen die door deze maatregel vrijgemaakt worden binnen een bepaalde sector, worden aangewend om bijkomende tewerkstelling in de sector te subsidiëren.

Het bedrag van de vermindering wordt door de RSZ zelf berekend en ingehouden bij de betrokken werkgevers en vervolgens doorgestort aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. De werkgever moet evenwel rekening houden met deze inhouding sociale maribel om het maximumbedrag aan bijdragen te bepalen dat nog in aanmerking komt voor eventuele andere verminderingen die hij kan toepassen.

De onderstaande tekst is algemeen opgevat en behandelt alleen de invloed van de vermindering op de RSZ-aangifte. Precieze inlichtingen over het systeem van de sociale maribel, krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339), Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11).

Betrokken werkgevers

De maatregel betreft werkgevers die voor hun aangegeven werknemers ressorteren onder de volgende paritaire comités:

- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en

-diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (327.01), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen;
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

Het toepassingsgebied van de maatregel omvat ook enkele werkgevers die behoren tot de openbare sector.

Betrokken werknemers

Voor de privésector komen enkel de werknemers die onder alle regelingen vallen, in aanmerking voor de inhouding sociale maribel.

De werkgever moet rekening houden met een inhouding voor iedere werknemer die in het kwartaal ten minste 50 % van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren presteert, voorzien in de betreffende sector voor een voltijdse betrekking.

Aan deze voorwaarde is geacht voldaan te zijn indien de prestatiebreuk **μ** (glob) van de werknemer ten minste 0,49 bedraagt. Het bepalen van **μ** (glob) gebeurt op dezelfde manier als bij de berekening van de geharmoniseerde vermindering 2004.

In afwijking hierop is voor de sector der beschutte werkplaatsen vanaf 1 juli 2004 een minimum van 33 % vereist. Vóór deze datum volstond een tewerkstelling van 22 %.

Bedrag van de vermindering

Vanaf 1 januari 2014 wordt de forfaitaire inhouding sociale maribel verhoogd naar

395,45 EUR per rechtgevende werknemer. Voor volgende werkgevers wordt een verhoogde inning voorzien ter financiering van verpleegkundigen in de spoeddiensten en diensten intensieve zorg:

- 398,83 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers van paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- 397,13 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers die vallen onder het fonds sociale maribel van de overheidssector.

Vroegere forfaits

Vanaf 1 januari 2007 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 365,00 EUR per rechtgevende werknemer.
Vanaf 1 januari 2010 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 375,94 EUR per rechtgevende werknemer.
Vanaf 1 januari 2011 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 387,83 EUR per rechtgevende werknemer.

Nazicht van het effect op de bijkomende tewerkstelling

De opbrengst van de sociale maribel moet worden omgezet in bijkomende tewerkstelling en verhoging van het arbeidsvolume. Voor precieze inlichtingen over de manier waarop zal worden nagezien of aan deze voorwaarde is voldaan, kunt u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339).

Te vervullen formaliteiten

De werkgevers moeten niets in hun aangifte vermelden. De RSZ berekent zelf het bedrag van de vermindering.

De werkgevers die behoren tot het paritair comité 330 (gezondheidsinrichtingen en diensten), 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector) en 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector) moeten bij het invullen van hun aangifte verplicht een verdere onderverdeling gebruiken (desgevallend tot op het niveau onder het Paritair Subcomité).

Toegelaten cumulaties

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 van 395,45 EUR (respectievelijk 398,83 EUR en 397,13 EUR). 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 gehouden worden met dit forfaitaire bedrag.

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.

De vermindering van de sociale maribel is niet cumuleerbaar met:

- de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden';
- de overgangsmaatregelen 'langdurig werkzoekenden' (overgangsmaatregelen banenplan voor werkzoekenden, activaplan, herinschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen, inschakelingsprojecten);
- de doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen;
- de doelgroepvermindering vervangers openbare sector.

De opgesomde verminderingen kunnen dus integraal worden toegepast, zonder voorafgaandelijk het bedrag van de sociale maribel in mindering te brengen. Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en voor een tewerkstellingslijn één van beide vrijstellingen of één van de opgesomde verminderingen wordt toegepast, moet er voor geen van de tewerkstellingslijnen voor deze werknemer rekening gehouden worden met de inhouding sociale maribel.

Wetenschappelijk onderzoek

Sedert 1996 bestaat er een systeem van bijdragevermindering waardoor bepaalde werkgevers voor iedere bijkomende netto-aanwerving voor activiteiten van wetenschappelijk onderzoek, recht hebben op een vrijstelling van werkgeversbijdragen voor zover zij de overeenkomst toepassen die zij gesloten hebben met de minister tot wiens bevoegdheid Wetenschapsbeleid behoort en met de minister tot wiens bevoegdheid Sociale Zaken behoort.

Deze overeenkomsten konden enkel aangegaan worden voor maximaal twee jaar, telkens verlengbaar voor maximaal dezelfde periode. De originele overeenkomst moest afgesloten zijn uiterlijk op 31 december 1997. De reglementering voorzag tevens dat de overeenkomst of haar verlengingen geen uitwerking konden hebben na 31 december 2003. Door het koninklijke besluit van 24 januari 2007 wordt 2003 retroactief vervangen door 2006.

Artikel 192 van de Programmawet van 27 december 2006 (BS van 28 december 2006) schrapt vanaf 1 januari 2007 de bepaling dat de overeenkomst of haar verlengingen geen uitwerking kunnen hebben na 31 december 2003.

Betrokken werkgevers

Het zijn:

- de universiteiten en ermee gelijkgestelde onderwijsinrichtingen;
- de wetenschappelijke inrichtingen beheerd door de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten of, wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- de inrichtingen of instellingen erkend of gesubsidieerd door de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten of, wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Betrokken werknemers

Het zijn de werknemers aangeworven in het kader van een overeenkomst afgesloten met de federale Ministers van Sociale Zaken en van Wetenschapsbeleid en die aangesteld zijn voor wetenschappelijk onderzoek. Zij moeten een netto bijkomende aanwerving uitmaken van het aantal werknemers tewerkgesteld binnen de activiteit van wetenschappelijk onderzoek.

Bedrag van de vermindering

De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering mag echter niet worden toegepast op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage berekend op de bijdrage betaald educatief verlof, op de bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever minstens 10 personen tewerkstelde en op de basisbijdrage en de bijzondere bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen. De bijdrage voor werkloosheid die enkel verschuldigd is door de werkgevers die tijdens de periode 4de kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1ste tot en met 3de kwartaal (kalenderjaar - 1) 10 of meer werknemers tewerkstelden (momenteel 1,60 %) blijft verschuldigd.

Te vervullen formaliteiten

Aangezien de toepassing van de vermindering vanaf het 1ste kwartaal 2007 voor onbepaalde duur verlengd werd, vestigt de RSZ er de aandacht op dat de hiervoor voorziene wettelijke procedure moet worden gevolgd.

Om een vrijstelling of een verlenging van de vrijstelling (of een verhoging van het aantal personeelsleden) te verkrijgen moet de werkgever een aanvraag richten tot het Federaal Wetenschapsbeleid (vroeger Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden – DWTC). Bovendien moet hij elk kwartaal aan het Federaal Wetenschapsbeleid een nominatieve lijst overmaken van de personeelsleden die opgenomen zijn in de inventaris voor het wetenschappelijk en technisch personeel. Op het einde van elk jaar deelt het Federaal Wetenschapsbeleid, na onderzoek van de overgemaakte gegevens, aan de RSZ mee of de werkgever aan de voorwaarden voor het verlenen van de vrijstelling heeft voldaan.

De contactpersoon bij het Federaal Wetenschapsbeleid is dhr. Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Bij de RSZ kunt u dhr. Dirk Vandevenne contacteren (02/509 90 84 – dirk.vandevenne@rsz.fgov.be).

Baggervaart in volle zee

Vanaf 1 juli 2014 moet het varend personeel van de ondernemingen die baggerwerken uitvoeren op zee, niet meer aangegeven worden bij de RSZ maar bij de HVKZ (hulp- en voorzorgskas voor zeevarenden). Vanaf dan vallen ze onder het Paritair Comité voor de koopvaardij.

Zowel de werkgeversbijdragevermindering als het niet-doorstorten van een gedeelte van de werknemersbijdrage geldt enkel voor werknemers die nu bij de HVKZ moeten worden aangegeven. Wat de RSZ betreft is deze vermindering dus vanaf 1 juli 2014 zonder inhoud.

Niet meer van toepassing op werknemers aangegeven bij de RSZ.

Onthaalouders

De programmawet van 24 december 2002 verleent een vermindering van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, aan werkgevers die onthaalouders tewerkstellen.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van onthaalouders geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Kunstenaars

Een koninklijk besluit van 23 juni 2003 regelt een vermindering van werkgeversbijdragen verschuldigd voor de tewerkstelling van kunstenaars.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van kunstenaars geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Tussenkomst aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca

Met ingang van 1 april 2007, is een tussenkomst voorzien voor de aansluiting bij een sociaal secretariaat voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité van de Horeca. De verrekening gebeurt rechtstreeks met het sociaal secretariaat.

De tussenkomst bedraagt 10,00 EUR per **bereikt** voltijds equivalent (VTE) per kwartaal. Het aantal VTE is de som van alle prestaties van het personeel van de werkgever gedurende het kwartaal. Via de prestatiebreuk µ, die ook gebruikt wordt voor de berekening van de structurele vermindering, bepaalt men het aantal VTE, met als beperking dat µ maximaal gelijk is aan 1 voor 1 werknemer bij 1 werkgever. Studenten die aangegeven worden met solidariteitsbijdrage neemt men niet in aanmerking.

De RSZ voert de berekeningen uit in de loop van de 1ste maand van het 2de kwartaal volgend op het kwartaal in kwestie, dus voor de eerste maal in de loop van de maand oktober 2007 voor de aangifte 2de kwartaal 2007.

Het invullen van de DmfA

Inleiding

Dmfa en Capelo

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

Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen.

Werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...) kunnen de aangifte doen via File transfer. Specifiek voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium.

Kleinere werkgevers zullen de aangifte (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) kunnen doen via internet. Deze interactieve toepassing heeft een on-line help die u kunt raadplegen terwijl u bezig bent de aangifte in te vullen.

Vanaf het 1ste kwartaal 2011 wordt de DmfA 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 DmfA 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 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 een 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 tijdelijk of

contractueel personeel dat een dergelijke benoeming tijdens zijn loopbaan kan verkrijgen.

Behoudens een uitzonderlijk geval waarin uitdrukkelijk voorzien is, zijn **deze nieuwe blokken niet van toepassing op de werkgevers uit de privésector**. Bijgevolg moeten ze hun DmfA-aangiftes **zonder** voornoemde blokken blijven indienen.

Voor de werkgevers uit het toepassingsgebied van Capelo daarentegen, zijn de blokken « Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector » en « Baremieke wedde » **verplicht**. Het blok « Weddebijslag » blijft optioneel.

Richtlijnen om de aangifte in te vullen

Algemene principes van de aangifte en vergelijking met de vroegere aangifte

Algemene principes van de DmfA

Het begrip kwartaal

De DmfA-aangifte heeft steeds betrekking op een kwartaal. Voor werknemers betaald per kalendermaand, valt het RSZ-kwartaal samen met het kalenderkwartaal. Voor de werknemers betaald met een andere frequentie (bv. per week of per vier weken), geldt dat één betalingsperiode niet over twee kwartalen gespreid mag zijn. Voor deze werknemers wordt onder kwartaal verstaan de periode die de betaalperioden bevat waarvan de sluitingsdag in hetzelfde kalenderkwartaal valt.
Voorbeeld: een werknemer wordt per week betaald en de betaalperiode eindigt op 27 maart 2010. De lonen voor de periode van 28 tot 31 maart 2010 vermeldt men op de aangifte van het tweede kwartaal 2010.

In afwijking van wat voorafgaat eindigt het vierde kwartaal van elk jaar op 31 december van dat jaar en begint het eerste kwartaal van elk jaar op 1 januari van dat jaar.
Voorbeeld: een werknemer wordt per week betaald en de betaalperiode eindigt op 27 december. De lonen voor de periode van 28 tot 31 december vermeldt men op de aangifte van het vierde kwartaal.

Het begrip arbeidsdag

Op de kwartaalaangifte moet per werknemer het aantal arbeidsdagen worden vermeld. Dit is belangrijk om allerlei redenen: bv. voor het toekennen van de geharmoniseerde vermindering, het berekenen van bijdragen op forfaitaire dagbedragen, ... Uitsluitend de volgende dagen mogen op de kwartaalaangiften als arbeidsdagen voorkomen:

- de dagen waarop normale werkelijke arbeid wordt verricht
- de dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever loon betaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (bv. feestdagen, dagen kort verzuim, wettelijke en bijkomende vakantiedagen van bedienden, ...)
- de dagen inhaalrust andere dan inhaalrust bouwbedrijf
- de dagen wettelijke vakantie voor arbeiders (=de dagen gedekt door de vakantiecheque uitgereikt door een officieel vakantieorganisme).

Voor de juiste codes voor deze dagen, dient men te kijken naar de specifieke codes.

Voor leerlingen, zeevissers en huisarbeiders gelden bijzondere regels om het aantal arbeidsdagen vast te stellen.

Het begrip "multifunctionele aangifte"

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 uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten, kinderbijslagen en jaarlijkse vakantie voor arbeiders).

Om voor deze veelheid van doelstellingen te kunnen dienen, werden alle loon- en arbeidstijdgegevens die de verschillende gebruikers van de DmfA 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 dus van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de richtlijnen volgt.
Immers 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.

Het concept van de DmfA en vergelijking met de

aangifte vóór 2003

Het concept van de driemaandelijkse DmfA is gebaseerd op het basisprincipe dat er geen personeelsstaten en boekhoudramen meer zijn, maar dat alle gegevens worden vermeld op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijzondere bijdragen) gebeurt op het niveau van de werknemer. Eén werknemer wordt dus per kwartaal per werkgever slechts één keer geïdentificeerd.

De aangifte zal steeds elektronisch moeten gebeuren. Er zullen echter verschillende kanalen mogelijk zijn (bv. een systeem van file transfer (FTP) voor wie voor vele werkgevers en/of werknemers een aangifte moet doen, een websitetoepassing voor kleine werkgevers).

DE DMFA IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

- Eén aangifte per werkgever (ongeacht of er één of meerdere werkgeverscategorieën zijn) waarop alle werknemers worden vermeld.
- Alle gegevens worden gegroepeerd per werknemer, die dus slechts éénmaal geïdentificeerd wordt.
- Per werknemer is er een **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 arbeider wordt in de loop van het kwartaal bediende, een erkende leerling wordt arbeider, de werkgever verandert van activiteit).
- Per werknemerslijn zijn er eventueel **meerdere tewerkstellingslijnen** (bv. een werknemer stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, een deeltijdse werknemer die 80% werkt stapt over naar een 50% regeling).

DE RSZ-AANGIFTE VÓÓR 2003 WAS, ZEER SCHEMATISCH GESTELD, ALS VOLGT GESTRUCTUREERD:

- Eén aangifte per werkgeversactiviteit (geïdentificeerd door de werkgeverscategorie)
- Per werkgeversactiviteit een aantal personeelsstaten (arbeiders, bedienden, bruggepensioneerden,...)
- Per personeelsstaat de werknemers
- Per werknemer eventueel meerdere lijnen

Schematisch overzicht van een aantal belangrijke verschilpunten:

DmfA	RSZ-aangifte vóór 2003
Eén aangifte per werkgever	Eén aangifte per werkgeverscategorie
Bijdragen berekend per individuele werknemer	Bijdragen berekend op getotaliseerde gegevens op een boekhoudraam

Een werknemer wordt één keer aangegeven. Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, met fooien bezoldigde,..), wordt het onderscheid gemaakt op het niveau van de werknemerslijn	Een werknemer wordt aangegeven per personeelsstaat. Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, met fooien bezoldigde,..), wordt de werknemer op verschillende personeelsstaten vermeld
Elektronisch	Elektronisch of op papier

VOORBEELD:

Een werknemer werkt bij een werkgever als deeltijdse arbeider tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt dezelfde werkgever hem deeltijds in dienst als bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties.

In de **RSZ-aangifte vóór 2003** wordt deze persoon als volgt aangegeven:

- **April:** De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld op de personeelsstaat "Arbeiders".
  Deze lonen worden (samen met de lonen van de andere arbeiders) overgebracht naar het boekhoudraam en daarop worden de bijdragen berekend.
  Indien er recht is op een bijdragevermindering wordt deze vermindering verwerkt op het boekhoudraam "bijdrageverminderingen".
- **Mei - juni:** De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld op de personeelsstaat "Hoofdarbeiders". Er worden twee lijnen gebruikt omdat de lonen en prestaties m.b.t. de deeltijdse prestaties en de voltijdse prestaties gescheiden moeten worden aangegeven. De lonen van de ganse periode mei-juni worden (samen met de lonen van de andere bedienden) getotaliseerd op het boekhoudraam en daarop worden de bijdragen berekend. Indien er recht is op een bijdragevermindering wordt deze vermindering verwerkt op het boekhoudraam "bijdrageverminderingen".

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

- Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon.
- Men maakt twee werknemerslijnen, één voor zijn prestaties als arbeider en één voor de prestaties als bediende (de bijdragen zijn immers verschillend).
- De loon- en prestatiegegevens voor de periode als arbeider (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (en eventuele verminderingen van die bijdragen) 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 bediende).

Zoals uit het voorbeeld blijkt is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van werknemerslijnen en binnen die werknemerslijnen op het gebruik van tewerkstellingslijnen.

De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.

De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen

De werknemerslijn

Zoals gezegd is er per werknemer steeds één werknemerslijn. Alleen in het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werkgeverscategorie verandert (d.w.z. indien de werkgever tijdens het kwartaal van activiteit verandert, of in het geval het een werkgever betreft die verschillende activiteiten uitoefent, de werknemer blijvend van de ene naar de andere wordt overgeplaatst) of dat het werknemerskengetal verandert (d.w.z. wanneer de bijdragen verschillen), moet u meer dan één werknemerslijn maken. In dat geval moeten de gevraagde gegevens per werknemerslijn vermeld worden.

In essentie is de werknemerslijn het niveau waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. Dit betekent dat zelfs als de loon- en arbeidstijdgegevens tijdens het kwartaal verder opgesplitst moeten worden, 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.

De werkgeverscategorie en het werknemerskengetal

De **werkgeverscategorie**-aanduiding wordt toegekend door de RSZ, en laat toe een onderscheid te maken tussen de werkgevers naargelang hun verplichtingen in functie van de bijzondere kenmerken die eigen zijn aan de uitgeoefende activiteit. In nagenoeg alle gevallen is dat omdat er andere bijdragepercentages van toepassing zijn (meestal sectorspecifieke bijdragen voor fondsen voor bestaanszekerheid). Meer uitleg over bepaalde specifieke werkgeverscategorieën vindt men onderaan.

Op basis van de **werknemerskengetallen** is het mogelijk te bepalen welke bijdragen voor de werknemer verschuldigd zijn. Daarom zijn er verschillende werknemerskengetallen voor bedienden, arbeiders, leerlingen, met fooien bezoldigden,...

Begin- en einddatum van het kwartaal

Het is de begindatum en de einddatum van het **kwartaal**, dus niet te verwarren met de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn. Deze datums hebben steeds betrekking op het **volledige** kwartaal. Dit betekent dat ook als de werknemer in de

loop van het kwartaal in dienst treedt, als begindatum de begindatum van het kwartaal wordt opgegeven, **en niet de datum waarop de werknemer in dienst trad**.

De begin- en einddatum valt in de meeste gevallen 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. Wanneer de periode gedekt door een loonbetaling niet samenvalt met de burgerlijke maand (bv. werknemers betaald per week, per vier weken,...) wordt onder begindatum verstaan de eerste dag van de betalingsperiode waarvan de sluitingsdatum in het burgerlijk kwartaal valt. Onder einddatum wordt in dat geval verstaan de laatste dag van de betalingsperiode die nog in het burgerlijk kwartaal valt. Als deze laatste dag echter onmiddellijk gevolgd wordt door één of meer gewone rustdagen, dan wordt de rustdag, indien het geen zondag is, in het kwartaal OPGENOMEN en wordt dat de einddatum.

Opgelet: in afwijking van deze regel eindigt het vierde kwartaal van het jaar steeds op 31 december, en begint het eerste kwartaal steeds op 1 januari.

De risicoklasse voor arbeidsongevallen

U vindt dit gegeven in uw verzekeringspolis. Het stelt uw verzekeraar in staat om de verschuldigde premie correct te berekenen. Het hoeft echter niet in alle gevallen ingevuld te worden, maar alleen indien de werknemer behoort tot een risicoklasse die afwijkt van de voornaamste activiteit van de werkgever en dit aanleiding heeft gegeven tot een afzonderlijke tariefzetting in de polis:

- indien er in de arbeidsongevallenpolis van de onderneming voor een werknemerscategorie (bedienden/arbeiders) slechts één risicoklasse is voorzien, moet u het gegeven niet in de DmfA meedelen;
- indien er in de polis voor één werknemerscategorie meerdere risicoklassen zijn voorzien (bijvoorbeeld sedentaire bedienden en vertegenwoordigers), moet u het gegeven voor elke werknemer meedelen.

Indien u een sportclub bent, moet u het gegeven steeds invullen voor elke sportbeoefenaar. Voor deze werknemerscategorie is het immers ook onontbeerlijk voor de berekening van het basisloon, indien er zich een arbeidsongeval voordoet.

Dit gegeven wordt meegedeeld op de eerste driemaandelijkse aangifte waarop de werknemer wordt aangegeven. Het wordt niet herhaald op de aangiften voor de daaropvolgende kwartalen, tenzij de risicoklasse verandert. Voor werknemers die in een voorafgaand kwartaal in dienst zijn getreden, wordt het gegeven dus niet meegedeeld, tenzij de risicoklasse van de werknemer blijvend veranderde ten opzichte van de vroeger meegedeelde klasse.

Indien de werknemer in de loop van het kwartaal blijvend van risicoklasse verandert, dan geeft u de code weer die betrekking heeft op toestand van de werknemer op de laatste dag van het kwartaal, of op de laatste dag van tewerkstelling in de hoedanigheid van de betreffende werknemerslijn. De sedentaire arbeider die op

werven gaat werken, zal dus gekend zijn als een " arbeider op werf". Een sedentaire arbeider die een sedentaire bediende wordt, zal gekend zijn als sedentaire arbeider voor de aangifte als arbeider en als sedentaire bediende voor de aangifte als bediende.

De volgende codes moeten worden gebruikt :

Arbeiders:

- **001: Arbeider zonder verplaatsingen**
  Arbeiders, gespecialiseerd of niet, die tijdens de werktijd de werkplaats (atelier, fabriek,...) niet verlaten, en die dus gebruik maken van de infrastructuur en de beveiligings- en preventiesystemen van de onderneming.
- **002: Arbeider op de werf**
  Arbeiders, gespecialiseerd of niet, die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben, maar die werken bij derden of op werven.
- **003: Huisbewaarders**
  Personen van het type dienstbode, in dienst van private personen (voorbeeld: appartementsgebouw) of van ondernemingen, en die meestal diverse voordelen zoals woonst, verwarming, verlichting,..., genieten.
- **004: Schoonmaak- en onderhoudspersoneel**
  Personeelsleden van de onderneming die zich bezighouden met het kuisen van de bureaus, industriële lokalen, ateliers,..., of met het onderhoud en herstel van het materiaal, de industriële installaties, het sanitair,...
- **005: Keukenpersoneel**
  Personeel van de onderneming dat werkt in het bedrijfsrestaurant (koken, bedienen, afwassen,...). Niet gebruiken voor HORECA-ondernemingen.
- **006: Chauffeur**
  Personeelsleden van de onderneming die niet rechtstreeks deelnemen aan het sociaal doel van de onderneming, en die belast zijn met het vervoer of de levering van grondstoffen, (half) afgewerkte producten of personen.

Bedienden:

- **401: Bediende zonder verplaatsingen**
  Bedienden die tijdens de werktijd hun werkplaats nooit verlaten voor beroepsdoeleinden.
- **402:** Bediende met occasionele opdrachten buiten de onderneming.
  Personen die bepaalde, niet repetitieve, taken buiten de onderneming vervullen (maximum 10% van de werktijd)
- **403: Bediende met regelmatige opdrachten buiten de onderneming**
  Personen die regelmatig taken buiten de onderneming vervullen (11 tot 50% van de werktijd)
- **404: Vertegenwoordiger, reizend personeel, loopjongen**
  Personen die voor het grootste deel (>50%) hun werk buiten hun onderneming of hun woonplaats uitvoeren. Meestal gaat het om commerciële of technisch-commerciële functies, maar ook om loopjongens, inspecteurs, verzorgers van zieken en bejaarden bij de patiënt thuis,....
- **405: Bediende die manueel werk verricht**
  Personen met het statuut van bediende die voor een belangrijk deel werk doen dat van manuele aard is (bv. bepaalde beenhouwers in grootwarenhuizen).
- **406: Thuiswerkende bediende**

Sedentaire bedienden die hun beroep bij zich thuis uitoefenen (dikwijls met een telefoon- of informaticaverbinding met hun werkgever) en voor wie dus het risico ongeval op weg naar en van het werk niet bestaat.

- **407: Verplegend personeel**
  Artsen, verple(e)g(st)ers, hulpverple(e)g(st)ers, ambulanciers, ...
- **408: Verkoper**
  Sedentair personeel met een commerciële functie, meestal betaald met een vast loon en een commissieloon.
- **409: Voetballer onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar.**
- **410: Voetballer niet onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar**
  met een vaste jaarwedde van 1239,47 EUR of meer.
- **411: Voetballer niet onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar**
  met een vaste jaarwedde van minder dan 1239,47 EUR.
- **412: Andere sportbeoefenaar dan voetballer.**

De notie grensarbeider

Deze zone alleen invullen indien de werknemer het fiscale statuut heeft van **grensarbeider**. Dit is onder andere belangrijk omdat de vakantiekassen voor grensarbeiders geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het vakantiegeld.

Vanaf 2004 kunnen alleen nog arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, de hoedanigheid hebben van "grensarbeider". Alleen zij kunnen nog worden vrijgesteld 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 niet meer aanbrengen indien de werknemer niet langer het statuut van grensarbeider heeft (bijvoorbeeld indien de werknemer verhuist uit de grensstreek).

Telkens wanneer een grensarbeider voor het eerst met de vermelding grensarbeider in de DmfA wordt aangegeven, moet een formulier 276 F (ingevuld door de werknemer, de werkgever en de Franse fiscale administratie) worden bezorgd aan de bevoegde vakantiekas.

Bijkomende informatie - Creatie, aanpassing of schrapping van categorieën

De lijst met bestaande categorieën kan geraadpleegd worden in de gestructureerde bijlage 27 die beschikbaar is op
de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm).

Hieronder worden uitsluitend de creaties, aanpassingen of schrappingen van categorieën in de loop van het kwartaal vermeld.

Geen nieuwigheden dit kwartaal.

De tewerkstellingslijn

De tewerkstellingslijn is binnen de DmfA een belangrijk concept, omdat het op dit niveau is dat de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemer door de verschillende instellingen die deze gegevens gebruiken, gekend moeten zijn. Het is dan ook van het grootste belang om de hieronder uitgelegde splitsingsregels strikt na te leven.
Niet of niet correct opsplitsen van de gegevens is weliswaar neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, maar kan belangrijke gevolgen hebben voor de correcte berekening van de sociale voordelen van de werknemer.

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

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

Begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn

Het is de begindatum van de periode waarop de gegevens die op dit niveau worden meegedeeld betrekking hebben. De begindatum van de tewerkstellingslijn is dus, wanneer er geen verandering in de tewerkstelling was, 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 dus 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 ieder 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.

Drie belangrijke opmerkingen

Verbrekingsvergoedingen

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

De opsplitsingsregels voor de aangifte van verbrekingsvergoedingen, die golden voor de vroegere RSZ aangiften, blijven voor de DMFA behouden (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, het gedeelte dat betrekking heeft op elk van de volgende kalenderjaren). De begin- en einddatum van die tewerkstellingslijn zijn de begin- en einddatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periodes.

Voorbeeld

Een bediende wordt ontslagen op 31 augustus 2003 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 2003 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- Lijn 1: de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1 juli 2003 tot 31 augustus 2003 (aangenomen uiteraard dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- Lijn 2: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 september 2003 tot 30 september 2003.
- Lijn 3: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 oktober 2003 tot 31 december 2003.
- Lijn 4: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2004 tot 31 december 2004.
- Lijn 5: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2005 tot 28 februari 2005 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).

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

Als de berekeningsbasis van de verbrekingsvergoeding verschilt van die van vergoedingen verbonden aan andere periodes, moet eerst de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding worden aangegeven en aansluitend de andere periodes.

Voorbeeld

Een werkgever betaalt bij het ontslag van een handelsvertegenwoordiger op 31

oktober 2013 een verbrekingsvergoeding van 4 maanden en een niet-concurrentiebeding van 3 maanden.

Dan moet de aangifte in 4/2013 als volgt gebeuren:

- Lijn 1: dagen en loon oktober 2013.
- Lijn 2: dagen en bedrag verbrekingsvergoeding voor de periode 1 november 2013 tot 31 december 2013.
- Lijn 3: dagen en bedrag verbrekingsvergoeding voor de periode 1 januari 2014 tot 28 februari 2014.
- Lijn 4: dagen en bedrag niet-concurrentiebeding voor de periode 1 maart 2014 tot 31 mei 2014.

Feestdagen

na het einde van de arbeidsovereenkomst

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt, en de werkgever moet ingevolge de wetgeving op de feestdagen het loon betalen voor een feestdag die na de einddatum van de arbeidsovereenkomst valt, wordt die dag aangegeven met prestatiecode 1 **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 echter opvolgen **zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden** (bv. de gebruikelijke contracten in de uitzendsector van maandag tot vrijdag), dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag echter **uitsluitend** indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat indien het gaat om werknemers van wie de prestaties in uren moeten worden aangegeven (deeltijdsen, seizoenarbeiders, uitzendkrachten,...), het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

Voorbeeld

Een werknemer van een uitzendkantoor werkt met zeven opeenvolgende contracten van maandag tot vrijdag, drie opeenvolgende weken halftijds in een regeling 19/38 uur per week, nadien een week in een regeling 18,5/37 uur en tot slot opnieuw drie weken in een regeling 19/38. In dat geval moet u drie tewerkstellingslijnen gebruiken, één voor de loon- en prestatiegegevens van de eerste drie weken, één voor de gegevens van de vierde week en één voor de gegevens van de drie laatste weken.

De vestigingseenheid (VE) - identificatienummer van de lokale eenheid

Tot vóór het 1ste kwartaal 2014 werd het nummer van de VE waarvan de werknemer afhangt in de DmfA meegedeeld op het niveau van de werknemerslijn, en alleen als de werkgever meerdere VE's had. Dit gegeven diende alleen voor statistische doeleinden.

In de toekomst zal elke VE gelinkt zijn aan een Gewest. Opdat de geregionaliseerde bijdrageverminderingen toegepast kunnen worden in functie van de VE waaraan de werknemer is verbonden, moet vanaf het 1ste kwartaal 2014 de VE meegedeeld worden voor iedere werknemer op iedere tewerkstellingslijn (in de zone 'identificatienummer van de lokale eenheid'), **ongeacht het al dan niet aanvragen van een vermindering en ook als de werkgever slechts één VE heeft**.

Elke werkgever moet al zijn VE registreren in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO). Elke VE heeft een uniek nummer en adres. Enkel de geregistreerde VE in de KBO worden in de Dmfa aangenomen.

Verhuis van een vestigingseenheid

Een VE die verhuist behoudt in principe zijn nummer, of het nu een verhuis is binnen één gemeente, naar een andere gemeente binnen hetzelfde gewest of naar een gemeente in een ander gewest.

Als de werkgever wil genieten van een geregionaliseerde werkgeversbijdragevermindering gedurende het kwartaal van verhuis van de VE van het ene gewest naar het andere, **moet hij een nieuwe tewerkstellingslijn creëren**.

Als de werkgever geen geregionaliseerde doelgroepvermindering vraagt of als de verhuis zich situeert binnen hetzelfde gewest, **mag** een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen worden, maar is het **niet verplicht**.

Koppeling van een werknemer aan een vestigingseenheid

Algemene regel:

- De VE waaraan een werknemer gekoppeld wordt, is een stabiel gegeven dat samenvalt met de notie exploitatiezetel die gebruikt wordt om uit te maken welke taalwetgeving van toepassing is in de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer (de te gebruiken taal in het geval van wijziging of verbreking van de arbeidsovereenkomst om rechtsgeldig te zijn).

Praktisch:

- De werknemer is werkzaam in VE 'A' en wordt in de loop van het kwartaal overgeplaatst naar VE 'B'
    - in de Dmfa moeten 2 opeenvolgende lijnen vermeld worden, een 1ste met het nummer van VE 'A' en een 2de met het nummer van VE 'B'.
- De werknemer werkt gelijktijdig in 2 verschillende VE, op basis van 2

verschillende arbeidsovereenkomsten
    - in de Dmfa moeten 2 tewerkstellingslijnen voor dezelfde periode vermeld worden, telkens met hun respectieve VE.
- Een werknemer verbonden aan VE 'A' vervangt tijdelijk een zieke werknemer verbonden aan VE 'B':
    - in de Dmfa blijft de werknemer aangegeven met 1 tewerkstellingslijn met het nummer van VE 'A'.

Deze 3 situaties zijn van toepassing zowel op VE in hetzelfde gewest als op VE in verschillende gewesten.

Bijzondere gevallen:

- **reizend personeel** (handelsvertegenwoordigers, transportpersoneel, onderhoudsploegen, controleurs,…) worden toegewezen aan de VE waar zij van afhangen, d.w.z. waar ze hun opdrachten krijgen en aan moeten rapporteren;
- **werknemers die tijdelijk naar het buitenland zijn gedetacheerd** blijven tijdens die detachering toegewezen aan de VE waarvan zij afhingen op het moment dat hun detachering aanving;
- **werknemers tewerkgesteld bij klanten** worden steeds toegewezen aan een in het KBO geregistreerde VE van de werkgever zelf, niet aan de VE van de klant waar hij werkt (soms zelfs voor een langere tijd);
- **uitzendkrachten** ter beschikking gesteld van een onderneming door een uitzendkantoor worden toegewezen aan de VE van het uitzendkantoor waarvan zij afhangen; de 'sociale zetel' en de 'exploitatiezetel van het uitzendkantoor' zijn gegevens die verplicht in de arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht moeten opgenomen worden; het is het nummer van de VE die overeenkomt met de exploitatiezetel van het uitzendkantoor dat in de Dmfa moet worden opgegeven; wanneer de uitzendkracht opeenvolgende contracten met dezelfde VE sluit, mogen de gegevens gegroepeerd worden op 1 tewerkstellingslijn (voor zover de andere karakteristieken van de tewerkstellingslijn identiek zijn), anders moeten verschillende tewerkstellingslijnen gecreëerd worden;
- personen tewerkgesteld in het systeem van de **dienstencheques** worden ook toegewezen aan de VE van het kantoor van de dienstenchequesonderneming waarvan zij afhangen;
- **huispersoneel** krijgt één van de fictieve VE-nummers (zie 'bijkomende informatie - vestigingseenheid: fictieve nummers' onderaan de pagina);
- de VE voor **onthaalouders** is niet de plaats waar de kinderen effectief bijgehouden worden, maar een VE van de instantie waarmee de onthaalouder verbonden is.

Uitzonderingen (er moet geen VE worden opgegeven):

- Werknemers in SWT en SWAV
- Studenten onder solidariteitsbijdrage

Opmerkingen:

- Voor in het **buitenland gevestigde ondernemingen** (waarvan het adres van de maatschappelijke zetel zich dus in het buitenland bevindt), onderscheidt men 3 situaties (zie ook 'bijkomende informatie - vestigingseenheid: fictieve nummers' onderaan de pagina):

- werkgevers zonder VE in België (type B) met in België tewerkgestelde werknemers kunnen aanspraak maken op de doelgroepverminderingen van het Gewest waar zij hun werknemer (hoofdzakelijk) tewerkstellen; zij moeten een fictief VE nummer vermelden; deze mogelijkheid is ook voorzien voor buitenlandse werkgevers die nog niet ondergebracht werden onder type A, B of C (type X);
- werkgevers zonder VE in België met **niet** in België tewerkgestelde werknemers (type C), kunnen voor deze werknemers geen geregionaliseerde doelgroepvermindering toepassen; er kan bijvoorbeeld geen geregionaliseerde doelgroepvermindering worden toegepast door een werkgever Y in het geval een in België wonende werknemer in het buitenland werkt voor werkgever Y en tegelijkertijd in België werkt voor een werkgever Z);
- werkgevers met een VE in België (type A) passen de gewone regels toe.

- Ondernemingen schrijven hun VE's in volgens de modaliteiten die op hen van toepassing zijn. De procedures voor inschrijving van een VE of voor wijziging van vestigingsgegevens kunnen in de meeste gevallen snel doorlopen worden. Indien ondanks alles een VE nog niet geregistreerd is op het moment dat de werkgever zijn aangifte moet indienen, kan hij op dat moment geen geregionaliseerde doelgroepvermindering toepassen. Van zodra het vestigingsnummer toegekend is, kan de werkgever een wijziging van de aangifte doen met het nummer van de VE en de gevraagde vermindering. De werkgevers die hun plichten t.o.v. de KBO-wetgeving niet nageleefd hebben wat het registreren van vestigingseenheden betreft worden verzocht de nodige maatregelen te treffen.
- Om de werkgevers vertrouwd te laten worden met het meedelen van de VE op het niveau van de TW-lijn, is dit reeds voorzien in de DmfA aangifte vanaf het 1ste kwartaal 2014. Vanaf dan zullen controles op fouten doorgevoerd worden, maar de ernst van de fouten zal slechts geleidelijk worden opgevoerd, om ervoor te zorgen dat tegen de aanvang van de regionalisering van de verminderingen (3de kwartaal 2014) de aangifte van de VE's vlot kan verlopen.
- Naast de reeds bestaande informatiekanalen van KBO (public search, private search, …) zal de RSZ aan de werkgevers of aan hun sociale secretariaten de in KBO bekende VE's meedelen op het einde van ieder kwartaal. Dit zal niet beletten dat een na de mededeling gecreëerde vestigingseenheid kan worden gebruikt. De verantwoordelijkheid voor het koppelen van de werknemer aan de juiste VE blijft uiteraard die van de werkgever of het sociaal secretariaat.
- Vanaf 1 juli 2014 worden de bevoegdheden en de middelen voor bepaalde verminderingen overgedragen aan de Gewesten en kunnen deze bestaande verminderingen afschaffen, wijzigen of nieuwe verminderingen creëren. Zolang de Gewesten geen wijzigingen aanbrengen blijven de bestaande verminderingen van toepassing en zullen de bestaande verminderingscodes ook na het 3de kwartaal 2014 in gebruik blijven (door de aanduiding van de VE kan uitgemaakt worden voor welk gewest de vermindering bestemd is). Pas vanaf het moment dat voor een bepaald Gewest afwijkende criteria of nieuwe verminderingen worden geïntroduceerd, zullen bijkomende codes gecreëerd worden.
- De (te regionaliseren) doelgroepverminderingen hebben steeds betrekking op één of meerdere gewesten; het niet overeenkomen van de gevraagde vermindering met de plaats van de opgegeven VE, of de afwezigheid van VE, kan leiden tot het weigeren van de vermindering.

Toelichting en gevolgen begrip 'vestigingseenheid'

Elke permanente plaats van tewerkstelling, welke ook de activiteit (commerciële of niet-commerciële), komt overeen met een VE van de onderneming. Er zijn nochtans enkele beperkingen.

- Wanneer een werknemer thuis of bij een klant werkt, is de VE de plaats waar hij van afhangt of van waaruit hij zijn instructies krijgt en van waaruit het werk is georganiseerd. Dit impliceert bijvoorbeeld:
    - dat voor interimkantoren, consultingbureaus, onderhoudsbedrijven, … er geen sprake kan zijn om een VE te creëren op het adres van de cliënt, zelfs als er langdurige contracten voor de dienstverlening worden afgesproken;
    - dat de privé-adressen van de thuiswerkende werknemers geen VE zijn (telewerkers, inspecteurs, handelsvertegenwoordigers,…).
- VE dienen over een onafhankelijkheid te beschikken in de schoot van een permanente of semi-permanente structuur. Dit betekent dat het mogelijk moet zijn om de fysieke inplanting te kunnen identificeren op elk moment van de dag of van de nacht, dat de VE over een permanente infrastructuur en over een postadres moet beschikken:
    - werven, standen op foren, markten en dergelijke kunnen nooit als een VE beschouwd worden;
    - bloedafnames, consultaties van Kind en Gezin, de permanenties van de mutualiteiten, permanente opleidingen in lokalen van derden, …, zelfs op regelmatige basis, geven nooit aanleiding tot het creëren van een VE op deze adressen;
    - lokalen van mutualiteiten, vakbonden, … die permanent zijn en voorbehouden zijn voor deze activiteiten, zelfs al zijn ze maar éénmaal per week open, geven daarentegen wel aanleiding tot het creëren van een VE op deze adressen.
- De VE's worden gekoppeld aan het ondernemingsnummer waarvan ze afhangen:
    - de VE's van een franchisenemer worden gekoppeld aan het ondernemingsnummer van de gerant. Het personeel dat een overkoepelende keten bij die franchisenemer ter plaatse stuurt bijvoorbeeld voor herstellingen, blijft gekoppeld aan de VE van de overkoepelende keten die hem uitstuurt;
    - wanneer een cafetaria in een theater, zwembad, recreatiepark … is uitbesteed aan een derde, dan wordt een VE gecreëerd afhangend van het ondernemingsnummer van de uitbater van de cafetaria.

- Elke onderneming moet op zijn minst over één VE beschikken. De enige uitzondering is het gevolg van de bescherming op de persoonlijke levenssfeer: het in dienst hebben van huispersoneel.

Het nummer van het Paritair Comité

Het is het nummer van het paritair comité of, wanneer van toepassing, het paritair subcomité waaronder de **werknemer** ressorteert voor de prestaties die op deze tewerkstellingslijn aangegeven zijn. Als de werknemer onder geen enkel paritair comité valt vult u "999" in. Een bijgewerkte officiële lijst van de paritaire comités en subcomités wordt elk jaar gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Opmerking: Het is uiteraard mogelijk dat een verandering van paritair comité tevens een wijziging van de werkgeverscategorie betekent (omdat er een ander bijdragepercentage van toepassing wordt). In dat geval moet men, zoals hiervoor reeds werd uitgelegd, de gegevens op twee verschillende werknemerslijnen weergeven.

Indien zou blijken (bv. na een onderzoek ter plaatse) dat er voor een aantal voorbije kwartalen een verkeerd nummer van paritair comité werd meegedeeld, moeten die kwartalen gewijzigd worden. Omdat het behoren tot een bepaald paritair comité echter vaak samenhangt met sectorspecifieke bijdragen (zie vorige alinea) die op hun beurt aanleiding geven tot door sectorale fondsen uitbetaalde voordelen (eindejaarspremies, aanvullende vergoedingen bij werkloosheid,...) blijft in dergelijke gevallen de terugwerkende kracht beperkt tot het kwartaal waarin de werkgever ervan in kennis was dat de correctheid van het paritair comité in vraag werd gesteld. Hierdoor wordt het terugbetalen van "ten onrechte " genoten voordelen zoveel mogelijk vermeden.

Bijzondere werkwijze voor de paritaire comités 330, 331 en 332:

Vanaf het 1ste kwartaal 2008 wordt het paritair comité 305 en zi jn subcomités definitief afgeschaft. In de plaats daarvan komen 3 andere paritaire comités:

PC 330: Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten
PC 331: Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
PC 332: Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

De aangifte van de PC-nummers 330, 331 of 332 (http://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/deel-6-paritaire-comit-s-pc-330--331--332.xls)zonder onderverdeling is niet mogelijk. De werkgevers die behoren tot deze paritaire comités moeten een verdere onderverdelingen gebruiken.

Nr. PC nieuw	Werkgevers	Nr. PC oud

330.01.10	De privé-ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen.	305.01
330.01.20	De rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang voor bejaarden.	305.02.01
330.01.30	De diensten voor thuisverpleging.	305.02.02
330.01.41	De Nederlandstalige autonome revalidatiecentra die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitges loten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.	305.02.03
330.01.42	De Franstalige en Duitstalige autonome revalidatiecentra die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.	305.02.04
330.01.51	De Nederlandstalige initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patiënten die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.06
330.01.52	De 'Initiatives d' habitations protégées' die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.07
330.01.53	De Nederlandstalige wijkgezondheidscentra die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.06
330.01.54	De 'Maisons Médicales' die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.07
330.01.55	De diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking van het Rode Kruis van België.	305.02.05
330.02	De bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en –diensten die door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie erkend en/of gesubsidieerd worden of die onder hun bevoegdheid vallen en gelegen zijn in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de diensten voor de thuisverpleging, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang voor bejaarden.	305.02.05
330.03	De ondernemingen uit de bedrijfstak van de tandprothese.	-

330.04	De eerstehulpdiensten, de ondernemingen uit de bedrijfstak van het onafhankelijk ziekenvervoer, de kabinetten van huisartsen, specialisten, kinesitherapeuten, tandartsen en andere paramedici, de medisch-pediatrische centra, de overlegplatforms van psychiatrische instellingen en diensten, de polyklinieken, de equipes voor palliatieve thuiszorg, de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de laboratoria (bijv. voor klinische b iologie, pathologische anatomie, …), medische controlediensten. Een restgroep (niet vallend binnen het sociaal federaal akkoord en met uitsluiting van de bicommunautaire diensten en van de inrichtingen voor tan dprothesen)."	305.02.06 305.02.07
331.00.10	De Nederlandstalige kinderkribben, peutertuinen, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, buitenschoolse kinderopvang en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen, die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstelijk Gewest.	305.02.08
331.00.20	De Nederlandstalige welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het betreft: de centra voor geboorteregeling, de centra voor tele-onthaal, de sociale vrijwilligersorganisaties, de diensten voor de strijd tegen toxicomanie, de centra voor huwelijkscontacten, de centra voor prenatale raadpleging, de consultatiebureaus voor het jonge kind, de vertrouwenscentra kindermishandeling, die diensten voor adoptie, de centra voor ontwikkelingsstoornissen, de consultat iecentra voor gehandicaptenzorg, de samenwerkingsinitiatieven inzake thuisverzorging, de centra voor geestelijke gezondheidszorg.	305.02.06
332.00.10	De Franstalige en Duitstalige instellingen en diensten die op regelmatige basis de opvang van kinderen onder de 12 jaar organiseren, zoals de kinderkribben, de peutertuinen, de gemeentelijke kinderopvanghuizen, de " maisons d' enfants", de "halte-garderies" (kortstondige noodopvang en flexibele opvang), de buitenschoolse kinderopvangcentra, de diensten voor opvanggezinnen, de thuisopvang van zieke kinderen die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.	305.02.09
332.00.20	De Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het betreft: de centra voor gezondheid en de diensten voor de ge zondheidspromotie op school, de plaatselijke centra voor gezondheidspromotie, de gemeenschapsdiensten voor gezondheidspromotie, de diensten voor de strijd tegen toxicomanie en tot voorkoming van verslavingen, de diensten voor preventie en gezondheidsopvoeding, de diensten die sociale hulp verlenen aan justiciabelen, de centra voor geboorteregeling, de centra voor maatschappelijk werk, de centra voor tele-onthaal, de centra voor algemeen welzijnswerk, de centra voor coördinatie van thuisverzorging en thuisdiensten, de centra voor geestelijke gezondheidszorg, de ploegen	305.02.07

Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel

Dit gegeven moet u zowel voor voltijdse werknemers als voor deeltijdse werknemers meedelen. Hier vermeldt u een cijfer dat overeenstemt met het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (ongeacht het aantal uren per dag).

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

Maar:

- **Voorbeeld 3:** uw werknemer werkt in een stelsel dat gezien wordt over een periode van twee weken. De ene week werkt hij zes dagen, terwijl hij de volgende week slechts vier dagen moet werken. In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.
- **Voorbeeld 4:** uw werknemer werkt in een shift-stelsel dat loopt over een periode van vier weken - de eerste drie weken werkt hij zes dagen, de vierde week werkt hij slechts op twee dagen. In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.
- **Voorbeeld 5:** uw deeltijdse werknemer werkt de ene week twee en de andere week drie volledige dagen. In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

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 te vermelden dagen is dus een geheel getal 1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7.

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

In dat geval vermeldt u het gemiddeld aantal dagen per week dat hij geacht wordt te werken. Dit gemiddelde aantal wordt vastgesteld door rekening te houden met de te werken dagen tijdens het **geheel** van de arbeids cyclu s.

Gaat het om een werknemer die in een **variabele regeling met een cyclus werkt** (bv. drie achtereenvolgende weken waarin vijf dagen gewerkt wordt, terwijl de vierde week slechts vier dagen beslaat), dan is het e en getal met twee decimalen (in het voorbeeld 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 in het geval dat de werknemer enkel komt werken wanneer hij opgeroepen wordt, waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, is het dus mogelijk dat het berekende aantal dagen per week van het arbeidsstelsel '0' bedraagt.

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

Voor de aangifte van werknemers die prestaties leveren volgens een variabele arbeidsregeling en worden bezoldigd overeenkomstig de gepresteerde uren, m.a.w. zonder vast basisloon, is het voor een juiste aangifte van belang de zone verantwoording dagen in te vullen. Opgelet, indien de werknemers op het einde van elke betaalperiode wel een vast loon ontvangen hoewel zij werken vo lgens een variabele arbeidsregeling door de ene periode meer prestaties te leveren dan contractueel bepaald en de andere periode minder, mag u de zone v erantwoording dagen niet gebruiken.

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 b lijft. 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 a antal dagen per week dat hij had moeten werken indien hij voor een langere periode in dienst zou genomen zijn. Zie hierna voor een aantal **praktische voorbeelden**.

Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de

maatpersoon

Deze gegevens moet u **vanaf het derde kwartaal van 2005** meedelen voor al uw werknemers, dus zowel voor de deeltijdse werknemers als voor de voltijdse werknemers (tot en met de aangifte van het tweede kwartaal van 2005 moet dit gegeven niet meegedeeld worden voor gewone voltijdse werknemers).

Het gaat om de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de **betaalde** uren inhaalrust (3) ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur.

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

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

Voor statutaire werknemers uit de openbare sector - dat wil zeggen werknemers die vallen onder een pensioenregeling van de openbare sector - die vallen onder een bestaande maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd (codes 3, 4 en 7) of onder een specifieke maatregel (codes 5xx) gaat het in elk geval om de wekelijkse arbeidsduur van de reëel verrichte prestaties. Dat betekent dat als de werknemer volledig afwezig is, het gemiddeld aantal uren per week gelijk is aan 0, en dat zelfs als de afwezigheid bezoldigd wordt. In dat geval wordt er immers geen enkele prestatie geleverd.

Voorbeelden:

- Een voltijdse statutaire werknemer (38 uur per week) wordt wegens ziekte in disponibiliteit gesteld met een wachtwedde (gelijk aan 60% van zijn activiteitswedde). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 0. Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon is 38.
- Een vastbenoemde leerkracht die voltijds tewerkgesteld is op basis van 20 uur per week, wordt op zijn vraag halftijds in disponibiliteit voor pers oonlijke redenen gesteld in afwachting van zijn pensioen, met een wachtwedde. Zijn gemiddeld aantal uren per week is 10. Het gemiddeld aantal uren per week

van de maatpersoon is 20.

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met een overeenkomst die geen volledige week dekt waarbij minstens één dag geen volledige gemiddelde werkdag bij de gebruiker beslaat, worden steeds aangegeven als deeltijdsen. Het aantal uren per week van de werknemer wordt bepaald door het gemiddeld aantal uren per dag te nemen en te extrapoleren naar een tewerkstelling per week (hieronder vindt u twee voorbeelden die deze regel illustreren, respectievelijk voor een uitzendkracht gebonden door een voltijdse arbeidsovereenkomst, en voor een uitzendkracht verbonden met een deeltijdse overeenkomst).

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

Bij **voltijdse werknemers voor wie uren moeten worden aangegeven** (gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of arbeidsongeval, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties, seizoenarbeiders en werknemers bezoldigd met dienstencheques), zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer identiek zijn met het gemiddeld aantal uren van de maat persoon.

Voorbeelden:

- Een werknemer werkt 20 uur per week (5 dagen van 4 uren) en 1 inhaalrustdag per vier weken die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt.
  Zijn gemiddeld aantal uren per week is 19 (20+20+20+16 gedeeld door 4)
  Het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon is 38 (40+40+40+32 gedeeld door 4)

  Indien het voor dezelfde werknemer zou gaan om een inhaalrustdag die wel betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt, is zijn gemiddeld aantal uren per week 20 (20+20+20+20 gedeeld door 4), en dat van de maatpersoon 40.
- Een uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker met een voltijdse overeenkomst van 2 dagen. Hij wordt contractueel verondersteld de 1ste dag 8 uur te werken en de 2de dag 4 uur. Het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon bij de gebruiker is 40, een werkdag 8 uren en het gemiddeld aantal dagen per week 5.

  Omdat de overeenkomst geen volledige week dekt, het een uitzendkracht betreft en één van de contractueel vastgelegde dagen korter is dan de gemiddelde volledige werkdag, wordt het gemiddeld aantal uren van de werknemer als volgt berekend:
  [(8+4):2] x 5 = 30.
- Een uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker met een deeltijdse overeenkomst van 2 dagen. Hij wordt contractueel verondersteld de 1ste dag 8 uur te werken en de 2de dag 4 uur. Het

gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon bij de gebruiker is 40, een werkdag 8 uren en het gemiddeld aantal dagen per week van de deeltijdse werknemer die hij vervangt (refertefunctie) 3.

Omdat de overeenkomst geen volledige week dekt, het een uitzendkracht betreft en één van de contractueel vastgelegde dagen korter is dan de gemiddelde volledige werkdag, wordt het gemiddeld aantal uren van de werknemer als volgt berekend:
[(8+4):2] x 3 = 18.

- Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uur) met 6 rustdagen op jaarbasis die niet betaald worden op het moment dat zij opgenomen worden (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 39 (40 x 48 weken verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (= 52 weken min 4 weken betaald verlof).
- Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 1 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdag per 4 weken en 6 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdagen per jaar (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 37 (152 uren x 12 cycli verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (= 52 weken min 4 weken betaald verlof).

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

Voor deeltijds onderwijzend personeel deelt men de opdrachtbreuk mee, namelijk het wekelijks aantal lesuren van de leerkracht (bezoldigde uren klassenraad en/of klassendirectie meegerekend), en dat van de maatpersoon (=de leerkracht tewerkgesteld krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledige opdracht). Er gebeurt dus **geen omrekening** naar bv. 38 uren per week.

Het is van groot belang dat de **onderlinge verhouding** tussen het aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon, uit de aangifte kan worden afgeleid. Aangezien het aantal uren per week van de maatpersoon steeds betrekking heeft op een week, geldt die voorwaarde bijgevolg ook voor het aantal uren per week van de werknemer. Concreet wil dat zeggen dat als de werknemer voor wie u dit gegeven moet meedelen, slechts een korte tijd (bv. één of twee dagen) in dienst komt, u zijn gemiddeld aantal uren per week moet berekenen uitgaande van de veronderstelling dat hij voor een langere periode in dienst zou blijven. Zie hierna voor een aantal **praktische voorbeelden**.

Type arbeidsovereenkomst

Hier moet men aangeven of het gaat om een **voltijdse** of **deeltijdse** tewerkstelling. Het gaat hier om de arbeidsrechtelijke kwalificatie. Zo zal een werknemer met e en voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdelijk minder dan de contractueel voorziene

duur werkt (bv. bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte) aangeduid worden met de notie voltijds. Zoals hierna zal blijken moet u in dergelijke gevallen wel uren aangeven.

Worden beschouwd als **voltijds**:

1. de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele overeenkomst,...);
2. de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid of in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon;
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.

Uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met een overeenkomst die geen volledige week dekt waarbij minstens één dag geen volledige gemiddelde werkdag bij de gebruiker beslaat, moeten steeds als deeltijdsen worden aangegeven (type arbeidsovereenkomst = deeltijds), ook al zijn zij arbeidsrechterlijk voltijds te werkgesteld voor de duur van hun overeenkomst.

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 d eeltijdse als vervanger van een loopbaanonderbreking), ook als die samen een voltijdse betrekking uitmaken, wordt dus op de twee tewerkstellingslijnen als de eltijds aangegeven. Voor dergelijke werknemers moet u dan ook per tewerkstellingslijn de aangifte doen zoals voorzien voor deeltijdse werknemers (d.w.z. de prestaties aangeven in uren).
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.

Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd

Dit gegeven alleen invullen in de onderstaande gevallen:

1. Wettelijke systemen tot collectieve herverdeling van de arbeid, waarbij werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Het betreft hier enkel de collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek vóór 1 oktober 2001, die met de verminderingscodes 1331, 1333 en 1341 werden aangegeven (de codes zijn niet meer toepasbaar). Dit systeem geldt enkel voor de privésector.
   In bepaalde gevallen is voorzien dat deze werknemers een bedrag krijgen met als doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties gedeeltelijk te compenseren. Deze bedragen moeten als een apart loonelement worden vermeld (zie looncode 5 bij de bespreking van de aangifte van de bezoldiging);
2. Systemen voorzien door de CAO nr 42 van 12 juni 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsstelsels in de ondernemingen. (De werknemers tewerkgesteld in de zgn. experimenten Hansenne (K.B. 179 van 30/12/1982) mag u hier niet vermelden);
3. Volledige onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, mogen worden aangeduid;
4. Gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, mogen worden aangeduid;
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;
6. Halftijds brugpensioen;
7. Vermindering van de prestaties in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10 april 1995 (vrijwillige 4-dagenweek, halftijdse vervroegde uitdiensttreding). 4-dagenweek met of zonder premie (wet van 19 juli 2012) voor contractuele werknemers (voor de statutaire werknemers moet men de code 506 of 514 gebruiken).

De dagen afwezigheid in het kader van andere systemen dan degene waarvoor een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, of dan deze overeenkomstig de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector of overeenkomstig de wet van 19 juli 2012 betreffende de 4-dagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, moeten worden aangeduid met prestatiecode 30. Vanaf het 1ste kwartaal 2011 geldt dit niet meer voor **statutaire werknemers** uit de openbare sector. Voor hen moeten deze afwezigheidsdagen vanaf 1 januari 2011 aangegeven worden hetzij via één van de nieuwe maatregelen tot herorganisatie, hetzij met één van de nieuwe prestatiecodes.

Ook de toepassing van een systeem van onderbreking van de loopbaan waar in principe een tussenkomst RVA voor voorzien is, maar waarbij de werknemer toch geen recht heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties), valt onder de code 3 of 4. Hetzelfde geldt voor de voortzetting van een systeem van loopbaanonderbreking waarvoor initieel wel een

tussenkomst voor voorzien is, maar niet voor de volledige periode van onderbreking.

Voor **statutaire werknemers** uit de openbare sector kan het verlies van de tussenkomst van de RVA een herziening van hun administratieve toestand tot gevolg hebben (bijvoorbeeld een omzetting van het verlof voor beroepsloopbaanonderbreking in niet-activiteit). In dat geval moeten de codes 3 en 4 wél vervangen worden voor de herziene periode, meer bepaald door de code 510

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

Voorbeeld:

Een voltijdse werknemer werkt in een systeem CAO nr. 42. 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 CAO 42. Vanaf het moment dat hij het werk hervat, wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen, waarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" alleen de aanduiding "aangepaste arbeid" vermeld wordt. Wanneer hij nadien het werk volledig hervat wordt opnieuw een tewerkstellingslijn begonnen met daarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding CAO 42.

Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid

Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier beoogd:

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

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 één van de volgende tewerkstellingen:
een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;
een tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost;
een tewerkstelling in het kader van de sociale inschakelingseconomie (SINE).

3 = niet meer van toepassing;

4 = werknemer aangeworven in het kader van het derde arbeidscircuit;

5 = werknemer aangeworven in het kader van een "PRIME" project;

10 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaan overeenkomst bepaald

in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

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

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

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

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

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

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

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

18 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999.

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

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst met toepassing van het KB 495), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (dus één van de codes van 10 tot en met 18).

Statuut

Eén van de onderstaande codes moet worden gebruikt. In deze zone niets vermelden indien de werknemer niet tot één van de genoemde categorieën behoort:

A1 = artiest tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst;

A2 = artiest die zonder te zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst tegen betaling va n een loon artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert in

o pdracht van een natuurlijke of rechtspersoon;

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

CM = kandidaat militair (niet meer toepasselijk vanaf 14 oktober 2003);

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

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 (= arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld).
Het zijn de werknemers 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.
De code T is niet van toepassing op de werknemers die ter beschikking worden ge steld ten behoeve van gebruikers (zoals bepaald in hoofstuk III van de wet van 24 juli 1987).

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

Indien een werknemer beantwoordt aan de omschrijving van S of T, en tevens aan LP, wordt u verzocht in de aangifte S of T te vermelden. De aanduiding LP gebruikt u dus alleen indien het noch om een tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 gaat, noch om een seizoenarbeider.

Notie gepensioneerd

Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn; dit zijn zowel de personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen als op een wettelijk overlevingspensioen. Voor werknemers in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV) mag

u deze aanduiding niet gebruiken.

Type leerling

Eén van de onderstaande codes moet worden gebruikt. Niets vermelden indien de werknemer niet tot één van de vijf genoemde categorieën behoort

1. erkende leerling (middenstand)
2. industriële leerling
3. stagiair in opleiding tot ondernemingshoofd
4. leerlingen met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten
5. stagiair verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst

Deze codes moeten verder worden gebruikt voor de leerlingen en stagiairs die als gewone werknemers worden aangegeven vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 worden

Wijze van bezoldiging

Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:

- een stuk- of taakloon ontvangen of die per taak (=prestatie) worden be taald;
- geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald;
- betaald worden via het systeem van dienstencheques.

Het begrip "commissieloon" is ruimer dan alleen de commissielonen van handelsvertegenwoordigers. Het begrip betekent in feite elke vorm van bezoldig ing waarbij het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk vastgesteld wordt in functie van de door hem gerealiseerde omzet (verkochte producten, geleverde diensten,...).

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die per taak of met een stukloon of een taakloon worden betaald. Dit betekent dus dat indien een werknemer overstapt van een betaling per stuk naar een betaling op commissie, er wel een nieuwe tewerkstellingslijn moet worden gemaakt, maar indien iemand van e en betaling per stuk overstapt naar een betaling per taak, er geen nieuwe tewerkstellingslijn begint.

Het is met name 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 (houthakkers betaald per taak, 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 ongeacht het paritair comité of subcomité waaronder ze vallen, moeten met de code 'dienstencheques' worden

aangeduid. Vanaf het 3de kwartaal 2012 moeten zij ook steeds met uren worden aangegeven.

Dit geldt dus ook voor de uitzendkantoren die in het kader van de dienstenchequesreglementering een erkenning hebben. Voor deze werkgevers heeft de RSZ een aparte werkgeverscategorie gemaakt voor de aangifte van met dienstencheques betaalde werknemers (cat. 597). De aanduiding "betaald worden via het systeem van dienstencheques", mag dan ook alleen met die categorie gecombineerd worden en niet met de categorie waarop de gewone uitzendkrachten worden aangegeven (cat. 097 of 497).

Functienummer voor met fooien bezoldigden

Dit nummer moet u vermelden voor iedere werknemer voor wie de bijdragen op forfaitaire lonen (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2014_N.xls) worden berekend. Voor de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw vermeldt u respectievelijk de code '90', '91' en '99', en voor de gelegenheidsarbeid in de horeca '94' (dagforfait) of '95' (uurforfait).

Categorie van vliegend personeel

Deze zone vult u uitsluitend in als de werknemer deel uitmaakt van het vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij.

Vanaf het eerste kwartaal van 2011 moet deze zone eveneens ingevuld worden voor de militairen die behoren tot het vliegend personeel van Landsverdediging.

Volgende codes moeten worden gebruikt:

1 = piloot
2 = cabinepersoneel
3 = andere

Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)

In deze zone aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt.

Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer

In bepaalde gevallen gebeurt het dat een werknemer, na een periode van volledige

arbeidsongeschiktheid, in afwachting van een volledig herstel, bij dezelfde werkgever het werk gedeeltelijk herneemt met toestemming van de adviserende geneesheer. Wat betreft het loon, zijn er twee mogelijkheden: ofwel krijgt hij zijn normale (uur)loon, ofwel heeft hij slechts recht op een gedeelt e van zijn vroegere (uur)loon als gevolg van een lagere rendabiliteit.

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

- De gegevens m.b.t. de periode van werkhervatting geeft men steeds aan op een aparte tewerkstellingslijn;
- In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht, dus ook in de gevallen dat de werknemer hervat met zijn normale (uur)loon;
- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers (dus ook zij die contractueel voltijds zijn) per prestatiecode de uren aangeven; het gem iddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn uiteraard aan elkaar gelijk, bv. 38/38;
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de herneming arbeidsrechterlijk voltijds werd tewerkgesteld.

Voorbeeld

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdagenweekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10 januari 2003. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15 augustus 2003. Van 16 augustus 2003 tot 15 september 2003 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16 september 2003 hervat hij het werk volledig.

- Aangifte 1ste kwartaal 2003: Eén tewerkstellingslijn, met het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon en de dagen die ermee overeenstemmen, plus een aantal dagen met de indicatieve code ziekte. Aangezien het een voltijdse werknemer is worden er geen uren aangegeven.
- Aangifte 2de kwartaal 2003: Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen) wordt aangeven met de indicatieve code voor ziekte. Aangezien het een voltijdse werknemer is worden er geen uren aangegeven.
- Aangifte 3de kwartaal 2003: Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:
    - TW 1: betreft de periode van 1 juli tot 15 augustus. Op deze lijn worden alleen dagen met de indicatieve code ziekte aangeven (34 dagen)
    - TW2: Dit is de periode van werkhervatting van 16 augustus tot 15 september. In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aa nduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht. Dit heeft tot gevo l g dat men voor deze lijn uren en dagen moet aangeven. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone " type arbeidsovereenkomst"

vermeldt men nog steeds " voltijds", ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5"). Zowel voor de prestatiecode gewerkte dagen als voor de indicatieve code ziekte geeft men zowel de dagen als de uren aan. Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.
Code ziekte: 13 (= de 7 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekte-uren: 98,8.

- TW3: betreft de periode van 16 september tot 30 september. Hierop worden de 11 gewerkte dagen en het loon ervoor aangegeven. Aangezien de periode van toegelaten werkhervatting achter de rug is, worden er geen uren aangeven.

De aangifte in te dienen door een betalende derde

De wet legt aan de betalende derde dezelfde verplichtingen op als aan de gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal waarvoor hij lonen uitbetaalt, een elektronische aangifte moet doen en de verschuldigde bijdragen moet betalen.

Wanneer de aangifte van de betalende derde enkel premies betreft (bv een fonds voor bestaanszekerheid dat een eindejaarspremie aangeeft), en de werkgever zelf dus de aangifte doet van de gewone prestaties van de werknemer, mag de betalende derde een aangifte doen zonder zich te bekommeren om de werkelijke arbeidssituatie van de werknemer. De betalende derde geeft het begin en het einde op van het kwartaal. Als aantal dagen van het arbeidsstelsel mag hij voor iedereen ‘5’ opgeven en als type van de arbeidsovereenkomst "voltijds". Het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon, moet hij niet meedelen.

De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst

De wet legt aan de erkende dienst waar de onthaalouder bij aangesloten is, dezelfde verplichtingen op als aan een gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal een elektronische aangifte moet doen en de verschuldigde bij dragen moet betalen.

Op het niveau van de werknemerslijn duidt de erkende dienst het werknemerskengetal voor 'onthaalouder' aan en de voor de dienst geldende werk geverscategorie evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds aanduiden, behalve wanneer het 'gemiddeld aantal uren per week' hetzelfde is als dat van de maatman. Wanneer dat laatste het geval is, moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' voltijds aanduiden. De andere velden van de aangifte moet hij volledig hetzelfde invullen als voor de onthaalouder waar hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds heeft ingevuld.

De maatman wordt verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uit gegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert. Vermits de in deze paragraaf bedoelde onthaalouders niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, moet de dienst als Paritair Comité 999 invullen.

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 op het tabblad "onthaalouders" op Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm).

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

In een bedrijf wordt normaal gewerkt in een vijfdagenweek (38 uur per week) waarbij elke dag een gelijk aantal uren gepresteerd wordt. (7.36u decimaal uitgedrukt als 7,60).

De uitgewerkte voorbeelden gelden eveneens voor uitzendkrachten die in die onderneming worden tewerkgesteld (vermits zij de arbeidsregeling volgen die van toepassing is bij de gebruiker). Het verschil in de aangifte tussen hen en de g ewone werknemers van het bedrijf is dat het uitzendkantoor voor hen steeds dagen én uren moet aangegeven.

De aanduidingen 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 g ebruikelijke 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 a an gifte:

- 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 (--> er moeten uren worden aangegeven)

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 zijn prestaties over vijf dagen zou uitvoeren:

- 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 zijn prestaties over vier dagen zou uitvoeren:

- 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

Gbis. Een uitzendkracht wordt er tewerkgesteld met een (arbeidsrechterlijke) voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen waarvan 1 dag 4 uur en de andere dag 6 uur. Wijze van aangifte:

Ervan uitgaande dat de maatpersoon 38 uur per week presteert in een 5-dagenregeling:

- 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 de maatpersoon 38 uur per week presteert in een 4 -dagenregeling:

- 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 (--> er moeten uren worden aangegeven)

Voorbeelden van werknemers die tijdskrediet nemen (loopbaanonderbreking)

I. Een voltijdse werknemer neemt gedurende een bepaalde periode voltijds tijdskrediet. 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
- maatregelen tot herorganisatie v/d arbeidstijd: 3

J. Een voltijdse werknemer neemt gedurende een bepaalde periode deeltijds tijdskrediet (3 dagen werken en 2 dagen tijdskrediet per week). Wijze van aa ngifte: er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen met volgende ka rakteristieken:

- 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
- maatregelen tot herorganisatie v/d arbeidstijd: 4

Voorbeeld van een onderneming waar voor deeltijdse werknemers een andere regeling geldt inzake arbeidsduurvermindering dan voor de voltijdse werknemers

K. In een onderneming werkt een voltijdse werknemer op jaarbasis 38 uren/week maar wordt 2 uur/week compensatierust toegekend, betaald op het ogenblik dat de dagen worden opgenomen. Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 40
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 40
- type arbeidsovereenkomst: voltijds

In deze onderneming wordt een werknemer halftijds tewerkgesteld, 5 dagen/week aan 3.48u/dag. Hij heeft een arbeidsduurvermindering op basis van niet betaalde compensatierust en een proportionele verhoging van het uurloon. Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 19 (3,80 x 5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds

Bijkomende informatie - Vestigingseenheid : fictieve nummers

Vanaf 1/2014 moeten werkgevers in bepaalde gevallen gebruik maken van volgende fictieve vestigingsnummers :

Fictief VE-nr	Type werkgever
8999999993	Buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die niet op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type C of X*)
8999999104	Werknemers tewerkgesteld in het **Vlaams** Gewest door : **-** een buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type B of X*) - een werkgever van huispersoneel (categorieën 037, 039 en WKN 043 en 044 in categorieën 094 en 193)
8999999203	Werknemers tewerkgesteld in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** door : - een buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type B of X*) - een werkgever van huispersoneel (categorieën 037, 039 en WKN 043 en 044 in categorieën 094 en 193)
8999999302	Werknemers tewerkgesteld in het **Waals Gewest,** met uitzondering van de gemeenten die vallen onder de Duitstalige Gemeenschap, door : **-** een buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type B of X*) - een werkgever van huispersoneel (categorieën 037, 039 en WKN 043 en 044 in categorieën 094 en 193)
8999999401	Werknemers tewerkgesteld in het Waals Gewest in de gemeenten die vallen onder de **Duitstalige Gemeenschap** door: **-** een buitenlandse werkgever zonder VE in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden (type B of X*)

	- een werkgever van huispersoneel (categorieën 037, 039 en WKN 043 en 044 in categorieën 094 en 193)
8999999005	Werkgever **in afwachting** van een nr. VE
8999999894	**Niet van toepassing** : - derde betalenden (werkgeverscategorieën 033, 099, 199, 299 en 699) - tewerkstelling enkel gedekt door een verbrekingsvergoeding (looncode = 03 of 09)

* De RSZ kent aan elke buitenlandse werkgever een type toe als volgt:

A	Buitenlandse werkgever met VE in België Sterke band met België (VE gelokaliseerd)
B	Buitenlandse werkgever zonder VE in België die personeel tewerkstelt op Belgisch grondgebied Gemiddelde band met België (werknemers in België, maar VE niet gelokaliseerd)
C	Buitenlandse werkgever zonder VE in België die geen personeel tewerkstelt op Belgisch grondgebied, maar die werknemers tewerkstelt die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid Zwakke band met België (geen VE in België - werknemers in het buitenland)
X	Buitenlandse werkgever type onbepaald (zal gewijzigd worden in A, B of C naargelang het resultaat van onderzoek door de dienst Statistiek)

Algemeenheden

Datum waarop de vakantie begint

Deze begindatum van vakantie dient slechts vermeld te worden door de werkgevers aangesloten bij de RSZ die in de loop van het jaar werknemers hebben aangegeven voor wie het vakantiegeld dient uitbetaald te worden door de RJV of een ander vakantiefonds.

Datum waarop uw werknemers hun vakantie nemen in het volgende jaar, of, indien verschillende periodes vastgelegd werden, de datum van de **voornaamste vakantieperiode**. Als de werknemers hun vakantie beurtelings nemen, de datum van de eerste vakantie. Hij moet alleen aangegeven worden in het vierde kwartaal van het jaar. Deze datum is een gegeven voor de werkgever als geheel in het blok 'Werkgeversaangifte' en kan dus niet bij elke werknemer afzonderlijk vermeld worden.

Deze datum wordt enkel gevraagd ter informatie van de vakantiekassen. Bepaalde vakantiekassen betalen immers hun vakantiegelden op een enkele, vaste datum terwijl andere vakantiekassen de vakantiegelden van de werknemers van een werkgever elk jaar in dezelfde periode betalen. De vakantiekassen kunnen evenwel rekening houden met de begindatum van de vakantie zoals de werkgever ze meedeelt op de aangifte van het vierde kwartaal indien ze de kalender van de betalingen dienen aan te passen (bijvoorbeeld om het evenwicht in deze kalender van betalingen te behouden naar aanleiding van de schrapping of creatie van werkgevers).

Herinnering: de wetgeving bepaalt dat de vakantiekassen het vakantiegeld dienen te betalen tussen de eerste werkdag van mei en de laatste werkdag van juni - en meer in het bijzonder op het moment van de opname van de hoofdvakantie.

Belangrijke opmerking: deze vermelding, op de aangifte van het vierde kwartaal, van de datum waarop de vakantie begint, is niet voldoende om automatisch de betalingsdatum te wijzigen. De werkgevers die vaststellen dat de betalingsdatum die hun vakantiekas gebruikt niet of niet meer overeenkomt met de realiteit van hun bedrijf (bijvoorbeeld omdat het moment van het begin van de hoofdvakantie van de werknemers van het bedrijf gewijzigd is of omdat er een nieuwe beurtrol voor de opname van de vakantie van toepassing is) kunnen rechtstreeks met hun vakantiekas contact opnemen om deze betalingsdatum te laten wijzigen.

Ter informatie: de werkgevers en hun sociale secretariaten kunnen de uitbetalingsdata van het vakantiegeld van de verschillende vakantiekassen raadplegen via de toepassing Vakantiebestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/cova/index.htm) en dit elk jaar vanaf de maand april.

De aangifte van de loongegevens

Bezoldigingscode

De bezoldigingscode heeft tot doel te bepalen om welk soort voordeel het gaat. De onderstaande omschrijvingen hebben in de eerste plaats tot doel aan te geven met welke looncode een bepaalde looncomponent overeenstemt.

CODE 1

Is in feite een restcategorie waarin alle bedragen waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn moeten worden vermeld, tenzij ze onder één van de onderstaande codes worden vermeld. Deze code duidt steeds voordelen aan die **rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties**. Het gaat onder andere over:

- loon voor werkelijke arbeid,
- overloon,

- gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week en gewaarborgd maandloon voor dagen die onder prestatiecode 1 aangegeven worden). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- enkel vakantiegeld bedienden,
- premies toegekend in verhouding tot het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen in natura,
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten,
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen uit werknemersparticipaties voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- loon voor afwezigheden met behoud van loon

Wat betreft het 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.

CODE 2

Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend **onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal**. Het gaat om voordelen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, en waarvan de toekenning volledig losstaat van de tijdens het kwartaal geleverde prestaties. Voorbeelden zijn:

- eindejaarspremies;
- geschenken in natura in speciën of in de vorm van betaalbons (uiteraard voor zover die niet voldoen aan de voorwaarde uit het loonbegrip uitgesloten te worden);
- voordelen uit werknemersparticipaties;
- anciënniteitspremies
- premie uitgekeerd aan de mentor, in het kader van een mentorschap zoals bedoeld bij art. 36 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Deze premies worden in het algemeen aangegeven in het kwartaal waarin zij worden uitbetaald. Indien het gaat om premies betaald met een periodiciteit van zes maanden of meer, én die meer bedragen dan 20% van de andere lonen van de 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 voordelen vermeld onder deze code moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld. In afwijking van de algemene regel worden de 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 gegevens in de DmfA gebruikmaakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, is er dan ook geen bezwaar tegen om het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

CODE 3

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd**.

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst. Wettelijk gezien gaat het om loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Onder deze code wordt ook de inschakelingsvergoeding aangegeven. Deze vergoeding wordt uitbetaald aan sommige werknemers die werden ontslagen ten gevolge van een herstructurering en ingeschreven zijn in een tewerkstellingscel (voor een maximale duur van 6 maanden voor de ontslagen werknemers van minstens 45 jaar, en, vanaf 7 april 2009, eveneens voor werknemers jonger dan 45 jaar en dit voor maximum 3 maanden).

Het is uitsluitend voor de loongegevens vermeld met deze code dat de **begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode** moeten worden vermeld. 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 inbegrip van de vergoedingen voor ontslag in gemeenschappelijk akkoord.

CODE 4

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze NIET worden uitgedrukt in arbeidstijd**. Het gaat hier om bedragen betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en die niet door code 3 beoogd worden, bijvoorbeeld afscheidspremies.

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.

CODE 5

Premies toegekend ingevolge de beperking van de arbeidsprestaties in het raam van **maatregelen tot herverdeling van de arbeid**. Het zijn de bedragen die worden toegekend aan werknemers die in het kader van **wettelijke** maatregelen tot herverdeling hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. Het betreft hier enkel de collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek vóór 1 oktober 2001, die met de verminderingscodes 1331, 1333 en 1341 werden aangegeven (de codes zijn niet meer toepasbaar) . De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.

Onder deze looncode moeten ook de 'premies' aangegeven worden die uitgekeerd worden in het kader van de vrijwillige 4-dagenweek in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10 april 1995 of overeenkomstig de wet van 19 juli 2012, maar dit ENKEL **voor de werknemers die vallen onder het pensioenstelsel van de privésector**. De ‘premies’ die toegekend worden in het kader van de vrijwillige 4-dagenweek aan statutaire werknemers uit de openbare sector die in aanmerking komen voor een overheidspensioen, mag u gewoon aangeven onder looncode 1.

CODE 6

De vergoedingen voor **uren die geen arbeidstijd zijn**. Het gaat om de vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de Arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. Belangrijkste voorbeeld: de vergoedingen voor inactiviteitsuren in de transportsector (de zgn. overbruggingstijd).

Door de algemene draagwijdte van de Europese richtlijn 2002/15/EG betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen en de daaruit voortvloeiende koninklijke besluiten die voor een aantal sectoren de vergoeding voor ‘**beschikbaarheidstijd**’ regelen, vallen deze vergoedingen ook onder looncode 6. Het betreft hier immers loon dat werknemers die vervoersactiviteiten uitoefenen (bij een werkgever die echter niet noodzakelijk tot de transportsector behoort) krijgen voor uren die geen arbeidstijd zijn.

CODE 7

Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden (niet voor de bedienden met een contract voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid). Het betreft vakantiegeld betaald na 31 december 2006.

CODE 9

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **ontslag wegens beroepsongeschiktheid met onmiddellijke ingang, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd**. In tegenstelling met de looncode 3, gaat het hier **uitsluitend** om statutaire ambtenaren.

Het betreft hier o.a. statutaire ambtenaren die definitief beroepsongeschikt bevonden zijn indien ze twee opeenvolgende keren de evaluatie 'onvoldoende' kregen en waar de benoemende overheid beslist heeft het ontslag onmiddellijk te laten ingaan mits

uitbetaling van een verbrekingsvergoeding (Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid – BS 27 maart 2006). Deze bepaling blijkt al langer te bestaan. De code wordt retroactief ingevoerd vanaf 1 januari 2004. Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden omdat er geen of een te korte opzeg gepresteerd werd.

Zoals voor code 3 moeten voor de loongegevens vermeld met deze code de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode worden vermeld. 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 statutaire betrekking.

De bijdragen die verschuldigd zijn op deze vergoeding zijn dezelfde als deze op de voorafgaande tewerkstellingslijn, in de meeste gevallen dus enkel deze voor geneeskundige verzorging. Daarnaast moet er ook nog een aangifte van de bijzondere bijdrage voor ontslagen statutairen gebeuren overeenkomstig de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen (BS 1 augustus 1991).

CODE 10

Een voordeel waarop **geen socialezekerheidsbijdragen** versch uldigd zijn. Persoonlijk gebruik van een **bedrijfswagen** voor woon-werkverkeer en privaat gebruik.

De berekening van het voordeel voortvloeiend uit het gebruik van een bedrijfswagen baseert zich vanaf 1 januari 2012 niet langer enkel op de CO_2-uitstoot, een brandstofafhankelijke CO_2eur-coëfficiënt en de afstand tussen de woon- en de werkplaats. De nieuwe berekeningswijze bestaat uit een CO_2-percentage dat toegepast wordt op $6/7^{de}$ van de cataloguswaarde van het kosteloos ter beschikking gestelde voertuig.

Om het CO_2-percentage te bepalen vertrekt men van een basispercentage van 5,5%, dat verhoogd wordt met 0,1% per CO_2-gram meer dan de referentie-CO_2-uitstoot, tot een maximum van 18%. Per CO_2-gram minder dan de referentie-CO_2-uitstoot vermindert het basispercentage met 0,1% , tot minimaal 4%. De Koning bepaalt jaarlijks de referentie-CO_2-uitstoot. Voor 2014 is dit:

- Benzine-, LPG- of aardgasmotor: 112 g/km
- Dieselmotor: 93 g/km

Hybride wagens gebruiken de formule overeenkomstig het gebruikte fossiele brandstoftype. Voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot de CO_2-uitstoot voorhanden zijn bij de dienst voor inschrijving van de voertuigen, worden gelijkgesteld met een voertuig met een CO_2-uitstoot van 205 g/km (benzine-, LPG- of aardgasmotor) of 195 g/km (diesel).

Het voordeel mag nooit minder bedragen dan 820,00 EUR (niet-geïndexeerd) per jaar. Voor 2014 bedraagt dit 1250,00 EUR. Wanneer een tussenkomst aan de werknemer wordt gevraagd moet dit in mindering worden gebracht van het berekende voordeel.

Voor de praktische toepassing verwijzen we naar de fiscale reglementering terzake (via de website (http://financien.belgium.be/nl/Actueel /120131_update_faq_voordeel_van_alle_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp?referer van de fiscale administratie).

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

CODE 11

Er zijn **geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd** op de bedragen aangegeven met looncode 11. Het betreft enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden (uitzendkrachten en tijdelijke werknemers) na 31 december 2006.

CODE 12

Er zijn **geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd** op de bedragen aangegeven met looncode 12. Het gaat om het gedeelte van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen en dat vervroegd werd uitbetaald door de vorige werkgever die het heeft aangegeven met de looncodes 7 of 11. Opgelet, wanneer het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door de vorige werkgever onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen te betalen door de nieuwe werkgever, wordt het aangegeven met looncode 1.

CODE 20

Bepaalde voordelen waarop **geen socialezekerheidsbijdragen** verschuldigd zijn. Deze code moet men **ALLEEN** gebruiken **voor gepensioneerde werknemers**, d.w.z. personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of een wettelijk overlevingspensioen. De gevraagde gegevens dienen immers om de cumulatie van een rust- en overlevingspensioen met een inkomen uit een beroepsactiviteit te controleren. Deze code onder andere gebruiken voor de volgende voordelen:

- Loon bij een ziekte of een ongeval; het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten:
  - Gewaarborgd weekloon - tweede week;
  - Gewaarborgd loon - vergoedingen krachtens CAO nr. 12bis of 13 bis
- Vakantiegeld:
  - Dubbel vakantiegeld bedienden (dit is een brutobedrag, dus vóór aftrek van de bijzondere werknemersbijdrage van 13,07%);
  - Bijkomend vakantiegeld krachtens een CAO van voor 31/12/1974;
  - Dubbel vervroegd vakantiegeld voor bedienden (dit is een brutobedrag, dus vóór aftrek van de bijzondere werknemersbijdrage van 13,07%)
- Voordelen in natura:
  - Arbeidsgereedschap en werkkledij;
  - Maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant
- Loon voor een feestdag die valt in een periode tijdelijke werkloosheid (voor zover daarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn).

- Vergoedingen wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (andere dan de vergoedingen die men moet vermelden onder de codes "3" en "4").

CODE 51 Zie Ca pelo

CODE 9

Bijkomende informatie - Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn

De vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn (code 6) zijn toegelaten in volgende sectoren :

Sectoren	Paritaire Comites	Categorieën
Transport	140	083, 084, 085
Bouw	124	024, 026, 044, 054
Interim	322	097, 497, 224, 226, 244, 254
Brandstoffen	127	081, 091
Voedingswaren	119	057, 157
Textielnijverheid en breiwerk	120	000, 011
Commerce du bois	125.01, 125.02, 125.03	029, 010
Houthandel	126	055
Metaalhandel	149.04	077

Deze vergoedingen moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin het basisloon werd aangegeven. Ze mogen dus niet aangegeven worden zonder gewone bezoldigingen (looncode 1) en de overeenstemmende arbeidsdagen (prestatiecode 1).

Betalingsfrequentie van de premie

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de loonelementen aangegeven onder de code 2. Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben. De periodiciteit drukt u uit met een cijfer dat de maandelijkse betalingsfrequentie weergeeft.

Voorbeelden:

Iedere maand ="1"
Halfjaarlijks = "6"
Jaarlijks ="12"
Om de twee jaar = "24"

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

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

Percentage van de bezoldiging op jaarbasis

Dit percentage moet men **uitsluitend** aangeven als het gaat om een vermindering van de arbeidsduur door middel van de techniek van het verhoogde uurloon. Het zijn die systemen waarin de rustdag niet betaald wordt op het moment dat de inhaalrust wordt genomen, maar indirect op het moment dat de " meerprestaties" geleverd worden, met andere woorden het loon dat betaald wordt voor een bepaald aantal gewerkte uren, dekt eveneens de inhaalrustdag die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt. Indien het systeem gebruikt wordt van recuperatiedagen betaald op het moment van recuperatie, moet dit percentage niet vermeld worden.

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

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

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

Voorbeeld: in een onderneming waar de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 38 uren is, werken de werknemers effectief 40 uren, en zij krijgen 12 inhaalrustdagen. Op jaarbasis moeten er dus bv. 248 dagen gewerkt worden en worden er 260 dagen bezoldigd (de te werken dagen + de inhaalrustdagen). In dit geval vermeldt u 10484 (260/248 x 10000 rekenkundig afgerond op de eenheid).

Bezoldiging

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 code 2).

De aangifte van de prestatiegegevens

Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers

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

De werknemer werkt voltijds

De arbeidstijd van voltijdse werknemers wordt **enkel** in dagen aangegeven.
Waar er dagen vermeld worden geldt niet langer de regel dat elke begonnen dag telt voor een volledige dag. In plaats daarvan wordt de arbeidstijd in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond.

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

Voorbeeld 1: een arbeider werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen; hij neemt verder ook 3 dagen vakantie.
In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie.

Voorbeeld 2: een arbeider heeft in de loop van een kwartaal van 65 dagen twee keer een hele en drie keer een halve dag vakantie genomen. In dat geval geeft u op het einde van het kwartaal 61,5 dagen normale werkelijke arbeid en 3,5 dagen wettelijke vakantie aan.

De werknemer werkt deeltijds

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

Dit (aangifte in uren én in dagen) geldt eveneens voor bepaalde voltijdse werknemers.
Het gaat om werknemers bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, bij (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan, met halftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties, seizoenarbeiders, onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst en werknemers bezoldigd met dienstencheques.

Voorbeeld 1: een deeltijdse arbeider die elke dag 4 uur werkt heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) vakantie genomen. In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

Voorbeeld 2: een deeltijdse arbeider die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen vakantie genomen en de rest (28 volledige dagen en 3 halve dagen) gewoon gewerkt. In dat geval vermeldt u op de aangifte 29,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

De berekening van het aantal dagen

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

Om dit evenwicht te vinden moet u uitgaan van het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt. Dit aantal verkrijgt u door het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren te delen door zijn arbeidsregime en dat resultaat door twee te delen. Voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vijf dagen is een halve dag dus 3 uur en 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5), voor een voltijdse werknemer in een regime 38 uur per week verdeeld over vier dagen is een halve dag 4 uur en 45 minuten. Voor een deeltijdse werknemer die 19 uur per week werkt verdeeld over 5 dagen is een halve dag 1 uur en 54 minuten. Indien deze deeltijdse werknemer zijn 19 uur presteert door de ene week twee en de andere week drie dagen van 7 uur 36 te werken, dan is voor hem een halve dag 3 uur en 48 minuten (de helft van 19 gedeeld door 2,5).

Indien u het totaal aantal uren per prestatiecode deelt door het getal dat met een halve dag overeenstemt, verkrijgt u het aantal (halve) dagen per prestatiecode. De rest (= de onvolledige halve dagen) groepeert u onder de code die tijdens het kwartaal resp. de betaalperiode het meest voorkomt. Het aantal onder die code vermelde dagen stemt dus overeen met het maximum aantal werkbare dagen van het kwartaal, verminderd met het totaal van de dagen die onder een andere prestatiecode worden vermeld.

Voorbeelden

een voltijdse werknemer die werkt in een vijfdagenweekregeling (5 dagen van 7 uur 36 per week), komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende twee weken elke dag twee uren verlof zonder wedde neemt. Al de andere dagen werkt hij volledig. Een halve dag stemt voor hem overeen met 3 uur 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5). Die twintig uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5,26 halve dagen (20 gedeeld door 3,8). Hij wordt aangegeven met 62,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsregime "5".

een deeltijdse werknemer (16 uur per week) werkt in een vierdagenweekregeling (3 dagen van 3 uur 30 en één dag van 5 uur 30). Hij komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende vijf weken telkens twee uur verlof zonder wedde neemt op de dag dat hij 5 uur 30 moet presteren. Een halve dag stemt voor hem overeen met 2 uren (de helft van 16 gedeeld door 4). Die tien uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5 halve dagen. Hij wordt aangegeven met 49,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsregime "4".

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde "prestaties" onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt. Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juister evenwicht zoeken tussen de codes.

Voorbeeld

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

dag werkt.

Vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij

Naast de dagen of uren zoals hierboven uiteengezet, moet u voor deze werknemers ook het aantal vluchtminuten vermelden.

Dit geldt evenwel niet voor militairen die deel uitmaken van het vliegend personeel van Landsverdediging. Voor hen moet u deze zone niet invullen.

De aangifte van inhaalrust

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

Meerprestaties die 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 in systemen van verhoogd uurloon (enkel in het kader van arbeidsduurverminderingsdagen), worden aangegeven met een specifieke code (20). Andere inhaalrust wordt aangegeven met code 1.

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

Voorbeeld

Een deeltijdse werknemer werkt normaal 19 uren per week. In de maand juni is er echter abnormaal veel werk en komt hij met zijn werkgever overeen dat hij vier weken van 25 uren zal werken (totaal 24 uren meerprestaties) en als compensatie in de maand juli gedurende twee weken slechts 7 uren zal werken. 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).

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers met een vastgestelde contractuele arbeidsduur van bijvoorbeeld 13 uren per week die hun prestaties leveren op een variabele basis. Dit houdt in dat zij drukke werkweken van bijvoorbeeld 26 uren afwisselen met werkweken waarin zij niet presteren. Doch op halfjaarlijkse basis of jaarbasis wordt het contractueel vastgesteld aantal uren (13) gerespecteerd. Bovendien ontvangt de werknemer op het einde van elke betaalperiode hetzelfde loon, ongeacht de gepresteerde uren. Een correcte aangifte houdt in dat u geen gebruik maakt van de zone verantwoording dagen maar de dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aangeeft in het kwartaal waarin de dagen worden opgenomen. De werknemer zal op die manier elk kwartaal worden 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, voor deeltijdsen en als deeltijds beschouwde voltijdsen, tevens uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. In dergelijke gevallen verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op een dag dat er ook gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen.

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

Voorbeeld

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

Verantwoording prestaties

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsregime en het totaal

aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden. Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding. In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

- Ofwel is er inderdaad een fout gebeurd (bv. uw werknemer heeft 64 dagen gewerkt in de vijfdagenweekregeling, maar u hebt verkeerdelijk "54" dagen aangegeven in plaats van "64" of regime "3" in plaats van "5"). In dat geval moet u die fout uiteraard 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, bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
  - Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsregime=4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie. Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsregime vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen. Er doen zich echter, weliswaar zeer uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

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

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

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

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

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

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 contractuele 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 contractuele 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 RSZ 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 hierboven over 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 voor d e werknemers die worden tewerkgesteld volgens een variabele arbeidsregeling met va riabel 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.

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.

Codering van de arbeidstijdgegevens

Alle arbeidstijdgegevens worden voor de aangifte gegroepeerd in codes. Dat betekent dat u niet elke component uit de code apart moet aangeven, maar dat u deze componenten moet samenvoegen en aangeven onder de voorgeschreven code. Hierbij wordt nogmaals herhaald dat het essentieel is dat de prestaties (net als de lonen die erop betrekking hebben) opgesplitst worden per **tewerkstellingslijn.**

Op die manier hebben alle sectoren van sociale zekerheid voldoende gegevens om hun opdracht te vervullen. Enkel waar er zich in de loop van een kwartaal een sociaal risico voordoet moeten bijkomende gegevens worden doorgestuurd, via de aangifte van een sociaal risico. Verder is het belangrijk te weten dat een bepaalde dag of periode slechts één keer wordt aangegeven. U kan dus nooit een bepaalde dag onder meer dan één code plaatsen.

De codes zijn opgedeeld in **"gewone codes"** en **" indicatieve codes"**. Voor de gewone codes is de werkgever de authentieke bron: enkel hij kan aanduiden om welk soort arbeidstijdgegeven het gaat. Met de indicatieve codes duidt men bepaalde toestanden aan, waarvoor de werkgever wel de authentieke bron is voor het aantal dagen of uren afwezigheid, maar meestal niet voor de kwalificatie ervan. Zo kan een

werkgever enkel aanduiden dat het gaat om een dag waarop er zich een situatie van tijdelijke werkloosheid heeft voorgedaan. Hij weet echter niet altijd zeker of die dag ook effectief zal worden vergoed. Het gebruik van indicatieve codes laat toe dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid die bepaalde dag kunnen terugvinden in de aangifte. Ze zijn daarnaast ook van belang in het kader van de bijdrageverminderingen.

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

Een aantal prestatiecodes die alleen gelden voor de overheid worden uitgelegd bij de bespreking van Capelo

Gewone codes

CODE 1

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

Deze code bevat alle dagen waarvoor er een loon wordt betaald waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn, en die niet apart moeten worden opgegeven. Elke dag waarvoor u een loon heeft betaald en die u niet onder een andere code kan plaatsen, 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 als volgt:

- 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.

De periode gedekt door een **verbrekingsvergoeding die in maandelijkse termijnen** wordt uitbetaald en de periode gedekt door een **inschakelingsvergoeding** toegekend in het kader van een herstructurering, worden gespreid aangegeven over de verschillende kwartalen waarin de vergoeding wordt betaald. Indien de vergoeding dus meerdere kwartalen dekt, wordt per volledig kwartaal voor de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn de begin- en einddatum van dit kwartaal vermeld, zodat de begin- en einddatum van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding slechts voorkomen in respectievelijk het eerste en laatste kwartaal van de gedekte periode

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

CODE 2

- **wettelijke vakantie voor arbeiders**

Hier vermeldt u de dagen wettelijke vakantie die de arbeider tijdens het kwartaal opnam. Het zijn de dagen gedekt door een vakantiecheque. Onder deze code ook de vakantiedagen vermelden die de arbeider omwille van arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen opnemen

CODE 3

- **bijkomende vakantie voor arbeiders**

Onder deze code worden de dagen aangegeven waarop de arbeider vakantie heeft

genomen en die niet worden aangegeven onder code 2 of code 12. Het zijn dus door de werkgever betaalde dagen met loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

CODE 4

- **afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrij**

Het gaat hier om dagen waarvoor een onvolledig loon wordt uitbetaald. U mag deze code enkel gebruiken voor dagen waarop de werkzaamheden reeds een aanvang hebben genomen.

CODE 5

- **betaald educatief verlof**

Het gaat hier om de dagen waarvoor de werkgever het loon betaalt en waarop de werknemer geniet van de regeling van het betaald educatief verlof. Binnen de wettelijk voorziene regels wordt het loon voor deze dagen terugbetaald door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

CODE 10

- **gewaarborgd loon tweede week;**
- **feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;**
- **functie van rechter sociale zaken;**

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

CODE 11

- **arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de C.A.O. 12bis/13bis**

Hier gaat het:

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

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

CODE 12

- **vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde C.A.O.;**
- **inhaalrust bouwbedrijf**

Deze code bevat **uitsluitend**:

- de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend bij algemeen verbindend verklaarde CAO (=in de textielsector, de sector van de vlasbewerking en de diamantsector);
- de dagen van inhaalrust die in de bouwsector worden toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering;
- de door het fonds voor bestaanszekerheid betaalde inhaalrust in de sector van de handel in brandstoffen en in de diamantsector.

U mag deze code dan ook enkel gebruiken indien u actief bent in één van deze sectoren. Het gaat hier enkel om de dagen die de werknemer in het kwartaal effectief opnam.

In de "bijkomende informatie" onderaan, vindt u de datums waarop de inhaalrustdagen in de bouwsector vallen.

CODE 13

- **sociale promotie**

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

CODE 14

- **aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting**

De prestatiecode 14 geldt voor arbeiders en bedienden. Bedienden krijgen voor deze dagen een vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting van hun werkgever. Arbeiders ontvangen dit vakantiegeld van de RJV of van een vakantiefonds.

CODE 20

- **inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering**

Onder deze code plaatst u de opgenomen inhaalrustdagen die kaderen in een systeem waarbij een vermindering van de arbeidstijd verwezenlijkt wordt door de toekenning van compensatiedagen **die niet betaald worden op het moment dat deze dagen effectief genomen worden**, maar indirect door de techniek van het verhoogde uurloon. Deze techniek houdt in dat het uurloon dat aangegeven wordt, eigenlijk een langere periode dekt dan louter dat uur. De werknemer creëert immers een aan de arbeidsduurvermindering overeenkomstige periode van niet-betaalde recuperatie.

Samengevat kan men dus twee verschillende systemen gebruiken om via recuperatiedagen een arbeidsduurvermindering in te voeren:

- enerzijds het systeem waarbij de recuperatiedag betaald wordt op het moment dat de werknemer zijn recuperatie neemt: deze dagen moeten aangegeven worden met prestatiecode 1;
- anderzijds het systeem waarbij de recuperatiedag niet betaald wordt op het moment dat de werknemer zijn recuperatie neemt: deze dagen moeten aangegeven worden met prestatiecode 20; de code 20 moet dus ook gebruikt

worden indien de arbeidsduurvermindering gepaard gaat met gedeeltelijk of volledig loonverlies.

Het is voor dit systeem van recuperatie in het kader van een arbeidsduurvermindering waarbij de recuperatiedag niet betaald wordt op het moment dat hij wordt opgenomen, dat tevens het percentage bezoldiging op jaarbasis moet worden vermeld.

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

De inhaalrust die wel degelijk betaald wordt op het moment dat de inhaalrust genomen wordt, geeft u aan onder code 1 (met uitzondering van de inhaalrust in de sector bouwbedrijf, waarvoor een aparte code (code 12) voorzien is.

CODE 21

- **de dagen staking/lock-out**

Onder deze code plaatst u de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out. Indien er sprake is van tijdelijke werkloosheid voor volledige dagen ingevolge een staking waaraan de werknemers niet hebben deelgenomen, worden die dagen aangegeven onder de indicatieve code voor tijdelijke werkloosheid.

CODE 22

- **syndicale opdracht**

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

CODE 24

- **verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon**

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

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

CODE 25

- **burgerplichten zonder behoud van loon**
- **openbaar mandaat**

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

CODE 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.

Gezien de gevolgen die het gebruik van deze code kan hebben op de rechten inzake sociale zekerheid, moet ze met omzichtigheid gebruikt worden. In geen geval mag ze gebruikt worden voor werknemers die overstappen van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling. In dat geval (zelfs al gaat het om een vrij korte periode) moet men een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen, en de we rknemer aangeven als een deeltijdse werknemer.

Indicatieve codes

Naast de hierboven besproken "gewone" codes, moet u eventueel ook een aantal gegevens met een indicatieve code meedelen. Aan de hand van deze indicatieve codes weten de verschillende sectoren van sociale zekerheid welke informatie zij zullen ontvangen van de andere sectoren. Het gebruik van deze codes vermijdt tevens hiaten in het aangiftekwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZ in staat stelt te zien met welke dagen/uren de werkgever rekening hield bij de berekening van de bijdrageverminderingen.

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

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

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

- Code 50: ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof);
- Code 51: moederschapsbescherming (=moederschapsbescherming, moederschapsrust en in vaderschapsverlof omgezet moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder) en borstvoedingspauzes (CAO nr. 80);

- Code 52: geboorte- of adoptieverlof (te gebruiken voor al de door de uitk eringsverzekering betaalde dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen);
- Code 60: arbeidsongeval;
- Code 61: beroepsziekte;
- Code 70: tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72;
- Code 71: economische werkloosheid;
- Code 72: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
- Code 73: jeugdvakantiedagen en seniorvakantiedagen;
- Code 74: voorziene maar niet geleverde prestaties van onthaalouders wegens de afwezigheid van kinderen om redenen buiten de wil van de onthaalouder;
- Code 75: pleegzorg (te gebruiken voor de door de RVA betaalde dagen afwezigheid op het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen);
- Code 76: schorsingsdagen bedienden wegens werkgebrek.

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

De regel die voor de vroegere RSZ aangifte gold, nl. dat bepaalde afwezigheden slechts gedurende twaalf maanden moesten worden aangegeven, vervalt. Dit betekent dat een werknemer met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid moet worden aangegeven tot hij het werk opnieuw aanvat of tot zijn arbeidsovereenkomst verbroken wordt.

Bijkomende informatie - Inhaalrust bouwsector

Tijdens het jaar 2013, hebben de handarbeiders in de bouwsector (kengetallen 024, 026, 044,054) alsook de interims aangeworven bij een werkgever uit de bouwsector (kengetallen 224, 226, 244 en 254) recht op :

- maximum **6** dagen inhaalrust krachtens het KB nr 213 van 26/09/1983, namelijk op 2 en 3 april, 10 mei, 16 augustus, 23 en 24 december 2013;
- en een maximum van **7** dagen inhaalrust krachtens de C.A.O. van 22/04/2010 en de C.A.O. van 14/06/2012, namelijk op 2, 3, 4 januari en op 26, 27, 30 en 31 december 2013.

Tijdens het jaar 2014, hebben de handarbeiders in de bouwsector (kengetallen 024, 026, 044,054) alsook de interims aangeworven bij een werkgever uit de bouwsector (kengetallen 224, 226, 244 en 254) recht op :

- maximum **6** dagen inhaalrust krachtens het KB nr 213 van 26/09/1983, namelijk op 17 en 18 april, 2 en 30 mei, 22 en 23 december 2014;
- en een maximum van **7** dagen inhaalrust krachtens deC.A.O. van 14/06/2012, namelijk op 2 en 3 januari 2014 en 24, 26, 29, 30 en 31 december 2014.

Deze inhaalrustdagen moeten aangegeven worden onder prestatiecode “12”. Zij worden in aanmerking genomen voor de bepaling van de prestatiebreuk (µ) gebruikt in het systeem van de geharmoniseerde bijdrageverminderingen en de µ(c) die tussenkomt in de berekening van de forfaitaire bijdrage voor het fonds van de bouw.

De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming

De inhouding op het dubbel vakantiegeld van de privé-sector en op het vakantiegeld van de openbare sector

Voor de DmfA volstaat het dat u het totaal bedrag van het dubbel vakantiegeld (privé-sector) of het totaalbedrag van het vakantiegeld, de Copernicuspremie en/of de herstructureringspremie (openbare sector) m.b.t. het kwartaal vermeldt, en daarop globaal de inhouding van 13,07% berekent.

De bijdrage van 8,86 % op de extralegale pensioenen

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

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

Bedrijfsvoertuigen

Vanaf het 1ste kwartaal 2005 volstaat het het door de werkgever totaal verschuldigde bedrag te vermelden. Daarnaast moeten ook de nummerplaten worden vermeld van de betreffende voertuigen.

Winstparticipaties

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

De bijdrageverminderingen

In de DmfA worden al de gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen vermeld in één apart functioneel blok. Voor de verminderingen in het kader van de collectieve arbeidsduurvermindering moeten ook gegevens worden ingevuld in een tweede functioneel blok.

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

In de Dmfa worden de verminderingen aangeduid door een code van 4 cijfers. Een overzicht kan u terugvinden in de gestructureerde bijlagen van het glossarium Dmfa (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl).

Voor de codes 1201, 3410, 3411, 3414, 3415 en 3416 (**startbaanovereenkomsten**), zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (=codes 1 en 10 tot 18).

Decava

De werkgeversbijdragen en de inhoudingen worden maandelijks berekend, maar worden per kwartaal gestort en aangegeven bij de RSZ in de DMFA.

Schema

In DMFA ziet het schema er als volgt uit:

Niveau : **Werkgever** = de debiteur(s) van de bijdragen van de aanvullende vergoeding

Niveau : **Natuurlijk persoon** = de werknemer onder SWT of SWAV
Niveau : **Werknemerslijn** : identificatie van het type werknemer door middel van het werknemerskengetal
879 : werknemer onder SWT
883 : werknemer onder SWAV
885 : oudere werknemer onder SWAV - tijdskrediet

Niveau "**Aanvullende vergoeding**" :
algemene gegevens betreffende de aanvullende vergoeding bij werkloosheid,

tijdskrediet of SWT

Niveau "**Aanvullende vergoeding - bijdrage**" :
identificatie van de bijdrage(n) en de elementen voor de berekening

In ‘t algemeen, komt minstens 2 keer een blok "Aanvullende vergoeding - bijdrage" voor :
1 met werkgeversbijdrage;
1 met inhouding.

De precieze omschrijving van de verschillende in te vullen zones bevindt zich in het glossarium (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm).
In het volgende overzicht vestigen wij de aandacht op de bijzonderheden en moeilijkheden eigen aan elke zone.

Decava

Blok "Aanvullende vergoeding" (blok 90336)

In te vullen zones :

Inleidende opmerking: de zones met * zijn sleutelzones die verplicht moeten ingevuld worden. Voor eenzelfde werknemer kunnen er meerdere blokken AV zijn als minstens 1 waarde van een sleutelveld verschilt.

• **Notie werkgever*** (zone 00815) : als de aangifte wordt gedaan door een derde betalende moet men het stamnummer of KBO-nummer vermelden van de werkgever van de werknemer onder SWT of SWAV.

• **Paritair Comité*** (zone 00046) : op het ogenblik van begin SWT of SWAV.

• **NACE-code** * (zone 00228) : enkel voor de werkgevers van RSZPPO. Aangezien deze zone niet nuttig is voor de RSZ, wordt de NACE-code op " 00000" gezet.

• **Type debiteur** (zone 00949) : preciseert of de debiteur van de bijdragen de werkgever is, een derde betalende is, de hoofddebiteur is of er meerdere debiteurs zijn.

Belangrijk gegeven want het bepaalt de toegepaste controles. Men moet blijven aanduiden dat er meerdere debiteurs zijn als één van de debiteurs zijn deel heeft gekapitaliseerd en de andere debiteurs een aanvullende vergoeding blijven storten. De vermelding dat er meerdere debiteurs zijn rechtvaardigt de proratisering van de minimumbijdragen, van de sociale uitkering en van de benedengrens. De controles worden a posteriori uitgevoerd op alle blokken aanvullende vergoeding aangegeven voor dat INSZ.
Opm: Als een Fonds hoofddebiteur is voor de inhouding, maar de werkgeversbijdragen worden gestort door meerdere debiteurs, dan moet het

Fonds aanduiden dat het hoofddebiteur is behalve als de minima voor werkgeversbijdragen worden toegepast.

• **Datum eerste toekenning van de aanvullende vergoeding** (zone 00823) : datum wordt gebruikt voor de bepaling van het percentage in combinatie met de datum van de betekening van de vooropzeg.

• **Notie type akkoord van de aanvullende vergoeding*** (zone 00824) :
- Sectorale CAO of CAO gesloten in de NAR
- ondernemings- of collectief akkoord
- individueel akkoord

Opm : als de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van verschillende types akkoorden is het niet nodig elke AV te splitsen in een verschillend blok als de berekeningswijze van de bijdragen dezelfde is (geen verschillende verhoging of verlaging). In dat geval moet men het sectoraal akkoord vermelden.

• **Notie halftijds*** (zone 00825) : enkel voor SWT en tijdskredieten.
(waarde 9 “niet van toepassing” invullen voor werknemerskengetal 883)
Er zijn bijzondere regels van toepassing voor deze werknemers.
Halftijds bruggepensioneerde = een voltijds tewerkgestelde werknemer die halftijds blijft werken en halftijds op brugpensioen gaat. Uitdovend vanaf 1/1/2012: enkel de lopende gevallen op die datum blijven toegelaten of de werknemers die met hun werkgever een schriftelijk akkoord in het kader van halftijds brugpensioen hebben afgesloten vóór 28/11/2011 en voor zover de begindatum van het stelsel vóór 01/04/2012 valt.

Geen werkgeversbijdragen en verminderde inhouding voor halftijds bruggepensioneerden.

• **Notie vrijstelling van prestaties*** (zone 00826) : enkel voor de werknemers met halftijds tijdskrediet (waarde 9 “niet van toepassing” invullen bij werknemerskengetal 879, 883 en 885 niet halftijds).
Als er geen vrijstelling is en AV toegekend werd op basis van een sectorale CAO wordt de berekeningsbasis van de inhouding verlaagd met 95%

• **Notie conforme vervanging*** (zone 00827) :
- voor halftijds tijdskrediet zonder vrijstelling van prestaties : bij vervanging geregeld bij CAO van de NAR wordt de berekeningsbasis van de werkgeversbijdragen verlaagd met 95 %
- voor brugpensioen, bij vervanging door een sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigde werkloze : compenserende bijdrage verlaagd tot 33 %
(waarde 9 “niet van toepassing” invullen voor kengetal 879 waarvoor de bijdrage 272 niet verschuldigd is, voor kengetal 883 en voor kengetal 885 niet halftijds of halftijds, maar vrijgesteld van prestaties of met een type akkoord dat geen sectorale CAO is).

• **INSZ van de vervanger** (zone 00749) : voor controle. Eén enkel INSZ wordt gevraagd per kwartaal

• **Maatregelen voorzien in geval van werkhervatting** (zone 00853) : de inhoud van de overeenkomst moet bepaalde vermeldingen bevatten betreffende de doorbetaling van de AV in geval van werkhervatting (cfr punten A.4. en B.4.). Zoniet is er een verdubbeling van de berekeningsbasis van de werkgeversbijdragen en de inhoudingen.
(waarde 9 “niet van toepassing” vermelden voor kengetal 879 halftijds en voor kengetal 885)

• **Aantal delen van de aanvullende vergoeding** (zone 00950) : om aan te duiden dat de AV is aangegeven in meerdere delen voor een zelfde periode omdat een sleutelzone verschilt voor een deel van de AV.

Het aantal delen mag enkel meer zijn dan 1 :

- indien de overeenkomst krachtens dewelke de AV toegekend wordt, niet conform is voor het extra-legale deel waardoor het bedrag van deze aanvulling moet worden verdubbeld voor de berekening van de bijdrage
- indien, bij tijdskrediet, er een vermindering is van 95% voor het deel van de AV dat is toegekend op basis van een sectorale CAO, maar niet voor het deel van de AV toegekend ingevolge een individuele overeenkomst
- indien er sprake is van een gedeeltelijke kapitalisatie Geen meerdere delen aangeven voor AV'n die worden aangegeven over meerdere bijdrageblokken die betrekking hebben op verschillende maanden.

De aangifte in meerdere delen rechtvaardigt de proratisering van het minimum, van de sociale uitkering en de benedengrens.
De controles worden a posteriori uitgevoerd op alle blokken aanvullende vergoeding aangegeven voor dat INSZ.

! Het gebruik van deze zone beperken tot alleen die gevallen waarbij de toegekende aanvullende vergoeding bij eenzelfde werkgever moet gesplitst worden in de aangifte.

Zoniet zullen de controles niet gebeuren bij de registratie, maar zullen ze achteraf worden uitgevoerd door het toevoegen van de verschillende blokken AV'n die werden aangegeven.

• **Datum van de betekening van de vooropzeg** (zone 00951) : datum wordt gebruikt voor de bepaling van het toepasbare percentage in combinatie met de datum van eerste toekenning van de aanvullende vergoeding.
Deze datum moet niet vermeld worden voor tijdskrediet; voor halftijds bruggepensioneerden of voor alle gevallen waarbij de aanvullende vergoeding voor het eerst werd toegekend vóór 01/04/2010.

• **Notie onderneming in moeilijkheden of in herstructurering** (zone 00952) : enkel in te vullen als de begindatum van SWT valt in een periode van erkenning. Blijvend te vermelden ook na de periode van erkenning (voor bepaling van de leeftijd op het einde van de periode).

Voor SWAV: enkel in te vullen ter verantwoording van de toepassing van overgangsbijdragevoeten (code 280) als een onderneming werd erkend als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering voor 15/10/2009 of als het collectief ontslag in het kader van een herstructurering werd aangekondigd voor 15/10/2009.

• **Begindatum erkenning** (zone 00953) : het SWT moet aanvangen tijdens de periode van erkenning.

• **Einddatum erkenning** (zone 00954) : het betreft de eerste dag die volgt op de periode van erkenning.

* sleutelzones : voor een zelfde werknemer kunnen er meerdere blokken aanvullende vergoeding zijn voor zover de waarde van één van de sleutelzones verschilt.

top (https://www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table_of_content/dmfa/2014-03/content/special_contributions/decava/general.html#)

Blok "Aanvullende vergoeding – Bijdrage " (blok 90337)

In te vullen zones:

- **Werknemerskengetal bijdrage** (zone 00082): identificeert de verschuldigde bijdrage(n) voor een gegeven blok AV

A. SWT (879):

Soort van de werkgeversbijdrage	Profitsector Overgang SWT	Profitsector Nieuwe SWT	Profitsector Start SWT vanaf 1/4/2012	Non-profit sector Overgang SWT	Non-profitsector Nieuwe SWT	Non-profit sector Start SWT vanaf 1/4/2012
Bijzondere werkgeversbijdrage	270	273	276	271	271	277
Compenserende werkgeversbijdrage	272	/	/	272	/	/
Bijzondere werkgeversbijdrage tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	274	274	274	/	/	/
Bijzondere werkgeversbijdrage tijdens periode van erkenning als onderneming in	/	275	278	/	/	/

herstructurering						
Inhoudingen (werknemersbijdrage)	295	295	295	295	295	295

B. SWAV – werkloosheid (883):

Soort van de werkgeversbijdrage	Profitsector Overgang SWAV	Profitsector Nieuwe SWAV	Profitsector Start SWAV vanaf 1/4/2012	Non-profit sector Overgang SWAV	Non-profitsector Nieuwe SWAV	Non-profitsector Start SWAV vanaf 1/4/2012
Bijzondere werkgeversbijdrage	280	281	283	280	282	284
Inhoudingen (werknemersbijdrage)	295	295	295	295	295	295

C. SWAV – tijdskrediet (885):

Bijzondere werkgeversbijdrage	280
Inhoudingen (werknemersbijdrage)	295

- **Type bijdrage** (zone 00083): bepaalt de bijdragevoet:

Nieuwe bijdragevoeten en minima zijn van toepassing **vanaf 1 april 2012**:

A. SWT:

A.1. Overgang, start SWT vóór 1/4/2010 in de profitsector (en gelijkgestelden):

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd van werknemer onder SWT (Leeftijd bij begin SWT tijdens erkenningsperiode in moeilijkeden)	Kengetal	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	Type	%
< 52 jaar	270	0	31,80%	274	0	17,50%
< 55 jaar	270	1	25,44%	274	1	13,50%
< 58 jaar	270	2	19,08%	274	2	10%

< 60 jaar	270	3	12,72%	274	3	6,50%
≥ 60 jaar	270	4	6,36%	274	4	3,50%

Compenserende patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	272	0	50%
Verminderd percentage	272	1	33%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%
Verminderd percentage	295	1	4,50%

A.2. Start SWT vanaf 1/4/2010 in de profitsector (en gelijkgestelden):

Bijzondere patronale bijdragen

Leeftijd bij begin SWT (of einde erkenningsperiode)	Kengetal	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering	Type	%
< 52 jaar	273	0	53,00%	274	0	17,50%	275	0	50%
< 55 jaar	273	1	42,40%	274	1	13,50%	275	1	30%
< 58 jaar	273	2	31,80%	274	2	10%	275	2	20%
< 60 jaar	273	3	21,20%	274	3	6,50%	275	3	20%
≥ 60 jaar	273	4	10,60%	274	4	3,50%	275	4	10%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%

Basisbijdrage	295	0	6,50%
Verminderd percentage	295	1	4,50%

A.3. Start SWT vanaf 1/4/2012 in de profitsector:

Bijzondere patronale bijdragen

Leeftijd bij begin SWT (of einde erkenningsperiode)	Kengetal	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden	Type	%	Kengetal tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering	Type	%
< 52 jaar	276	0	100%	274	0	17,5%	278	0	75%
< 55 jaar	276	1	95%	274	1	13,5%	278	1	60%
< 58 jaar	276	2	50%	274	2	10 %	278	2	40%
< 60 jaar	276	3	50%	274	3	6,5 %	278	3	40%
≥ 60 jaar	276	4	25%	274	4	3,5%	278	4	20%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%

A.4. Overgang, start SWT vóór 1/4/2010 en start SWT vanaf 1/4/2010 in de non-profitsector (en gelijkgestelden):

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd van werknemer onder SWT	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	271	0	5,30%
< 55 jaar	271	1	4,24%
< 58 jaar	271	2	3,18%

< 60 jaar	271	3	2,12%
≥ 60 jaar	271	4	0%

Compenserende patronale bijdrage: enkel voor lopende SWT

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	272	0	50%
Verminderd percentage	272	1	33%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%
Verminderd percentage	295	1	4,50%

A.5. Start SWT vanaf 1/4/2012 in de non-profitsector (en gelijkgestelden) :

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd van werknemer onder SWT	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	277	0	10%
< 55 jaar	277	1	9,5%
< 58 jaar	277	2	8,5%
< 60 jaar	277	3	5,5%
≥ 60 jaar	277	4	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,5%

Verminderd percentage	295	1	4,5%

B. SWAV - werkloosheid

B.1. SWAV - werkloosheid : overgang, start SWAV vóór 1/4/2010 in de profitsector (en gelijkgestelden)

Bijzondere patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	280	0	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.2 Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/4/2010 in de profitsector (en gelijkgestelden)

Bijzondere patronale bijdrage

Aanvang pseudo-brugpensioen	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	281	0	53,00%
< 55 jaar	281	1	42,40%
< 58 jaar	281	2	38,82%
< 60 jaar	281	3	38,82%
≥ 60 jaar	281	4	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.3. Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/4/2012 in de profitsector

Bijzondere patronale bijdrage

Aanvang SWAV	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	283	0	100%
< 55 jaar	283	1	95%
< 58 jaar	283	2	50%
< 60 jaar	283	3	50%
≥ 60 jaar	283	4	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.4. SWAV - werkloosheid : overgang, start SWAV vóór 1/4/2010 in de non-profitsector (en gelijkgestelden)

Bijzondere patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	280	0	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.5 Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/4/2010 in de non-profitsector (en gelijkgestelden)

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	282	0	5,30%

< 55 jaar	282	1	4,24%
< 58 jaar	282	2	3,18%
< 60 jaar	282	3	2,12%
≥ 60 jaar	282	4	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

B.6. Start SWAV - werkloosheid vanaf 1/4/2012 in de non-profitsector

Bijzondere patronale bijdrage

Leeftijd	Kengetal	Type	%
< 52 jaar	284	0	10%
< 55 jaar	284	1	9,5%
< 58 jaar	284	2	8,5%
< 60 jaar	284	3	5,5%
≥ 60 jaar	284	4	0%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

C. SWAV - tijdskrediet:

Bijzondere patronale bijdrage

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%

Basisbijdrage	290	0	38,82%

Inhouding

Soort van het percentage	Kengetal	Type	%
Basisbijdrage	295	0	6,50%

• **Notie aanpassing van het bedrag van de vergoeding of van de sociale uitkering*** (zone 00829):
in geval van indexering, herwaardering of wijziging in de loop van het kwartaal.
Door een verschillende waarde in te vullen kan men een nieuw bijdrageblok creëren met hetzelfde werknemerskengetal bijdrage en type bijdrage om de verschillende bedragen in de loop van éénzelfde kwartaal aan te geven.

• **Volgnummer** * (zone 00955): met een verschillend volgnummer kan men, indien nodig, een nieuw bijdrageblok creëren met hetzelfde werknemerskengetal bijdrage, type bijdrage en waarde aanpassing van het bedrag

• **Notie kapitalisatie** (zone 00892) : geeft aan dat de bijdragen gestort worden
- voorafgaandelijk en in één keer of om het saldo aan te zuiveren → waarde « 1 = volledige kapitalisatie »
- gedeeltelijk of volgens een bepaalde periodiciteit → waarde « 2 = gedeeltelijke kapitalisatie »

- hetzij in geval van voorafgaandelijke storting in meerdere schijven
- hetzij wanneer één van de debiteurs zijn AV of een gedeelte ervan kapitaliseert of gekapitaliseerd heeft
- hetzij, voor SWT en SWAV die aanvangen vanaf 1 april 2010, wanneer de AV niet maandelijks gestort worden en/of niet tot de pensioenleeftijd of het einde van de periode voorzien voor tijdskrediet.

Het vermelden van één van deze waarden laat toe een DmfA in te dienen met een aantal maanden hoger dan 3.

Het rechtvaardigt in sommige gevallen de proratisering van het minimum, van het bedrag van de sociale uitkering en van de benedengrens.

• **Bedrag van de aanvullende vergoeding** (zone 00830) : bedrag van de aanvullende vergoeding(en) op basis waarvan de bijdragen worden berekend.
- Algemene regel = bedrag van de AV die maandelijks door de debiteur aan de begunstigde gestort wordt.
Dit bedrag kan geïndexeerd of geherwaardeerd worden in de loop van het SWT of het SWAV.

- Bijzondere gevallen :

1. Wanneer de DmfA gedaan wordt door de hoofddebiteur :
   AV = som van de AV die maandelijks aan de begunstigde gestort worden

2. Wanneer er meerdere debiteurs zijn die elk een aangifte doen :
   AV = het bedrag van de maandelijkse AV, gestort door de debiteur
3. Wanneer er kapitalisatie is :
   AV = theoretische maandelijkse AV
   wordt bekomen door het totaal van de verschuldigde AV voor de hele periode van SWT of SWAV te delen door het aantal maanden tot de pensioenleeftijd (of door het aantal maanden van de door AV gedekte periode vanaf 01/04/2010, voor de tijdskredieten en door de voorafgaandelijke stortingen betreffende de SWT of SWAV die reeds liepen op 01/04/2010)
4. Wanneer het om een onvolledige maand gaat :
   AV = maandelijkse AV voor een volledige maand
   want de proratisering in functie van de dagen waarvoor bijdragen verschuldigd zijn, wordt als laatste stap toegepast op het bedrag aan bijdragen dat bekomen wordt voor de volledige maand na eventuele toepassing van het minimum of de benedengrens.

• **Theoretisch bedrag van de sociale uitkering** (zone 00956) : maandelijks theoretisch bedrag meegedeeld door de RVA of de uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsvergoedingen zijnde :
- Wanneer het om een voltijds volledig werkloze gaat :
Het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering X 26

- Wanneer het om een volledig werkloze gaat na vrijwillig deeltijds werk :
Het dagbedrag van een halve werkloosheidsuitkering X het aantal halve uitkeringen per week
(= Q/S x 12) x 4,33

- Wanneer het gaat om tijdskrediet :
Het maandbedrag van de onderbrekingsuitkering

Vanaf de DMFA van 1/2011, maar met terugwerkende kracht vanaf 2/2010, is het mogelijk een bedrag van sociale uitkering gelijk aan nul aan te geven voor bij zondere gevallen.

Bijzondere gevallen

1. In geval van gedeeltelijke kapitalisatie of als meerdere debiteurs de aangifte doen of als de aanvullende vergoedingen worden aangegeven in meerdere delen, moet de sociale uitkering verdeeld worden over de verschillende aangiften om niet dubbel in aanmerking genomen te worden.
In die gevallen wordt de sociale uitkering vermenigvuldigd met A/B
waarbij A = aanvullende vergoeding gestort door de debiteur
B = totale bruto aanvullende vergoeding door alle debiteurs samen verschuldigd aan een rechthebbende

of met Q/S, als er twee debiteurs zijn door 2 deeltijdse tewerkstellingen
waarbij Q = gemiddeld aantal uren van de werknemer bij zijn laatste tewerkstelling bij de debiteur
S = gemiddeld aantal uren van de maatpersoon van de laatste tewerkstelling bij de debiteur

Het is het aldus berekende bedrag van de sociale uitkering dat moet worden aangegeven in DMFA.

2. In geval van een onvolledige maand, moet het bedrag van de totale sociale uitkering van de maand worden aangegeven in DMFA, want de proratisering in f unctie van het aantal dagen waarvoor de bijdragen verschuldigd zijn, wordt als laatste stap toegepast op het bedrag van de bijdragen bekomen voor een volledige maand na eventuele toepassing van minimum of drempel.

• **Aantal maanden** (zone 00831) : aantal maanden voor dewelke AV, vermeld in het blok « AV – bijdragen » wordt aangegeven.

Bijzondere gevallen :

1. Volledige kapitalisatie :

- voor SWT en SWAV - werkloosheid = aantal maanden tot aan het pensioen
- voor tijdskrediet = aantal maanden tijdskrediet aangevraagd bij de RVA
- voor de lopende SWT en SWAV vóór 1 april 2010 = aantal maanden vanaf 1/4/2010 tot het einde van de periode gedekt door de aanvullende vergoedingen

! voor de werkgeversbijdragen voor werknemers onder SWT met degressieve percentages of in de non-profitsector wordt dit aantal maanden verdeeld over de blokken (AV-type bijdrage) die de verschillende leeftijdsschijven dekken (degressieve percentages)

2. Gedeeltelijke kapitalisatie :

Het betreft een fictief aantal maanden bestemd voor de verdeling van het totaal aan bijdragen over het aantal voorziene stortingen en wordt bekomen door het aantal maanden tot aan het pensioen te delen door het aantal voorziene stortingen en het resultaat daarvan te vermenigvuldigen met het aantal stortingen tijdens het aangegeven kwartaal .

Voorbeeld :
AV maandelijks gestort tot 60 jaar (24 maand)
Aantal maanden tot het pensioen (met inbegrip van de maand van 65 jaar) : 24 + 61 = 85 maand
Aantal maanden per kwartaal aan te geven in DmfA gedurende 8 kwartalen : 85/24 x 3 = 10,62.

• **Decimalen voor het aantal maanden** (zone 00957) : mag enkel gebruikt worden bij gedeeltelijke kapitalisatie om de berekening van het aantal maanden te verfijnen. Het aantal maanden wordt afgerond op twee decimalen.

• **Aantal dagen onvolledige maand** (zone 00958) : aantal dagen dat de aanvullende vergoeding en de sociale uitkering dekt als ze geen volledige maand dekken (26 dagen)

Het betreft meestal het aantal dagen van de periode gedekt door een sociale

uitkering geconverteerd in een arbeidsregeling van 6 dagen en 26 dagen per maand

• **Verantwoording aantal dagen – onvolledige maand** (zone 00959) : duidt de reden aan die een onvolledige maand rechtvaardigt
Het kan enkel gaan over:

1. een werkhervatting (van type 1 of van type 2)
2. een vergoeding die begint of eindigt in de loop van een maand
3. dagen gedekt door vakantiegeld
4. een wijziging van debiteur in de loop van de maand

• **Notie toepassing benedengrens (drempel)** (zone 00960) : geeft weer dat de inhouding verlaagd wordt of 0 wordt opdat de belastbare inkomsten van de werknemer onder SWT of SWAV lager zouden zijn dan de benedengr ens. Het is belangrijk dit te vermelden om te rechtvaardigen dat de aangegeven inhouding geen percentage is van de berekeningsbasis.

Vanaf de DmfA van 4/2010 moet men, indien de inhouding verlaagd wordt, het soort benedengrens preciseren dat wordt toegepast :

1. voor een voltijdse met gezinslast
2. voor een voltijdse zonder gezinslast
3. voor een halftijdse met gezinslast
4. voor een halftijdse zonder gezinslast.

Wanneer er een verschil wordt vastgesteld met de benedengrens die vermeld is in de databank van de RVA wordt er een anomalie gesignaleerd. De aangever heeft 6 maanden de tijd om ofwel de DmfA aan te passen of om het RVA-bestand te laten aanpassen. Na deze termijn wordt de DmfA opnieuw gecontroleerd en zal de RSZ het bedrag van de inhouding aanpassen rekening houdend met de benedengrens vermeld in de eventueel bijgewerkte RVA-databank.

De eerste hercontroles zullen aanvatten vanaf 1/7/2011 voor de DMFA van 4/2010. De hercontrole van de aangiften voor 1/2011 zal gebeuren eind oktober 2011.

Opm : Wanneer de benedengrens ingevolge de wijziging van de gezinssituatie van betrokkene wordt aangepast in de loop van een maand, wordt deze aanpassing in acht genomen vanaf de maand die er op volgt.

• **Bedrag van de bijdrage** (zone 00085) : Om dat bedrag te bekomen werkt men als volgt :

- **Werkgeversbijdragen** :

1° Bepaling van de berekeningsbasis:

Bedrag van de aanvullende vergoeding x aantal maanden
Behalve:

- als er vrijstelling is van prestaties in geval van tijdskrediet (voor keng etal 290) :

Bedrag van de aanvullende vergoeding x aantal maanden x 2

- als het een sectorale overeenkomst betreft en bij vervanging in overeenstemming met een CAO gesloten in de NAR in geval van halftijds tijdskrediet zonder vrijstelling van prestaties (voor kengetal 290):

Bedrag van de aanvullende vergoeding x aantal maanden x 5%

- als de inhoud van de overeenkomst betreffende werkhervatting niet conform is (voor kengetal 270, 271, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280, 281 of 282, 283 of 284) :

Bedrag van de aanvullende vergoeding x aantal maanden x 2

2° Berekening van de werkgeversbijdrage:

Berekeningsbasis x percentage

Uitzonderingen:

- voor SWT (kengetal 270, 271, 273, 274, 275, 276, 278):
Toepassing van een maandelijks minimum aan te storten bijdragen
(vermenigvuldigd met Q/S als er meerdere debiteurs zijn ingevolge 2 deeltijdse tewerkstellingen)
(vermenigvuldigd met A/B als er meerdere debiteurs zijn of gedeeltelijke kapitalisatie of aangifte in meerdere delen)

- Bedrag van de bijdragen beperkt tot anderhalf maal de gestorte aanvullende vergoeding

3° Bij een onvolledige maand:

[Bedrag van de werkgeversbijdragen bekomen onder 2° voor een volledige maand

x aantal dagen van de periode waarin de bijdragen verschuldigd zijn] / aa ntal maanden x 26

- **Inhoudingen**:

1° Bepaling van de berekeningsbasis:

(bedrag aangegeven AV + bedrag aangegeven sociale uitkering) x aantal maanden

Behalve:

- Als er vrijstelling is van prestaties bij halftijds tijdskrediet:

(bedrag aangegeven AV + bedrag aangegeven sociale uitkering) x aantal maanden x 2

- Als het een sectorale overeenkomst betreft en er geen vrijstelling is van prestaties bij halftijds tijdskrediet:

(bedrag aangegeven AV + bedrag aangegeven sociale uitkering) x aantal maanden x

5%

- als de inhoud van de overeenkomst betreffende werkhervatting niet conform is:

(bedrag aangegeven AV + bedrag aangegeven sociale uitkering) x aantal maanden x 2

2° Berekening van de inhouding:

Berekeningsbasis x percentage

Uitzonderingen:

- inhouding beperkt of verlaagd tot 0 zodat de inkomsten niet lager zijn dan de benedengrens

- Bedrag van de bijdragen beperkt tot de gestorte aanvullende vergoeding

3° bij onvolledige maand:

[Bedrag van de inhoudingen bekomen onder 2° voor een volledige maand

x aantal dagen van de periode waarin de bijdragen verschuldigd zijn] / aantal maanden x 26

top (https://www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table_of_content/dmfa/2014-03/content/special_contributions/decava/general.html#)

Aangifte tot regularisatie voor de kwartalen voorafgaand aan 2/2010 vanaf 01/07/2010

De nieuwe regels voor de berekening en aangifte van de bijdragen en inhoudingen op SWT en SWAV zijn enkel van toepassing voor de aanvullende vergoedingen die de maand april 2010 of later dekken.

Wanneer een werkgever een wijzigende aangifte wil uitvoeren of laattijdig aanvullende vergoedingen voor voorgaande maanden wil aangeven, blijft de vroegere wetgeving van toepassing en moet dit gebeuren op de DmfA die be trekking heeft op het betrokken kwartaal.

Er moeten wel enkele aanpassingen worden uitgevoerd aan de manier van aangeven van de SWAV.

Om de bijdrage SWT voorafgaand aan 01/04/2010 aan te geven (WK 879) :

Het blok 90042 “Bijdrage bruggepensioneerd werknemer - EarlyRetirementContribution” blijven gebruiken met WK 879 met een kwartaal voorafgaand aan 2/2010
en de drie vereiste zones (code bijdrage brugpensioen : 0 voor de forfaitaire bijdrage en 1 voor de compenserende, aantal maanden en bedrag van de bijdrage)

Om de bijdrage SWAV voorafgaand aan 01/04/2010 aan te geven (WK 883 of 885) :

De reeds voorziene blokken 90336 en 90337 gebruiken met werknemerskengetal 883 of 885 maar

voor de aangiften < 2010/2, ingediend vanaf 01/07/2010, is het nood zakelijk dat de twee nieuwe sleutelzones (NACE-code en volgnummer), bijgevoegd vanaf 2/2010, op de volgende manier worden ingevuld :
• NACE-code op 00000

• Volgnummer bijdrage initialiseren op 1.

Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is

In de DmfA is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage van 8,14% (de bijdrage van 0,01% voor de financiering van het asbestfonds is hierin begrepen). Het gaat om de studenten die werken met een studentenovereenkomst en dit voor maximum 50 dagen.

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

- **LOON:** Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.
- **BIJDRAGE:** Het bedrag van de solidariteitsbijdrage (= 8,14% van het loon)
- **AANTAL DAGEN:** Het aantal dagen dat de student gewerkt heeft en/of de dagen waarvoor hij wordt bezoldigd zonder prestaties (zie Contingent 50 dagen)tijdens zijn studentenovereenkomst.

Vanaf het 3de kwartaal 2004 wordt er in de aangifte een onderscheid gemaakt tussen studenten-arbeiders en studenten-bedienden. De solidariteitsbijdrage blijft echter voor beiden hetzelfde.

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

Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

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

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

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

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

Bijkomende informatie - Aangifte van ontslagen statutairen

In DMFA worden de bijdragen voor de ontslagen statutairen aangegeven in een specifiek blok 90005 “Bijdrage ontslagen statutaire werknemer” met de werknemerskengetallen:
- **876** voor regularisatie van het stelsel voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
- en/of **877** voor regularisatie van het stelsel voor werkloosheid
onder de werknemerslijn waaraan ze gekoppeld is.

De onderwerping aan beide stelsels gebeurt via 2 verschillende werknemerslijnen.

De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

Aard van de vergoeding

Omschrijving	Code
Werkgeverscategorie 027 (arbeidsongevallen)	
Dagelijkse vergoeding	01
Jaarlijkse vergoeding	02

Rente	03
Kapitaal	04
Bijslag	05
Jaarlijkse vergoeding voor een graad ongeschiktheid <10 %	12
Rente voor een graad ongeschiktheid < 10 %	13
Bijslag voor een graad ongeschiktheid < 10 %	15
Werkgeverscategorie 028 (Fonds voor Beroepsziekten)	
Alle vergoedingen	00

De codes 12, 13 en 15 enkel gebruiken wanneer ingevolge de reglementering slechts één betaling per jaar moet gebeuren. Ook in die gevallen verdient het echter de voorkeur toch één aangifte per kwartaal te doen. In dat geval resp. de codes 02, 03 of 05 gebruiken.

Graad van ongeschiktheid

Het percentage (tussen 0,01% en 100%) vermelden dat de graad van arbeidsongeschiktheid weergeeft.

Bedrag van de vergoeding

Het bedrag vermelden dat op het kwartaal betrekking heeft.

Indien er een foutief bedrag werd doorgegeven voor een kwartaal in het verleden, mag dat niet op het lopende kwartaal verbeterd worden, maar moet een wijzigende aangifte gebeuren.

Inlichtingen van statistische aard

Inleiding

De gegevens die voorkomen op de kwartaalaangiften van de werkgevers worden gecontroleerd in functie van verschillende doeleinden: zo wordt bijvoorbeeld de gegrondheid van aanvragen voor bijdragevermindering op deze wijze gecontroleerd, en wordt de correctheid gegarandeerd van de gegevens die aan de verschillende openbare instellingen van sociale zekerheid worden overgemaakt om hen toe te laten hun taken uit te voeren.

Daarnaast maakt de RSZ ook, en sedert geruime tijd, databanken aan voor statistisch gebruik. Deze databanken worden gebruikt voor verschillende doeleinden:

- Het verwerken van de informatie die door de werkgevers verstrekt werd met de bedoeling statistieken te maken omtrent tewerkstelling, lonen en gepresteerde dagen. Deze gegevens worden gebruikt door overheidsinstellingen, wetenschappelijke en sociale instellingen, sociale fondsen enz. Door de gegevens van de RSZ te gebruiken wordt vermeden dat dezelfde bronnen (personen, werkgevers) onnodig lastig gevallen moeten worden.
- Het laat ook toe de wetgeving correct toe te passen. Enkele bijzondere bijdragevoeten en bepaalde bijdragevermindering worden gebaseerd op het totaal aantal werknemers dat op het einde van een kwartaal bij een werkgever tewerkgesteld is.

De RSZ beheert hiervoor een statistische gegevensbank die gegevens samenbrengt per werkgever en zelfs per werkgeverscategorie.

Bovendien publiceert de RSZ sinds de jaren zeventig "gedecentraliseerde" (of "geregionaliseerde") tewerkstellingsstatistieken. De werknemers die tewerkgesteld zijn op 30 juni worden ingedeeld naar de gemeente waar ze tewerkgesteld zijn en naar de economische activiteit die daar uitgeoefend wordt. Deze gegevens worden verzameld in een tweede databank. De statistieken die hierop gebaseerd zijn hebben een centrale plaats ingenomen in de arbeidsmarktstatistieken: het zijn de enige statistieken die de tewerkstelling weergeven naar werkplaats.

Zowel de overheid als instellingen waar werkgeversorganisaties zetelen, hebben de RSZ officieel gevraagd om zijn aanbod aan statistieken naar werkplaats uit te breiden.

Berekening van het aantal werknemers op het einde van het kwartaal

De belangrijkste gegevens in de statistische bestanden van de RSZ hebben betrekking op het aantal werknemers dat tewerkgesteld is op het einde van het kwartaal. Deze berekeningen gebeuren zowel voor de werkgever in zijn geheel, als voor zijn werkgeverscategorie(ën) en voor het tweede en vierde kwartaal ook voor zijn vestiging(en).

Elk persoon die voorkomt op de kwartaalaangifte wordt meegeteld als werknemer tewerkgesteld op het einde van het kwartaal als aan de volgende voorwaarden is

voldaan:

- er is op zijn minst één tewerkstellingslijn op de aangifte
- die geen betrekking heeft op verbrekingsvergoedingen of op een volledige onderbreking van de carrière
- waarvan de **datum einde tewerkstelling** niet eerder valt dan de **laatste dag van het kwartaal**.
- en waarin op zijn minst één dag aangegeven wordt met een gewone code of een indicatieve code met uitzondering van code 30 (**onbezoldigde verlofdag**).

Voor sommige occasioneel tewerkgestelde werknemers, die niet in aanmerking komen voor de vaststelling van de bijdrage van 1,60%, wordt de telling gebaseerd op de laatste week van het kwartaal; op attesten van tewerkstelling wordt het aantal van deze werknemers afzonderlijk vermeld.

Kruispuntbank van ondernemingen (kbo) - uniek ondernemingsnummer en identificatienummer van de vestigingseenheid

Omdat de vestigingseenheid (VE) een onlosmakelijk belang zal krijgen in de toe te passen bijdrageverminderingsregels in het kader van de regionalisering van bepaalde bevoegdheden en omdat de bijdrageverminderingen toegepast worden per tewerkstellingslijn, is het noodzakelijk om het correcte nummer van de VE mee te geven **per tewerkstellingslijn**. Dit houdt ook in dat werkgevers erop moeten toezien dat de VE correct geïndentificeerd zijn.

Formaliteiten in het kader van de multifunctionele aangifte

Vanaf het 1ste kwartaal 2014 moet een 'identificatienummer van de lokale eenheid' voor iedere tewerkstelling en voor elk kwartaal op het niveau van de tewerkstellingslijn worden opgegeven. Afhankelijk van de vestigingseenheid (VE) kunnen bepaalde werkgeversbijdrageverminderingen aangevraagd worden.

a) Verplichte gegevens

Indeling naar economische activiteit - nacebel-codes

Alle door de RSZ verzamelde gegevens worden verdeeld volgens de economische hoofdactiviteit van hetzij de onderneming, hetzij de vestigingseenheid (zie ook de volgende alinea). De indeling naar activiteitstak gebeurt volgens de algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen, de Nace-Bel en

gebeurt uitsluitend voor **statistische doeleinden** en dit volgens de richtlijnen van de Algemene Directie "Statistiek en Economische Informatie" van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (voorheen gekend als Nationaal Instituut voor Statistiek). Hiervoor maakt de RSZ gebruik van de omschrijving van de activiteit die de werkgever vermeld bij de inschrijving als werkgever, de door de werkgever gesignaleerde wijzigingen alsook alle mogelijke beschikbare informatiebronnen.

Indien een onderneming meerdere activiteiten heeft, wordt er één Nace-code toegekend voor de **hoofdactiviteit** van de onderneming: de activiteit overeenkomstig het grootste omzetcijfer, of bij gebrek hieraan, de activiteit waaraan het grootste aantal werknemers deelneemt. Wanneer een onderneming meerdere vestigingen heeft wordt in theorie aan deze vestigingen de activiteit van de onderneming toegekend, tenzij de vestiging een duidelijk onderscheiden activiteit heeft. Dan wordt aan de vestiging de activiteitscode van deze activiteit toegekend. De toekenning hiervan gebeurt op dezelfde, hierboven beschreven manier.

De toekenning van een activiteitscode door de RSZ verschaft geen rechten noch verplichtingen aan de ondernemingen. Indien derden, hetzij privé-organisaties, hetzij overheden voor de bepaling van het toepassingsveld van hun reglementeringen gebruik maken van activiteitsomschrijvingen, is dit onder hun verantwoordelijkheid en zij kunnen zich hiervoor niet louter beroepen op de door de RSZ toegekende codes.

Sinds 1 januari 2008 is een nieuwe NACE-BEL-nomenclatuur in voege (NACE-BEL 2008 of NACE Rev. 2). Ze vervangt de nomenclatuur die in voege was sinds 1993 en licht aangepast werd in 2003. De structuur van de oude en de nieuwe nomenclatuur zijn identiek, maar de inhoud van de codes wijzigt in bepaalde gevallen grondig.

De RSZ heeft de conversie van de codes doorgevoerd in het werkgeversrepertorium. De NACE-codes consulteerbaar in het elektronisch werkgeversrepertorium (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm) stemmen overeen met de nieuwe nomenclatuur. De gegevens worden ook automatisch in de Kruispuntbank voor Ondernemingen opgenomen en dit zowel voor de ondernemingen als de vestigingseenheden.

De conversie is grotendeels automatisch verlopen, maar een groot aantal gevallen moet individueel beoordeeld worden. Deze individuele beoordelingen gebeurden zoveel als mogelijk aan de hand van reeds beschikbare informatiebronnen. De codes van bepaalde werkgevers kunnen echter aangepast worden. Werkgevers van wie de toegekende code niet correct is, kunnen dit steeds melden aan de Directie voor statistiek (e-mail: stat.cod@rsz.fgov.be).

Extra informatie

Aanduiding 'gelegenheidswerknemer horeca'

Gelegenheidswerknemers in de horeca waarvoor een voordelig forfait gehanteerd wordt voor de berekening van de bijdragen, worden aangegeven onder een aparte werknemerscategorie 317, terwijl gelegenheidswerknemers die meer dan 50 dagen als dusdanig tewerkgesteld zijn aangegeven worden zoals de niet-gelegenheidswerknemers onder werknemerscategorie 017.

Om deze werknemers toch te kunnen onderscheiden van de 'gewone' werknemers in de horeca , werd een zone 'gelegenheidswerknemer horeca' gecreëerd binnen een nieuw functioneel blok 'informatie tewerkstelling' dat verbonden is met één tewerkstellingslijn. De aanduiding **'E'** binnen dit veld maakt het mogelijk binnen de dmfa deze werknemers toch te kunnen herkennen. Dit gegeven moet dus alleen ingevuld worden voor de gelegenheidswerknemers in de horeca vanaf de 51ste werkdag.

Interimkantoren die gelegenheidsarbeiders tewerkstellen bij een gebruiker uit de horecasector moeten altijd 'E' aangeven.

Specifiek voor de bouwsector

In de bouwsector bestaat een systeem van terugbetaling van het loon bij ziekte door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Vanaf **het eerste kwartaal van 2011** worden een aantal bijkomende gegevens opgevraagd via de DmfA, met als doel de administratieve formaliteiten te verminderen om die terugbetaling te krijgen. Deze gegevens moeten dus alleen meegedeeld worden voor arbeiders werkzaam in de bouwsector (met inbegrip van de uitzendkrachten in de bouwsector).

Uurloon

In dit veld moet het uurloon worden aangegeven dat van toepassing is op het einde van het kwartaal. Vanaf het eerste kwartaal van 2011 moet dit gegeven ieder kwartaal meegedeeld worden (vroeger alleen in het derde kwartaal van ieder jaar).

Aantal ziektedagen

In dit veld moet men aangeven hoeveel dagen de arbeider afwezig was wegens ziekte in het kwartaal. Het gaat alleen om de dagen met gewaarborgd loon eerste week (en de door de werkgever betaalde carensdagen) maar niet de dag(en) gewaarborgd dagloon voor de door de werkgever betaalde, onvolledige werkdag(en).

Het zijn dus dagen die tevens (samen met onder andere de gewerkte dagen) met prestatiecode 1 worden aangegeven.

Loon bij ziekte

In dit veld moet men het brutobedrag vermelden van het loon dat de werkgever in het kwartaal aan de arbeider betaald heeft tijdens de ziekte. Het gaat zowel om het loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (eerste week gewaarborgd loon), als het loon waarop geen bijdragen verschuldigd zijn (de tweede week ziekte en de aanvulling bij de ziekteuitkering betaald tijdens de rest van de eerste maand) maar niet het loon voor de dag gewaarborgd dagloon.

Het “Aantal ziektedagen” en het “Loon bij ziekte” moet u zowel aangegeven bij afwezigheid wegens ziekte als bij afwezigheid wegens ongeval van gemeen recht. Bij afwezigheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte moet u deze gegevens niet aangegeven.

Bijkomende informatie - info bouwsector

In DMFA worden de gegevens specifiek voor de bouwsector aangegeven in blok 90313 « Tewerkstelling – Inlichtingen ».

De zone 00862 “Uurloon in duizendsten van euro” moet verplicht worden ingevuld

- door de werkgevers met categorie **024, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254**
- voor hun werknemers aangegeven met werknemerskengetal **015** (met uitzondering van de leerlingen), **024** en **027**.

De twee zones 01010 “Aantal dagen gewaarborgd loon eerste week” en 01011 “Brutoloon betaald in geval van ziekte” moeten eveneens worden ingevuld als er dagen gedekt door een gewaarborgd loon eerste week of carensdagen worden betaald door de werkgever in de loop van het kwartaal.

Maatregelen non-profit

De werkgevers **uit de openbare sector**, die vallen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel, moeten in dit veld code **'7'** (werknemer, aangegeven bij de RSZ, en aangeworven in het kader van de sociale maribel) invullen wanneer de werknemer aangeworven werd in het kader van de subsidiëring sociale maribel. Deze code is actief vanaf het 2de kwartaal 2006.

De werkgevers uit de non-profit moeten in dit veld code **'8'** (laaggeschoolde jongere, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact) invullen wanneer de werknemer aangeworven werd in het kader van de maatregel tot bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit. Deze jongeren tellen niet mee voor het bereiken van het contingent jongeren in het kader van de startbaanverplichting.
Deze code wordt retroactief ingevoerd vanaf het 1ste kwartaal 2007.

Uitsluiting Capelo

De werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van Capelo, en die werknemers tewerkstellen waarvan de tewerkstelling nooit het recht zal openen op een overheidspensioen, moeten dat voor deze werknemers aanduiden in de daartoe voorziene zone. Deze aanduiding ontslaat hen van de verplichting om voor deze werknemers de verschillende Capelo blokken te moeten invullen.

Gegeven dat toelaat een verplichting te controleren

Aan de hand van bijkomende informatie kunnen bepaalde verplichtingen automatisch nagegaan worden. De werkgever is gehouden voor zijn werknemers de overeenkomstige code op te geven:

FWT - gewezen stagiair in een werkplekleerplaats die in aanmerking komt om opgenomen te worden in de berekening van de 1 % ter beschikking te stellen werkplekleerplaatsen. Het betreft werknemers die aansluitend op hun stage door dezelfde werkgever met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen, gedurende het kwartaal van indienstname en de 3 daarop volgende kwartalen.

Capelo

Aangifte gegevens publieke sector

Algemene principes

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 aangeven die een weerslag hebben op de toekenning en op de berekening van het pensioen van de werknemer in een van de stelsels van de overheidssector, met name de tantièmes, die als noemers van de loopbaanbreuken aangewend worden.

Zoals de naam aangeeft, is de lijn die deze gegevens bevat, afhankelijk 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 te reproduceren 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.

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 tegelijkertijd in twee tewerkstellingen kan zich 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 » moet opgeven, wordt een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aangevat zodra een van de

volgende gegevens verandert.

Begin- en einddata tewerkstellingslijn publieke sector

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 DmfA van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven zullen worden, **mag de eerste begindatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling in geen geval vóór 1 januari 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 daaropvolgende kwartaal 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 januari 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.

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; ze moet namelijk slechts worden aangevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

1. 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 afhankelijk is (uiteraard mag ze ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).
2. 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:

1. de tewerkstelling wordt beëindigd **zonder dat de werkrelatie 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 ze bijgevolg hun eigen begindatum;

2. de tewerkstelling wordt beëindigd omdat **de werkrelatie 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** 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 werkrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt.

Types instellingen

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 combineert over het gezagsniveau waarvan de werkgever van de overheidssector afhankelijk is en 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.

Voor tal van werkgevers is er slechts één enkel type overheidsinstelling voor alle werknemers die ze tewerkstellen.

Voor anderen daarentegen, varieert het type instelling naargelang de werknemer. De FOD Justitie beschikt bijvoorbeeld over verschillende types instellingen naargelang

de aangegeven werknemer ambtenaar (in de ruime betekenis), magistraat of bedienaar van de erediensten is; het Ministerie van Landsverdediging moet een verschillend type instelling gebruiken naargelang het een burgerlijk of militair personeelslid moet aangeven.

Voorts is er nog het bijzondere geval van de onderwijsdepartementen van de drie Gemeenschappen, waar het type instelling verandert naargelang het netwerk waartoe de instelling die de werknemer tewerkstelt, behoort. Het kan gaan om gemeenschapsonderwijs, gesubsidieerd officieel onderwijs (gemeentelijk, provinciaal) of om gesubsidieerd vrij onderwijs.

Overeenkomstig het algemene principe moet men, telkens wanneer de werknemer van type instelling verandert, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerks telling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

Zo moet het departement dat hem uitbetaalt, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken wanneer het personeelslid van het onderwijs bijvoorbeeld van type instelling verandert omdat hij van onderwijsnetwerk verandert.

De nomenclatuur van de Types van instellingen van de overheidssector is opgenomen in bijlage 42 (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl) van de gestructureerde bijlagen.

Het gebruik van de codes voor de types van instellingen van de overheidssector 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 types van instellingen van de overheidssector die hij mag gebruiken.

Personeelscategorieën

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 het met de referentiewedde vermenigvuldigd wordt, met het bedrag van het pensioen overeenstemt.

De pensioenstelsels van de overheidssector hebben een tiental verschillende tantièmes, van de meest gebruikelijke (1/60) tot de meest zeldzame (1/12). Bovendien voorzien sommige specifieke wetgevingen voor eenzelfde personeelscategorie, in een combinatie van verschillende tantièmes per schijf van gepresteerde dienstjaren (bijvoorbeeld voor de katholieke bedienaar van de erediensten die minder dan 30 dienstjaren gepresteerd hebben, voorziet de wet in

1/20 per jaar voor de eerste tien jaren, 1/60 per jaar voor de tien volgende jaren en 1/30 per jaar voor de jaren die de twintig dienstjaren overschrijden). 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. De nomenclatuur van de categorieën van overheidspersoneel is opgenomen in bijlage 43 (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI) van de gestructureerde bijlagen.

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.

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 (een bijgewerkte versie van deze wet kan worden geraadpleegd op de site van de PDOS (http://www.pdos.fgov.be/pdos/professionals/professionals_1673.htm)) 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 » vermeldt of ze al dan niet in « actieve dienst » zijn, en bijgevolg of ze al dan niet op het preferentieel tantième recht hebben.

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 ze in het onderwijs gepresteerd hebben.

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.

Graad- of functiebenaming

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.

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.

Taalrol

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 communautaire

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, welke in het Vlaams Gewest, in het Waals Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap gevestigd zijn.

Voor de werkgevers die van het federaal niveau afhankelijk zijn (FOD, POD, federale instellingen van openbaar nut, autonome overheidsbedrijven …) en voor de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (gewestelijke, communautaire, lokale instellingen en de instellingen die ervan afhankelijk zijn), 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.

Aard van de dienst

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 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen mogelijk te maken.

Volgens deze bepaling wordt, voor de titularissen van een 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 een 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)**.

Voor alle andere codes van personeelscategorieën wordt enkel de vermelding « sedentaire dienst » toegelaten.

Enkel de zeldzame werkgevers (aangesloten bij de RSZ) die vermeld zijn in de tabel die bij de wet van 21 juli 1844 gevoegd is, moeten, alleen voor hun werknemers die een functie uitoefenen die in deze tabel voorzien is, een keuze maken tussen de ene of de andere aard van de dienst. Voor al de andere werkgevers moet ‘sedentaire

dienst' gekozen worden.

Bij deze werknemers moet er voor elke verandering in de aard van hun dienst, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de sector aangemaakt worden.

Belangrijke opmerking
Het feit dat een werknemer in actieve dienst het voordeel van het preferentieel tantième bij de berekening van zijn pensioen verliest, om een andere reden dan een tewerkstelling in sedentaire dienst, heeft geen invloed op de aard van de dienst. Het is bijvoorbeeld niet omdat de werknemer in actieve dienst ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte dat hij aangegeven moet worden alsof hij in sedentaire dienst is. Als hij gedurende zijn afwezigheid of bij zijn terugkomst niet in sedentaire dienst tewerkgesteld wordt, hoeft men de aard van de dienst immers niet te wijzigen.

Aard van de functie

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 cumulatie van ambten onder bepaalde voorwaarden toegelaten worden en met gevolgen op de bezoldiging.

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 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.

Andere departementen kunnen hier eveneens mee worden geconfronteerd, maar enkel voor bijzondere gevallen. Dit geldt ook voor de FOD Justitie die de bedienaar van de erediensten bezoldigt, waarvan sommige met meerdere parochies belast zijn.

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 deze laatsten 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, als dusdanig bezoldigd worden en de aard van « hoofdambt » toegewezen krijgen, of als de notie 'hoofdambt' niet beschikbaar is, mogen ze volgens de gewone regels bezoldigd worden. Alle andere functies moeten zoals de bijambten worden aangegeven. Bedienaar van de erediensten die bijvoorbeeld met meerdere parochies belast zijn, genieten enkel voor hun hoofdparochie de volledige wedde die aan hun functie gelinkt is. Voor hun bijparochies krijgen ze slechts de helft van de wedde die voor hun functie voorzien is. In dergelijke gevallen mag de FOD Justitie de aard van het « hoofdambt » enkel aangeven op de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met de functie waarvoor hij een volledige wedde uitbetaalt.

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 gereduceerd is, moet hij de functies aangeven alsof ze « bijambten » zijn.

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 titularissen van een hoofdambt, ongeacht of dit in het onderwijs met volledig leerplan en/of in het onderwijs met beperkt leerplan is, of als titularissen 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 titularissen van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die met een tewerkstelling in het onderwijs met volledig leerplan overeenstemt, welke tewerkstelling als een bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularissen van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die met een tewerkstelling in het onderwijs met beperkt leerplan overeenstemt, welke tewerkstelling 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.

Reden einde statutaire relatie of aanduiding wijziging statuut

Dit gegeven **is enkel verplicht als de statutaire band tussen de werknemer en zijn werkgever beëindigd of gewijzigd 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.

Het einde van de statutaire relatie is een gebeurtenis waarvan de voorwaarden niet neutraal zijn wat het recht op het pensioen in de overheidssector betreft. Daarom is het belangrijk om de redenen ervoor te kennen. Evenzo is het belangrijk te weten dat een statutaire relatie niet beëindigd wordt maar dat enkel het statutaire werknemerskengetal wijzigt (uitzonderlijk).

In de praktijk zijn er **vijf redenen** waaronder het einde van de statutaire relatie kan in onder gebracht worden, rekening houdend met de mogelijke weerslag op het recht op pensioen in de overheidssector. Daarnaast is er ook de **aanduiding** dat het enkel een **wijziging van statuut** betreft.

De statutaire relatie mag slechts worden beëindigd in een 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;
- als hij door zijn werkgever ontslagen wordt. 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 (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/capelo/index.htm) ».

Als de verbreking van de statutaire band 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. 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.

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.

De baremieke wedde

Algemene principes

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.

De gegevens die u op de lijn van de baremieke wedde aangeeft, verschillen van de gegevens van de bezoldiging 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 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 d e 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 constant 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 alleen elkaar 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 **noodzakelijkerwijs** een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector en voor elke situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector, is er **noodzakelijkerwijs** 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** ». Ze moeten dus in **elke** lijn worden opgenomen. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht »; ze moeten namelijk slechts worden aangedu id als het geval zich voordoet.

Een nieuwe lijn van de baremieke wedde wordt aangevat zodra een van de volgende gegevens verandert.

Begin- en einddata lijn van de baremieke wedde

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 DmfA van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven zullen worden, **mag de eerste begindatum van de lijn van de baremieke wedde in geen geval voor 1 januari 2011 vallen**. Hetzelfde geldt voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Indien de gegevens met betrekking tot de baremieke wedde niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van deze laatste vanaf het daaropvolgende kwartaal 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 in de loop van het eerste kwartaal 2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn van deze gegevens dus 1 januari 2011.

Zodra een 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.

Door 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; ze moet namelijk slechts worden aangevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

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 ze 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 noodzakelijkerwijs tot de afsluiting van de lijn van de wedde die ervan afhankelijk is. 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 een of meerdere gegevens van de lijn van de baremieke wedde (meest voorkomende geval). Ze mag 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 (de werkrelatie 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.

Datum ranginneming geldelijke anciënniteit

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 dat 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.

Inderdaad moet deze datum enkel berekend worden bij de indiensttreding van de werknemer bij de werkgever in de overheidssector en als een evenement een nieuwe berekening van de anciënniteit teweegbrengt (nieuwe aannembare 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:

1. 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;
2. 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 De Heer X op 1 januari 2011.

a) Onderstaande tabel bevat alle periodes die aanneembaar zijn krachtens de regels voor het geldelijk statuut van toepassing op De heer X en alle overeenstemmende periodes en de totale duur verworven op 1 januari 2011.

Werkgever	Begindatum	Einddatum	Aantal jaren	Aantal maanden
Werkgever A	01-01-1980	31-12-1981	2	-
Werkgever B	01-07-1985	31-12-1990	5	6
Werkgever B	01-08-1991	31-12-2010	19	5
TOTAAL			**26**	**11**

De geldelijke anciënniteit van De Heer X is gelijk aan 26 jaar en 11 maanden.

b) Om de datum van ranginneming te berekenen moet men dus 26 jaar en 11 maanden vanaf 1 januari 2011 teruggaan in de tijd, wat overeenstemt met 1 februari 1984. Op 1 januari 2011 wordt de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit van De heer X als volgt uitgedrukt: **1984-02**.

Zoals bovenstaand voorbeeld illustreert, stemt deze datum niet noodzakelijk overeen met de datum van indienststelling van de werknemer in de overheidssector, 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 berekend 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 vastgelegd, 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. Op dat moment 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 de 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.

Referentie weddeschaal

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.

Deze schaalindex kan, in zijn structuur, zeer sterk variëren naargelang de instelling of het type instelling.

Er werd dus beslist om een weddeschaal te identificeren, niet via zijn index, 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 er de evolutie dag na dag van volgt.

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.

Dat referentietabel voor weddeschalen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers in een internettoepassing toegankelijk via de website van de PDOS (http://www.pdos.be/pdos/professionals/professionals_1996.htm) (DMFA-Atlas).

Elke referentieverandering van de weddeschaal moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremawedde.

Bedrag baremieke wedde

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 aan de spilindex van 138,01van kracht in de overheidsfunctie. Het gaat dus om een niet-geïndexeerd bedrag.

Hij moet in **elk geval** samenvallen met het bedrag van de trap dat 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 baremawedde steeds overeenstemt met een volledige 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 en toch een arbeidsrelatie met hem bewaart (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 werkgever **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 weddebedrag vast te stellen dat aan hem betaald moet worden.

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 van afwezigheid het bedrag en de anciënniteit fictief bleven evolueren.

Deze ogenschijnlijk paradoxale situatie is volledig conform de aangiftewijze van de baremieke wedde die, ter herinnering, gelijkwaardig moet zijn met de behoeften inzake pensioen voor de overheidssector.

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.

Aantal uren per week

Het gaat om het aantal uren per week op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt.

Dit gegeven is enkel verplicht in volgende drie gevallen.

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 uren per week aan te geven en het aantal uren per week dat overeenstemt met een volledige baremieke wedde.

Anders gezegd, er moet een uurfractie 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 (fractie) 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.

Het gaat om een "deeltijds" contract en er is een "maatregel voor reorganisatie van de arbeidstijd"

Als de werknemer in het bezit is van een deeltijds contract 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 werkgever houder is van een "voltijds" contract 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 referentiepersoon) 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, 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% met ingang 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 afgetrokken 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.

Het aantal uren per week - de volledige baremieke wedde moet ingevuld worden

Gezien het aantal uren per week de teller is van een fractie waarvan de noemer het aantal uren per week is voor een volledige baremawedde, is het nodig om deze teller aan te geven bij elke situatie waarin de noemer moet aangevuld worden, dit om over de volledige fractie te kunnen beschikken.

Elke wijziging in het aantal uren per week vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremawedde.

Aantal uren per week - volledige baremawedde

Dit gegeven is enkel verplicht in volgende twee gevallen.

De werknemer wordt bezoldigd op basis van een andere uurfractie dan diegene die verbonden is met zijn functie

Als de noemer van de weddefractie op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt, niet dezelfde is als het gemiddeld aantal uren per week van de referentiepersoon 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.

Voorbeeld

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 uurbelasting 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 gemiddelde aantal uren per week van de referentiepersoon 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 aanduiding van het getal 25,00.

Het aantal uren per week moet ingevuld worden

Gezien het aantal uren per week - volledige baremieke wedde de noemer is van een fractie waarvan de teller het aantal uren per week is, is het nodig om deze noemer aan te geven bij elke situatie waarin de teller moet aangevuld worden, dit om over de volledige fractie te kunnen beschikken.

Elke wijziging in het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Weddebijslagen

Algemene principes

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.

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 juli 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 een van de volgende gegevens wijzigt.

Begin- en einddata van de weddebijslaglijn

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 eerste begindatum van de eerste lijn van weddebijslag in geen geval voor 1 januari 2011 liggen. Deze gegevens zullen immers voor het eerst officieel worden aangegeven bij de DmfA-aangifte van het 1ste kwartaal van 2011.

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 eenzelfde 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 voor de start van het kalenderkwartaal van de aangifte liggen.

Zodra een 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 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

1. 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).

2. De afsluiting van een lijn van baremieke wedde leidt niet noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van weddebijslag die daarvan afhangt. Concreet moet u enkel een weddebijslaglijn afsluiten in een van de volgende drie gevallen:
    1. ofwel wijzigt de situatie van de weddebijslag omdat een gegeven wijzigt;
    2. ofwel verliest het personeelslid het recht op de bijslag (bijvoorbeeld omdat zijn of haar graad of functie is gewijzigd);
    3. ofwel wordt de baremieke weddelijn definitief afgesloten (de werkrelatie 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 werden geopend.

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 (bijvoorbeeld overuren).

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 overuur 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 baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd geopend);
- ofwel een van de maanden in het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van 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 voor de begindatum van het aangiftekwartaal mag liggen, alsook een einddatum, die niet na de einddatum van het aangiftekwartaal mag vallen.

Referentie weddebijslag

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 alle bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen in de lijn van weddebijslag moeten worden aangegeven.

Deze bijslagen worden uitgedrukt in ofwel een forfaitair bedrag op jaarbasis, ofwel een forfaitair bedrag of een percentage per eenheid, ofwel als percentage van de baremieke wedde.

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 worden evenwel geblokkeerd.

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.

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 internettoepassing toegankelijk via de website van de PDOS www.pdos.be (DMFA-Atlas).

Elke wijziging in de referentie van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe lijn van weddebijslag.

Basisbedrag weddebijslag

Dit gegeven is **enkel verplicht wanneer het een bijslag per uur of per prestatie betreft**.

Met andere woorden, dit veld 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 basisbedrag op te geven, m.a.w. het 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.

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.

Percentage weddebijslag

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 de aangifte van 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.

Aantal uren of prestaties

Dit gegeven is **enkel verplicht wanneer het een bijslag per eenheid betreft**, ongeacht 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.

Bedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus worden aangegeven op elke lijn van weddebijslag.

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 138,01 van 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.

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.

Uitbreiding bestaande codes

Inleiding

De uitbreiding van de bestaande codes waarover dit deel handelt, betreft uitsluitend de statutaire werknemers die binnen het toepassingsveld van Capelo vallen, d.w.z. de definitief benoemde werknemers die aanspraak kunnen maken op een overheidspensioen.

De DmfA bevat een reeks gegevens die op zich bruikbaar zijn binnen het kader van het project Capelo, dat bedoeld is om een elektronisch dossier voor de overheidspensioenen te realiseren.

Dit is meer in het bijzonder het geval voor de gegevens van de tewerkstellingslijn.

Met die lijn kunnen immers duidelijk in de tijd afgebakende tewerkstellingsperioden worden bepaald. Die “perioden" van tewerkstelling hebben geen exacte periodieke duur. Ze veranderen volgens de wijzigingen in de gegevens die samen de tewerkstellingslijn uitmaken.

Het opsplitsen van de tewerkstelling in tijdsperioden met gelijkblijvende gegevens is perfect aangepast aan de berekening van de duur van de prestaties die zijn toegestaan voor het overheidspensioen.

Bovendien beschikt elke periode over een tewerkstellingsbreuk. Die geeft het werkelijk door de werknemer gepresteerd werkrooster aan, ten opzichte van een voltijds werkrooster in de betreffende tewerkstelling.

Voor de overheidspensioenen is die tewerkstellingsbreuk 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 voltijds werkrooster (zo tellen 12 maanden halftijds werk slechts als 6 maanden bij de berekening van het overheidspensioen).

Die onvolledige prestaties kunnen voortvloeien uit een vermindering van het basiswerkrooster van de werknemer omdat hij een vorm van verlof of afwezigheid heeft verkregen.

In dergelijk geval wordt aan de hand van het werkelijke werkrooster van de werknemer de duur bepaald van de prestaties die in aanmerking komen voor zijn pensioen.

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, d.w.z. wanneer hij in zijn tewerkstelling geen enkele prestatie meer uitoefent.

De instelling die het pensioen moet berekenen, moet in staat zijn om alle afwezigheden tijdens de loopbaan van een werknemer te identificeren.
Sommige daarvan zijn nu al duidelijk identificeerbaar in de tewerkstellingslijn door middel van bepaalde “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd”. Dat geldt meer bepaald voor de volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking, de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uitdiensttreding.

Maar in de overheidssector zijn wettelijk nog tal van andere vormen van afwezigheid mogelijk, die alle een weerslag kunnen hebben op de berekening van het pensioen van de statutaire werknemer.

Daarom werd beslist om de draagwijdte van de tewerkstellingslijn uit te breiden door nieuwe maatregelen tot reorganisatie toe te voegen.
Gecombineerd met de begin- en einddatum van de tewerkstelling waar ze betrekking op hebben, en met de tewerkstellingsbreuk, laten ze aan de pensioeninstelling van de overheidssector 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.

Het komt echter ook voor dat een afwezigheid geen welomlijnde periode is, maar wordt opgenomen in dagen of delen van dagen en gespreid over een tijdspanne. Dit kan alleen voor een beperkt aantal volledige afwezigheden.

Om dergelijke situaties te kunnen invoeren en daarbij te vermijden dat het aantal tewerkstellingslijnen moet worden vermeerderd, mogen voor die specifieke afwezigheden de gespreide dagen worden bijeengebracht een enkele code " arbeidstijdgegevens", in te voeren op de prestatielijn.
Hiervoor werden nieuwe arbeidstijdgegevens voorzien.

Nieuwe "Maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd"

Algemene principes

Vanaf het 1e kwartaal van 2011 worden aan de zone “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” van de tewerkstellingslijn 20 nieuwe codes toegevoegd.

Het gebruik ervan is strikt voorbehouden voor werknemers van de overheidssector die onderworpen zijn aan een van de pensioensstelsels van de overheid, d.w.z. aan vastbenoemde werknemers en zij die daarmee zijn gelijkgesteld.

Ze mogen in geen geval worden gebruikt voor werknemers van de overheidssector die onderworpen zijn aan het pensioensstelsel van de privésector **(bijvoorbeeld contractuelen of interims en tijdelijke leerkrachten in het onderwijs)**.

Die nieuwe maatregelen dekken dus alle vormen van afwezigheid die zich kunnen voordoen in de overheidssector en die verschillen van het verlof met behoud van activiteitswedde (zoals het jaarlijks verlof, ziekteverlof, …). Aangezien het verlof met behoud van wedde geen enkele weerslag heeft op het pensioen, moet het inderdaad niet expliciet worden aangegeven in de DmfA/DmfAPPL.

Bij de uitwerking van de maatregelen werd allereerst gekeken naar de kenmerken van de verschillende vormen van afwezigheid en hun weerslag op de toekenning en berekening van het overheidspensioenen pas dan naar hun officiële benaming. Het betreft voornamelijk de wet van 10 januari 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 Staatskas en het koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten. Een geconsolideerde versie van die bepalingen is beschikbaar op de website van de PDOS (www.pdos.be, rubriek “Professionnals », link “Wetgeving”)

Dankzij die manier van werken kunnen alle afwezigheden met dezelfde kenmerken en dezelfde weerslag op het pensioen worden bijeengebracht onder een gemee nschappelijke maatregel, met een algemene omschrijving, en dat ongeacht het statuut of type van de overheidsinstelling waarbinnen die afwezigheden voorkomen.

Toch diende men een specifieke maatregel te creëren, voor het geval de pensioenbepalingen een bijzondere behandeling voorzien voor specifieke afwezigheden.

Het kan bijgevolg voorkomen dat eenzelfde afwezigheid overeenstemt met 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 aangelegenheden” (code 506) is ook een “onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit …” (zoals beschreven onder code 510). Toch worden ze bij de berekening van de duur van perioden van diensten met onvolledige prestaties, niet op dezelfde manier behandeld. De “verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden” moeten dus worden aangegeven door middel van de bijzondere maatregel beschreven onder code 506.

Invloed op bestaande maatregelen tot reorganisatie

Aan de bestaande “Maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” worden de nieuwe maatregelen toegevoegd. Ze vervangen geen van die maatregelen en beperken ook het gebruik ervan niet.

Concreet betekent dit dat de bestaande maatregelen voort worden gebruikt, in dezelfde omstandigheden als nu, en dat zelfs wanneer de kenmerken van de afwezigheden geviseerd door die bestaande maatregelen ook overeenkomen met die waarvoor een nieuwe maatregel werd bepaald.

Dit geldt voor:

- de “volledige loopbaanonderbreking (uitsluitend de systemen waarbij een vergoeding door de RVA is voorzien)”, waarvoor de bestaande code 3 voort moet wo rden gebruikt, zelfs indien de kenmerken van die afwezigheid overeenkomen met die beschreven in de nieuwe maatregel met code 502;
- de “gedeeltelijke loopbaanonderbreking (uitsluitend de systemen waarbij een vergoeding door de RVA is voorzien)”, waarvoor de bestaande code 4 voort moet worden gebruikt, zelfs indien de kenmerken van die afwezigheid overeenkomen met die beschreven in de nieuwe maatregel met code 502;
- de “vermindering van prestaties in de openbare sector in toepassing van de wet van 10 april 1995 (vrijwillige vierdagenweek, halftijdse vervroegde uitdiensttreding)”, waarvoor de **code 7 van toepassing blijft**, ook al komen de kenmerken van die afwezigheid overeen met die beschreven in de nieuwe maatregel met code 501.

Weerslag op het gemiddeld aantal werkuren per week van de werknemer

De nieuwe maatregelen hebben een weerslag op het gemiddeld aantal uren werkuren per week van de werknemer.

Die afwezigheden werden immers voorzien omdat ze mogelijk het overheidspensioen kunnen beïnvloeden. Die invloed laat zich vooral voelen op de bepaling van de duur van diensten en perioden die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het rustpensioen – hoewel ook het tantième en de referentiewedde kunnen worden beïnvloed.

Inderdaad 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 de werknemer heeft gepresteerd en een voltijds werkrooster (dit noemt men de “verminderde duur”): zo tellen 12 maanden halftijds werk slechts als 6 maanden. Het is dus uiterst belangrijk om op elk ogenblik het effectieve werkrooster van de werknemer te kennen. In geval van een afwezigheid moet dus dit werkrooster overeenkomen met de prestaties die de werknemer blijft leveren.
Dat houdt in dat bij een volledige afwezigheid, het aantal uren per week van de werknemer gelijk zal zijn aan 0 (nul), zelfs indien de werknemer gedurende zijn afwezigheid een vorm van wedde ontvangt (een wachtwedde bijvoorbeeld).

In geval van een deeltijdse afwezigheid zal het gemiddeld aantal werkuren per week van de werknemer gelijk zijn aan het aantal uren per week dat de werknemer “aanwezig” is.

Voor alle nieuwe maatregelen tot reorganisatie is de redenering betreffende het gemiddeld werkrooster van de werknemer dus identiek aan die voor de bestaande maatregelen 3, 4 en 7.

Weerslag op de aangifte van prestaties en wedden

In geval van volledige bezoldigde afwezigheid, heeft die logica een invloed op de prestaties en wedden zoals ze op dit ogenblik worden aangegeven.
Voorbeeld: een vastbenoemde ambtenaar is een maand wegens ziekte in terbeschikking gesteld. Gedurende die periode ontvangt hij een wachtwedde gelijk aan 60% van zijn wedde en behoudt hij zijn recht op weddenverhogingen.

Huidige manier van aangeven

Tot in 2010/4 is die vorm van afwezigheid geen onderwerp van een bijzondere aangifte. Anders gezegd, gedurende die periode werd de tewerkstellingslijn voortgezet met een onveranderd gemiddeld aantal werkuren per week van de werknemer.
De prestaties van die periode werden begrepen in het aantal dagen aangegeven onder prestatiecode 1 en de wachtwedde maakte integraal deel uit van de samengetelde wedde onder code 1.

Nieuwe manier van aangeven

Vanaf 2011/1 moet de terbeschikkingstelling worden aangegeven door middel van de nieuwe code van maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd 507. Aangezien de werknemer op dat ogenblik volledig afwezig was, is het gemiddeld aantal uren per week gelijk aan 0 (nul).

Omdat de teller van de tewerkstellingsbreuk nul is, moeten bijgevolg geen dagen meer worden aangegeven in de arbeidstijdgegevens. En omdat er geen prestaties met code 1 zijn, is het niet toegelaten een wedde aan te geven met behulp van code 1.

Voortaan worden in dergelijke gevallen geen dagen meer aangegeven, maar de wedde verbonden aan die afwezigheid (in het voorbeeld een wachtwedde voor

terbeschikkingstelling) moet worden aangegeven met behulp van een nieuwe weddecode.

Die redenering geldt voor elke nieuwe maatregel tot reorganisatie die overeenkomt met een volledige afwezigheid van de werknemer waarin deze van zijn werkgever een andere wedde dan zijn activiteitswedde ontvangt.

Specifiek geval: gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie

Het kan gebeuren dat een statutaire werknemer gedurende een bepaalde periode afwezig is op basis van twee verschillende maatregelen tegelijkertijd.

Voorbeeld

Een definitief benoemde, voltijdse ambtenaar is in 1/5de loopbaanonderbreking van 1 januari 2012 tot 31 december 2012. Van 16 april 2012 tot 5 mei 2012 wordt hij in disponibiliteit gezet wegens ziekte. De disponibiliteit beëindigt de loopbaanonderbreking niet. De ambtenaar is dus voor 1/5de van zijn tijd in loopbaanonderbreking en voor 4/5de in disponibiliteit.

In de praktijk vertaalt zich dat door een combinatie van twee maatregelen tot reorganisatie (4 en 507 in dit voorbeeld) van 16 april 2012 tot 5 mei 2012. Het is echter niet mogelijk om voor eenzelfde periode, twee tewerkstellingslijnen te hebben met twee verschillende maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd. Op dit niveau is enkel toegestaan om opeenvolgende maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Voor de verwerking van de gegevens Capelo moet echter ook de afwezigheidsverhouding per reorganisatiemaatregel gekend zijn voor een lopende tewerkstellinglijn.

Hoe moet ik gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie aangeven?

Vanaf de aangifte 2de kwartaal 2012 is het voor statutaire ambtenaren mogelijk gemaakt om gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Dit gebeurt in twee stappen:

1. op de tewerkstellingslijn duidt u aan dat er een combinatie van maatregelen tot reorganisatie is via het gebruik van de code 599.
2. wanneer deze code gebruikt wordt is het noodzakelijk meer details weer te geven over deze combinatie van maatregelen tot reorganisatie. Een nieuwe lijn **'bijkomende informatie in geval van gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd'** wordt toegevoegd onder de tewerkstellingslijn waarin u meer details over de combinatie van de verschillende maatregelen opgeeft:
    - de code van elk van de maatregelen reorganisatie
    - het percentage afwezigheid van elke maatregel ten opzichte van de totale afwezigheid. De som van het totaal van de afwezigheden moet steeds 100 % zijn.

Voorbeeld

1. tewerkstellingslijn

Nummer tewerkstellingslijn	Begindatum	Einddatum	type contract	Maatregel tot reorganisatie	Gemiddeld aantal uren werknemer	Gemiddeld aantal uren maatpersoon
1	01-01-2012	15-04-2012	0	4	30,40	38,00
2	**16-04-2012**	**05-05-2012**	**0**	**599**	**0,00**	**38,00**
3	06-05-2012	-	0	4	30,40	38,00

De code 599 op tewerkstellingslijn 2 duidt enkel aan dat er tijdens deze periode voor deze werknemer twee verschillende afwezigheidsmaatregelen spelen. Het geeft geen enkele andere informatie. Het gemiddeld aantal uren werknemer moet voor deze tewerkstellingslijn steeds 0 zijn. Als er twee afwezigheden tegelijkertijd zijn, is de werknemer steeds volledig afwezig voor deze tewerkstelling.

2. Via de nieuwe lijn **'bijkomende informatie in geval van gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd'** onder de tewerkstellingslijn 2 geeft u de code maatregel reorganisatie op en het percentage van elke afwezigheid.

   In ons voorbeeld is de statutaire ambtenaar 1/5de van zijn tijd afwezig door loopbaanonderbreking (20%) en 4/5de van zijn tijd door disponibiliteit wegens ziekte.

lijn 'bijkomende informatie' tewerkstelling 2	maatregel tot reorganisatie	percentage afwezigheid
1	4	20,00
2	507	80,00

Opmerkingen:

- Op de detaillijn kan u de maatregelcode 599 niet invullen;
- U moet twee detaillijnen opgeven;
- Het percentage drukt de verhouding uit tussen de verschillende maatregelen tot reorganisatie van de totale afwezigheid (en niet in de mate van aanwezigheid);
- Het percentage wordt uitgedrukt tot op twee decimalen;
- Het totaal van de percentages moet steeds gelijk zijn aan 100%. Desnoods rond men de percentages af zodanig dat men op 100% uitkomt.

Beschrijving van de nieuwe maatregelen tot reorganisatie

De nieuwe maatregelen in de tabel hieronder moeten worden gebruikt in de situaties beschreven in de kolom “uitleg”.

Algemene maatregelen die gelden voor alle statutairen van de overheidssector

Code	Beschrijving	Uitleg
501	Afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, 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 deeltijdse vroegtijdige uitstapregeling (code 7) of het verlof voorafgaand aan het pensioen (code 503). **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 voor de geleverde prestaties, ¼ van zijn wedde voor de niet-geleverde prestaties.
502	Niet bezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit.	Het betreft onbezoldigd verlof dat gelijkgesteld is met dienstactiviteit, anders dan de loopbaanonderbreking (codes 3 of 4), het ouderschapsverlof (code 504) en 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 **andere administratieve toestand dan terbeschikkingstelling** werd geplaatst (zie code 509) die het 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 oprusttstelling onmiddellijk voorafgaat. Het gaat hier **niet** om de halftijdse vervroegde uitdiensttreding (code 7). Het gaat hier **wel** om de vrijwillige opschorting van prestaties voor militairen.
504	Ouderschapsverlof	Dit verlof mag niet worden verward met het ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking met een vergoeding ten laste van de RVA (codes 3 of 4). Het hier bedoelde ouderschapsverlof is een onbezoldigd verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. Voor staatsambtenaren is dit verlof voorzien in artikel 34 van het

		koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen. Voor militairen is dit verlof voorzien in artikel 53bis van de wet van 13 juli 1976.
505	Onbezoldigde afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit met het oog op het uitoefenen van een beroepsactiviteit (stage, interim in het onderwijs, opdracht, mandaat, …)	Onder die generieke benaming valt elk onbezoldigd verlof en vrijstelling van dienst verleend aan een werknemer om hem toe te laten een beroepsactiviteit of mandaat uit te oefenen (anders dan de mandaten om een management- of staffunctie uit te oefenen die moeten worden aangegeven met code 513) en waarin hij in een administratieve toestand van dienstactiviteit is. Tijdens die periode ontvangt de werknemer een vergoeding in hoofde van de beroep sactiviteit of het mandaat dat hij elders uitoefent. **Voorbeeld:** het verlof voor een opdracht van algemeen belang
506	Verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden of vierdagenweek zonder premie (wet van 19 juli 2012)	Dit is bedoeld voor 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	Die code geldt voor perioden van terbeschikkingstelling met wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging behoudt (ook al wordt die verhoging hem pas betaald op het ogenblik waarop hij opnieuw in dienstactiviteit is). **Voorbeeld:** terbeschikkingstelling wegens ziekte
508	Terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met verlies van het recht op weddenverhoging	Die code geldt voor de perioden van terbeschikkingstelling met toekenning van een wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging verliest. **Voorbeeld:** tot in 2002, de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst. In het onderwijs verliest het personeelslid in terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking met wachtwedde zijn recht op weddenverhoging vanaf het derde jaar in die toestand.
509	Terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde, voorafgaand aan het pensioen	Die afwezigheid bestaat meer bepaald in het onderwijs onder de benaming “terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen”. **Niet te verwarren met het gelijkaardige verlof**, dat moet worden aangegeven door middel van code 503.
510	Onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit, of terbeschikkingstelling zonder	Hier wordt elke onbezoldigde “afwezigheid” bedoeld die wordt gelijkgesteld met de administratieve toestand non-activiteit, elke vorm van non-activiteit zonder wedde voor militairen, of elke andere vorm van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde **anders dan** de

	wachtwedde, of - voor militairen - elke andere vorm van activiteit zonder wedde	terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde in het onderwijs (code 531). Die afwezigheden zijn absoluut niet toegelaten voor het overheidspensioen. **Voorbeeld:** afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden; terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden.
511	Bezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit of - voor militairen - vrijwillige indisponibiliteitsstelling met beroepsactiviteit zonder toestemming	Hoewel deze afwezigheden betaald zijn, zijn ze helemaal niet toegelaten voor het overheidspensioen.
512	Verlof zonder wedde in administratieve toestand non-activiteit	Dit betreft uitsluitend het “verlof” zonder wedde dat gelijkgesteld is met de administratieve toestand non-activiteit. Op dit ogenblik is dit “verlof” toegelaten voor de pensioenberekening, ten b elope van ten hoogste een maand per kalenderjaar. **Voorbeeld:** het verlof voor persoonlijke aangelegenheden; het verlof zonder wedde (onbezoldigd)
513	Ambtshalve verlof voor een opdracht van algemeen belang voor de uitoefening van een management- of staffunctie in de overheidsdiensten	Dit 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 worden verward met de afwezigheid beschreven onder code 505.
514	Vierdagenweek met premie of halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar (wet van 19 juli 2012)	Deze code moet enkel gebruikt worden voor de verklaring van de perioden van vierdagenweek **met premie** en van halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector die vanaf 1 oktober 2012 aan de statutaire personeelsleden worden toegekend met toepassing van de wet van 19 juli 2012 (en van het koninklijk besluit van 20 september 2012). Deze periodes hebben immers een bijzondere invloed op de opening van het recht op een vervroegd rustpensioen in de overheidssector. Het is dus noodzakelijk om het onderscheid te maken tussen deze perioden en die welke voortvloeien uit de toepassing van de wet van 10 april 1995 (die door middel van de code 7 verder moeten worden aangegeven).

531	Terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde (onderwijs)	Dit betreft alleen de leden van het onderwijzend personeel zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 16 juni 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 zonder wachtwedde laten meetellen voor hun pensioenberekening.
599	Gelijktijdige afwezigheden die aanleiding geven tot een combinatie van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd voor een statutaire werknemer uit de overheidssector	Strikt genomen gaat het niet over een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd maar is het een indicatie dat twee maatregelen tot reorganisatie tegelijkertijd toegepast zijn. Deze code zal dus gebruikt worden in het geval de statutaire ambtenaar tegelijkertijd gedurende een bepaalde periode van twee maatregelen tot reorganisatie, zoals opgenomen in deze tabel en met uitsluiting van de code 599, gebruik maakt. **Voorbeeld:** loopbaanonderbreking en disponibiliteit wegens ziekte.

Maatregelen beperkt tot een aantal specifieke werkgevers

541	Tijdelijke ambtsontheffing wegens loopbaanonderbreking (militairen) of loopbaanonderbreking met vergoeding ten laste van de werkgever	Het betreft de volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking wanneer de toelage voor de loopbaanonderbreking wordt betaald door de werkgever (bi jvoorbeeld het Ministerie van Defensie voor de militairen, de Kamer, de Senaat, het Vlaams Parlement). Indien die toelage wordt betaald door de RVA, moet men de code 3 of 4 gebruiken.
544	Verlof of loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen, ouderschapsbeschermingsverlof of loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, of verlof of loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een zwaar ziek familielid, met een vergoeding ten laste van de werkgever	Het gaat om bijzondere vormen van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking wanneer de toelage voor de loopbaanonderbreking wordt betaald door de werkgever (bijvoorbeeld het Ministerie van Defensie voor de militairen, de Kamer, de Senaat, het Vlaams Parlement). Indien die vergoeding wordt betaald door de RVA, moet men de code 3 of 4 gebruiken.

Bijzondere maatregelen die alleen militairen betreffen

542	Tijdelijke ambtsontheffing wegens gezondheidsredenen (militairen)	Uitsluitend indien de aandoening niet te wijten is aan de dienst.

		Indien de aandoening te wijten is aan de dienst, wordt de periode beschouwd als ziekteverlof en moet die geen onderwerp zijn van een maatregel tot reorganisatie.
543	Tijdelijke ambtsontheffing wegens disciplinaire maatregelen of elke andere periode van bezoldigde non-activiteit (militairen)	Onder elke andere periode van bezoldigde non-activiteit, moet men verstaan elke periode van schorsing wegens disciplinaire maatregel, voorlopige hechtenis, internering of scheiding van het leger, omgezet in periode van non-activiteit krachtens art. 189 van de wet van 28 februari 2007.
545	Automatische indisponibiliteitsstelling (militairen)	-
546	Vrijwillige indisponibiliteitsstelling (militairen)	Het gaat om vrijwillige indisponibiliteitsstelling zonder beroepsactiviteit of met toegelaten beroepsactiviteit.

De nieuwe "Arbeidstijdgegevens"

Algemene principes

Vanaf het 1ste kwartaal van 2011 worden 5 nieuwe codes toegevoegd voor de invoer van « arbeidstijdgegevens » (blok « prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn »).

Deze nieuwe codes zullen uitsluitend worden gebruikt voor overheidspersoneel dat is onderworpen aan een van de pensioenstelsels van de overheidssector, m.a.w. vast benoemde of daarmee gelijkgestelde ambtenaren.

Ze mogen in geen geval worden gebruikt voor overheidspersoneel dat is onderworpen aan het pensioenstelsel van de privé sector (bijvoorbeeld contractuelen, uitzendkrachten of tijdelijk personeel in het onderwijs).

Deze vijf nieuwe codes betreffen vijf verschillende categorieën van volledige afwezigheid die betrekking hebben op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd (bijvoorbeeld over een maand of kwartaal).

In dergelijk geval mogen deze dagen, uitsluitend voor die bepaalde afwezigheden, onder één code « arbeidstijdgegevens » worden ingevoerd, aan te geven in de prestatielijn.

Dit is enkel toegelaten wanneer de dagen van de afwezigheid **geen periode** - zoals gepreciseerd in het punt “Wanneer spreken we van een periode” hieronder - bestrijken. Bestrijken ze **wel een periode**, dan moet een **nieuwe tewerkstellingslijn** begonnen worden, met begin- en eventueel einddatum overeenkomstig de betrokken

periode, de met die afwezigheid overeenstemmende code «maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd», en het aangepaste gemiddelde aantal uren per week dat het personeelslid effectief heeft gewerkt (in dit geval nul uur).

Het betreft dus slechts 5 volledige afwezigheden dat jullie EN in de “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” EN in de “arbeidstijdgegevens” zullen terugvinden. Maar jullie mogen in geen enkel geval de twee simultaan gebruiken.

Als het een periode (zie hieronder voor de definitie van een periode) betreft moeten jullie de “maatregelen tot reorganisatie

van de arbeidstijd” kiezen.
Als het een afwezigheid die betrekking heeft op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd betreft mogen jullie kiezen:

- Ofwel de “maatregel tot reorganisatie”. In dit geval moeten jullie het aantal noodzakelijke tewerkstellingslijnen creëren.
- Ofwel de “arbeidstijdgegevens”. In dit geval moeten jullie de dagen onder een prestatiecode verzamelen.

Jullie mogen dus nooit dezelfde afwezigheid EN met een “maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd” EN met de “arbeidstijdgegevens” aangeven. Jullie moeten kiezen.

Wanneer spreken we van een 'periode'?

Om interpretatieverschillen te vermijden, wordt overeengekomen dat een periode een opeenvolging is van **meer dan vijf achtereenvolgende kalenderdagen** (Weekend inbegrepen).

Met andere woorden, wanneer een volledige afwezigheid waarvoor een nieuwe prestatiecode werd voorzien, minder dan 6 opeenvolgende kalenderdagen duurt, zonder onderbreking, dan kan deze afwezigheid in aantal dagen worden aangegeven via de nieuwe overeenkomstige prestatiecode.

Duurt de afwezigheid daarentegen langer dan 5 opeenvolgende kalenderdagen, dan moet de afwezigheid worden aangegeven op de tewerkstellingslijn via een nieuwe reorganisatiemaatregel.

Prestatiecodes voor alle statutaire overheidspersoneel

De nieuwe prestatiecodes (“Arbeidstijdgegevens”) in de tabel hieronder mogen alleen worden gebruikt in de conditities beschreven hierboven en voor de situaties beschreven in de kolom “uitleg”.

De kolom “Gelijkstelling MR” aan de nieuwe ‘maatregel tot reorganisatie’ die met die nieuwe prestatiecode overeenstemt, met andere woorden de maatregel die moet gebruikt worden als de duur van de afwezigheid een periode vormt.

Prestatiecodes voor alle statutaire overheidspersoneel

Code	Beschrijving	Uitleg	Gelijkstelling MR
31	Dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar (vb. verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang)	Worden hier voornamelijk bedoeld het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang, het gecontigenteerd verlof (Vlaamse Gemeenschap) en de dagen van staking na 06-03-1992.	502
32	Dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid in de stand non-activiteit , van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde of van onbezoldigde non-activiteit voor militairen	Worden hier voornamelijk bedoeld de dagen van verlof zonder wedde of de dagen van ongewettigde afwezigheid welke geen periode vormen	510
41	Dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand non-activiteit	Worden hier bedoeld de dagen van non-activiteit waarvoor het personeelslid een andere bezoldiging geniet dan zijn activiteitswedde	511
42	Dagen van volledige terbeschikkingstelling met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging	Worden hier voornamelijk bedoeld de dagen van terbeschikkingstelling die g espreid zijn over een trimester zonder een periode te vormen (vb. x dagen van terbeschikkingstelling wegens ziekte)	507

Prestatiecode uitsluitend voor militairen

43	Dagen van tijdelijke ontstentenis van betrekking wegens gezondheidsredenen (militairen)	Worden hier bedoeld de dagen van afwezigheid wegens ziekte die niet te wijten is aan de dienst en welke geen periode vormen	542

De nieuwe "Bezoldigingscode"

Om de redenen uiteengezet in de nieuwe reorganisatiemaatregelen, moet voor iedere aangifte van een bezoldigde volledige afwezigheid (bijv. terbeschikkingstelling wegens ziekte met wachtgeld) via een nieuwe reorganisatiemaatregel, vanaf het 1ste kwartaal van 2011 verplicht de bezoldiging voor die afwezigheid worden aangegeven met een nieuwe bezoldigingscode.

Deze bezoldiging moet worden aangegeven met de nieuwe code 51: **“vergoeding betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd”**

Voor de sociale bijdragen wordt de met deze code aangegeven bezoldiging op dezelfde manier behandeld als een bezoldiging aangegeven met code 1.

Varia

Contact met de rsz en de regionale antennes

Algemeen

Volgende richtlijnen kunnen uw telefonische en schriftelijke contacten met de RSZ vereenvoudigen.

- vermeld steeds het ondernemingsnummer (KBO) of het identificatienummer (RSZ) van de werkgever;
- opzoekingen i.v.m. een bepaalde werknemer verlopen het snelst indien het INSZ-nr. (identificatienummer van de sociale zekerheid, vroeger het rijksregisternummer) gekend is;
- behandel per brief liefst slechts één onderwerp;
- richt uw vragen naar de dienst die het meest geschikt is het antwoord te verstrekken, d.w.z.:
    - de Directie Reglementering i.v.m. de toepassing van de wetgeving;
    - het Bestuur der Inningdiensten i.v.m. de stand van een werkgeversrekening;
    - het Bestuur der Controlediensten voor gegevens die op de ingediende kwartaalaangiften voorkomen;
    - de Directie Gerechtelijke Navordering voor de stand van zaken in gerechtelijke procedures;
    - de Directie Identificatie voor alles wat te maken heeft met het werkgeversrepertorium (nieuwe inschrijvingen, tijdelijke stopzetting van de activiteit,...);
    - de Dienst Migrerende Arbeiders voor de formaliteiten i.v.m. grensoverschrijdende tewerkstelling;
    - de Directie Statistische Studies voor cijfergegevens i.v.m. verzekeringsplichtige werkgevers en werknemers, per activiteit, regio...

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

Het algemeen telefoonnummer is 02 509 31 11.

De verschillende diensten hebben rechtstreekse telefoon- en faxlijnen. Aarzel niet om de naam en het telefoonnummer van uw correspondent te vragen zodat u hem/haar later rechtstreeks kunt bellen.

Klachtenbehandeling

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

U kunt het klachtenmeldpunt bereiken:

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

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

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

Internet

Sedert augustus 1998 is de RSZ bereikbaar op het internet.

Het internetadres is http://www.rsz.fgov.be

Aarzel niet uw opmerkingen en suggesties mee te delen aan de webmaster (tel. 02 509 38 38, fax. 02 509 38 47, e-mail:webmaster@rsz.fgov.be).

Regionale antennes

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid beschikt in het ganse land over een net van regionale antennes die toegankelijk zijn voor het publiek. De sociaal inspecteurs en controleurs houden er regelmatig zitdagen en verstrekken u algemene inlichtingen, onder andere over de onderwerping, de driemaandelijkse aangiften, de bijdrageverminderingen. Zij zullen u helpen bij het vervullen van al uw verplichtingen en administratieve formaliteiten ten aanzien van de Rijksdienst. Uw klachten worden eveneens genoteerd en indien nodig verwijst men u door naar de bevoegde dienst.

Aarzel niet om hen telefonisch te raadplegen, en verplaats u desnoods naar de dichtstbij gelegen regionale antenne. De adressen en openingsuren vindt u hieronder. U kunt eveneens op afspraak worden ontvangen op de antennes voor het geval u zich onmogelijk tijdens de aangeduide openingsuren naar de antenne kunt verplaatsen

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

Het adres van de regionale antennes (http://www.rsz.fgov.be/nl/contact/regionale-antennes) vindt u op de website van de RSZ.

De attesten

Algemeen gesteld levert de RSZ vijf soorten attesten of certificaten af. Deze attesten zijn gratis. Zij worden uitsluitend toegestuurd aan de rechtstreeks betrokkenen die de aanvraag doen.

De volledige lijst van alle beschikbare attesten kan men eveneens terugvinden op de website van de RSZ (www.rsz.fgov.be (http://www.rsz.fgov.be/)). Via de RSZ-website kan men tevens de attesten online aanvragen.

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

- Attesten die u kunt gebruiken om in te schrijven voor een openbare aanbesteding. Vanaf oktober 2005, moeten de overheidsdiensten (federale, gemeenschappen en gewesten in een eerste fase) bij het uitschrijven van overheidsopdrachten de RSZ-attesten elektronisch opvragen (KB 20 juli 2005). Dit gebeurt via het portaal van het federale personeel: http://www.fedweb.belgium.be/nl/online_diensten /online_digiflow.jsp (Digiflow).
- ~~Tevens worden attesten afgeleverd die aangeven~~ Of er al dan niet inhoudingsplicht geldt ~~ten aanzien van aannemers-werkgevers uit de bouwsector,~~ in toepassing van het artikel 30bis en 30ter van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 kan u zelf online nagaan met de toepassing "inhoudingsplicht (https://www.socialsecurity.be /site_nl/employer/applics/30bis/index.htm)". ~~laat toe deze gegevens te raadplegen.~~
- Beide soorten attesten kunt u ook schriftelijk aanvragen bij de Dienst Attesten van het Bestuur der Inningdiensten. U kunt het volgende faxnummer gebruiken : 02 509.31.45 (Ned) of 02 509.36.97 (Fr) of het e-mailadres ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (Ned) of dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (Fr).

Attesten in verband met de aangegeven werknemers

U kunt gegevens laten attesteren i.v.m. met name genoemde werknemers. Deze attesten vraagt u aan bij de Dienst Attesten van de Controlediensten (fax nr. 02 509 21 18 Ned. en 02 509 30 39 Frans), met vermelding van het INSZ-nummer van de werknemer. Deze attesten moeten betrekking hebben op de laatste drie ~~vijf~~ jaar. Indien u gegevens nodig hebt voor een vroegere periode kunt u zich wenden tot de Rijksdienst voor Pensioenen, Dienst Loopbaanbeheer, Zuidertoren te 1060 Brussel (tel. 1765, gratis nummer, of via mail: loopbaanbeheer@rvp.fgov.be).

Bepaalde attesten in verband met het aantal aangegeven werknemers

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

- Attesten waaruit blijkt dat de werkgever al dan niet 10 of meer werknemers tewerkstelde (attesten KB 214); deze attesten dienen meestal om overgemaakt te worden aan openbare instellingen in het kader van een openbare aanbesteding.
    - Voor 2009 en voorgaande jaren: attest waaruit blijkt dat de werkgever op 30 juni van het voorgaande jaar ofwel minder dan 10 werknemers ofwel minstens 10 werknemers tewerkstelde
    - Vanaf 2010: attest waaruit blijkt dat de werkgever **gemiddeld** ofwel minder dan 10 werknemers ofwel minstens 10 werknemers tewerkstelde op volgende tijdstippen, voor zover er een aangifte werd overgemaakt: 31 december (kalenderjaar - 2) en 31 maart, 30 juni en 30 september (kalenderjaar - 1).
- Attesten waaruit het aantal tewerkgestelde werknemers op de laatste dag van een kwartaal blijkt, uitgesplitst volgens statuut (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen, die begrepen moeten zijn in de laatste vijf jaren. Deze attesten zijn meestal vereist in het kader van de erkenning van een onderneming in sectoren die aan een erkenning onderworpen zijn, of in het kader van de toekenning van openbare subsidies. De Directie voor Statistiek kan geen attesten m.b.t. een bepaald kwartaal afleveren voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.

Attesten m.b.t. de hoedanigheid als werkgever

Attesten waaruit blijkt dat een onderneming al dan niet bij de RSZ gekend is als werkgever van verzekeringsplichtige werknemers. Deze attesten worden afgeleverd door de Directie Identificatie (fax. nr. 02 509 36 92).

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

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

De aanvragen moeten in dubbel exemplaar aan de RSZ worden overgemaakt. Hiervoor kunt u het model van aanvraag gebruiken dat beschikbaar is op de website van de RSZ (www.rsz.fgov.be (http://www.rsz.fgov.be/)). Deze aanvragen kunnen schriftelijk, elektronisch (ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be) of via fax (02 509 31 45) aan de Directie Inning worden overgemaakt.

Bekendmaking van schuldvorderingen

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

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

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

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

Het toezicht

De inspecteurs van de FOD Sociale Zekerheid en de inspecteurs van de RSZ zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid. Dit toezicht wordt uitgevoerd in overeenstemming met de bepalingen van het sociaal strafwetboek. De inspecteurs zijn houder van een legitimatiebewijs dat hun functie attesteert en moeten dit voorleggen tijdens het uitoefenen van hun opdracht.
Bij de uitoefening van hun opdracht mogen zij, onder andere :

• op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle arbeidsplaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat daar personen werken die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen. In de bewoonde ruimten mogen ze echter enkel binnengaan indien ze in het bezit zijn van een machtiging tot visitatie afgeleverd door de onderzoeksrechter.
• overgaan tot elk onderzoek, elke controle en elk verhoor, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd. Daartoe mogen ze met name :

- de identiteit opnemen van de personen die zich op de arbeidsplaatsen

bevinden, alsook van eenieder van wie zij de identificatie nodig achten voor de uitoefening van het toezicht. Zij kunnen daartoe van deze personen eisen om de officiële identificatiedocumenten te tonen. Zij kunnen bovendien deze personen identificeren met de hulp van niet-officiële documenten die deze personen hen vrijwillig voorleggen wanneer ze geen officiële identificatiedocumenten kunnen voorleggen of wanneer de sociaal inspecteurs aan de authenticiteit ervan of aan de identiteit van deze personen twijfelen. Zij kunnen eveneens de identiteit van deze personen trachten te achterhalen door middel van beeldmateriaal, om op het even drager.

- hetzij alleen, hetzij samen, hetzij in aanwezigheid van getuigen, iedere persoon van wie zij het verhoor noodzakelijk achten, ondervragen over elk feit waarvan de kennisname nuttig is voor de uitoefening van het toezicht.
- zich alle informatiedragers doen voorleggen die sociale gegevens bevatten of gelijk welke andere gegevens bevatten die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard en die zich op de arbeidsplaatsen bevinden of op andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen. De sociaal inspecteurs mogen zich eveneens de toegang doen verschaffen tot deze informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat. De sociaal inspecteurs kunnen overgaan tot het opsporen en onderzoeken van deze informatiedragers wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber de voormelde informatiedragers niet vrijwillig voorlegt, zonder zich evenwel te verzetten tegen deze opsporing of dit onderzoek, of wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber niet bereikbaar is op het ogenblik van de controle.
- zich, zonder verplaatsing, alle informatiedragers die om het even welke andere gegevens bevatten ter inzage doen voorleggen wanneer zij dit nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht en overgaan tot het onderzoek ervan. Zij beschikken eveneens over deze bevoegdheid voor de gegevens die toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.
- in om het even welke vorm kopieën nemen van de informatiedragers of van de gegevens die ze bevatten, of deze kosteloos door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers laten verstrekken.

De inspecteurs hebben het recht om inlichtingen en adviezen te verstrekken, meer bepaald over de meest doeltreffende middelen om de wettelijke bepalingen n a te leven, waarvan zij belast zijn met het toezicht op de naleving ervan, zij mogen waarschuwingen geven, de overtreder een termijn verlenen om toe te laten om zich in regel te stellen met de administratieve verplichtingen die hij niet heeft gerespecteerd en een proces-verbaal opmaken. Dit proces-verbaal heeft bewijskracht tot het tegendeel is bewezen, voor zover een afschrift werd bezorgd aan de overtreder en, in voorkomend geval, aan zijn werkgever en dit binnen een termijn van veertien dagen die aanvangt de dag na de vaststelling van de inbreuk.

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

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

uitoefenen.

Meer informatie hierover kan u terugvinden in het sociaal strafwetboek van 6 juni 2010 (BS van 1 juli 2010).

De mandatarissen

Omschrijving

Werkgevers kunnen een mandataris aanstellen in het kader van hun sociale administratie. De door de werkgever aangeduide mandataris is het eerste aanspreekpunt voor de instellingen van de sociale zekerheid in de betrekkingen met de werkgever. De mandataris heeft volgende taken:

- in naam en voor rekening van de werkgevers, in een rechtstreekse relatie met de instellingen van de sociale zekerheid, de formaliteiten vervullen die de socialezekerheidswetgeving oplegt aan de werkgevers ten aanzien van de genoemde instellingen.
- de werkgevers begeleiden in hun relaties met de instellingen, zoals ze zijn opgesomd in artikel 2, eerste alinea, 2°, van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid, en hen in die context te informeren.

Voor het uitvoeren van de formaliteiten inzake sociale zekerheid voor zijn aangesloten werkgevers krijgt de mandataris een toegang tot het elektronische netwerk van de sociale zekerheid voor zover:

- hij zich identificeert bij de RSZ;
- hij zich schikt naar de onderrichtingen van de RSZ (hij is geen mandataris van de RSZ maar moet zich wel schikken naar de onderrichtingen van deze laatste);
- hij op vraag van de RSZ alle inlichtingen verschaft of alle documenten voor het toezicht op de toepassing van de sociale wetten doorgeeft;
- hij de RSZ, binnen 15 dagen na de gebeurtenis kennis geeft, van de opzegging of van de schrapping van een werkgever.

Sociale secretariaten en dienstverrichters

Er bestaan twee types mandatarissen:

- de erkende sociale secretariaten: zij zijn opgericht door private personen en werkgeversorganisaties, onder de vorm van een vzw. Indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, kan de Minister van Sociale Zaken hen als zodanig erkennen. De erkenning geeft aan de vereniging zekere voorrechten, zoals

het exclusieve recht om de sociale bijdragen verschuldigd door hun aangesloten werkgevers te innen, maar houdt ook verplichtingen (controles) in. Het Belgisch Staatsblad publiceert jaarlijks een lijst van de sociale secretariaten. De werkgevers kunnen bij de Directie Inspectie van de RSZ een afschrift van deze lijst aanvragen.
- de sociale dienstverrichters: zij zijn niet erkend door de minister en genieten niet de voorrechten die gelden voor de erkende sociale secretariaten. Zij mogen evenmin de titel “sociaal secretariaat” gebruiken of de sociale bijdragen innen zoals de erkende sociale secretariaten.

Mandaat

De overgrote meerderheid van de werkgevers laat zich voor zijn verplichtingen inzake sociale zekerheid vertegenwoordigen door een mandataris. Hiertoe wordt er tussen de werkgever en zijn mandataris een schriftelijke overeenkomst gesloten die uitdrukkelijk bepaalt welke opdrachten de mandataris voor de werkgever zal vervullen. Het mandaat moet aan de RSZ kenbaar gemaakt worden door middel van een document (de "procuratie") dat door de mandataris en de werkgever ondertekend wordt. De juiste regels en termijnen voor het toestaan, overdragen en stopzetten van een mandaat worden uitgebreid uiteengezet in de "Guidelines (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/mahis/documents/pdf/guidelines_mahis_N.pdf)" .

.

Belangrijk hierbij is dat een mandaat slechts op het ogenblik van de overgang naar een nieuw kwartaal kan worden overgedragen op een nieuwe mandataris. De nieuwe mandataris neemt van zijn voorganger het beheer over van de elektronische toepassingen die met het oog op het vervullen van de verplichtingen inzake sociale zekerheid door de instellingen van sociale zekerheid ter beschikking worden gesteld en is daarbij belast met het beheer van het verleden, het heden en de toekomst. Vanaf de overname van het mandaat is de nieuwe mandataris het eerste aanspreekpunt voor de instellingen van sociale zekerheid in de betrekkingen met de werkgever.

Op de oude mandataris rust een informatieplicht naar de nieuwe mandataris m.b.t. de kwartalen waarvoor de oude mandataris aangiften of formaliteiten heeft verricht, en dit gedurende de termijn dat de kwartalen waarop de informatie betrekking heeft nog niet zijn verjaard.

In geval van stuiting of schorsing van de verjaring loopt de informatieplicht onverminderd door.

De informatieplicht houdt in dat de oude mandataris op verzoek van de nieuwe mandataris alle beschikbare inlichtingen moet verschaffen, nodig voor de technische transacties.

Jaaroverzicht tewerkstellingsmaatregelen (Trillium)

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

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

Verzending

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

Inhoud

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

Voor iedere tewerkstellingsmaatregel wordt er weergegeven voor hoeveel werknemers de maatregel werd toegepast, en dit zowel in "koppen” als in " voltijdse equivalenten" (VTE). De VTE wordt in dit geval berekend volgens dezelfde berekeningswijze als de prestatiebreuk (µ). Enkel de µ van de tewerkstellingslijn(en) en/of werknemerslijnen waarvoor de tewerkstellingsmaatregel werd toegepast, wordt in rekening gebracht. Daarnaast wordt voor iedere maatregel ook het bedrag van het

financiële voordeel opgenomen dat de werkgever heeft genoten door deze maatregel toe te passen.

Verminderingen en tewerkstellingsmaatregelen

Op het overzicht worden de verschillende verminderingscodes opgenomen voor de maatregelen die aangegeven worden aan de hand van een specifieke verminderingscode. Een lijst van alle verminderingscodes kan u terugvinden in bijlage 4 van de gestructureerde bijlagen glossarium (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI). Voor de verzending 2011 kunnen onderstaande maatregelen opgenomen zijn in het overzicht:

De doelgroepverminderingen en structurele vermindering

- Structurele vermindering
- Tewerkstelling van jonge werknemers en werknemers met een startbaanovereenkomst
- Tewerkstelling van oudere werknemers
- Aanwerving van langdurig werkzoekenden
- Invoering van een arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek
- Aanwerving van de eerste drie werknemers
- Aanwerving van ingevolge herstructurering ontslagen werknemers
- Doelgroepvermindering voor de mentors
- Invoering van een tijdelijke crisisarbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek
- Tijdelijke doelgroepvermindering voor opleiders met herstructureringskaart

De specifieke verminderingen

- Vermindering voor onthaalouders
- Vermindering voor kunstenaars
- Vermindering voor wetenschappelijk onderzoek
- Vermindering voor baggeraars in volle zee en sleepvaartsector

Andere tewerkstellingsmaatregelen

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

- Tewerkstelling van jobstudenten
- Tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen
- Tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders in land- en tuinbouw
- Tewerkstelling van kansarme jongeren: het gaat om de vermindering van werkgeversbijdragen voor VZW's die kansarme jongeren tewerkstellen en daarvoor erkend zijn.
- Sociale maribel: geeft weer hoeveel werknemers er werden aangeworven in het kader van de sociale maribel. Het gaat hierbij om de werknemers voor wie dit op de DmfA (blok inlichtingen voor deze tewerkstelling) werd aangegeven (code 7).
- Fundamenteel onderzoek: tegemoetkoming voor de werkgevers die actief zijn in de sectoren van het fundamenteel onderzoek (FNRS en FWO). De

verdeling van het bedrag wordt berekend door de RSZ op basis van de bedragen van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen die betaald werden voor het jaar (n-2) door het FNRS, het IWT, het FWO en het FRIA. Voor het ‘uitvoeringsjaar 2009’ gaat het dus om het bedrag berekend in 2008 op basis van de betalingen voor 2006.

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

Bijkomende informatie - Trillium

Het jaaroverzicht met de tewerkstellingsmaatregelen voor 2014 bevat de geboekte gegevens van de kwartalen 4/2012 tot en met 3/2013.
Het betreft de situatie op **01/02/2014** en de wijzigingen die geboekt werden na deze datum worden niet in aanmerking genomen.