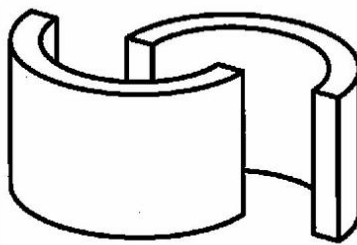


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN

R S Z Kwartaal:2017/3

Inhoudstafel

- De provinciale en plaatselijke besturen en hun toepasselijke stelsels
 - De bij RSZ aangesloten provinciale en plaatselijke besturen
 - Aanvraag tot toekenning of schrapping van een ondernemingsnummer en een vestigingseenheidsnummer
 - Het ondernemingsnummer
 - Toekenning van een ondernemingsnummer
 - Schrapping van een ondernemingsnummer
 - Toekenning of schrapping van een vestigingseenheidsnummer
 - Aanvraag tot aansluiting bij RSZ - het werkgeversrepertorium
 - Besturen die een aanvraag tot aansluiting bij de RSZ moeten indienen
 - Procedure tot aansluiting
 - Besturen die geen personeel meer in dienst hebben
 - De aangiften
 - Algemeenheden: het e-governmentproject van de sociale zekerheid
 - De dienstverlener en het 'full service' secretariaat
- Personeel toepassingsgebied van de Sociale Zekerheid
 - De contractuele en vastbenoemde personeelsleden van de lokale besturen
 - De contractuele personeelsleden
 - Algemeen
 - De minderjarigen met een arbeidsovereenkomst
 - De statutaire personeelsleden
 - De vastbenoemde personeelsleden
 - De stagiairs met het oog op een vaste benoeming
 - Specifieke gevallen
 - Het sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen
 - Algemeenheden
 - Toepassingsgebied
 - Overzicht van beschermde en niet beschermde mandatarissen
 - Het sociaal statuut
 - Procedure
 - Verplichting van de lokale besturen tot het betalen van bijkomende bedragen aan de mandatarissen
 - De vrijwillige brandweerlieden
 - Onthaalouders 'sui generis'
 - Kunstenaars
 - De monitoren
 - De studenten
 - De vrijwilligers
 - Vrijwilliger en vrijwilligerswerk
 - De vergoedingen voor het vrijwilligerswerk
 - Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen
 - Cumulatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij hetzelfde bestuur
 - Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte
 - De leerlingen – alternerend leren
 - De geneesheren
 - De geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist
 - De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de centrale vrijzinnige raad
 - De territorialiteit

- De tewerkstelling van een personeelslid in het buitenland
- Het loonbegrip
 - Het begrip loon dat voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen in aanmerking wordt genomen
 - Basisprincipe
 - Het algemeen loonbegrip
 - Het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon
 - Het niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon
 - Het loonbegrip voor het vastbenoemd personeel
 - Het algemeen loonbegrip: bijzondere gevallen
 - Maaltijdcheques
 - Loonkarakter
 - Samengaan met bedrijfsrestaurant
 - Het vertrekvakantiegeld - vakantiestelsel privébedienden
 - Bedragen betaald bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een werkgever
 - De terugbetaling van kostenvergoedingen
 - De geschenken en geschenkcheques
 - De vrijgevigheiden
 - De prijsvermindering op eigen producten of diensten van de werkgever
 - Tussenkost van de werkgever in de aanschaffing door de werknemer van een persoonlijke computer
 - Sport- en cultuurcheques
 - De ecocheques
 - De voordelen in natura
 - Het loonbegrip voor de berekening van de pensioenbijdragen van de statutaire personeelsleden
 - Basisprincipe
 - Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon
 - Het niet aan pensioenbijdragen onderworpen loon
 - De voordelen in natura
 - Het koppelen van lonen aan periodes
- Verplichtingen van en toezicht op de aangesloten besturen
 - Dimona - de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling
 - Algemeen
 - Toepassingsgebied
 - Welke basisgegevens meedelen
 - Aangiften en wijzigingen - annulaties
 - Dimona voor studenten
 - Dimona voor socio-culturele sector en sportmanifestaties 'artikel 17'
 - Wat gebeurt er verder met de aangifte?
 - De kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL)
 - Algemeen
 - Indieningstermijn
 - Doorsturen van de aangifte
 - Gevolgen van het ontbreken van een aangifte of van een laattijdige, onvolledige of onjuiste aangifte
 - Sancties wegens laattijdige aangifte
 - De wijzigende socialezekerheidsaangifte
 - Algemeen
 - Verjaarde kwartalen

- Niet verjaarde kwartalen
- De betaling van de bijdragen
 - Algemeen
 - De betalingsmodaliteiten
 - Automatische afhouding door de RSZ
 - Overschrijvingen door het bestuur
 - Het facturatiesysteem en de betalingstermijnen
 - Algemeen
 - De maandelijkse factuur
 - De factuur sancties
 - De gevolgen bij niet betaling of bij laattijdige betaling
 - Ambtshalve afname
 - Sancties
 - Niet-toepassing van de sancties
 - Vaststelling van het maandelijks voorschot inzake socialezekerheidsbijdragen
 - De verjaringstermijnen
 - De verjaringstermijnen van de bijdragen op het loon
 - De verjaringstermijnen van de premies
 - De verjaringstermijnen van de bijdragen op de loonachterstallen
 - De verjaringstermijnen van de bijdragen op een verbrekingsvergoeding
- Het toezicht
- De bijzondere socialezekerheidsregelingen toepasselijk op de provinciale en plaatselijke besturen
 - Kinderbijslag
 - Wettelijke basis
 - Toepasselijk stelsel
 - Beroepsziekten
 - Wettelijke basis
 - Algemene regeling
 - Uitzonderingen
 - Arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk
 - Wettelijke basis
 - Algemene regeling
 - Uitzonderingen
 - Opmerkingen
 - Jaarlijkse vakantie
 - Wettelijke basis
 - Algemene regeling
 - Pensioenen
 - Wettelijke basis
 - De pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden (publiek stelsel)
 - De berekening van de tewerkstellingsverplichting
 - De berekening van het personeelsbestand
 - De berekening van het aantal jonge werknemers in een kwartaal
- De verschuldigde bijdragen
 - De bijdragen voor het algemeen socialezekerheidsstelsel van de werknemers
 - Algemeenheden
 - Het contractueel personeel
 - Het vastbenoemd personeel

- De berekeningsbasis voor de onthaalouders 'sui generis'
- De werkgeversbijdrage van de provinciale en de plaatselijke besturen voor de sector beroepsziekten
- De loonmatigingsbijdrage
- De werkgeversbijdrage voor werkloosheid
- De pensioenbijdrage voor de vastbenoemde personeelsleden
 - Inleiding
 - De basispensioenbijdrage van het gesolidariseerde pensioenfonds
 - De wettelijke basispensioenbijdrage
 - De effectieve basispensioenbijdrage
 - De responsabiliseringsbijdrage van het gesolidariseerde pensioenfonds
 - Algemeen
 - De gedeeltelijke responsabilisering
 - De volledige responsabilisering
 - Het vastbenoemde brandweerpersoneel en de responsabilisering
 - De responsabiliseringscoëfficiënt
 - De procedure voor de inning van de jaarlijkse responsabiliseringsbijdrage
 - De rol van de Federale Pensioendienst
- De verschuldigde bijzondere bijdragen
 - De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid
 - De bijdrage betreffende de toekenning en de betaling van een vakbondspremie
 - De bijzondere inhouding op het (dubbel) vakantiegeld
 - De bijzondere bijdragen op de stortingen door de werkgevers verricht tot vorming van extralegale pensioenvoordelen
 - Stortingen in een collectief of individueel kapitalisatiestelsel
 - Stortingen aan gewezen personeelsleden of hun rechtverkrijgenden
 - Stortingen die het bedrag van 30.000 euro per jaar overschrijden
- De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig
 - Algemeen
 - Voertuigen waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is
 - Weerlegbaar vermoeden van privé-gebruik
 - Berekeningswijze
 - Sancties
- Solidariteitsbijdrage niet-verzekeringsplichtige studenten
- De werkgeversbijdrage voor de financiering van het Asbestfonds
- De solidariteitsbijdrage op door de werkgever betaalde verkeersboetes
- De bijdrage voor de tweede pensioenpijler van contractuele personeelsleden
- De bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst
- De bijdragen in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.
 - Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - De bijzondere werkgeversbijdrage voor de werklozen in het stelsel SWT
 - De persoonlijke inhouding voor de werklozen in het SWT
- De solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties
- De werkgeversbijdragen in het kader van de arbeidsongevallenregeling van de privésector
 - Inleiding
 - De werkgeversbijdrage van 0,30%
 - De specifieke werkgeversbijdrage van 0,02%
- Het ontslag van statutaire personeelsleden

- Algemeenheden
- Betrokken werkgevers
- Betrokken werknemers
- Toekenningsvoorwaarden
- Betaling van de bijdragen
- Verplichtingen van de werkgever
- Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen
 - Verminderings van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen
 - Werkbonus
 - Toepassingsgebied
 - Berekening van de vermindering
 - Herstructurering
 - Toepassingsgebied
 - Berekening van de vermindering
 - Formaliteiten
 - Doelgroepverminderingen
 - Kenmerken en berekeningswijze
 - Kenmerken van de doelgroepvermindering
 - Berekening van de doelgroepvermindering
 - Toerekening van de doelgroepvermindering
 - Cumulatieregels voor de doelgroepverminderingen van werkgeversbijdragen
 - Soorten doelgroepvermindering
 - Behoud van een doelgroepvermindering bij een reorganisatie
 - De regionalisering van het doelgroepenbeleid
 - Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - activaplan
 - Betrokken werkgevers
 - Betrokken werknemers
 - Vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en eventuele activering van de werkloosheidsuitkering
 - Uitbreiding van het activaplan voor specifieke maatregelen
 - Werkkaart
 - Uitbetaling van een werkuitkering
 - Overzichtstabel doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - activaplan
 - Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma
 - Doorstromingsprogramma in het Vlaamse Gewest
 - Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
 - Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie (sine)
 - Toepassingsgebied werkgevers
 - Toepassingsgebied werknemers.
 - Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden
 - Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie
 - Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - startbaanovereenkomst
 - Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst
 - Soorten startbaanovereenkomst
 - Modaliteiten: de werkkaart
 - Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen
 - Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - minderjarigen
 - Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen en DBSO-werknemers met een deeltijdse

arbeidsovereenkomst

- Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers
- Doelgroepvermindering voor herstructurering
 - Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen
 - Formaliteiten
- Doelgroepvermindering voor mentors
- Doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen
 - Betrokken werkgevers
 - Betrokken werknemers
 - Toegekende voordelen
- Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek
 - De regeling van de vierdagenweek: de werkgevers
 - De regeling van de vierdagenweek: de werknemers
 - Overgangsmaatregelen - de vrijwillige vierdagenweek
 - Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek
- Doelgroepvermindering voor kunstenaars
- Doelgroepvermindering voor onthaalouders
- Doelgroepvermindering voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976
 - Algemeenheden
 - Betrokken werkgevers
 - Betrokken werknemers
 - Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen
 - Besteding van de vrijgekomen bedragen
 - De derden-gebruikers
 - Toekenningsvoorwaarden
- Andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen
 - Het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector
 - Toepassingsgebied: de werkgevers
 - Toepassingsgebied: de vastbenoemde personeelsleden
 - Toegekende voordelen
 - Overgangsmaatregelen
 - Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico
 - Algemeenheden
 - Betrokken werkgevers
 - Betrokken werknemers
 - Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en bij een preventieve verwijdering uit het beroepsrisico
 - Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen
 - De verwijdering van een zwangere werkneemster
 - Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)
 - Betrokken werkgevers
 - Betrokken werknemers
 - Premiebedrag
 - Onderwerping aan de socialezekerheidsbijdragen
- Richtlijnen voor het invullen van de multifunctionele aangifte voor de provinciale en plaatselijke

overheidsdiensten (DmfAPPL)

- Algemene principes van de DmfAPPL
 - Inleiding
 - Het begrip kwartaal
 - Het begrip arbeidsdag
- De werkgever
- 8.3. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen
 - Inleiding
 - De werknemerslijn
 - De werkgeverscategorie
 - Het werknemerskengetal
 - Het werknemerskengetal bijdragen
 - Begin- en einddatum van het kwartaal
 - De notie grensarbeider
 - 8.3.3. De tewerkstellingslijn
 - Begindatum en einddatum van de tewerkstellingslijn
 - Vier belangrijke opmerkingen
 - Aantal dagen per week van de arbeidsregeling (arbeidsstelsel)
 - 8.3.3.4. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon
 - 8.3.3.5. Type arbeidsovereenkomst
 - 8.3.3.6. Maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd
 - 8.3.3.7. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer
 - 8.3.3.8. Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid
 - 8.3.3.9. Statuut
 - 8.3.3.10. Notie gepensioneerd
 - 8.3.3.11. Type leerling
 - 8.3.3.12. Wijze van bezoldiging
 - 8.3.3.13. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)
 - 8.3.3.14. NACE-code
 - 8.3.3.15 Identificatienummer van de lokale eenheid
 - De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst
 - 8.3.3.17. 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
- 8.4. De aangifte van de loongegevens
 - 8.4.1. Inleiding
 - 8.4.2. Lijnnummer bezoldiging
 - 8.4.3. Bezoldigingscode
 - 8.4.3.1. Het basisloon
 - 8.4.3.2. Het aangepast loon bij ziekte of ongeval
 - 8.4.3.3. De vergoedingen voor beroepsziekten van de publieke sector
 - 8.4.3.4. De vergoedingen bij beëindiging van de dienstbetrekking
 - 8.4.3.5. De bijkomende vergoedingen
 - 8.4.3.6. De vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is
 - 8.4.3.7. Vakantiegeld
 - 8.4.3.8. Overzichtstabel
 - 8.4.3.9. De pensioenbijdragen op het loon van de vastbenoemden

- 8.4.4. Betalingsfrequentie van de premie
 - 8.4.5. Bezoldiging
- 8.5. De aangifte van de prestatiegegevens
 - 8.5.1. Inleiding
 - 8.5.2. Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers
 - 8.5.2.1. De aangifte van prestaties in uren en dagen
 - 8.5.2.2. De berekening van het aantal dagen
 - 8.5.2.3. De aangifte van inhaalrust
 - 8.5.2.4. Verantwoording prestaties
 - 8.5.2.5. De prestatiecodes voor het statutair personeel
 - 8.5.3.3. Indicatieve codes
 - 8.5.3.4. Overzichtstabel
- De aangifte van de ter beschikking gestelde bedrijfsvoertuigen
- 8.7. De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon
 - 8.7.1. Inleiding
 - 8.7.2. De bijdragen op de extralegale pensioenen
 - 8.7.3. De bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld
 - 8.7.4. De solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig
 - 8.7.5. De winstparticipaties
- 8.8. De bijdrageverminderingen
 - 8.8.1. Algemeen
 - 8.8.2. Tabel met codes
- Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is
- Bijdragen ontslagen statutaire werknemers
- De bijdragen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- Inlichtingen over de tewerkstelling
 - Inleiding
 - Maatregelen non-profit
 - Ziekteperiode statutair personeelslid
 - Ter beschikking gestelde personeelsleden
 - De vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector
 - De vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling contractanten
 - De datum van de vaste benoeming
 - De datum van invulling van de nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel
- De gegevens met betrekking tot de berekening van de pensioenen in het stelsel van de overheidssector (het project Capelo)
 - Inleiding
 - Aangifte van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector
 - Algemene principes
 - Begin- en einddata van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector
 - Types van instellingen van de overheidssector
 - Personeelscategorieën van de overheidssector
 - Graad- of functiebenaming
 - Taalrol
 - Aard van de dienst
 - Aard van de functie
 - Reden voor het einde van de statutaire relatie

- De baremieke wedde
 - Algemene principes
 - Begin- en einddata van de lijn van de baremieke wedde
 - Datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit
 - Referentie van de weddeschaal
 - Bedrag van de baremieke wedde
 - Aantal uren per week
 - Aantal uren per week - volledige baremieke wedde
- Weddebijslagen
 - Algemene principes
 - Begin- en einddata van de weddebijslaglijn
 - Referentie van de weddebijslag
 - Basisbedrag van de weddebijslag
 - Percentage van de weddebijslag
 - Aantal uren of prestaties
 - Bedrag van de weddebijslag
- Het Fonds Sociale Maribel van de overheidssector
 - Algemeenheden
 - Betrokken werkgevers
 - Betrokken werknemers en bedrag van het forfait Sociale Maribel
 - Bedrag van de financiële tussenkomst
 - Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling
 - Modaliteiten
 - Het opleidingsproject tot verpleegkundigen "vorming 600"
 - Cumulaties van doelgroepverminderingen
 - Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan in de gezondheidssector
 - Inleiding
 - Toepassingsgebied
 - Voordelen ten behoeve van het personeelslid
 - Compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties
 - Personeelsleden in de gezondheidssector die niet kunnen genieten van de voordelen
- Varia
 - Contact met de RSZ
 - De attesten

De provinciale en plaatselijke besturen en hun toepasselijke stelsels

De bij RSZ aangesloten provinciale en plaatselijke besturen

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) int de socialezekerheidsbijdragen van de provinciale en plaatselijke besturen. Ten aanzien van de provinciale en plaatselijke besturen oefent de RSZ de taken uit die tot 31-12-2016 toevertrouwd waren aan DIBISS. Hij verzamelt en verspreidt de administratieve basisgegevens ten behoeve van de andere socialezekerheidsinstellingen.

Als provinciale of plaatselijke overheidsdienst worden – op basis van artikel 1, §1, vierde lid, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de werknemers - beschouwd :

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

Worden bedoeld :

o de “autonome provinciebedrijven”. Titel VII, hoofdstuk II, afdeling II van het Vlaams provinciedecreet van 9-12-2005 en Titel VIIter van de provinciewet van 30-4-1836 voorzien in de mogelijkheid voor de provincies om, op initiatief van hun provincieraad, autonome provinciebedrijven op te richten. Het autonome provinciebedrijf bezit rechtspersoonlijkheid en is een afzonderlijke instelling, onderscheiden van de provincie die het bedrijf heeft opgericht. Nochtans blijft het onderworpen aan de controle van de provincie waaruit het is ontstaan.

o de Provinciale Ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest (POM's), opgericht volgens het decreet van 7-5-2004 van de Vlaamse Raad.

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

Worden bedoeld de autonome gemeentebedrijven. Titel VII, hoofdstuk II, afdeling II van het Vlaams gemeentedecreet van 15-7-2005 en titel VI, hoofdstuk V van de Nieuwe Gemeentewet voorzien in de mogelijkheid voor de gemeenten om, op initiatief van hun gemeenteraad, «autonome gemeentebedrijven» op te richten voor het beheer van hun activiteiten met industrieel en/of handelskarakter. Het autonoom gemeentebedrijf bezit rechtspersoonlijkheid en is een instelling, onderscheiden van de gemeente die het bedrijf heeft opgericht. Nochtans blijft het onderworpen aan de controle van de gemeente waaruit het is ontstaan .

- de verenigingen van gemeenten:

o in de zin van het decreet van de Vlaamse Raad van 6-7-2001 houdende intergemeentelijke samenwerking voor de intercommunales waarvan het gehele ambtsgebied binnen de grenzen van het Vlaamse Gewest valt;

o in de zin van boek V van het eerste deel van het Waals Wetboek van de plaatselijke democratie en decentralisatie voor de intercommunales waarvan het gehele ambtsgebied binnen de grenzen van het Waalse Gewest valt;

o in de zin van de wet van 22-12-1986 op de intercommunales voor de intercommunales van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en voor de intergemeentelijke intercommunales;

- de OCMW's;
- de OCMW-verenigingen, bedoeld bij Hoofdstuk XII van de organieke wet van 8-7-1976

betreffende de OCMWs en bij Titel VIII, Hoofdstuk I van het Vlaams decreet van 19-12-2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

- de openbare instellingen die afhangen van de OCMW's;
- de agglomeraties en de federaties van gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de agglomeraties en van de federaties van gemeenten;
- de lokale politiezones opgericht op grond van de wet van 7-12-1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus; de prezones en de hulpverleningszones opgericht op grond van de wet van 15-5-2007 betreffende de civiele veiligheid;
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC);
- de gewestelijke economische instellingen bedoeld in de hoofdstukken II en III van de kaderwet van 15-7-1970 houdende de organisatie van de planning en economische decentralisatie, gewijzigd bij het decreet van 25-5-1983 van de Waalse Gewestraad, de ordonnantie van 20-5-1999 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het decreet van 27-6-1985 van de Vlaamse Raad;

Worden bedoeld de Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest (CESRW), de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (citydev.brussels), de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).

- «Net Brussel, Gewestelijk Agentschap voor Netheid»;
- de «Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp»;
- de verenigingen van meerdere hierboven vermelde instellingen;
- de v.z.w. «Vlaamse Operastichting» voor de personeelsleden die vastbenoemd waren bij de Intercommunale «Opera voor Vlaanderen» en met behoud van hun statuut werden overgenomen.

Aanvraag tot toekenning of schrapping van een ondernemingsnummer en een vestigingseenheidsnummer

Het ondernemingsnummer

Elk provinciaal of plaatselijk bestuur heeft een uniek ondernemingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie. Het ondernemingsnummer bestaat uit tien cijfers en wordt gebruikt bij elk contact van het bestuur met een andere overheidsinstelling.

De KBO is een gegevensbank waarin naast het ondernemingsnummer ook de basisgegevens van het bestuur (maatschappelijke zetel, adres, activiteit, vestigingseenheden...) opgenomen zijn. De gegevensbank fungeert als de authentieke bron van de basisgegevens en houdt elke wijziging van de basisgegevens bij. De RSZ werd aangeduid als de instelling die de provinciale en plaatselijke besturen inschrijft in het KBO.

Toekenning van een ondernemingsnummer

Een nieuw opgericht provinciaal of plaatselijk bestuur - d.w.z. een bestuur dat in toepassing van artikel 1, §1, vierde lid van de wet van 27 juni 1969 tot uitvoering van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders als werkgever bij de RSZ aangesloten wordt - moet met een aangetekend schrijven een kopie of afschrift van zijn statuten en het aansluitingsformulier R1 dat beschikbaar is op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm), overmaken aan de Dienst.

In eerste instantie onderzoekt de RSZ de statuten van het provinciaal of plaatselijk bestuur. De statuten moeten - afhankelijk van de aard van het bestuur - opgesteld zijn conform de toepasselijke bepalingen in de geldende wetgeving.

Slechts nadat het onderzoek van de statuten uitgewezen heeft dat deze in overeenstemming zijn met voormelde wetsbepaling kan het bestuur bij de RSZ worden aangesloten.

De RSZ zal voor het nieuwe bestuur het nodige doen in verband met de toekenning van een uniek ondernemingsnummer.

Dit nummer bestaat uit tien cijfers en moet gebruikt worden wanneer het bestuur in contact treedt met eender welke overheidsinstelling.

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

Schrapping van een ondernemingsnummer

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

Toekenning of schrapping van een vestigingseenheidsnummer

Het repertorium van de Kruispuntbank van Ondernemingen neemt, naast het ondernemingsnummer van de lokale of provinciale besturen, ook de identificatienummers van hun vestigingseenheden op.

Een vestigingseenheid is een plaats die men geografisch kan identificeren door een adres, waar ten minste één activiteit van de onderneming wordt uitgeoefend, of van waaruit de activiteit wordt uitgeoefend. Aan elke vestigingseenheid wordt er in het repertorium een eigen vestigingseenheidsnummer toegekend.

Een bestuur heeft minstens één, maar meestal meerdere vestigingseenheden. Zo kan een gemeente een apart vestigingseenheidsnummer hebben voor een sporthal, een zwembad, een cultureel centrum, een museum, een containerpark...

Elke creatie, elke wijziging en elke schrapping van een vestigingseenheid moet gemeld worden aan de RSZ via de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/rx/formulaires.htm).

De gegevens van de vestigingseenheden die verbonden zijn aan een ondernemingsnummer, kunnen geconsulteerd worden op de onlinedienst KBO Public Search (http://economie.fgov.be/nl/modules/onlineservice/KBO/bce_public_search_odi.jsp).

Aanvraag tot aansluiting bij RSZ - het werkgeversrepertorium

Besturen die een aanvraag tot aansluiting bij de RSZ moeten indienen

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

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

Procedure tot aansluiting

De aanvraag tot aansluiting bij de RSZ moet geschieden door middel van het formulier R1, dat op de RSZ-website ter beschikking staat. Een kopie of afschrift van de statuten van het bestuur moet overgemaakt worden aan de RSZ voor zover dit nog niet gebeurd is bij de toekenning van het ondernemingsnummer.

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

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

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

- Wanneer neemt het bestuur zijn eerste werknemers in dienst en hoeveel werknemers zullen er op de laatste dag van dat kwartaal tewerkgesteld zijn?

- Zal het bestuur vastbenoemd personeel in dienst nemen? Zo ja, wie zal de pensioenbijdragen betalen en welke instelling zal de pensioenen van de vastbenoemden uitbetalen?
- Wordt het nieuwe bestuur opgericht ingevolge een fusie of een splitsing van één of meerdere plaatselijke en provinciale besturen? Zo ja, hadden deze besturen vastbenoemden in dienst?
- Welk bedrag wordt vooropgesteld inzake de maandelijkse voorschotten op de socialezekerheidsbijdragen die het bestuur aan de RSZ verschuldigd zal zijn?
- Verleent het bestuur de RSZ machtiging om de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen automatisch af te nemen van zijn bankrekening?
- Zal het bestuur een beroep doen op een full service secretariaat, een dienstverlener of een softwareleverancier voor het opmaken en eventueel doorsturen van de socialezekerheidsaangiften?
- Wat zijn de identiteitsgegevens van de verantwoordelijke voor de toegangen van de entiteit die de beveiligde toepassingen van de sociale zekerheid kan raadplegen?
- Wenst het bestuur zich aan te sluiten bij de tweede pensioenpijler contractanten, beheerd door BI-Ethias? Zo ja, vanaf wanneer en voor welke percentage van pensioentoeelage?

Nadat de RSZ een antwoord op bovenstaande vragen ontvangen heeft, wordt het bestuur ingeschreven in het **werkgeversrepertorium** van de RSZ, dat geraadpleegd kan worden op de portaalsite van de sociale zekerheid. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm)

Alleen de provinciale en plaatselijke besturen die personeelsleden tewerkstellen, zijn opgenomen in het werkgeversrepertorium van de RSZ. Een nieuw provinciaal of plaatselijk bestuur dat (nog) geen personeelsleden in dienst neemt, ontvangt een ondernemingsnummer, maar is geen werkgever die personeelsleden tewerkstelt en wordt niet opgenomen in het werkgeversrepertorium van de RSZ.

Een provinciaal of plaatselijk bestuur dat opgenomen is in het werkgeversrepertorium, wordt automatisch geïntegreerd in het netwerk van de sociale zekerheid. Zolang dit laatste nog niet gebeurd is, kan het bestuur geen Dimona-aangiften, DmfAPPL-socialezekerheidsaangiften of andere aangiften bij de RSZ verrichten.

In het werkgeversrepertorium van de RSZ kan de werkgever een aantal algemene gegevens (adres, contactpersoon...) zelf wijzigen via een beveiligde toegang op de portaalsite van de sociale zekerheid. De andere gegevens (vestigingseenheden, aansluiting bij de tweede pensioenpijler contractanten, aansluiting bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten...) kunnen enkel door de medewerkers van de RSZ gewijzigd worden.

Besturen die geen personeel meer in dienst hebben

Een bestuur dat gedurende een volledig kwartaal geen personeel in dienst heeft, moet de RSZ via een beveiligde toegang op de portaalsite van de sociale zekerheid op de hoogte brengen uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op dat kwartaal. Het bestuur moet voor dat kwartaal geen DmfAPPL meer indienen.

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

Een provinciaal of plaatselijk bestuur dat geen personeel meer in dienst heeft, maar als debiteur van de

aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), bijdragen verschuldigd is aan de RSZ, blijft ingeschreven in het werkgeversrepertorium.

De aangiften

Algemeenheden: het e-governmentproject van de sociale zekerheid

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

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

Het e-governmentproject omvat drie grote luiken:

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

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

De dienstverlener en het 'full service' secretariaat

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

- De besturen kunnen ervoor opteren om de aangiften geheel zelf te verzorgen, eventueel door gebruik te maken van één of meerdere programma's die bij een softwarebureau werden aangekocht.
- De besturen kunnen de hulp van een zogenaamde "dienstverlener" invoeren. Een dienstverlener is een rechtspersoon of een natuurlijk persoon, extern aan de administratie van het bestuur, waarmee het bestuur een overeenkomst heeft afgesloten. Het kan gaan om een andere overheidsdienst of een rekencentrum die het bestuur helpen bij de sociale administratie. Op grond van de overeenkomst met het bestuur en een identificatie bij de

RSZ via het formulier "aanstelling van de lokale beheerder en de dienstverlener" krijgt de dienstverlener toegang tot de beveiligde toepassingen van de sociale zekerheid met betrekking tot de gegevens van het bestuur.

- De besturen kunnen een beroep doen op een 'full service' secretariaat.

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

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

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

- Een FSS dient hetzij tenminste 5 besturen, hetzij tenminste 2 besturen met samen minstens 1.000 werknemers te vertegenwoordigen.
- De output van de RSZ (berekeningsberichten en foutmeldingen inzake de socialezekerheidsaangifte, de Dimona-berichten) dient door het FSS verwerkt, verspreid en eventueel verbeterd te worden.
- Een FSS moet de diverse gegevensoverdrachten verwezenlijken door middel van de voorgeschreven elektronische kanalen.
- Een FSS moet het engagement aangaan om de wet van 8-12-1992 op de privacy te respecteren.

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

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

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

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

Onjuiste of onvolledige gegevens over de relatie van een bestuur met een dienstverlener of een "full service" secretariaat in het RSZ-werkgeversrepertorium kunnen aanleiding geven tot het weigeren van een DmfAPPL en een sanctie wegens laattijdige aangifte. Elke wijziging in het klantenbestand van een dienstverlener of een "full service" secretariaat moet onmiddellijk aan de cel werkgeversrepertorium (**repertopl@rsz.fgov.be**) van de RSZ gemeld worden. Uiterlijk de laatste dag van het kwartaal waarop een nieuw contract met een lokaal of provinciaal bestuur gesloten wordt of een bestaand contract beëindigd wordt, moet dit met de online applicatie Mahis (http://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applis/rx/formulaires.htm?type=all) bevestigd worden bij de RSZ.

Personeel toepassingsgebied van de Sociale Zekerheid

De contractuele en vastbenoemde personeelsleden van de lokale besturen

De contractuele personeelsleden

Algemeen

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

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

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

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

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

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

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

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

Om het onderscheid tussen contractuele handarbeider en een contractuele hoofdarbeider te maken, is

de aard van de prestaties determinerend (hoofdzakelijk van intellectuele aard of hoofdzakelijk van manuele aard) en niet de benaming van de overeenkomst.

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

De minderjarigen met een arbeidsovereenkomst

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

Deze beperkte onderwerping van de minderjarigen wordt toegepast tot en met 31 december van het kalenderjaar waarin zij 18 jaar worden. Vanaf het daarop volgende jaar (= kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 19 jaar bereiken) zijn de jongeren onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen.

De minderjarigen die in het kader van een alternerende opleiding verbonden zijn door een overeenkomst die geen arbeidsovereenkomst is, worden voor de sociale zekerheid beschouwd als leerlingen.

De statutaire personeelsleden

De vastbenoemde personeelsleden

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

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

De stagiairs met het oog op een vaste benoeming

De vaste benoeming wordt normaal verleend na het doorlopen van een proefperiode en een gunstige evaluatie. Tijdens de proefperiode bevindt de stagiair zich weliswaar reeds in een statutaire toestand, maar hij is nog niet vastbenoemd.

Voor de sociale zekerheid wordt een stagiair met het oog op een vaste benoeming gelijkgesteld met een

vastbenoemde. De toepassing van de socialezekerheidsregeling wordt beperkt tot de sector van de gezondheidszorgen van de ziekte en invaliditeitsverzekering en de sector beroepsziekten.

Het pensioenstelsel van het vastbenoemd personeel van de provinciale en plaatselijke besturen is van toepassing op de stagiairs met het oog op een vaste benoeming .

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of tijdens de bevallingsrust geniet een stagiair met het oog op een vaste benoeming van een bezoldigd ziekteverlof volgens het stelsel van het ziektekrediet.

Een vastbenoemde die een stage volgt met het oog op een vaste benoeming in een hogere functie, blijft vast benoemd in de (lagere) functie waarin hij vast benoemd werd vóór de aanvang van de (tweede) stageperiode. Op de vastbenoemde blijft de vakantieregeling van de openbare sector van toepassing.

De stagiair die tijdens of na de proefperiode wegens beroepsongeschiktheid afgedankt wordt, wordt enkel voor de duur van de opzegtermijn onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de contractanten indien de rechtspositieregeling van het bestuur voorziet in een opzegtermijn.

Specifieke gevallen

Het sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen

Algemeenheden

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

Toepassingsgebied

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

Dit betekent dat de volgende lokale mandatarissen van het suppletief sociaal statuut kunnen genieten:

- de burgemeesters en de schepenen van de gemeenten;
- de voorzitters en de ondervoorzitters van de intercommunales;

- de voorzitters en de adjunct-voorzitters van de OCMW's;
- de voorzitters van de OCMW-verenigingen;
-
- de voorzitters en de schepenen van de gemeentelijke districtscolleges;
- de gedeputeerden van de provincies.

Overzicht van beschermde en niet beschermde mandatarissen

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

Als zodanig worden beschouwd:

- de mandatarissen die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen uit hoofde van een andere beroepsactiviteit dan de uitoefening van hun lokaal politiek mandaat en die enkel prestaties inzake geneeskundige verzorging zouden genieten mits betaling van persoonlijke bijdragen aan het ziekenfonds;
- de mandatarissen die wel onderworpen zijn aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen maar waarvan de omvang van hun activiteit als werknemer of zelfstandige dermate beperkt is dat zij toch bijkomende sociale bijdragen dienen te betalen om prestaties inzake geneeskundige verzorging te genieten.

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

Volgende personen kunnen een politiek mandaat op lokaal vlak bekleden:

1. Werknemers en ambtenaren

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

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

Enkel indien de omvang van hun tewerkstelling als werknemer of ambtenaar dermate beperkt is dat zij zelf bijkomende persoonlijke bijdragen moeten betalen aan het ziekenfonds - dit is het geval indien de jaarlijkse bruto bezoldiging minder bedraagt dan 6.127,72 EUR (geïndexeerd bedrag voor het kalenderjaar 2017) - worden deze mandatarissen beschouwd als niet beschermd en kunnen zij een

beroep doen op het suppletief sociaal statuut.

2. Zelfstandigen

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

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

3. Werknemers en ambtenaren met verlof zonder wedde

De in de privésector tewerkgestelde werknemers die een uitvoerend politiek mandaat uitoefenen op lokaal niveau hebben het recht om hun arbeidsprestaties volledig te schorsen gedurende de duur van het mandaat.

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

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

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

4. Werknemers en ambtenaren die volledige loopbaanonderbreking nemen bij een werkgever van de publieke sector

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

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

5. Werknemers die volledig tijdskrediet nemen bij een werkgever van de privé- sector

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

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

6. Arbeidsongeschikte werknemers

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

Arbeidsongeschikte werknemers zijn dus geen niet beschermde lokale mandatarissen.

7. Arbeidsongeschikte zelfstandigen

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

De zelfstandige titularis heeft voor een periode van maximaal 12 maanden de mogelijkheid om in een periode van arbeidsongeschiktheid met de toelating van zijn adviserend geneesheer een andere activiteit dan zijn voorgaande zelfstandige activiteit uit te oefenen met het oog op zijn reclassering op grond van artikel 23 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.

De uitoefening van een lokaal politiek mandaat valt immers onder de notie “elke andere professionele activiteit” die in dit artikel wordt bedoeld. Wanneer de adviserende geneesheer het politieke mandaat echter als een minieme activiteit beschouwt, is er geen toelating vereist.

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

8. Parlementsleden

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

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

9. Gepensioneerden, weduwnaars en weduwen

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

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

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

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

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

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

De mandataris die zijn politiek mandaat opgenomen heeft uiterlijk de laatste dag van de maand van zijn 65e verjaardag en die pensioengerechtigd wordt in de loop van zijn mandaat, mag voor de verdere duur van de legislatuur de volledige mandatariswedde en het pensioen als ambtenaar, werknemer of zelfstandige onbeperkt cumuleren. Deze regeling geldt enkel als het politiek mandaat is ingegaan vóór de ingangsdatum van het pensioen, en is niet van toepassing op een gepensioneerde die een mandaat opneemt.

10. Systeem van terbeschikkingstelling, voorafgaand aan het pensioen, voor het onderwijzend personeel

De personeelsleden uit het onderwijs die gebruik maken van het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen zijn onderworpen aan een regeling die sterke gelijkenissen vertoont met diegene die van toepassing is op de gepensioneerden.

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

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

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

11. Werklozen en werklozen met bedrijfstoeslag

Indien een werkloze of een werkloze met bedrijfstoeslag een uitvoerend gemeentelijk mandaat opneemt, wordt krachtens de vigerende werkloosheidsreglementering het gedeelte van de aan het politiek mandaat verbonden wedde, dat 13,98 13,70 EUR per dag overschrijdt, in mindering gebracht van het bedrag van de werkloosheidsuitkering. Evenwel, ongeacht het bedrag van de wedde, behoudt de mandataris steeds een minimumbedrag van 0,12 EUR per dag aan werkloosheidsuitkering. De betaling van dit gewaarborgde minimumbedrag zorgt ervoor dat de betrokkene zijn sociale bescherming behoudt die verbonden is aan het statuut van werkloze. Werklozen en werklozen met bedrijfstoeslag zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

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

12. Personen die niet beroepsactief zijn

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

Hetzelfde geldt voor de niet beroepsactieve personen die, vóór zij een lokaal politiek mandaat opnamen, persoon ten laste waren en enkel via een van de echtgenoot afgeleid recht sociale bescherming genoten (vb. huisvrouwen). Ingevolge de opname van het politiek mandaat en de daaruit voortvloeiende inkomsten zijn zij namelijk niet langer meer persoon ten laste. Als **persoon ten laste voor de sector geneeskundige verzorging** zodanigkan enkel worden beschouwd de persoon waarvan **het toegelaten inkomen per kwartaal** niet meer bedraagt dan een bedrag dat terug te vinden is op de website van het RIZIV (<http://www.riziv.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/verzekeraarheid/Paginas>

[/personen-ten-laste-toegelaten-inkomsten.aspx#.WXiHkXrsRnY](#)). 2.468,37 2.372,58EUR (geïndexeerd bedrag vanaf 1-7-2017) in een kalenderkwartaal.

13. Gehandicapten

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

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

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

14. Jongeren van minder dan 25 jaar

Jongeren van minder dan 25 jaar (vb. studenten) blijven tijdens de uitoefening van een uitvoerend politiek mandaat op lokaal niveau verder genieten van prestaties in de tak geneeskundige verzorging via een (van de ouders) afgeleid recht en dit tot de leeftijd van 25 jaar. De hoedanigheid "kind persoon ten laste" hangt niet af van de inkomensvoorwaarde voor niet beroepsactieve personen. De jongeren van minder dan 25 jaar die de hoedanigheid van gerechtigde zonder de betaling van bijdragen (vb. werknemers, zelfstandigen...) of een andere hoedanigheid van persoon ten laste (vb. huisvrouwen) verkrijgen, verliezen de hoedanigheid van kind persoon ten laste.

De uit het mandaat voortvloeiende inkomsten hebben niet tot gevolg dat de jongere de hoedanigheid van persoon ten laste verliest. De jongeren van minder dan 25 jaar oud zijn dan ook GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

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

15. Meewerkende echtgenoot van een zelfstandige

De meewerkende echtgenoot van een zelfstandige is onderworpen aan het volledige sociaal statuut van de zelfstandigen (maxi-statuuut) en moet zich de dag van de aanvang van de activiteit aansluiten bij het

sociaal verzekeringsfonds waarbij hun echtgenoot aangesloten is. Zij betalen bijdragen zoals een zelfstandige in hoofdberoep, berekend op de eigen inkomsten van de meewerkende echtgenoot, en genieten van een volwaardige en volledige dekking binnen het sociaal statuut van de zelfstandigen: eigen pensioen, gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschapsverzekering.

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

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

Het sociaal statuut

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

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

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

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

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

Procedure

Elke beschermde en niet beschermde lokale mandataris moet zijn hoedanigheid aan het bestuur bevestigen met een verklaring op erewoord. De verklaring op erewoord wordt aangevuld met de noodzakelijke informatie of documenten om de toestand van de mandataris inzake al of niet bescherming op het gebied van geneeskundige verzorging vast te stellen.

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

Binnen een termijn van twee jaar moet de verklaring op erewoord van de niet beschermde mandataris gestaafd worden door een attest van het ziekenfonds waarbij de betrokken mandataris aangesloten is. Dit attest moet jaarlijks aan het bestuur bezorgd worden en dit tot twee jaar na het einde van het laatst uitgeoefende mandaat.

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

1. Vakantiegeld en eindejaarspremie

Op grond van artikel 70 en artikel 274, § 5 van het Vlaams Gemeentedecreet en artikel 38 van de wet van 8-7-1976 hebben de burgemeester, de schepenen, de OCMW-voorzitter en de voorzitter en leden van een districtscollege in het Vlaamse Gewest ook recht op een vakantiegeld en een eindejaarspremie.

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

Het vakantiegeld en de eindejaarspremie worden niet beschouwd als een deel van de wedde waardoor er geen socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

Wel is op het vakantiegeld van de lokale mandatarissen (beschermde en niet beschermde) de egalisatiebijdrage voor de pensioenen verschuldigd.

2. Compenserend voordeel

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

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

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

3. Het betalen van bijdragen aan gewezen mandatarissen

Voor een (gewezen) lokale mandataris die na het beëindigen van het politiek mandaat enkel prestaties krachtens de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging kan genieten mits het betalen van een persoonlijke bijdrage aan het ziekenfonds, moet het bestuur waar de mandataris het laatst een mandaat uitgeoefend heeft, de verschuldigde persoonlijke bijdragen ten laste nemen.

De vrijwillige brandweerlieden

Het operationeel personeel van een hulpverleningszone bestaat uit

- de beroepsbrandweermannen;
- de vrijwillige brandweermannen;
- de beroepsambulanciers die geen brandweerman zijn;
- de vrijwillige ambulanciers die geen brandweerman zijn.

Een vrijwillige brandweerman is een personeelslid van de zone voor wie de functie in de zone geen hoofdactiviteit uitmaakt.

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

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

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

Het voorgaande impliceert dat de vergoedingen die worden toegekend aan de vrijwillige brandweerlieden voor uitzonderlijke prestaties – dit zijn de prestaties voor dewelke de vrijwillige brandweerlieden onverwacht worden opgeroepen, in het bijzonder de bestrijding van branden en het beantwoorden van hulpoproepen in het geval van rampen of in het kader van de dienst 100 – steeds vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, ongeacht de hoogte van het bedrag.

De vergoedingen die aan de vrijwillige brandweerlieden worden toegekend voor de regelmatige prestaties, zijn **vanaf het derde kwartaal van 2017** niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen voor zover zij het geïndexeerd bedrag van **1.078,95** 1.057,81 EUR per kwartaal niet overschrijden. Ingeval deze drempel wordt overschreden, zijn er persoonlijke en patronale bijdragen verschuldigd op het totale bedrag van de betaalde vergoedingen en niet alleen op het gedeelte boven het drempelbedrag.

Voorgaande kwartalen

- 1.057,81 EUR van het derde kwartaal van 2016 tot het tweede kwartaal van 2017;
- 1.037,06 EUR van het eerste kwartaal van 2013 tot het tweede kwartaal van 2016;
- 1.016,70 EUR van het tweede kwartaal van 2012 tot het vierde kwartaal van 2012;
- 996,74 EUR van het derde kwartaal van 2011 tot het eerste kwartaal van 2012;
- 977,25 EUR van het vierde kwartaal van 2010 tot het tweede kwartaal van 2011.

Iedere prestatie van een vrijwillig brandweerman die geen dringend en onvoorspelbaar karakter heeft, wordt beschouwd als een regelmatige prestatie. Het betreft onder meer volgende taken of opdrachten

waarmee de vrijwillige brandweerlieden belast kunnen worden:

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

Een vrijwillige brandweerman kan in dezelfde hulpverleningszone kan niet tegelijkertijd beroepsbrandweerman en vrijwillige brandweerman zijn. Als de RSZ de cumulatie vaststelt, worden alle bezoldigingen van de brandweerman onderwerpen aan socialezekerheidsbijdragen uit hoofde van zijn beroepsactiviteit.

Opmerking:

De vergoedingen aan een vrijwillige ambulancier die geen brandweerman is, zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De vrijwillige ambulanciers die geen brevet van brandweerman hebben, zijn voor alle prestaties in het kader van de dienst 100, inclusief de interventies met een ziekenwagen naar aanleiding van een noodoproep of een brandmelding, onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Onthaalouders 'sui generis'

Een onthaalouder 'sui generis', is een natuurlijk persoon die aangesloten is bij een door een Gemeenschap erkende dienst voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst met deze dienst.

De dienst voor opvanggezinnen dient erkend te worden door de bevoegde instelling krachtens

- het besluit van 27 februari 2003 van de Regering van de Franse Gemeenschap houdende algemene reglementering inzake opvangvoorzieningen of
- het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de procedures voor de aanvraag en de toekenning van de vergunning en de subsidies voor gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters of
- het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 22 mei 2014 betreffende de kinderopvangdiensten en andere vormen van kinderopvang. .

De erkende opvangdienst wordt als werkgever van de onthaalouder beschouwd.

Bijkomende informatie DmfAPPL - aangifte van onthaalouders

In DMFAPPL worden onthaalouders aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met het specifiek werknemerskengetal **761**.

Hun bijdragen worden op een bijzondere manier berekend.

De onthaalouders die werden aangeworven met een arbeidsovereenkomst in het kader van het pilootproject, moeten aangegeven worden als gewone werknemers met werknemerskengetal **101** en statuut "**D1**" in de zone 00053 van blok 90196 "tewerkstelling van de werknemerslijn".

Een kunstenaar kan bij een werkgever/opdrachtgever artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren:

- met een arbeidsovereenkomst;
- zonder arbeidsovereenkomst in het stelsel 'artikel 1bis';
- zonder arbeidsovereenkomst in het kader van de kleine vergoedingsregeling.

Het stelsel 'artikel 1bis' en het visum kunstenaar

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, 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 3, §1, alinea 4 van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 betreffende de inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

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

Het is de Commissie Kunstenaars die beoordeelt op basis van deze definitie en op basis van een methodologie vastgelegd in haar huishoudelijk reglement, of de betrokkene prestaties levert of werken produceert van artistieke aard in de zin van artikel 1bis en die het visum kunstenaars levert.

Meer informatie aangaande het aanvragen van het visum kunstenaars is beschikbaar op de website van de FOD Sociale Zekerheid (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>).

De vergoedingen die aan een kunstenaar worden toegekend voor de geleverde prestaties of de geproduceerde werken van artistieke aard worden beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De kleine vergoedingsregeling en de kunstenaarskaart

In werking getreden op 1 juli 2004 en gemaakt voor kunstenaars 'amateurs' (artistieke activiteiten op

kleine schaal) 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 sociale zekerheidswetgeving 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.

Concreet wordt iedere vergoeding voor een artistieke prestatie, die niet groter is dan 100,00 EUR (**124,66 EUR in 2017**) per dag, geacht een onkostenvergoeding te zijn zonder dat daarvoor een bewijs moet worden geleverd. De kunstenaar zelf mag per kalenderjaar niet meer dan 2.000,00 EUR (**2.493,27 EUR in 2017**) ontvangen voor het geheel van zijn artistieke prestaties. Het gaat hier om het volledige bedrag dat de opdrachtgever aan de kunstenaar betaalt (alle kosten, dus ook verplaatsingskosten, inbegrepen). Indien de betrokken artiest op één dag voor meerdere opdrachtgevers prestaties levert, mag de vergoeding het maximale dagbedrag 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, 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.. Rekening houdend met het veralgemeende systeem van indexblokkering wordt zowel voor de referte-index van september 2003 als voor de gezondheidsindex van september 2015 de afgevlakte index gebruikt.

Vorige bedragen

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.

Voor het jaar 2015 is het jaarbedrag 2.444,74 EUR en het dagbedrag 122,24 EUR.

Voor het jaar 2016 is het jaarbedrag 2.466,34 EUR en het dagbedrag 123,32 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 tewerkstelt bij de RSZ worden aangegeven, 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 » moeten aanvragen. Op die manier kunnen de opdrachtgevers vaststellen of de kunstenaar in aanmerking

komt voor de bijzondere regeling. De kunstenaars moeten ook in het bezit zijn van een prestatiestaat die ze invullen en door hun opdrachtgever laten ondertekenen.

Bij het ontbreken van de kaart en/of prestatiestaat of in geval van onvolledige of valse vermeldingen op deze laatste, 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 en de prestatiestaat, die de kunstenaar op de werkplek ter beschikking moet houden voor de inspectiediensten, worden uitgereikt door de Commissie Kunstenaars.

Meer informatie over de kunstenaarskaart kan men terugvinden op de website van de FOD Sociale Zekerheid (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>)

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 1 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.

Voor meer informatie over de modaliteiten van de Commissie Kunstenaars, kan men terecht op de website van de FOD Sociale Zekerheid (<https://socialsecurity.belgium.be/nl/kunstenaarsstatuut>) .

De Commissie Kunstenaars kan gecontacteerd worden op het volgend adres:

Commissie Kunstenaars
FOD Sociale Zekerheid
Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
DG Sociaal Beleid

Kruidtuinlaan 50, bus 115
1000 Brussel

Onderwerping

Kunstenaars, 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 takken van de sociale zekerheid voor werknemers.

Ingevolge het fragmentarisch karakter van de contracten die door de kunstenaars 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 kunstenaar, 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 jaarlijkse vakantiedebetbericht, verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en gebeurt de berekening van de bijdragen op basis van de bezoldiging aan 108%.

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

De **arbeidsongevallen- en de beroepsziekteregeling van de privésector** is van toepassing op de kunstenaars. Openbare lokale besturen moeten voor de kunstenaars inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst afsluiten met een erkende verzekeringsmaatschappij tot dekking van dit risico, en zijn een werkgeversbijdrage van 0,30% en een bijzondere werkgeversbijdrage van 0,02% ten voordele van FEDRIS verschuldigd.

Verschuldigde bijdragen

Het bijdragepercentage voor een kunstenaar beloopt 59,03% (13,07% werknemersbijdrage en 45,96% werkgeversbijdrage) van het loon, berekend aan 108%. Het bijdragepercentage zal verminderd worden met 0,04% vanaf 1-1-2018.

→ De loonmatigingsbijdrage is verschuldigd voor de kunstenaars .

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

→ De werkgeversbijdragen van 0,30% en 0,02% in het kader van de arbeidsongevallenregeling van de privésector zijn van toepassing op de kunstenaars.

Verminderingen

Er is een specifieke doelgroepvermindering voor kunstenaars voorzien. Deze vermindering is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

Aangifte

In DmfAPPL worden de kunstenaars in het blok 90012 “werknemerslijn” vermeld met het werknemerskengetal 741 en het type 1.

Kunstenaars 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 (werknemerskengetal 601) en komen niet in aanmerking voor de bijzonderheden die hierboven beschreven zijn.

DIMONA

De verplichtingen aangaande de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) zijn van toepassing voor de kunstenaars.

De monitoren

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

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

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

- Deze activiteiten mogen niet meer dan 25 werkdagen in de loop van een kalenderjaar bedragen bij één of meer werkgevers.
- Vóór elke tewerkstelling dient de werkgever voor elke dag een Dimona-aangifte met de code "A17" te verrichten bij de RSZ.

Opmerkingen:

- Indien de tewerkstelling de 25 arbeidsdagen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de volledige periode vanaf de eerste dag van de tewerkstelling.
- Een laattijdige aangifte bij Dimona geeft automatisch aanleiding tot onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen.

Cumulatie van de vrijstellingen als student en monitor.

In de praktijk worden tijdens de zomervakantie vaak studenten aangeworven als speelpleinmonitoren. Zij kunnen in dit geval:

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

Een student kan tijdens hetzelfde kalenderjaar met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen gedurende 25 dagen tewerkgesteld worden als monitor en gedurende 475 uren arbeidsprestaties verrichten met een studentenovereenkomst voor zover de vrijstellingsvoorwaarden voor elk van beide tewerkstellingen vervuld zijn. De dagen van tewerkstelling als monitor worden niet in mindering gebracht van het studentencontingent.

De studenten

Kunnen als student worden beschouwd de jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen zijn.

Iedere bezoldigde overeenkomst als student is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, behalve

- indien de student werkt op basis van een studentenovereenkomst zoals bedoeld bij Titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41944>)
- voor maximum 475 uren bij één of meerdere werkgevers (= het contingent)
- 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.

Hij en zijn werkgever zijn dan geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, maar enkel een "solidariteitsbijdrage"

De studentenovereenkomst

Wanneer een werkgever met een student een studentenovereenkomst kan afsluiten, dan moet hij dat ook doen. Het is dus geen vrije keuze, ook al kiezen de student en de werkgever er voor om de tewerkstelling gewoon aan te geven en het systeem met de solidariteitsbijdragen voor studenten niet toe te passen.

Een student kan een studentenovereenkomst afsluiten als hij

- ofwel onderwijs met **volledig leerplan** volgt,

- ofwel **deeltijds onderwijs** of onderwijs met een **beperkt leerplan** volgt, in het stelsel van '**alternerend leren**', en cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - het gevolgde onderwijssysteem bestaat enerzijds uit een theoretische opleiding in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum, ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid, en anderzijds een praktische opleiding op een werkplek (dit betreft zowel de onderworpen als de niet onderworpen leerlingen die een alternerende opleiding volgen);
 - de studentenovereenkomst wordt gesloten met een andere werkgever dan deze waarbij hij zijn praktische opleiding volgt op de werkplek;
 - de prestaties als student vinden plaats buiten de uren dat de student verwacht wordt zijn theoretische opleiding te volgen of aanwezig te zijn op de werkplek;
 - de student geniet niet van een werkloosheidsuitkering of een inschakelingsuitkering.

De jongere die **enkel** een theoretische opleiding volgt, kan een studentenovereenkomst sluiten, maar enkel gedurende de schoolvakanties

Opgelet:

- De overige personen die onderwijs met beperkt leerplan of avondschool volgen, kunnen geen studentenovereenkomst sluiten.
- Een student die ononderbroken gedurende een periode van meer dan 12 maanden werkt bij eenzelfde werkgever, kan geen studentenovereenkomst sluiten, ongeacht of dit nu binnen hetzelfde kalenderjaar is of niet. 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 uren aan waarop hij de student zal tewerkstellen (= geplande uren).

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 475 uren

De uren worden geteld per kalenderjaar en kunnen vrij gespreid worden over het kalenderjaar. Dit houdt in dat de teller bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 475 resterende uren wordt gezet. Op basis van de in Dimona aangegeven uren wordt het aantal resterende uren aangepast.

Enkel de uren die effectief gepresteerd worden, moeten worden meegeteld. De uren voor feestdagen, betaalde ziekteperioden en andere uren waarvoor de werkgever een loon betaalt, maar die geen werkelijk gepresteerd arbeidsuren zijn, moeten niet aangegeven worden.

Opgelet: de solidariteitsbijdrage is wel verschuldigd op het loon voor deze uren.

De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 475 uren die in Dimona worden aangegeven met werknemerstype 'STU'. Het is dus het aantal meegedeelde uren 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.

Vanaf 1 juli 2016 kan er **gekozen** worden of de solidariteitsbijdrage wordt toegepast of niet. Aangezien dit zowel gevolgen heeft voor de student als voor de werkgever wordt deze keuze best op voorhand besproken en eventueel vastgelegd in de overeenkomst. Het 'type werknemer' dat in Dimona wordt aangegeven bepaalt of het gaat om de solidariteitsbijdrage (STU) of niet (EXT - OTH).

Opgelet: De onderwerping aan de gewone bijdragen heeft geen invloed op de arbeidsovereenkomst die werd afgesloten. De student blijft met andere woorden werken met een studentenovereenkomst. Hij moet enkel als dusdanig (STU) worden aangegeven in Dimona als ook de solidariteitsbijdrage voor studenten wordt toegepast.

Overschrijden van het contingent

Als het contingent wordt overschreden, zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 476ste uur.

De toepassing student@work

De student kan het aantal resterende uren (= het aantal uren waarop hij nog kan werken tegen solidariteitsbijdragen) consulteren via de webapplicatie (<https://www.mysocialsecurity.be/student/nl/index.html>) student@work die beschikbaar is op de website www.studentatwork.be (<http://www.studentatwork.be/>). De student kan er ook een attest met het aantal resterende uren 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 zekerheid. 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 475 uren mag gecumuleerd worden met een tewerkstelling van 25 dagen in de socioculturele sector. De dagen van tewerkstelling in de socioculturele sector moeten wél voorafgaand aan de tewerkstelling worden aangegeven in Dimona (type werknemer 'A17').
- als gelegenheidswerknemer in de horeca: een student kan 475 uren werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage voor studenten én 50 dagen als gelegenheidswerknemer horeca) . Voor de gewerkte uren 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. Voor de de gewerkte dagen als gelegenheidswerknemer in de horeca worden de gewone bijdragepercentages berekend op een lager uur- of dagforfait . Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en

voor de dagen als gelegenhedswerknemer 'EXT'.

- als gelegenhedsarbeider in de land- en tuinbouw: een student kan bovenop zijn 475 uren studentenarbeid nog 65 dagen werken als gelegenhedsarbeider in de land- en tuinbouw en eventueel nog 35 dagen als gelegenhedsarbeider in de witloofteelt of de champignonteelt). De uren onder solidariteitsbijdrage hebben geen invloed op het contingent gelegenhedsarbeid, maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de 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 gelegenhedsarbeid land- en tuinbouw. De student kan ook als gelegenhedsarbeider 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 uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden, voor de dagen in de land- en tuinbouw 'EXT'.

De vrijwilligers

Vrijwilliger en vrijwilligerswerk

Een vrijwilliger is een natuurlijke persoon die vrijwilligerswerk verricht.

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

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

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

Worden niet aanzien als vrijwilligerswerk:

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

De vergoedingen voor het vrijwilligerswerk

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

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

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

Voor het jaar 2017 mogen de vrijwilligersvergoedingen niet meer bedragen dan 33,36 EUR per dag en 1.334,55 EUR per jaar.

Bedragen voor voorgaande jaren

- 1.161,82 EUR per jaar en 29,05 per dag vanaf 2008;
- 1.208,72 EUR per jaar en 30,22 per dag vanaf 2009;
- 1.232,92 EUR per jaar en 30,82 per dag vanaf 2011;
- 1.257,51 EUR per jaar en 31,44 per dag vanaf 2012;
- 1.308,38 EUR per jaar en 32,71 per dag vanaf 2013.

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

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

Bedraagt het totaal van de forfaitaire vergoedingen die een vrijwilliger ontvangt van één of meerdere organisaties, meer dan 33,36 EUR per dag of 1.334,55 EUR per jaar, dan kunnen deze enkel als een terugbetaling van gemaakte kosten worden beschouwd, indien de realiteit en het bedrag van deze kosten kunnen aangetoond worden aan de hand van bewijskrachtige documenten.

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

In afwijking hiervan is de combinatie van een forfaitaire kostenvergoeding met een terugbetaling van de reële vervoerskosten mogelijk voor maximaal 2.000 kilometer per jaar. Als de vrijwilliger zich verplaatst met een eigen voertuig (auto, motorfiets of bromfiets), wordt het bedrag van de reële vervoerskosten

van 1-7-2016 tot 1-7-2017 berekend op basis van een vergoeding van 0,3363 EUR per kilometer. Als de vrijwilliger zich verplaatst met zijn eigen fiets, wordt het bedrag berekend op basis van een verplaatsingsvergoeding van 0,23 EUR per kilometer.

De totale verplaatsingsvergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer, de eigen fiets of het eigen voertuig mag per jaar en per vrijwilliger het bedrag van 2.000 maal de kilometervergoeding voor het eigen voertuig niet overschrijden.

Indien een bestuur vergoedingen uitbetaalt aan een vrijwilliger, moet elke vrijwilliger ingelicht worden over welke vergoedingen betaald zullen worden en in welke gevallen deze betaling zal plaatsvinden. Deze informatieplicht moet vervuld worden, alvorens de vrijwilliger een vrijwilligersactiviteit aanvat.

Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

De aan de vrijwilligers toegekende kostenvergoedingen zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

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

Cumulatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij hetzelfde bestuur

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

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

De cumulatie tijdens hetzelfde kalenderjaar en bij dezelfde werkgever van een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen als vrijwilliger en een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen als monitor en/of student is mogelijk, indien en voor zover voldaan is aan de vrijstellingsvoorwaarden van elk van deze regelingen. Aangezien een student en een monitor een arbeidsovereenkomst hebben en een vrijwilliger bij dezelfde werkgever niet tegelijkertijd voor gelijkaardige activiteiten kan tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst, kunnen de vrijwilligersactiviteiten slechts uitgevoerd worden vóór de begindatum of na de einddatum van de arbeidsovereenkomst als monitor of als student.

In principe kan dat wel vóór de begindatum of na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, maar het is duidelijk dat er daarvoor een goede reden moet zijn en dat de RSZ dit zeker niet zal aanvaarden als blijkt dat het opzet het omzeilen van de vrijstellingsvoorwaarden van de studenten- of monitorenreglementering is.

Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte

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

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

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

De leerlingen – alternerend leren

Een leerling is een persoon die in het kader van een alternerende opleiding verbonden is met een werkgever door een overeenkomst die

- geen arbeidsovereenkomst is;
- geen omscholingsovereenkomst voor een gehandicapte jongere is.

Onder alternerende opleiding wordt verstaan elke situatie die beantwoordt aan alle volgende voorwaarden samen:

- de opleiding leidt tot een beroepskwalificatie;
- de opleiding bestaat uit een deel op de werkvloer en een deel in een onderwijs- of opleidingsinstelling; de twee delen vormen samen één enkel opleidingsplan, zijn op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af;
- het deel op de werkvloer voorziet op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van minstens 20 uren per week;
- het deel in de onderwijs- of opleidingsinstelling omvat op jaarbasis:
 - minstens 240 lesuren voor de jongeren die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht
 - minstens 150 lesuren voor de jongeren die niet onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht waarbij
 - het aantal uren berekend kan worden naar rato van de totale duur van de opleiding;
 - de lesuren waarvoor de leerling eventueel een vrijstelling geniet, opgenomen worden in het pakket van 240 of 150 lesuren;
- de twee delen van de opleiding worden geregeld door één overeenkomst tussen de werkgever en de leerling; de opleiding kan uitgevoerd worden door meerdere opeenvolgende overeenkomsten op voorwaarde dat
 - de leerling het minimale aantal opleidingsuren in de onderwijs- of opleidingsinstelling volgt;
 - een operator het volledige traject garandeert en controleert;
- de overeenkomst voorziet in de toekenning aan de leerling van een financiële bezoldiging die beschouwd wordt als loon.

Elke persoon met een leer-, stage- of ervaringsovereenkomst die beantwoordt aan de voorwaarden,

wordt beschouwd als een leerling, en wordt voor de sociale zekerheid gelijkgesteld met een werknemer. Een leerling wordt in Dimona aangegeven met het type OTH (Others) en wordt in de DmfAPPL vermeld.

Elke persoon met een leer-, stage- of ervaringsovereenkomst die niet beantwoordt aan deze voorwaarden, wordt niet beschouwd als een leerling en wordt niet gelijkgesteld met een werknemer voor de toepassing van de sociale zekerheid. Hij moet in functie van de verplichtingen voor sociale documenten met het type DWD (Dimona without Dmfa) aangegeven worden in Dimona, maar wordt op de DmfAPPL niet vermeld.

Tot 31 december van het jaar waarin hij 18 jaar wordt, is een leerling volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van

- een basiswerkgeversbijdrage van 0,05%
- een werkgeversbijdrage van 0,01% voor de financiering van het Asbestfonds
- een werkgeversbijdrage van 0,17% voor de sector beroepsziekten.

Genieten van de (quasi-)vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen tot 31 december van het jaar waarin zij 18 jaar worden:

- de jongeren met een erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd;
- de jongeren die worden tewerkgesteld met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing die door de Gemeenschappen en Gewesten werd erkend in het kader van secundair onderwijs met beperkt leerplan;
- de jongeren die met een beroepsinlevingsovereenkomst in het kader van hun opleiding bepaalde kennis of vaardigheden verwerven bij een werkgever door het uitvoeren van arbeidsprestaties;
- de overeenkomst 'contrat en formation en alternance' (Wallonië en Brussel, Franse Gemeenschap);
- de "overeenkomst van alternerende opleiding" (Vlaanderen en Brussel, Vlaamse Gemeenschap).

Na het vierde kwartaal van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt, wordt de leerling onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen en zijn de volledige socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

In de DmfAPPL moet voor een leerling een waarde in de zone "type leerling" op het niveau van de tewerkstellingslijn ingevuld worden.

Voor de leer-, stage- of ervaringsovereenkomsten die in werking traden vóór 1-7-2015, geldt een overgangsmaatregel. De personen blijven onderworpen aan de sociale zekerheid tot het einde van de overeenkomst, en de overeenkomsten worden niet getoetst aan de zes criteria.

De geneesheren

De contractuele en vastbenoemde geneesheren, tewerkgesteld in verpleeginstellingen (de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen zijn hier niet gelijkgesteld met de verpleeginstellingen krachtens de wet betreffende de ziekenhuizen en andere verzorgingsinrichtingen, gecoördineerd op 10 juli 2008), bij diensten voor school- of beroepsoriëntatie, psycho-medisch sociale centra of diensten voor medisch schooltoezicht, zijn in principe onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

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

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

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

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

De geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist

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

- Zij zijn met een arbeidsovereenkomst in dienst bij een ziekenhuis: zij zijn dan als contractuele werknemers onderworpen aan de regelingen inzake werkloosheid, ziekte- en invaliditeitsverzekering (sectoren gezondheidszorgen en uitkeringen), rust- en overlevingspensioenen, beroepsziekten en arbeidsongevallen. Deze geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist vallen onder de arbeidsongevallenregeling van de publieke sector.
- Zij zijn door een stageovereenkomst verbonden met een ziekenhuis en zijn onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers op grond van artikel 15bis van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969: zij zijn dan onderworpen aan de regelingen inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering (sectoren gezondheidszorgen en uitkeringen), beroepsziekten en arbeidsongevallen.
Opmerking: de hier bedoelde geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist vallen onder de arbeidsongevallenregeling van de privésector. Bijgevolg is op de aan hen toegekende vergoedingen een totale patronale bijdrage van 0,32% aan de RSZ verschuldigd ten voordele van FEDRIS. Het ziekenhuis is dus verplicht een verzekeringsovereenkomst af te sluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij, die het arbeidsongevalrisico zal dekken tegen betaling van een premie.
- Zij zijn door een stageovereenkomst verbonden met een geneesheer-stagemeester. Indien zij beiden tewerkgesteld zijn in een verpleeginstelling, dan wordt de instelling als

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

De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de centrale vrijzinnige raad

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

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

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

De loonmatigingsbijdrage is verschuldigd.

De territorialiteit

De tewerkstelling van een personeelslid in het buitenland

Het Belgische socialezekerheidsstelsel is van toepassing op een werknemer die tewerkgesteld wordt op het Belgisch grondgebied, en van wie de werkgever in België gevestigd is.

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

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

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

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

- de werknemer geen vervanger is van een andere gedetacheerde werknemer.

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

Omwille van zuiver technische redenen kunnen de provinciale en de plaatselijke besturen het formulier voor de detachering van werknemers naar het buitenland niet invullen via de portaalsite. Zij moeten hun aanvraag richten tot de dienst "controle publieke sector" van de RSZ (e-mail adres K12@rsz.fgov.be) en hun dossierbeheerder zal hen dit formulier en desgewenst andere bijkomende informatie die zij nodig zouden hebben, bezorgen.

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

Het loonbegrip

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

Basisprincipe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Het algemeen loonbegrip

Het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon

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

- de eigenlijke lonen, bezoldigingen of wedden;
- het loon voor de overuren;
- alle andere voordelen toegekend als tegenprestatie voor het verrichte werk krachtens een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut;
- de voordelen die niet toegekend worden door een overeenkomst, een reglement, een gebruik, of een statuut, maar die toegekend worden als tegenprestatie voor het verrichte werk, zonder dat er dient gezocht te worden naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van deze voordelen;
- de premies en vergoedingen van allerlei aard;
- het loon dat overeenstemt met de dagen van afwezigheid waarop de werknemer met vooropzeg wettelijk gezien recht heeft om een nieuwe betrekking te vinden;
- de bedragen die betaald worden als aanvulling van het dubbele vakantiegeld;
- het loon dat verschuldigd is voor de dagen van afwezigheid, die te wijten zijn aan familiale gebeurtenissen, aan het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of aan burgerlijke opdrachten;
- de nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen;
- de bedragen die de RVA of een OCMW toekent aan een werknemer in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp;
- de inschakelingsvergoeding, uitgekeerd aan de werknemers die ontslagen werden ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die de debiteur doorbetaalt tijdens een periode van werkhervatting bij de ex-werkgever.

Het niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon

Ongeacht de bijzondere gevallen, vallen de hiernavermelde voordelen niet onder de toepassing van het begrip "aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon":

- de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkledij;
- de bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om zich te kwijten van zijn verplichting arbeidsgereedschap of werkkledij te bezorgen of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is;
- de bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun aansluiting bij een vak-organisatie ten belope van 135 EUR per jaar en per werknemer;
- de vergoedingen toegekend aan de leden van het onderwijzend of ander personeel voor het toezicht in het kleuter-en lager onderwijs of voor de begeleiding van leerlingen in het leerlingenvervoer, voor zover dit toezicht of deze begeleiding verzekerd wordt bij wijze van bijkomende prestaties bij dezelfde werkgever (= bijambt, niet het hoofdambt);
- de vergoeding die overeenstemt met 60% van het gedeelte van het normaal loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon, alsook de bijkomende vergoeding die voor dezelfde periode - naar analogie van de collectieve arbeidsovereenkomst 12bis of 13bis - door een bestuur betaald wordt aan zijn personeelsleden;
- het verschaffen van maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant;
- het wettelijk dubbel vakantiegeld;
- de vergoeding waarop de werknemer recht heeft op grond van willekeurig ontslag, op voorwaarde dat dit recht ontstaan is vóór 1-1-2014;
- de bedragen die gelden als reële terugbetaling van de kosten die de werknemer heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven;
- de kosten die gelden als terugbetaling van de beroepskosten aan de werknemer (de vergoedingen voor verlichting, verwarming, telefoon, dienstverplaatsingen, enz.) en die ten laste van zijn werkgever vallen;
- de kilometervergoeding, toegekend door de werkgever aan de werknemer voor verplaatsingen met de fiets tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, voor een bedrag van maximaal 0,145 EUR per kilometer; het bedrag is gekoppeld aan het indexcijfer van consumptieprijzen van het Rijk en is voor het jaar 2017 gelijk aan maximaal 0,23 EUR per kilometer;
- de maandelijks premie die toegekend wordt aan vastbenoemde personeelsleden die gebruik maken van de halftijdse vervroegde uittreding of het halftijds werken vanaf 50 tot 55 jaar;
- de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties van het brandweerpersoneel.

Het loonbegrip voor het vastbenoemd personeel

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

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

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

1. de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden

- beschouwd als normaal en die met het ambt onafscheidelijk verbonden zijn (bijvoorbeeld kabinetsvergoeding);
2. de haard- of standplaatstoelage;
 3. de bedragen en voordelen bedoeld bij de artikelen 19, §2, 19bis en 19ter van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969;
 4. de toelagen, premies of vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en die op 1-1-1991 niet onderworpen waren aan de socialezekerheidsbijdragen.
- Vereist wordt dat het weddensupplement vastgesteld is in een besluit, reglement of statuut van het bestuur vóór 2-8-1990 en goedgekeurd werd door de voorgaande overheid.

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

Met «toekenningsmodaliteiten» worden bedoeld de voorwaarden die vastgelegd zijn in een lokaal besluit, reglement of statuut en die de toekenning van de toelage, premie, of vergoeding bepalen, zijnde:

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

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

Worden niet beschouwd als wijzigingen van de toekenningsvoorwaarden:

- de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voor zover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Als de verhogingen niet aan deze voorwaarde voldoen, zullen zij onderworpen worden aan de bijdragen.
- de verhoging van de toelagen, premies en vergoedingen die het gevolg is van de individuele situatie van het personeelslid (ingevolge anciënniteit, bevordering, enz.). Dit is het geval indien de toekenningsmodaliteiten van de toelagen, premies en vergoedingen gekoppeld zijn aan de baremieke wedde van het personeelslid.
- de betaling van overuren op basis van een schriftelijk reglement dat een bestaande praktijk van vóór 2-8-1990 bevestigt zonder er enige wijziging in aan te brengen.
- de jaarlijks door het bestuur vastgestelde eindejaarstoelage naar analogie met het Koninklijk Besluit van 23-10-1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt.
- de zaterdagtoelagen van het personeel van de lokale politie dat opteerde voor behoud van het oude statuut, en van het personeel van de openbare brandweerdiensten (KB van 20-6-1994).

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

Elk weddensupplement dat geregeld werd in het Vlaams rechtspositiebesluit, werd bij de invoering van

de Vlaamse rechtspositieregeling onderzocht of de toekenningsmodaliteiten gewijzigd werden en of de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen voor de vastbenoemden behouden kon blijven.

Het algemeen loonbegrip: bijzondere gevallen

Maaltijdcheques

Loonkarakter

Vanaf 1 januari 2016 kunnen maaltijdcheques enkel in elektronische vorm worden overhandigd. 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 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.

Opgelet: 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.

Onder arbeidsregeling wordt verstaan het aantal kalenderdagen van het kwartaal waarop de werknemers werken. Zie hieronder enkele voorbeelden ter verduidelijking:

Voorbeeld 1: In onderneming A werken de voltijders (38u) in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken ook in de 5-dagenregeling. Hier kan de alternatieve telling niet worden toegepast.

Voorbeeld 2: In onderneming B werken de voltijders (38u) in een 5-dagenregeling. De deeltijdse werknemers (19u of 30u) werken in een 4-dagen weekregeling. Hier kan de alternatieve telling wel worden toegepast.

Voorbeeld 3: In onderneming C werken enkel voltijders (38u). Een deel van de voltijders presteren de geldende 38u op 5 dagen per week, de andere voltijders presteren de 38u op 4 dagen per week. Hier kan de alternatieve telling wel worden toegepast.

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 elektronische cheques worden iedere maand gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de werknemer, 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 maaltijdcheques zijn op naam van de werknemer 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 geldigheidsduur van de elektronische maaltijdcheque is 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 werkgeverstussenkost

De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste **6,91 EUR** per cheque bedragen. Al de cheques met een werkgeverstussenkost van meer dan 6,91 EUR zijn loon.

Bedrag werknemerstussenkost

De tussenkomst van de werknemer moet minstens **1,09 EUR** bedragen. Al de cheques met een werknemerstussenkost 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.

Vermeldingen op de afrekening

Het aantal maaltijdcheques 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.

Controle voor gebruik

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.

Erkende uitgever

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.

In geval van diefstal of verlies van kaart

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 toekenning 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.

Openbare sector

Werkgevers uit de openbare sector kunnen voor hun ambtenaren (zowel voor contractuele als statutaire ambtenaren), onder dezelfde voorwaarden als werkgevers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités, in gelijkaardige toekenningsomstandigheden gebruik maken van maaltijdcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen.

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 maximumtussenkost van de werkgever in de maaltijdcheque.

Het samengaan van de maximale werkgeverstussenkost in de maaltijdcheques en de kostprijs van de maaltijd blijft in het bedrijfsrestaurant het algemene beoordelingscriterium. De bedrijven zijn echter vrij om de precieze kostprijs van de maaltijd in hun restaurant te bepalen.

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.

Voor zover de werkgever ervoor zorgt dat de prijs die hij aanrekent in het bedrijfsrestaurant, niet lager is dan de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheques die hij toekent, is er geen probleem. De werknemer heeft dan immers geen dubbel voordeel. De werkgever die maaltijdcheques van verschillende waarden toekent, moet erop toezien dat het hoogste bedrag van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheques niet hoger is dan de prijs van de maaltijd geserveerd in zijn restaurant.

Als de prijs van de maaltijd wel lager is, moet de werkgever kunnen aantonen dat de maaltijd aan of boven kostprijs wordt toegekend.

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.

Die laatste situatie moet wel uitzonderlijk blijven. Het is immers niet de bedoeling dat er systematisch een deel van de werkgeverstussenkost in de maaltijdcheque, in geld aan de werknemer wordt teruggegeven.

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.

Het vertrekvakantiegeld - vakantiestelsel privébedienden

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

Het vertrekvakantiegeld moet uitbetaald worden wanneer:

- de arbeidsovereenkomst van de werknemer een einde neemt;
- de werknemer onder wapens geroepen wordt;
- een periode van volledige loopbaanonderbreking;

Het vakantiegeld uitdiensttreding bestaat uit:

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

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

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

- de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen en bij de openbare besturen;
- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, § 7 van de ocmw-wet;
- de vervangers in de (vrijwillige) vierdagenweek zoals bedoeld in de wet van 10-4-1995 of de wet van 19-7-2012;
- de tijdelijke werknemers zoals bedoeld in de wet van 24-7-1987.

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

Bedragen betaald bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een werkgever

De voordelen die een werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsrelatie toekent aan een personeelslid (bijvoorbeeld bij pensionering, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, enzovoort) vinden hun grond in de dienstbetrekking en beantwoorden aan het loonbegrip. Dit betekent dat als een bepaling in de rechtspositieregeling of in de arbeidsovereenkomst voorziet in een vergoeding bij ontslag, deze steeds als loon wordt beschouwd, tenzij ze wettelijk uitgesloten wordt.

Uitgesloten uit het loonbegrip zijn de vergoedingen die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is wegens het niet nakomen van zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen. In het bijzonder worden hier bedoeld de als schadevergoeding betaalde bedragen en de wettelijke vergoedingen die als aanvulling van de verbrekingsvergoeding verschuldigd zijn aan bepaalde categorieën van beschermde werknemers (bijvoorbeeld wegens zwangerschap).

Worden evenwel als loon beschouwd de vergoedingen die verschuldigd zijn naar aanleiding van

- de onregelmatige beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever;
- de eenzijdige beëindiging van de arbeidsverhouding voor personeelsafgevaardigden;
- de éénzijdige beëindiging van de arbeidsverhouding voor syndicale afgevaardigden;
- de beëindiging van de arbeidsverhouding in gemeenschappelijk akkoord

De vergoedingen die als loon worden beschouwd, worden geacht een periode te dekken die aanvangt

de dag na het einde van de overeenkomst. Het aantal maanden van deze periode wordt bekomen door het quotiënt van een deling met als deeltal het bedrag van de vergoeding en als deler het normale bedrag van het loon van de laatste volledige arbeidsmaand. De vergoedingen worden in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 130 of 132, en met de prestatiecode 1.

De terugbetaling van kostenvergoedingen

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

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

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

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

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

De onkostentabel hieronder bevat een beschrijving van een aantal kosten waarvoor de RSZ een forfaitaire raming aanvaardt, en tevens de bedragen en de voorwaarden waaronder zij 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 in de tabel opgenomen forfaits toekent, het om een werknemer gaat voor wie de erdoor beoogde kost plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden.

De bedragen in de tabel zijn maximumbedragen. Indien de werknemer 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 bewijzen voor het geheel van de kosten met betrekking tot een post. Voor eenzelfde type kost mag men de reële kosten en de forfaitaire kosten immers niet samen gebruiken.

In geen enkel geval mogen de door de werknemers gemaakte kosten 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	0,3460 EUR/km	- het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets	0,23 EUR/km	- voor beroepsverplaatsingen mag de vergoeding alleen toegekend worden als de fiets eigendom is van de werknemer
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	7,00 EUR/dag	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend). - het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35,00 EUR/nacht	- als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logies 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=14f68f19-69de-4c31-bfae-70ee4f8e1554&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted) categorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=b3918a13-749c-4a11-b329-30ce354b22d3&disableHighlightning=true&documentLanguage=nl#findHighlighted)	voorwaarde: het loon dat de werknemer voor deze dagen ontvangt, moet aan Belgische belastingen onderworpen zijn en moet, zoals eerder gezegd, overeenkomen met een kostenrealiteit. Opmerking: als de werkgever ook de kost voor maaltijden of kleine uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Internationaal transport	verblijfsvergoedingen + ARAB vergoeding + aanvullende vergoeding	de aanvullende vergoeding mag slechts 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 is aan de rusttijd; - het totale bedrag van de vergoeding (verblijfs-, ARAB + aanvulling) niet de forfaitaire bedragen overschrijdt die de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking toekent aan zijn ambtenaren voor officiële opdrachten naar het buitenland (categorie 1- zie fiscale circulaire (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWWeb/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 uitgaven ten laste neemt, bovenop de toekenning van de hiernaast vermelde vergoedingen, dan moeten zij als volgt verminderd worden: - 15 % voor het ontbijt - 35 % voor het middagmaal - 45 % voor het avondmaal - 5 % voor de kleine uitgaven
Bureaunkosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen	122,01 EUR/maand	- dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, ... Dit forfait mag alleen toegekend worden aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren en die bijgevolg in hun woning een ruimte moeten inrichten waar zij dat werk kunnen doen. Voor werknemers die bij hun werkgever een werkplaats hebben, wordt dit forfait alleen aanvaard als uit hun functie duidelijk blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken. Voor werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt dit forfait dus niet aanvaard wanneer het gaat om een werknemer die de maximale wettelijke arbeidsduur die voor hem geldt bijna uitsluitend verricht op een werkplek ingericht door de werkgever.
Bureaunkosten: 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 geleverde prestaties.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Bureaunkosten: 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 toekenning van deze bedragen op voorwaarde dat: - de werknemer zijn eigen PC en/of internetverbinding gebruikt voor professionele doeleinden wezenlijk en op regelmatige basis (1dag/week, meerdere keren een paar uur/week, één week elke maand, ...); - de werkgever komt niet op een andere manier tussen in deze kosten van PC en internet (bv. door een deel van de aankoopprijs van de PC ten laste te nemen). Opmerkingen: - bij overschrijding van het bedrag wordt het deel dat 20 EUR overschrijdt onderworpen, behalve als de werkgever het volledige bedrag kan verantwoorden; - het (de) forfait(s) mag(mogen) niet toegekend worden voor occasioneel gebruik van eigen PC en/of internet. Als de werkgever die kost wil vergoeden, moet hij de hoogte van de vergoeding die hij toekent kunnen verantwoorden.
Aankoop PC (inclusief randapparatuur en software)	20 EUR/maand	
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van werkkledij	1,67 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud van werkkledij	1,67 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere kledij die door de werkgever wordt opgelegd en die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	0,84 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Kosten verbonden aan de auto: garage	50,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werkgever de stalling in een garage vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.
Kosten verbonden aan de auto: parking	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werknemer regelmatig kleine 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 voertuig in onberispelijke staat vereist.

De RSZ aanvaardt dat, als een werknemer zijn eigen PC (met randapparatuur en software) en/of internetverbinding (en abonnement) werkelijk en op een regelmatige basis gebruikt voor professionele doeleinden, bijvoorbeeld:

- één dag per week,;
- meerdere keren per week, een paar uur,;
- één week, elke maand...
-

de werkgever de kosten daarvan vergoedt op basis van een forfait van 20 EUR per maand voor de PC en 20 EUR per maand voor het internet. Voorwaarde is wel dat de werkgever niet ook nog op een andere manier tussenkomt in deze kosten (bijvoorbeeld door een deel van de aankoop prijs van de PC ten laste te nemen). Op deze manier hanteert de RSZ dezelfde bedragen als de fiscale administratie (zie de fiscale circulaire over telewerk omzendbrief Ci.RH.241/616.975 van 16-1-2014).

Als de kostenvergoedingen hoger zijn dan 20 EUR per maand, dan moet de werkgever dat verantwoorden. Bij onstentenis van verantwoording wordt het gedeelte dat de 20 EUR overschrijdt, onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Voor de werknemers die hun eigen PC en/of internetverbinding slechts occasioneel gebruiken (bijvoorbeeld af en toe 's avonds een verslag maken of documentatie nalezen) geldt het forfait van 20 EUR niet. Indien de werkgever die kosten wil vergoeden, moet hij de hoogte van de vergoeding die hij toekent, kunnen verantwoorden.

Bij betwisting van de realiteit van de kosten ten laste van de werkgever, dient de werkgever de realiteit van deze kosten aan te tonen door middel van bewijsstukken of, indien dit niet mogelijk is, door alle

andere bewijsmiddelen, toegelaten door het gemeen recht, met uitzondering van de eed. Bij gebrek aan bewijskrachtige gegevens vanwege de werkgever kan de RSZ, op voorstel van de bevoegde inspectiediensten, ambtshalve een bijkomende aangifte verrichten.

De geschenken en geschenkcheques

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, worden niet beschouwd als loon indien ze aan een werknemer toegekend worden ter gelegenheid van:

- Sinterklaas, Kerstmis en Nieuwjaar voor zover ze per jaar en per werknemer een totaal bedrag van 35 EUR per jaar per werknemer, vermeerderd met 35 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer, niet overschrijden;
Deze voorwaarden worden beoordeeld 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.
Een kind is ten laste van de werknemer, indien hij effectief de gehele of gedeeltelijke lasten van het kind draagt.
- een eervolle onderscheiding en voor zover ze een totaal bedrag van 105,00 EUR per jaar en per werknemer niet overschrijden;
Onder 'eervolle onderscheiding' wordt verstaan een officiële of burgerlijke onderscheiding toegekend buiten de onderneming zoals een ereteken of ridderorde, een decoratie, laureaat van de arbeid, enz. Een erkenning naar aanleiding van een jubileum binnen de onderneming (bv. 20 jaar dienst) wordt niet beschouwd als een eervolle onderscheiding.
- zijn pensionering, en 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 en geschenkcheques ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar, een eervolle onderscheiding of pensionering deze grenzen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de totale waarde ervan.

De geschenken en geschenkcheques worden evenmin beschouwd als loon indien ze aan de werknemer toegekend worden ter gelegenheid van:

- zijn huwelijk of van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning en voor zover ze een totaal bedrag van 200 EUR niet overschrijden;
- 25 of 35 jaar anciënniteit; de anciënniteitspremie kan tijdens de loopbaan van een werknemer bij een werkgever maximaal twee maal toegekend worden, waarbij één maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 25 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet hoger is dan één maal het bruto bedrag van de maandwedge en
- een tweede maal ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin hij 35 jaar in dienst is en de anciënniteitspremie niet hoger is dan twee maal het bruto bedrag van de maandwedge. In afwijking hiervan mag een bestuur voor al zijn werknemers de anciënniteitspremie van een kalenderjaar bepalen op basis van het gemiddeld bruto bedrag van het maandloon bij het bestuur. Het gemiddeld bruto bedrag van het maandloon wordt vastgesteld op basis

van de verhouding tussen de uitbetaalde lonen en het aantal voltijdse equivalenten tijdens het voorgaande jaar.

Tijdens een kalenderjaar mag een werkgever de twee berekeningswijzen van de anciënniteitspremie niet samen toepassen. Indien dit toch het geval is, dan worden alle tijdens het kalenderjaar toegekende anciënniteitspremies beschouwd als loon.

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

Indien één van de geschenken of geschenkcheques ter gelegenheid van een huwelijk of wettelijke samenwoning of van een anciënniteit van 25 of 35 jaar, de maximumgrens overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het gedeelte dat het maximumbedrag overschrijdt en niet op de totale waarde ervan.

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat zij:

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

De vrijgevigheden

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

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

De prijsvermindering op eigen producten of diensten van de werkgever

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

- De hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten mag het normale gebruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. Het is de uitdrukkelijke taak van de werkgever om de werknemers van deze voorwaarde op de hoogte te stellen.
- Het moet een vermindering van de normale prijs van een product of dienst betreffen. Onder 'normale prijs' wordt die prijs verstaan die de werknemer had moeten betalen indien hij niet tewerkgesteld zou zijn door de werkgever die de dienst levert óf het product

fabriceert of verkoopt.

- Indien de werkgever de producten of diensten niet rechtstreeks levert aan de particuliere klant, dan is de 'normale prijs' de prijs die de particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer moet betalen in de detailhandel. Het is de taak van de werkgever om, aan de hand van de nodige elementen, de 'normale prijs' van een product of dienst te staven.
- De prijsvermindering die de werkgever toestaat, mag niet groter zijn dan 30% van het bedrag van de normale kostprijs.
- Een grotere prijsvermindering is echter ook mogelijk doch in een dergelijk geval wordt het bedrag van de vermindering die 30% van de normale kostprijs overschrijdt als loon beschouwd. Op dit gedeelte van de vermindering zijn dan ook socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
- De uiteindelijke kostprijs die door de werknemer, na aftrek van de prijsvermindering, wordt betaald, mag niet beneden de normale kostprijs liggen. Indien dit wel het geval is, dan wordt het verschil tussen de prijs betaald door de werknemer en de normale kostprijs als loon beschouwd.

Tussenkost van de werkgever in de aanschaffing door de werknemer van een persoonlijke computer

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

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

- De tegemoetkoming ten voordele van de werknemer bedraagt maximaal 1.250 EUR (niet geïndexeerd) per aanbod.
- De vrijstelling van de werkgeverstussenkost wordt slechts toegestaan indien de aankoop door de werknemer is gebeurd in het kader van een door de werkgever georganiseerd plan. De werkgever mag hierbij zelf nooit eigenaar zijn geweest van de verschillende computerelementen.
- Het aanbod van de werkgever om tussen te komen in de aankoopprijs van de PC en aanbehoren moet worden opgenomen in het PC-privé-plan.
- Het PC-privé-plan moet minimaal aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - Het plan geeft een beschrijving van het geheel van de PC met inbegrip van de randapparatuur, de printer, de internetaansluiting en het internetabonnement, alsook van de voor de bedrijfsvoering dienstige software.
 - Het plan bepaalt dat de werknemer ofwel het geheel ofwel een gedeelte van het beschreven materieel zelf mag kiezen (met een minimum van twee onderdelen).
 - De tussenkost van de werkgever wordt per onderdeel van het aanbod opgegeven.
 - De tussenkost geschiedt enkel bij aankoop van materieel in nieuwe staat.
 - De werknemer overhandigt aan de werkgever een eensluidend verklaard afschrift van de aankoopfactuur of van het aankoopbewijs. Dit afschrift staat op naam van de werknemer.
 - De voorwaarden die in het PC-privé-plan zijn opgenomen, zijn identiek voor alle werknemers.

- Slechts in de loop van het derde jaar volgend op het jaar van aanschaf mag de werknemer opnieuw ingaan op een aanbod van de werkgever.

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

In afwachting van het afstemmen van de sociale wetgeving op de fiscale regeling aanvaardt de RSZ dat, indien de werkgever zich bij de uitvoering van een PC-privé-plan schikt naar de aangepaste regels van de FOD Financiën (WIB 1992, artikel 38, 17°), er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. De tussenkomst van de werkgever in de aankoopprijs van een PC wordt fiscaal vrijgesteld voor maximaal 860 EUR (geïndexeerd bedrag – inkomstenjaar 2017) voor zover het bruto belastbaar loon van de werknemer niet meer bedraagt dan 33.820 EUR (geïndexeerd bedrag – inkomstensjaar 2017).

Sport- en cultuurcheques

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

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

- De toekenning van de sport/cultuurcheque moet vervat zijn in een protocolakkoord afgesloten op het niveau van het bevoegde Onderhandelingscomité of door schriftelijke individuele overeenkomst indien de werkgever de cheques aan het geheel van werknemers of aan een categorie van werknemers toekent.
- De sport/cultuurcheque moet op naam van de werknemer worden afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal sport- en cultuurcheques, bedrag van de sport- en cultuurcheques) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.
- De sport/cultuurcheque moet duidelijk vermelden dat zijn geldigheidsduur tot 15 maanden beperkt is, nl. van 1-7 van het jaar van uitgifte tot 30-9 van het volgende jaar.
- De uitreiking zelf van de cheque is niet gekoppeld aan een bepaalde periode: zij kan op om het even welk tijdstip in het jaar plaatsvinden.
- De sport/cultuurcheque moet duidelijk vermelden dat hij slechts mag worden aanvaard door:
 - de culturele operatoren (musea, theaters, kunstateliers,...), die erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd zijn door de bevoegde overheid;
 - de sportverenigingen, voor wie een door de gemeenschapsoverheid erkende of gesubsidieerde federatie bestaat of die behoren tot de nationale hockey-, boks-, voetbal- of golf federatie.
- Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende sport/cultuurcheques mag per werknemer niet meer bedragen dan 100 EUR per jaar.
- De sport/cultuurcheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

Indien de toekenning van de sport- en cultuurcheques niet voldoet aan alle hierboven beschreven voorwaarden, worden zij beschouwd als loon onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Dit is eveneens het geval - ook al zou voldaan zijn aan de vrijstellingsvoorwaarden - indien de sport- en cultuurcheques verleend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura

of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, ongeacht of dit al dan niet aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen was.

De ecocheques

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

Zij mogen slechts aangewend worden voor de aankoop van produkten en diensten die opgenomen zijn in de lijst bij de CAO nr. 98 van de Nationale Arbeidsraad. Het betreft :

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

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

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

- de overeenkomst bepaalt zowel de hoogste nominale waarde van de ecocheque, met een maximum van 10 EUR per ecocheque, als de frequentie van toekenning ervan gedurende het kalenderjaar;
- een ecocheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; de toekenning van ecocheques, hun aantal en het bedrag per cheque moeten voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten;
- de ecocheque kan geheel noch gedeeltelijk omgeruild worden voor geld;
- het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecocheques bedraagt niet meer dan 250 EUR per werknemer en per jaar;
- de ecocheque op papier vermeldt duidelijk dat de geldigheid beperkt is tot 24 maanden vanaf de datum van zijn terbeschikkingstelling aan de werknemer; voor een elektronische ecocheque is de geldigheidsduur beperkt tot 24 maanden vanaf het ogenblik dat het bedrag op de ecochequerekening geplaatst is.

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

Onverminderd de vijf hierboven vermelde voorwaarden wordt een elektronische ecocheque slechts vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, als gelijktijdig ook de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- Het aantal elektronische ecocheques en het brutobedrag ervan worden vermeld op de loonfiche van de werknemer.
- Vóór het gebruik kan de werknemer het saldo en de geldigheidsduur van de toegekende,

maar nog niet gebruikte elektronische ecocheques nagaan.

- De elektronische ecocheques kunnen enkel ter beschikking gesteld worden door een erkende uitgever. De uitgever moet gezamenlijk erkend zijn door de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Werk, de Minister van Zelfstandigen en de Minister van Economische Zaken.
- Het gebruik van elektronische ecocheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve bij diefstal of verlies. In ieder geval kan de kost van de vervangende drager niet groter zijn dan de nominale waarde van één maaltijdcheque, als het bestuur zowel elektronische maaltijdcheques als elektronische ecocheques toekent. Als het bestuur enkel elektronische ecocheques toekent, mag de kost van de vervangende drager niet meer dan 5 EUR bedragen.

Alle elektronische ecocheques die niet voldoen aan deze voorwaarden, worden beschouwd als loon en zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

De elektronische ecocheques die uitgegeven werden door een uitgever wiens erkenning ingetrokken of vervallen is, blijven geldig tot de vervaldag van hun geldigheidsduur.

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

De ecocheques die worden toegekend ter vervanging van maaltijdcheques die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, worden niet beschouwd als loon. Dit is een uitzondering op het algemene principe van het omzettingsverbod.

De voordelen in natura

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

Een bestuur dat aan een conciërge enkel voordelen in natura toekent, kan voldoen aan de voorwaarden van de loonbeschermingswet door

- een arbeidsovereenkomst te sluiten en de conciërge een loon in speciën te betalen voor de geleverde prestaties;
- een huurovereenkomst af te sluiten waarbij de conciërge voor het genot van de woning een huurgeld betaalt ter waarde van het voordeel in natura.

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

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

- ontbijt: 0,55 EUR per dag;
- hoofdmaaltijd: 1,09 EUR per dag;
- avondmaal: 0,84 EUR per dag;

- inwoning voor zover de werknemer niet over verschillende woonvertrekken of een apart bewoonbare studio beschikt: 0,74 EUR per dag;
- een door de werkgever kosteloos ter beschikking gestelde PC: 180 EUR per jaar (proratiseerbaar op maand- of dagbasis);

o als een PC en een tablet ter beschikking gesteld worden, dan blijft het voordeel beperkt tot 180 EUR per jaar;

o als enkel een tablet en geen PC ter beschikking gesteld wordt, dan wordt het werkelijk maandelijks voordeel van de tablet berekend;

- een internetaansluiting en het internetabonnement: 60 EUR per jaar (proratiseerbaar op maand- of dagbasis).

Een **GSM (of smartphone)** die de werkgever gratis ter beschikking stelt en die de werknemer ook mag gebruiken voor private doeleinden, is een voordeel in natura.

Ofwel stelt de werkgever een systeem in waarbij de werkelijke waarde van het privégebruik op een correcte manier bepaald wordt, ofwel wordt de waarde van het voordeel wordt vastgesteld op:

- een maandelijks bedrag van 12,50 EUR ;
- een maandelijks bedrag dat bepaald wordt op basis van de bewezen werkelijkkosten van de privégesprekken gedurende een referteperiode van drie maanden. Ongeacht deze voorwaarde mag er geen manifest te grote discrepantie zijn 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).

Indien de werkgever de bewezen kosten niet realistisch kan verantwoorden, dan legt de RSZ de waarde van het voordeel in natura forfaitair vast op 12,50 EUR per maand.

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

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

- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van het onroerend goed kleiner is dan of gelijk aan 745 EUR, dan wordt de waarde geraamd op 100/60 van het (geïndexeerd) kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met 1,25.
- Indien het (niet geïndexeerd) kadastraal inkomen van het onroerend goed, groter is dan 745 EUR, dan wordt de waarde geraamd op 100/60 van het (geïndexeerd) kadastraal inkomen, vermenigvuldigd met 3,8.

Bij een gemeubelde woning wordt het voordeel met twee derden verhoogd.

De indexeringscoëfficiënt van het kadastraal inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 518 van het Wetboek van de inkomstenbelasting 1992 en wordt jaarlijks aangepast.

Voor het inkomstenjaar 2017 is de coëfficiënt gelijk aan 1,74911.

Voorgaande jaren

- voor het jaar 2016 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,7153;
- voor het jaar 2015 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,7057;
- voor het jaar 2014 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,7000;
- voor het jaar 2013 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,6813;
- voor het jaar 2012 was de indexeringscoëfficiënt gelijk aan 1,6349.

Wanneer evenwel het betrekken van een onroerend goed wordt opgelegd en de belangrijkheid van dat goed duidelijk de persoonlijke behoeften van de conciërge, rekening houdend met zijn maatschappelijke stand en de samenstelling van zijn gezin, te boven gaat, dan houdt de RSZ bij de vaststelling van het voordeel slechts rekening met het kadastraal inkomen van het deel van het onroerend goed dat aan de werkelijke behoeften van de conciërge beantwoordt.

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

De forfaitaire waarde wordt als volgt vastgesteld:

- Voor het leidinggevend personeel wordt het voordeel geraamd op
 - 1.245 EUR per jaar voor verwarming;
 - 620 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.
- Voor de andere personeelsleden wordt het voordeel geraamd op
 - 560 EUR per jaar voor verwarming;
 - 280 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

De bedragen worden jaarlijks aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, en afgerond naar een hogere of lagere veelvoud van 10 EUR. De geïndexeerde bedragen voor het jaar 2017 zijn

- voor het leidinggevend personeel gelijk aan
 - 1.950 EUR per jaar voor verwarming;
 - 970 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming;
- voor de andere personeelsleden gelijk aan
 - 880 EUR per jaar voor verwarming;
 - 440 EUR per jaar voor elektriciteit gebruikt voor andere doeleinden dan verwarming.

Voorgaande jaren

- Voor het jaar 2016 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.910 EUR (verwarming) en 950 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 860 EUR (verwarming) en 430 EUR (elektriciteit).
- Voor het jaar 2015 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.900 EUR (verwarming) en 940 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 850 EUR (verwarming) en 430 EUR (elektriciteit).
- Voor het jaar 2014 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.900 EUR (verwarming) en 940 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 850 EUR (verwarming) en 430 EUR (elektriciteit).
- Voor het jaar 2013 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.870 EUR (verwarming) en 930 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 840 EUR (verwarming) en 420 EUR (elektriciteit).

- Voor het jaar 2012 waren de forfaitaire bedragen voor het leidinggevend personeel gelijk aan 1.820 EUR (verwarming) en 910 EUR (elektriciteit) en voor het ander personeel aan 820 EUR (verwarming) en 410 EUR (elektriciteit).

In afwijking van het voorgaande worden de voordelen in natura, die toegekend worden aan een **vastbenoemde conciërge** die geen baremieke wedde ontvangt en die uitsluitend met een voordeel in natura vergoed wordt, forfaitair geraamd op 12,50 % van het rekenkundig gemiddelde tussen het minimum- en maximumbedrag van de weddenschaal van bode-kamerbewaarder. Deze weddenschaal wordt door de Federale Pensioendienst gekoppeld aan de graad van administratief medewerker en de weddenschaal DA1. Het geïndexeerd bedrag is sinds 1-7-2017 gelijk aan 3.126,08 3.064,80 EUR per jaar of 781,52 766,20 EUR per kwartaal.

Voorgaande jaren

Sinds 1-7-2016 was het jaarbedrag gelijk aan 3.064,80 EUR en het kwartaalbedrag aan 766,20 EUR.

Sinds 1-1-2013 was het jaarbedrag gelijk aan 3.004,65 EUR en het kwartaalbedrag aan 751,16 EUR.

Sinds 1-3-2012 was het jaarbedrag gelijk aan 2.945,81 EUR en het kwartaalbedrag aan 736,45 EUR.

Sinds 1-6-2011 was het jaarbedrag gelijk aan 2.888,08 EUR en het kwartaalbedrag aan 722,02 EUR.

Sinds 1-10-2010 was het jaarbedrag gelijk aan 2.831,48 EUR en het kwartaalbedrag aan 707,87 EUR.

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

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

onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de vastbenoemden tenzij de toekenningmodaliteiten uiterlijk op 1-8-1990 vastgesteld zijn in een lokaal reglement en sindsdien niet gewijzigd werden.

- niet in het verlengde van de hoofdfunctie liggen, dan beschouwt de RSZ de conciërgetaak als een bijkomende tijdelijke aanstelling. De voordelen in natura zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen in de regeling van de contractuele werknemers.

Het loonbegrip voor de berekening van de pensioenbijdragen van de statutaire personeelsleden

Basisprincipe

Voor de statutaire personeelsleden wordt het loon dat voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen in aanmerking genomen wordt, onderscheiden van het loon dat voor de berekening van de pensioenbijdragen in aanmerking genomen wordt.

De pensioenbijdragen voor de statutaire personeelsleden zijn verschuldigd op het loon dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van het rustpensioen openbare sector.

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

De pensioenbijdragen voor een statutair personeelslid worden berekend op

- de baremieke wedde;
- de weddesupplementen die in aanmerking komen voor de pensioenberekening en die vermeld zijn in de exhaustieve lijst van artikel 8, §2 van de wet van 21-7-1844. De weddesupplementen worden in aanmerking genomen voor de perioden gedurende welke zij werkelijk werden toegekend en ten belope van het bedrag dat gedurende die periode toegekend werd.

Overzichtstabel pensioenbijdragen

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

Het aan pensioenbijdragen onderworpen loon

- de baremieke wedde;
- alle weddensupplementen die, ongeacht de wettelijke basis, jaarlijks worden toegekend aan de chef van de brandweerdienst, inbegrepen het supplement dat toegekend aan de chef van de brandweerdiensten X, Y en Z en het supplement voor het verzekeren van een permanente interventiedienst;
- de vergoeding toegekend voor prestaties die voor de goede werking van de dienst in de gemeente worden opgelegd aan ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium (ongeacht de vorm waarin ze worden toegekend);
- de weddensupplementen toegekend aan de personeelsleden van de plaatselijke besturen met toepassing van de punten 6.2 en 6.3. van het Sociaal Handvest - Harmonisering van het administratief statuut en de algemene herziening van de barema's van het personeel van de plaatselijke diensten van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest - van 28-4-1994;
- de weddenbijslag toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel, aan het daarmee gelijkgestelde personeel en aan het paramedisch personeel van de plaatselijke besturen, voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van de Minister van Volksgezondheid en van het Gezin van 3-11-1972. Het betreft nachtwerk, werk op zaterdag, zondag en feestdagen en wisselende of onderbroken diensten.

Worden onder meer beoogd:

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

- de meesterschapstoelage toegekend aan de ex-militairen die overgeplaatst werden naar de lokale politie
- het weddensupplement toegekend aan de vastbenoemde personeelsleden die genieten van de (vrijwillige) vierdagenweek.

Wordt eveneens onderworpen aan pensioenbijdragen:

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

Opmerkingen:

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

Het loon voor de bezoldigde afwezigheden die gelijkgesteld zijn met “dienstactiviteit”, wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen en is onderworpen aan pensioenbijdragen. Daarentegen wordt een afwezigheid in de administratieve stand van “non activiteit” niet in aanmerking genomen voor de berekening van het overheidspensioen. Indien het bestuur tijdens deze afwezigheid een bezoldiging uitbetaalt aan de vastbenoemde, zijn geen pensioenbijdragen verschuldigd.

Indien een vastbenoemde een verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit heeft genomen, in disponibiliteit met wachtgeld werd gesteld of een loopbaanonderbreking heeft genoten en indien daardoor zijn weddesupplement, in dezelfde mate als zijn wedde, werd verminderd of geschorst, wordt het bedrag van het weddesupplement dat de betrokkene zou hebben genoten als zijn wedde niet verminderd of geschorst was, niet in aanmerking genomen voor het overheidspensioen en niet onderworpen aan pensioenbijdragen.

Het niet aan pensioenbijdragen onderworpen loon

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

- de haard- of standplaatstoelage;
- de overuren;
- de toelagen voor buitengewone prestaties (nacht-, zaterdag- of zondagprestaties) toegekend aan ander personeel dan het verzorgend en verplegend personeel;
- de toeslag voor avondprestaties, toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel;
- de toeslag voor nachtprestaties, toegekend aan het verplegend en verzorgend personeel voor de periode vóór 20 uur 's avonds of na 6 uur 's morgens;
- de premie voor de verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepsbekwaamheid of een bijzondere beroepstitel; de toelagen voor de uitoefening van een hoger ambt;
- de eindejaarstoelage;
- de vergoedingen toegekend voor kennis van de tweede taal;
- het vakantiegeld;

- het voordeel dat overeenstemt met de kledijvergoeding;
- de huisvestingsvergoedingen;
- de vergoedingen die de reis- en verblijfskosten dekken;
- de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk;
- de diplomavergoeding;
- de wachtvergoeding.
- de kabinetsvergoeding;
- de gegarandeerde minimale salarisverhoging;
- de toelage aan de bijzondere rekenplichtige van een politiezone of van een hulpverleningszone;
- de verhoging van het jaarsalaris in geval van cumulatie van het ambt van gemeentesecretaris met het ambt van OCMW-secretaris of in geval van cumulatie van het ambt van financieel beheerder van de gemeente met het ambt van financieel beheerder van het OCMW.

De voordelen in natura

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

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

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

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

Het koppelen van lonen aan periodes

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

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

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

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

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

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

Verplichtingen van en toezicht op de aangesloten besturen

Algemeen

1. Verplichting

Alle werkgevers van zowel de privé- als de openbare sector zijn 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 **i**mmédiate - **o**nmiddellijke aangifte) 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 strafsancities.

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;

"Dimonnummer": iedere Dimona aangifte (IN, OUT, UPDATE, CANCEL, ...) ontvangt een Dimonnummer. 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);

"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 475 uren 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 personeelsbestand waar hij alle gegevens kan consulteren.

3. Kanalen

Procedure

De Dimona-aangiften moeten verplicht via elektronische weg ingediend worden, in de vorm en volgens de modaliteiten bepaald door de RSZ.

De Dimona-aangiften kunnen enkel ingediend worden met volgende communicatiekanalen:

- via internet;
- via batch of gestructureerde berichten.

Een Dimona kan niet met een SMS (via GSM) of een vocale server verstuurd worden.

De werkgever kan vrij kiezen welk kanaal hij gebruikt voor het verrichten van de Dimona-aangifte. Ook voor eventuele wijzigingen van de aangifte kan eender welk kanaal gebruikt worden. Het speelt dus geen rol via welk kanaal de oorspronkelijke aangifte doorgestuurd werd.

Specifieke informatie over het verrichten van een Dimona-aangifte kan bekomen worden bij de dossierbeheerder van het bestuur.

Internetapplicatie

De portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona_new/index.htm) biedt de mogelijkheid om de aangifte met PC te doen op een eenvoudige interactieve manier. De werkgever moet (in een beveiligde toepassing) alle gevraagde gegevens ingeven.

De internetapplicatie is de meest optimale en gebruiksvriendelijke oplossing indien slechts een beperkt aantal Dimona-aangiften verricht moeten worden.

Gestructureerde berichten (via batch)

De Dimona-aangiften kunnen ook worden doorgestuurd onder de vorm van gestructureerde berichten, door middel van bestandsoverdracht.

Voor het opmaken van deze gestructureerde berichten is een handleiding opgesteld, die alle velden van het bericht beschrijft. De handleiding bevat de instructies bestemd voor de technici (informatici en anderen) die belast zijn met de ontwikkeling.

Voor het elektronisch overmaken van de Dimona-aangiften via bestandsoverdracht kan de werkgever gebruik maken van het extranet van de sociale zekerheid of via de netwerken FTP en SFTP .

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

De aangifte via gestructureerde berichten is aangewezen voor een werkgever die wekelijks enkele tientallen meldingen moet doorsturen. De werkgever die verwacht dat het aantal aangiften voldoende hoog zal liggen om in deze techniek te investeren, kan meer informatie inwinnen bij zijn dossierbeheerder.

Toepassingsgebied

Werkgevers

De Dimona-aangifte is verplicht voor alle provinciale en plaatselijke overheidsdiensten die personeelsleden in dienst hebben.

Bij het niet respecteren van deze verplichting, voorziet artikel 12bis van het KB van 5-11-2002 de toepassing van strafsancities.

Een plaatselijk of provinciaal bestuur dat voor de eerste maal één of meer personeelsleden in dienst neemt, moet zich eerst inschrijven in het werkgeversrepertorium van de RSZ alvorens het een Dimona-aangifte kan uitvoeren.

Werknemers

Een Dimona-aangifte moet gebeuren voor alle personeelsleden die een arbeidsrelatie hebben met de werkgever. Het toepassingsgebied van de Dimona-aangifte valt in feite samen met de reglementering inzake sociale documenten. De verplichting tot een Dimona-aangifte geldt zowel voor het statutair als voor het contractueel personeel. Ook indien de tewerkstelling van een personeelslid niet leidt tot bijdragebetaling in de socialezekerheidsregeling voor de werknemers, is een Dimona-aangifte verplicht.

De werkgever dient **een Dimona-aangifte** te verrichten voor:

- de personeelsleden die in het buitenland wonen;
- de minderjarigen die tot en met het vierde kwartaal van het jaar waarin zij acht-tien jaar worden, tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst;
- de personen met een leer-, stage- en ervaringsovereenkomst die niet beschouwd worden als leerling, maar die in dienst genomen werden vóór 1-7-2015;
- de studenten;
- de vrijwillige brandweerlieden;
- de werknemers aangeworven in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet;
- de niet beschermde lokale mandatarissen;
- de monitoren die gedurende maximaal 25 werkdagen per kalenderjaar mogen worden tewerkgesteld met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen;
- de werknemers met een kort contract (bijvoorbeeld hostessen, stadsgidsen, modellen...);
- de werknemers die door een andere werkgever ter beschikking gesteld zijn en die een bijkomende vergoeding ontvangen van het plaatselijk of provinciaal bestuur;
- de vastbenoemde en contractuele personeelsleden van de onderwijsinstellingen die geen gesubsidieerde wedde (van de Gemeenschap) ontvangen en enkel "niet gesubsidieerde prestaties" voor het bestuur verrichten (bijvoorbeeld een niet gesubsidieerd lesambt);
- de contractuele personeelsleden van de onderwijsinstellingen die naast een gesubsidieerde wedde vergoedingen van het lokaal bestuur ontvangen voor bijkomende prestaties, andere dan toezicht in het kleuter en lager onderwijs en busbegeleiding (bijvoorbeeld een bijkomend niet gesubsidieerd lesambt of een vergoeding voor prestaties in de schoolbibliotheek);
- de vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsinstellingen die naast een gesubsidieerde wedde (van de Gemeenschap) vergoedingen van het bestuur ontvangen voor bijkomende prestaties, andere dan toezicht in het kleuter en lager onderwijs en busbegeleiding, in het kader van een aparte contractuele aanstelling (bijvoorbeeld een bijkomend niet gesubsidieerd lesambt of een vergoeding voor prestaties in de schoolbibliotheek).

Al deze werknemers moeten eveneens op de driemaandelijks socialezekerheidsaangifte (DmfAPPL) vermeld worden.

Er moet ook een **Dimona-aangifte** verricht worden voor:

- de jongeren in een RVA-instapstage volgen
- de stagiairs die een **individuele beroepsopleiding** (IBO) volgen;
- de stagiairs die verbonden zijn met een sui generis stageovereenkomst op basis waarvan zij niet onderworpen kunnen worden aan de sociale zekerheid.

Deze personen worden niet vermeld op de DmfAPPL.

Er moet **geen Dimona-aangifte** verricht worden voor:

- de beschermde lokale mandatarissen;
- de vastbenoemde en contractuele personeelsleden van de onderwijsinstellingen die gesubsidieerde prestaties (bijvoorbeeld een gesubsidieerd lesambt) verrichten en voor wie een aangifte van indiensttreding gebeurde in Dimona bij de RSZ, indien deze personeelsleden van het provinciaal of plaatselijk bestuur:
 - enkel een weddencomplement voor de gesubsidieerde prestaties ontvangen (bijvoorbeeld een diplomavergoeding of anciënniteitstoelage);
 - uitsluitend een van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoeding voor toezicht in het kleuter- en lager onderwijs of voor begeleiding in het leerlingenvervoer ontvangen.
 - uitsluitend een van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde.kostenvergoeding ontvangen (bijvoorbeeld voor verplaatsing van en naar het werk);
 - uitsluitend bijkomende prestaties, andere dan toezicht in het kleuter- en lager onderwijs en busbegeleiding, verrichten in de hoedanigheid van vastbenoemd personeelslid (bijvoorbeeld een bijkomend niet gesubsidieerd lesambt of een vergoeding voor prestaties in de schoolbibliotheek).

De beschermde mandatarissen en de personeelsleden van de onderwijsinstellingen moeten wel vermeld worden op de DmfAPPL.

Er moet **geen Dimona-aangifte** worden ingediend voor:

- de vrijwilligers waarvan de vergoedingen vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen;
- de kunstenaars die artistieke prestaties leveren of artistieke werken verrichten in het kader van de kleine vergoedingsregeling;
- twee categorieën van stagiairs:

o de leerlingen, studenten of cursisten voor stageactiviteiten waarvan de duur niet expliciet wordt vastgesteld door de bevoegde overheid en die uit gevoerd worden 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 zestig dagen niet overschrijdt in de loop van een jaar;

o de leerlingen, studenten of cursisten voor stageactiviteiten die uitgevoerd worden bij een werk- of stagegever en waarvan de duur expliciet wordt vastgesteld door de bevoegde overheid binnen het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma, getuigschrift of een bewijs van beroepsbekwaamheid.

Deze personen moeten niet vermeld worden op de DmfAPPL.

Welke basisgegevens meedelen

De identificatie van de werkgever

De werkgever wordt geïdentificeerd aan de hand van het uniek ondernemingsnummer.

Een plaatselijk of provinciaal bestuur dat een Dimona verricht voor een personeelslid van een onderwijsinstelling moet het eigen identificatienummer doorgeven (en niet het identificatienummer van de onderwijsinstelling).

De identificatie van het personeelslid

De werknemer wordt geïdentificeerd aan de hand van het identificatienummer van de werknemer bij de sociale zekerheid (INSZ-nummer).

Indien de werkgever aangifte doet voor een personeelslid dat nog geen INSZ-nummer heeft, dan vraagt de RSZ automatisch een zogenaamd bis-nummer aan bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en zal dat bis-nummer vermeld worden op de Dimona-notificatie die de RSZ terugzendt.

De hoedanigheid van het personeelslid

Bij de aangifte wordt ook gevraagd om de hoedanigheid van het personeelslid op te geven. De werkgever duidt bij de "aard werknemer" aan indien het aangegeven personeelslid:

- tot een onderwijsinstelling behoort (= code TEA);
- een student is (= code STU);
- een monitor is (=code A17);
- een individuele beroepsopleiding in de onderneming volgt (= code IVT);
- een instapstage volgt (= code TRI).
- een stagiair is, maar niet beschouwd wordt als leerling (= code DWD)
- een ander personeelslid is (code OTH).

Het personeel van een onderwijsinstelling

Als personeel van de onderwijsinstellingen worden zowel het onderwijzend personeel als het administratief en technisch personeel bedoeld. Het betreft uitsluitend de personeelsleden die in de DmfAPPL aangegeven worden met de waarde "E" in de zone "statuut".

De individuele beroepsopleiding in de onderneming

Een overeenkomst voor individuele beroepsopleiding in de onderneming kan afgesloten worden met een werkzoekende, ingeschreven bij de VDAB, Actiris of de FOREM. De opleiding duurt minimum één maand en maximum zes maanden. De werkzoekende verwerft door praktijkervaring een beroepsbekwaamheid en ontvangt een productiviteitspremie (van de VDAB, Actiris of de FOREM). De werkgever verbindt er zich toe om de betrokkene onmiddellijk na het einde van de opleiding een arbeidsovereenkomst te verstrekken.

Bij het einde van de individuele beroepsopleiding wordt er een "Dimona in dienst" als gewone (contractuele) werknemer uitgevoerd. De prestaties en het loon van deze contractuele werknemer moeten wel vermeld worden op de DmfAPPL.

De instapstage

Een instapstage heeft tot doel om een laaggeschoolde schoolverlater te laten kennismaken met de arbeidsmarkt tijdens de beroepsinschakelingstijd. De instapstage begint ten vroegste op de 156e dag van de beroepsinschakelingstijd en ten laatste op de 310e dag daarvan. De opleiding duurt minstens drie maanden en hoogstens zes maanden. De stagiair ontvangt, naast een stage-uitkering van de RVA, vanwege de werkgever een maandelijks vergoeding van 200 EUR die vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen.

Bij het einde van de instapstage wordt er een "Dimona in dienst" als gewone (contractuele) werknemer uitgevoerd. De prestaties en het loon van deze contractuele werknemer dienen wel vermeld te worden

op de DmfAPPL.

De stagiairs die niet beschouwd worden als leerling

Met de code DWD (= Dimona without DmfAPPL) worden in Dimona aangegeven

- de personen die een niet erkende stage volgen;
- de stagiairs die verbonden zijn met een sui generis stageovereenkomst op basis waarvan zij niet onderworpen worden aan de sociale zekerheid;
- de stagiairs die een opleiding volgen in een gesubsidieerde of erkende onder-wijsinstelling of opleidingscentrum, en wiens stageactiviteiten de duur van zestig dagen overschrijdt in de loop van een jaar.

Niet aangegeven met de code DWD worden

- de leerlingen die een erkende stage/opleiding volgen; zij worden in Dimona aangeduid met de waarde "OTH" en in de DmfAPPL met een waarde in de zone "type leerling";
- de personen die ingeschreven zijn bij een gewestelijk werkloosheidsbureau en die ofwel een individuele beroepsopleiding in de onderneming ofwel een instapstage volgen; zij worden weliswaar niet vermeld in DmfAPPL, maar worden in Dimona aangeduid met respectievelijk de waarden IVT en TRI.

Andere personeelsleden

Met de code "OTH" (= others) worden alle personeelsleden aangeduid die voor de RSZ beschouwd worden als een werknemer (inclusief studenten die onderworpen worden aan de volledige socialezekerheidsbijdragen), en die in Dimona niet aangeduid worden met één van de voorgaande codes.

Aangiften en wijzigingen - annulaties

Aangifte van indiensttreding van een personeelslid ("indienstmelding")

De aangifte van een indiensttreding of indienstmelding moet worden verricht uiterlijk op het moment waarop het personeelslid begint te werken.

De melding kan uiteraard ook vroeger geschieden, zolang de werkgever er maar voor zorgt dat elk van zijn personeelsleden opgenomen is in de Dimona-aangifte, ten laatste op het ogenblik waarop het personeelslid arbeidsprestaties begint te leveren.

Als "datum van indiensttreding" wordt de datum vermeld waarop de contractuele of juridische band met de werknemer start. Het moment waarop de aangifte verricht wordt en de mee te delen datum van het begin van de arbeidsrelatie, stemmen dus niet noodzakelijk overeen.

Voorbeeld:

Een werknemer treedt in dienst bij een plaatselijk bestuur op 1 januari. De arbeidsrelatie begint op 1 januari. Indien de eerste werkdag 2 januari is, moet de Dimona-aangifte uiterlijk op die dag doorgestuurd worden en moet de werkgever als datum van indiensttreding 1 januari vermelden. De indienstmelding mag echter ook vroeger doorgestuurd worden, bijvoorbeeld in de loop van de maand december.

Voor de aangifte van een **statutair personeelslid** wacht het bestuur niet op het formeel benoemingsbesluit, maar meldt de indiensttreding ten laatste op het moment waarop het personeelslid zich bij hem aanbiedt. De werkgever mag dus niet wachten tot de datum van indiensttreding (dit is de datum waarop de juridische band met het personeelslid begint) officieel vaststaat.

Indien het bestuur met een **contractueel personeelslid** waarmee het reeds verbonden is door een arbeidsovereenkomst die niet beëindigd wordt, een tweede arbeidsovereenkomst afsluit voor een bijkomende tewerkstelling, moet er geen nieuwe indiensttreding gemeld worden. Bij het afsluiten van de tweede arbeidsovereenkomst bestaat er al een arbeidsrelatie tussen het personeelslid en het bestuur. Ingevolge de indienstmelding bij het afsluiten van de eerste arbeidsovereenkomst is deze arbeidsrelatie reeds geregistreerd in het Dimona-systeem.

Indien het bestuur een indienstmelding doet voor een contractueel personeelslid dat aangeworven is met een **arbeidsovereenkomst van bepaalde duur**, mag het bij de indienstmelding ook reeds de datum “uit dienst” melden.

Indien de aangifte betrekking heeft op een **studentenovereenkomst** of een **Individuele BeroepsOpleiding (IBO)**, moet de datum “uitdienst” verplicht gemeld worden bij de indiensttreding.

Indien het bestuur de datum “uit dienst” meedeelt bij de indienstmelding, hoeft nadien geen aparte uitdienstmelding meer verricht worden. Indien echter later blijkt dat de opgegeven datum “uit dienst” niet de juiste is, moet de oorspronkelijke aangifte gewijzigd worden volgens de regels die hierna uitgelegd worden.

Indien een werknemer een contract van bepaalde duur heeft, maar na verloop van dit contract in dienst blijft ingevolge het afsluiten van een nieuw contract, is alleen een nieuwe aangifte nodig indien er bij de oorspronkelijke aangifte een "uitdienstmelding" opgegeven werd. De “datum indienst” van de nieuwe aangifte is dan de dag die volgt op de eerder meegedeelde datum uit dienst.

Aangifte van uitdienstmelding van een personeelslid ("uitdienstmelding")

De datum van uitdiensttreding is de laatste dag van de arbeidsrelatie.

Voorbeeld:

Een personeelslid dat in dienst is tot eind maart, wordt uit dienst gemeld op 31 maart. Indien 31 maart valt tijdens een weekend of op een feestdag, dan is de datum uitdienst niet 1 of 2 april, maar de laatste dag waarop het personeel in dienst is.

De **aangifte** van een uitdiensttreding of uitdienstmelding moet verricht worden ten laatste op de **eerste werkdag** die volgt op de datum waarop de juridische band tussen het bestuur en het personeelslid wordt verbroken. Het gaat dus om de datum waarop het personeelslid juridisch gezien niet langer in dienst is.

Deze regel is eveneens van toepassing in het geval de prestaties doorlopen tot de dag die volgt op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. Gelet op het principe van de eenheid van prestatie, is de datum uit dienst die moet meegedeeld worden die van de laatste dag gedekt door de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de datum uit dienst, die moet meegedeeld worden voor een werknemer wiens arbeidsovereenkomst eindigt op 15 juli maar die zijn prestaties beëindigt op 16 juli om 2 uur 's morgens, 15 juli is.

De werkgever moet deze melding doen voor elke uitdiensttreding.

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

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

De statutaire personeelsleden die wegens medische ongeschiktheid ambtshalve op vroegtijdig pensioen gesteld worden, zijn niet meer in dienst. Bij de ingang van het (tijdelijk of definitief) vroegtijdig pensioen moet een uitdienstmelding verricht worden.

Schorsingen in de uitvoering van de arbeidsprestaties zijn geen uitdiensttreding en geven geen aanleiding tot een uitdienstmelding. Bij deze schorsingen of afwezigheden - ook al zijn zij van lange duur - wordt de juridische band tussen het personeelslid en het bestuur immers niet verbroken.

Aldus hoeft de werkgever geen uitdienstmelding te verrichten bij afwezigheid van een personeelslid wegens o.a. verlof zonder wedde, volledige loopbaanonderbreking, disponibiliteit en afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden.

Indien een werknemer overschakelt van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling (of vice versa) blijft de arbeidsrelatie bestaan. Er is geen uitdienstmelding, indienstmelding of wijziging van de eerder gedane aangifte nodig.

De wijziging of annulatie van een gedane aangifte

Een wijziging van een eerder gedane aangifte kan slechts in twee gevallen:

1. de opgegeven datum van indiensttreding is niet correct; de werkelijke datum ligt vroeger in de tijd.

De werkgever moet de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor het melden van een indiensttreding, dus ten laatste op het ogenblik waarop het personeelslid in dienst treedt.

Als daarentegen de werkelijke datum later is, dan is het niet mogelijk om de aangifte te wijzigen. In dat geval moet de aangifte geannuleerd worden, en moet een nieuwe aangifte in dienst gebeuren door de werkgever.

2. de opgegeven datum van uitdiensttreding is niet correct; de werkelijke datum ligt vroeger in de tijd.

In dat geval moet de werkgever de wijziging melden volgens dezelfde regels als deze die gelden voor het melden van een uitdiensttreding, dus ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de datum waarop de juridische band tussen het bestuur en het personeelslid wordt verbroken.

Als daarentegen de werkelijke datum van uitdiensttreding later is dan de meegedeelde datum, dan mag er noch gewijzigd, noch geannuleerd worden. In dat geval moet er een nieuwe aangifte gebeuren met als begindatum de dag die volgt op de eerder (verkeerdelijk) meegedeelde einddatum.

De annulatie verwijdt de hele Dimona-relatie. In principe kan een annulatie – die moet gebeuren uiterlijk op de meegedeelde datum van indiensttreding – enkel worden gedaan om een indienstmelding teniet te doen in het geval de werknemer niet begint te werken. Als hij op een andere dag toch begint te werken, dan moet er een nieuwe indienstmelding gebeuren.

Wanneer een werknemer onverwachts niet komt opdagen kan een DIMONA-aangifte tot op het einde

van de kalenderdag waarop deze betrekking heeft worden geannuleerd. Als de DIMONA-aangifte sloeg op een periode die twee kalenderdagen of meer bestrijkt, moet deze worden geannuleerd uiterlijk op het einde van de eerste kalenderdag van de voorziene prestatie.

Dimona voor studenten

Dimona 'STU'

Om het systeem van solidariteitsbijdragen te kunnen toepassen, moeten voorafgaandelijk 'uren' worden gemeld via een Dimona van het type 'STU'. Als er dus gekozen wordt voor een aangifte onder solidariteitsbijdrage moet de Dimona:

- worden opgesteld op basis van de ondertekende studentenovereenkomst. De Dimona mag dus niet worden uitgevoerd als er geen enkele overeenkomst werd afgesloten.
- voor ieder kwartaal van tewerkstelling het aantal 'geplande uren' vermelden (= het aantal uren 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 enkel uur zal worden gepresteerd. Het is dus niet mogelijk om een tewerkstelling met 0 uren aan te geven.

Op de aangifte wordt ieder begonnen uur aangegeven als een volledig uur, zowel op Dimona als op DmfA. Indien het aantal aangegeven uren op Dimona en DmfA door deze afronding zou verschillen omdat er meerdere Dimona's zijn voor hetzelfde kwartaal, mag de werkgever de uren al aanpassen op zijn laatste Dimona.

Voor studenten die werken in de bouwsector houdt de kwartaalaangifte in dat de C3.2 kaartnummers ieder kwartaal zullen meegedeeld worden.

Opgelet:

- Enkel de uren die in Dimona werden aanvaard garanderen dat de werkgever een DmfA-aangifte kan doen met toepassing van de solidariteitsbijdrage.
- Zonder een voorafgaandelijke Dimona 'STU' zal een DmfA-aangifte onder solidariteitsbijdrage nooit aanvaard worden, ook al is het contingent van de student niet opgebruikt.
- Het is niet mogelijk om de begindatum van de Dimona-In te wijzigen. Indien nodig moet de Dimona geannuleerd worden en moet er **tijdig** een nieuwe Dimona worden ingevoerd.
- Als de Dimona laattijdig werd ingediend, kan de solidariteitsbijdrage niet worden toegepast voor alle uren die in de Dimona aangifte van die periode werden opgenomen.
- Een wijziging van het aantal uren wanneer de Dimona tijdig werd ingediend, wordt niet als een laattijdige Dimona beschouwd.

Voorbeeld

Een student zal van 1 februari 2017 tot 30 mei 2017 iedere zaterdag 8 uren 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 64 uren werken. De begindatum van de aangifte voor het tweede kwartaal is 1 april 2017, de einddatum 30 mei 2017 en het aantal uren is 72.

Aantal geplande uren

De werkgever mag het aantal geplande uren 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 uren 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 voor de kwartalen waarin de student geen prestaties heeft (zie contingent 475 uren) moet geannuleerd worden en niet gewijzigd. Enkel de kwartalen waarin de student effectief prestaties levert moeten in Dimona worden opgenomen. Het is dus niet mogelijk om 0 uren aan te geven.

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

- als een werkgever A te weinig uren plant, dan is het niet uitgesloten dat een andere werkgever B dezelfde student in Dimona aangeeft en zo het aantal resterende uren 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 uren die hij heeft opgenomen in de wijziging.
- als een werkgever A te veel uren 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 uren 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 uren indien nodig zo snel mogelijk te wijzigen in Dimona, en niet te wachten op de aanpassingen op basis van DmfA.

Dimona voor socio-culturele sector en sportmanifestaties 'artikel 17'

De werkgever moet voor elke dag dat een monitor wordt tewerkgesteld en geniet van de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen, een Dimona verrichten met het type "A17". Een bestuur dat in een kalenderjaar meer dan 25 werkdagen wil aangeven met het type "A17" in Dimona, ontvangt een elektronisch bericht van de RSZ.

Wat gebeurt er verder met de aangifte?

Van zodra een Dimona-aangifte bij de RSZ binnenkomt, wordt een ontvangstbewijs verstuurd. Dit ontvangstbewijs wordt meegedeeld onder de vorm van een nummer (= “**ontvangstbewijsnummer**”) en bezorgd langs dezelfde weg als deze waarlangs de aangifte werd gedaan:

- via internet: het bericht verschijnt enkele seconden na het verzenden van de aangifte op het scherm en bevestigt voor de webgebruikers dat de aangifte goed is aangekomen;
- via batch of gestructureerde berichten: de RSZ verstuurt een elektronisch bericht met het ticketnummer (= identificatienummer van het bestand) en het statuut van het bestand (= aanvaard of geweigerd afhankelijk van de leesbaarheid van het bestand).

Het ontvangstbewijsnummer geldt als bewijs dat de RSZ de Dimona-aangifte goed ontvangen heeft. Aan de hand van dit nummer kan de originele aangifte worden getraceerd.

Na ontvangst van de Dimona-aangifte wordt zij verwerkt. Zo wordt onder andere de juistheid van de identificatiegegevens nagegaan en wordt aan elke dienstbetrekking een uniek nummer (= “**Dimona-nummer**”) toegekend.

Bij een indienstmelding via de internetapplicatie is dit nummer hetzelfde als het nummer van het ontvangstbewijs. Bij het doorsturen van aangiften via bestandsoverdracht worden meerdere Dimona-nummers gegenereerd: één nummer per arbeidsrelatie die opgenomen is in het gestructureerde bericht.

Ten hoogste tien werkdagen later ontvangt het bestuur een **Dimona-notificatie** waarin de overgemaakte gegevens worden hernomen, vervolledigd en/of aangepast.

De Dimona-notificatie geldt voor de werkgever als het wettelijk bewijs dat de aangifte correct werd uitgevoerd.

Na ontvangst van de Dimona-notificatie heeft de werkgever vijf werkdagen de tijd om de in het bericht vermelde gegevens te betwisten. Na het verstrijken van deze termijn worden zij als definitief beschouwd.

Voor de betwisting moet een bestuur contact opnemen met zijn dossierbeheerder bij de RSZ.

Let op:

Een werkgever die aangesloten is bij een Full Service Secretariaat, ontvangt

- geen Dimona-notificatie als het Full Service Secretariaat de Dimona indient;
- een Dimona-notificatie als hijzelf de Dimona indient.

Een werkgever die aangesloten is bij een dienstverlener, ontvangt altijd de Dimona-notificaties.

Indien alle Dimona-aangiften op tijd en correct ingediend werden, kunnen de werkgever en het Full Service secretariaat het personeelsbestand te allen tijde consulteren en dit in een beveiligde omgeving. Iedere lijn in het personeelsbestand komt overeen met één Dimona-relatie. Elke Dimona-relatie bestaat uit één of meerdere Dimona-aangiften die voor de arbeidsrelatie ingediend werden.

Meer uitleg over deze toegang vindt men op de portaalsite van de sociale zekerheid.

(https://www.socialsecurity.be/site_nl/general/helpcentre/registration/register/index.htm)

De kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL)

Algemeen

Ieder bestuur dat aangesloten is bij de RSZ heeft de verplichting om bij de RSZ elk kwartaal een multifunctionele kwartaalaangifte voor de provinciale en plaatselijke besturen (DmfAPPL) in te dienen ter staving van het bedrag van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. De aangifte dient nominatief te geschieden en bevat ook een aantal gegevens die de instellingen, belast met de betaling van de prestaties inzake sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten en jaarlijkse vakantie der werknemers), gebruiken.

Indieningstermijn

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

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

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

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

Doorsturen van de aangifte

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

- via de webapplicatie die ter beschikking staat op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Deze wijze van aangifte is nuttig voor de werkgevers die maar een klein aantal werknemers (maximum 50) tewerkstellen.
- onder de vorm van gestructureerde berichten, zoals FTP of SFTP. In dergelijke gevallen wordt gebruik gemaakt van de techniek van bestandsoverdracht voor de aangifte van grote aantallen werknemers.

De werkgever kan de gegevens van de originele DmfAPPL corrigeren met een wijzigende aangifte voor

zover dit geen terugbetaling kan teweegbrengen na het verstrijken van de verjaringstermijn.

De RSZ verstuurt zowel bij een originele aangifte als bij een wijzigende aangifte een ontvangstbewijs en een bericht van de te betalen bijdragen naar de werkgever.

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

Ambtshalve vaststelling van de verschuldigde bijdragen

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

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

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

Bij ambtshalve opmaak van een ontbrekende, een onvolledige of een onjuiste aangifte wordt een sanctie aangerekend van 50 EUR vermeerderd met 4 EUR per ontbrekende tewerkstellingslijn of per tewerkstellingslijn met wijziging van de loongegevens.

Sancties wegens laattijdige aangifte

1. Sancties

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

Indien het bestuur de aangifte niet indient binnen de voorziene termijnen of de gevraagde inlichtingen niet binnen de veertien dagen verschaft, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 495,79 EUR, vermeerderd met 247,89 EUR per bijdrageschijf van 24.789,35 EUR boven 49.578,70 EUR.

2. Afzien van de toepassing van de sancties

De RSZ kan afzien van de toepassing van de sancties onder de voorwaarden bepaald door zijn Beheerscomité en goedgekeurd door de Ministers van Sociale Zaken en Binnenlandse Zaken wanneer

tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervuld zijn:

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

Een aangifte is volledig als zij minstens 90% van de tijdens het kwartaal in dienst zijnde personeelsleden bevat en als de gegevens overeenstemmen met de werkelijkheid.

Uitzonderlijk zijn de omstandigheden waarmee een voorzichtig en vooruitziend bestuur op een plotselinge, onverwachte en onvoorziene wijze wordt geconfronteerd, en die niet veroorzaakt zijn door een gebrek in de organisatie van zijn diensten.

De RSZ mag eveneens afzien van de toepassing van de sanctie als het bestuur aantoont dat het, wegens behoorlijk bewezen overmacht, onmogelijk zijn verplichtingen heeft kunnen nakomen, binnen de gestelde termijn.

Onder overmacht wordt verstaan het zich voordoen van een gebeurtenis die totaal vreemd is aan het bestuur en onafhankelijk van zijn wil, redelijkerwijze niet te voorzien en menselijk onoverkomelijk, waardoor het zich in de onmogelijkheid bevindt zijn verplichtingen binnen de voorziene termijn na te komen. Bovendien mag het bestuur geen enkele tekortkoming kunnen ten laste gelegd worden in de gebeurtenissen die het zich voordoen van die vreemde oorzaak zijn voorafgegaan of hebben voorbereid of begeleid.

De dienst kan op ieder ogenblik eventuele verantwoordingsstukken opvragen ter bevestiging van de toestand waarvan sprake in het verzoek om vrijstelling

.

De wijzigende socialezekerheidsaangifte

Algemeen

Een “originele” socialezekerheidsaangifte kan na het indienen en verwerken gewijzigd worden door de werkgever, door een rekencentrum (full service secretariaat of dienstverlener) en ambtshalve ook door de RSZ. De “wijzigende” socialezekerheidsaangifte (DmfAppl Update) heeft dezelfde basisstructuur als de originele socialezekerheidsaangifte, maar bevat enkele bijkomende blokken en zones.

Verjaarde kwartalen

Indien de wijzigende aangifte betrekking heeft op een verjaard kwartaal en deze strekt tot de gedeeltelijke terugbetaling van de aan de RSZ betaalde bijdragen, moet de werkgever of zijn rekencentrum de wijziging staven op het niveau van de werkgever. Hij moet in de zone "staving" verwijzen naar het concrete document dat de verjaring van zijn vordering tot terugbetaling van de bijdragen heeft gestuit en de exacte datum ervan vermelden.

Voorbeelden zijn:

- aangetekende zending van... (datum) betreffende...
- inspectieverslag van... (datum) met betrekking tot de verbetering van...
- dagvaarding van... (datum) - zie brief van...
- vonnis/arrest van... (datum) - zie brief van...
- inspectieverslag van... (datum) betreffende de regularisatie van....

Het inspectieverslag houdt enkel en alleen een stuiting van de verjaring in indien het door werkgever "VOOR AKKOORD" werd ondertekend.

Indien het inspectieverslag "VOOR ONTVANGST" ondertekend werd, moet elk der partijen de verjaring geldig stuiten door middel van een aangetekend schrijven.

In het laatste geval dient de voorzichtige werkgever een schrijven te richten aan de RSZ dat op geldige wijze de verjaring stuit van de bedragen die dreigen te verjaren. Hij zal hierbij redelijkerwijze verwijzen naar het inspectieverslag. Hij zal in de zone "staving" ook verwijzen naar zijn schrijven.

Bijkomende informatie over het stuiten van de verjaring dient vermeld te worden in de zone "staving" op het niveau van de natuurlijke persoon.

Indien de wijzigende aangifte betrekking heeft op een verjaard kwartaal en deze strekt tot een daling van de verschuldigde bijdragen, dan kan de RSZ de regulariserende aangifte aanvaarden of weigeren. Bij de aanvaarding worden de bijdragen teruggestort op de rekening van de werkgever.

Indien de wijzigende aangifte betrekking heeft op een verjaard kwartaal en deze strekt tot de betaling van bijkomende bijdragen aan de RSZ, wordt de werkgever geacht afgezien te hebben van de verjaring.

Niet verjaarde kwartalen

Ook indien een wijzigende DmfAPPL, die het aan bijdragen onderworpen loon op een significante wijze vermindert, geen betrekking heeft op een verjaard kwartaal, zal de RSZ niet automatisch de bijdragen terugbetalen.

De RSZ zal de reden van de vermindering van de bijdragen onderzoeken. Daarom is het aangewezen om een duidelijke vermelding op te geven in de zone "staving" (een verklarende brief, gericht aan de RSZ, een inspectieverslag).

De betaling van de bijdragen

Algemeen

Bij iedere betaling van loon aan zijn werknemers moet het bestuur het bedrag van de verschuldigde persoonlijke bijdragen afhouden. Het bestuur moet deze persoonlijke bijdragen, samen met de op het loon verschuldigde werkgeversbijdragen overmaken aan de RSZ binnen de daartoe voorziene termijnen. Het bestuur is met andere woorden verantwoordelijk voor de betaling van het geheel van de verschuldigde bijdragen aan de RSZ. Dit brengt met zich dat, indien het bestuur nalaat ten gepaste tijde de bijdrage op het loon van het personeelslid in te houden, het verplicht is de betreffende bijdrage en/of inhouding zelf ten laste te nemen en aan de RSZ te storten.

De betalingsmodaliteiten

Automatische afhouding door de RSZ

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

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

De procedure van automatische afname verzekert een correcte en regelmatige inning van de verschuldigde bijdragen. Bovendien kunnen de betalingstermijnen ten alle tijden worden gerespecteerd waardoor de toepassing van bijdrageverhogingen en verwijlinteressen wegens laattijdige betaling, zoals voorzien in de artikelen 54, eerste lid, en 55 van het koninklijk besluit van 28 november 1969, kunnen worden vermeden.

Overschrijvingen door het bestuur

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

Het overschrijvingsformulier moet de volgende inlichtingen bevatten:

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

Elke storting die voormelde, voor de identificatie nodige inlichtingen niet weergeeft, zal automatisch op de oudste schuld worden toegerekend overeenkomstig artikel 25 van de wet van 27 juni 1969.

Het facturatiesysteem en de betalingstermijnen

Algemeen

De RSZ gebruikt voor de plaatselijke en provinciale besturen drie soorten facturen:

- een maandelijkse factuur;
- een factuur waarin de sancties voor laattijdige aangiften of laattijdige betalingen worden vermeld;
- een jaarlijkse factuur met het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage.

De maandelijkse factuur

De digitale maandelijkse factuur wordt in het begin van elke maand verstuurd naar de e-Box van de werkgever (= de beveiligde elektronische brievenbus van de werkgever op de portaalsite van de sociale zekerheid) en dient betaald te worden tegen de 5de van de maand volgend op de opmaak. Iedere betaling die buiten de voorziene termijnen wordt uitgevoerd, wordt gesanctioneerd met een verhoging van 10% van het verschuldigde bedrag en een verwijlinterest van 7% te rekenen vanaf de vervaldatum tot de effectieve datum van betaling.

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

Aard van de stortingen	1^{ste} kwartaal	2^{de} kwartaal	3^{de} kwartaal	4^{de} kwartaal
1 ^{ste} maandelijks voorschot van 33%	5 januari	5 april	5 juli	5 oktober
2 ^{de} maandelijks voorschot van 33%	5 februari	5 mei	5 augustus	5 november
3 ^{de} maandelijks voorschot van 33%	5 maart	5 juni	5 september	5 december
saldo van het kwartaal	berekend en gefactureerd na het indienen van de DmfAPPL	berekend en gefactureerd na het indienen van de DmfAPPL	berekend en gefactureerd na het indienen van de DmfAPPL	berekend en gefactureerd na het indienen van de DmfAPPL

De bijdragen, verschuldigd naar aanleiding van regularisaties, dienen aan de RSZ gestort te worden op de vervaldag, vermeld op de maandelijkse factuur.

De maandelijkse factuur bevat onder andere de volgende bijdragen:

- de socialezekerheidsbijdragen (voorschotten, saldi en regularisaties);
- de basispensioenbijdragen voor het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen;
- de regularisatiebijdragen voor het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen bij de laattijdige vaste benoeming van een contractant;
- de bijdragen voor de gemeenschappelijke sociale dienst of voor de gemeenschappelijke sociale dienst - Vlaanderen (voorschotten, saldi en regularisaties);
- de bijdragen voor de sociale dienst van de geïntegreerde politie (voorschotten, saldi en regularisaties);
- de bijdragen verschuldigd voor de toekenning en betaling van een vakbondspremie;
- de ZIV-inhoudingen op de pensioenen;
- de solidariteitsinhoudingen op de pensioenen;
- de inspectiekosten voor de ambtshalve opgemaakte aangiften.

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

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

Voor wat de betaling betreft, wordt een onderscheid gemaakt tussen

- de aangeslotenen die de toelating geven tot automatische afname van de bijdragen van hun rekening bij de Belfius Bank
:
- de totale som, vermeld op het einde van de factuur, wordt automatisch afgehouden met als waardedatum de 5de van de maand die volgt op de datum van de factuur;
- de aangeslotenen die zelf instaan voor de betaling:
 - de betalingsopdracht moet de volgende gegevens bevatten: het te betalen bedrag, de vervaldatum, de bankrekening van de RSZ en de correcte gestructureerde mededeling.

De procedure van automatische afhouding biedt het voordeel dat de correcte en regelmatige inning van de verschuldigde bijdragen verzekerd is en dat de betalingstermijnen volledig in acht genomen worden. De automatische afhouding voorkomt de toepassing van verhogingen en verwijlrenten. Om een toelating tot automatische afhouding te verlenen, moet het luik 5 van het formulier R1 dat kan gedownload worden op de portaalsite van de sociale zekerheid, volledig ingevuld en ondertekend overgemaakt worden.

De factuur sancties

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

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

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

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

De gevolgen bij niet betaling of bij laattijdige betaling

Ambtshalve afname

1. Algemeen

Bij gebrek aan betaling binnen de vastgestelde termijnen, kan de RSZ het geheel of een deel van het opeisbaar bedrag van zijn schuldvordering ambtshalve afnemen bij de hierna volgende instellingen:
Belfius

Bank

, BNP Paribas Forits, Bpost
bank

en de Nationale Bank van België, achtereenvolgens in voornoemde volgorde.

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

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

Indien het bestuur niet voldoet aan één van voormelde voorwaarden, wordt de ambtshalve afhouding verricht zonder formaliteiten en op eenvoudig verzoek van de administrateur-generaal van de RSZ, van zijn adjunct of de persoon die hij aanduidt.

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

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

Sancties

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

- een bijdrageopslag ten belope van 10% van het bedrag dat niet betaald werd binnen de wettelijke termijn;
- een verwijlinterest van 7% die begint te lopen vanaf het einde van deze termijnen tot op de dag van de betaling.

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

Niet-toepassing van de sancties

De RSZ kan volledig afzien van de toepassing van de bijdrageopslagen en/of de verwijlinteressen wanneer tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- Het verschuldigd bedrag wordt betaald vóór het einde van het kwartaal volgend op dat

waarop het betrekking heeft of vóór het einde van de tweede maand volgend op de vervaldatum van de factuur als het een regularisatie betreft..

- Het bestuur heeft de betalingen tijdig verricht tijdens de twaalf voorafgaande maanden.
- De niet-betaling binnen de vastgestelde termijnen heeft de regelmatige financiering van de socialezekerheidsregeling niet geschaad.

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

De RSZ kan gedeeltelijk afzien van de toepassing van de bijdrageopslagen en/of de verwijlinteressen wanneer tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervuld zijn:

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

Een bestuur kan bij de Raad van State beroep aantekenen tegen de niet vrijstelling van de sancties door de RSZ binnen een termijn van zestig (kalender)dagen, in-gaand op de dag van de kennisname van de bestreden beslissing.

Vaststelling van het maandelijks voorschot inzake socialezekerheidsbijdragen

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

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

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

In alle gevallen kan om verschillende redenen (herstructurering, aanwerving of ontslag van personeel, etc...) het bedrag van de voorschotten worden gewijzigd in de loop van het jaar, ofwel op initiatief van de RSZ, ofwel op schriftelijk en met redenen omkleed verzoek van het bestuur. Het bedrag van het

nieuwe voorschot wordt door de RSZ aan het plaatselijk bestuur betekend.

De verjaringstermijnen

De verjaringstermijnen van de bijdragen op het loon

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

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

De schuldvorderingen van de RSZ met betrekking tot de socialezekerheidsbijdragen en, de daarmee gelijkgestelde bijdragen verjaren door verloop van 3 jaar, te rekenen van de dag dat ze opeisbaar zijn. De vorderingen tegen de RSZ tot terugbetaling van voormelde onverschuldigde bijdragen verjaren eveneens door verloop van 3 jaar, te rekenen van de dag van de betaling. De schuldvorderingen van de RSZ ten aanzien van de lokale politiezones verjaren slechts na 7 jaar, maar voor de schuldvorderingen vanaf 1-1-2010 wordt de termijn teruggebracht tot 3 jaar.

De verjaringstermijn wordt verlengd tot 7 jaar, wanneer de vorderingen van de RSZ het gevolg zijn van een ambtshalve regularisatie na de vaststelling van bedrieglijke handelingen of van valse of opzettelijk onvolledige verklaringen door de werkgever.

Bij de bedrieglijke onderwerping van een persoon aan de sociale zekerheid van de werknemers beschikt de RSZ over een termijn van 7 jaar vanaf de eerste dag van het trimester dat volgt op het trimester waarop de inbreuk zich heeft voorgedaan, om de bedrieglijke onderwerping nietig te verklaren of om de betrokkene ambtshalve te onderwerpen bij de werkelijke werkgever.

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

De verjaringstermijnen van de premies

De verjaringstermijn die toepasselijk is op vorderingen van en tegen de RSZ betreffende de tussenkomsten in het kader van het programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector (IBF-werknemers) blijft vastgesteld op 5 jaar.

De verjaringstermijnen van de bijdragen op de loonachterstallen

De loonachterstallen moeten worden aangegeven ten laatste in de maand volgend op de maand waarin

het recht van de werknemer op het loonachterstal wordt erkend door de werkgever of in kracht van gewijsde treedt door een rechterlijke beslissing.

De erkenning door de werkgever blijkt uit een geschreven verklaring van de werkgever of uit de daadwerkelijke betaling van het achterstallig loon.

De rechterlijke beslissing blijkt uit een kopie van het vonnis of van het arrest.

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

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

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

De verjaringstermijnen van de bijdragen op een verbrekingsvergoeding

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

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

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

Het toezicht

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

De leden van de Inspectie oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek en vervullen eveneens een rol van informatie en bijstand bij de aangesloten besturen, wanneer deze moeilijkheden ondervinden bij de opmaak van hun aangiften.

Gedurende de uitoefening van hun opdracht, mogen zij:

- vrij binnentreden, op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, in al de werkplaatsen die aan hun controle zijn onderworpen of daar waar zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat er mensen werken die onderworpen zijn aan de wettelijke maatregelen waarvan zij het toezicht verzekeren. Toch mogen zij de bewoonde lokalen slechts binnentreden met de voorafgaande toestemming van de rechter in de

politierechtbank.

- ieder onderzoek, controle en verhoor instellen en allerlei informatie verzamelen die zij nodig achten om na te gaan of de wettelijke maatregelen waarvan zij het toezicht verzekeren, werkelijk nageleefd worden. Bij deze gelegenheid, kunnen zij namelijk:
 - hetzij alleen, hetzij gezamenlijk, hetzij in het bijzijn van getuigen, de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, de leden van de syndicale afvaardiging, van de comités van veiligheid, hygiëne en van verfraaiing van de werkplaatsen, de werknemers, de begunstigten, de sociaal verzekerden verhoren alsmede ieder persoon waarvan zij een verhoor noodzakelijk achten, over ieder feit waarvan de kennis nuttig is voor de uitoefening van het toezicht;
 - de identiteit nagaan van de personen die zich bevinden op de werkplaatsen of andere plaatsen die aan hun controle zijn onderworpen en waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat het gaat om werkgevers, aangestelden of mandatarissen, werknemers, begunstigten of sociaal verzekerden alsmede ieder persoon waarvan zij het verhoor noodzakelijk achten voor de uitoefening van het toezicht; met het oog hierop, mogen zij van deze personen eisen dat ze hun officiële identiteitsdocumenten voorleggen of de identiteit van deze personen onderzoeken door andere middelen, door het nemen van foto's en film- en video-opnames;
 - zich zonder verplaatsing alle boeken, registers, documenten, diskettes, banden of om het even welke dragers van informatie met sociale gegevens, laten voorleggen, waarvan de installatie, het houden of het bewaren voorgeschreven zijn door de wetgevingen waarvan zij het toezicht verzekeren en er uittreksels, duplicata, afdrukken, listings, kopies of fotokopies van nemen of zich laten bezorgen zonder kosten door de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, of zelfs om het even welke dragers van bovenbedoelde informatie in beslag nemen tegen ontvangstbewijs;
 - zich zonder verplaatsing alle andere boeken, registers, documenten, diskettes, banden of om het even welke dragers van informatie, laten bezorgen, die zij nodig achten voor het vervullen van hun opdracht en hiervan uittreksels, duplicata, afdrukken, listings, kopies of fotokopies nemen of zich laten bezorgen zonder kosten door de werkgever, zijn aangestelden of mandatarissen, of zelfs om het even welke dragers van bovenbedoelde informatie in beslag nemen tegen ontvangstbewijs;
 - vaststellingen doen door foto's en film- en video-opnames te nemen.

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

In de uitoefening van hun functies kunnen de leden van de Inspectie de hulp van de politie inschakelen.

De bijzondere socialezekerheidsregelingen toepasselijk op de provinciale en plaatselijke besturen

Kinderbijslag

Wettelijke basis

De Algemene Kinderbijslagwet (AKBW) vormt de algemene wettelijke basis.

Toepasselijk stelsel

Alle bij RSZ aangesloten plaatselijke en provinciale besturen zijn onderworpen aan het bij de AKBW voorziene stelsel, onder voorbehoud van bepaalde afwijkingen bepaald bij het Koninklijk Besluit van 26-3-1965 betreffende de kinderbijslag toegekend aan sommige categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel.

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

Beroepsziekten

Wettelijke basis

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

Algemene regeling

Het Koninklijk Besluit van 21-1-1993 tot uitvoering van de wet van 3-7-1967 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, ten gunste van sommige personeelsleden uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten brengt de leden van het vastbenoemd personeel, de stagiairs met het oog op een vaste benoeming, de werknemers met een arbeidsovereenkomst, en het tijdelijk en hulppersoneel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten onder de toepassing van de wet van 3-7-1967 gebracht.

Uitzonderingen

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

- de kunstenaars;

- de onthaalouders.

Arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk

Wettelijke basis

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

Algemene regeling

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

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

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

Uitzonderingen

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

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

Opmerkingen

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

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

Jaarlijkse vakantie

Wettelijke basis

1. «Publiek stelsel» (vakantieregeling openbare sector)

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

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

2. «Stelsel privébedienden» (vakantieregeling privésector)

Het «stelsel privébedienden» van de jaarlijkse vakantie wordt bepaald bij de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en bij Titel III van het

Koninklijk Besluit van 30-3-1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

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

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

Algemene regeling

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

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

1. De vastbenoemde personeelsleden

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

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

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen (geco's)

In het Vlaams en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt de vakantieregeling van de gecoo's bepaald bij het Koninklijk Besluit van 30-3-1987 tot uitvoering van artikel 8 van het Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen. Op grond van deze bepalingen genieten de gecoo's een specifieke regeling van jaarlijkse vakantie. Het aantal vakantiedagen en het enkelvoudig vakantiegeld worden toegekend conform de vakantieregeling privésector. De gecoo's ontvangen een vakantiegeld zoals het vastbenoemd personeel, berekend volgens het «publieke stelsel».

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

3. De werknemers tewerkgesteld op grond van artikel 60 § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 op de OCMW's

Deze werknemers genieten dezelfde regeling van jaarlijkse vakantie als de gecoo's. In het Vlaams en het

Brussels Hoofdstedelijk Gewest genieten de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, de specifieke regeling van de jaarlijkse vakantie voor de gesubsidieerde contractanten. In het Waalse Gewest volgen zij de vakantieregeling van de "gewone" contractuele personeelsleden.

4. De stagiairs (met het oog op een vaste benoeming) en de contractanten

Voor de stagiairs en de contractuele personeelsleden die geen geco's zijn en die geen tewerkgestelden zijn op grond van artikel 60, § 7 in het Vlaams en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, verschilt de regeling naargelang het bestuur.

a. De plaatselijke besturen

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

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

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

b. De provinciale besturen

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

c. De politiezones

De politiezones behoren voor de stagiairs met het oog op een vaste benoeming en de contractanten tot het "publiek stelsel".

d. De hulpverleningszones

Voor de stagiairs met het oog op een vaste benoeming wordt een onderscheid gemaakt tussen het operationeel en het administratief personeel. Het operationeel personeel behoort voor de jaarlijkse vakantie tot het "publiek stelsel", terwijl de hulpverleningszone voor het administratief personeel kan kiezen tussen het "stelsel privébedienden" of het "publiek stelsel".

Voor de contractanten van het administratief personeel kan de hulpverleningszone kiezen tussen het

“stelsel privébedienden” of het “publiek stelsel”.

5. De jeugdvakantie

Een jeugdige werknemer heeft in het vakantiejaar (= kalenderjaar waarin de werknemer vakantie neemt) recht op aanvullende vakantiedagen van maximum 4 weken, verminderd met de gewone vakantiedagen waarop hij recht heeft, indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Hij heeft op 31 december van het vakantiedienstjaar (= kalenderjaar dat vooraf-gaat aan het vakantiejaar) de leeftijd van 25 jaar niet bereikt.
- Hij heeft in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies, leertijd of opleiding beëindigd.
- Hij heeft na deze beëindiging arbeid als loontrekkende verricht gedurende min-stens één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De jeugdvakantie wordt toegekend in het stelsel “privébedienden”. De jeugdige werk-nemer is niet verplicht om zijn recht op jeugdvakantiedagen effectief uit te oefenen, maar hij kan na uitputting van de gewone vakantiedagen ten laste van de werkloos-heidsverzekering een jeugdvakantie-uitkering bekomen voor deze dagen.

6. De seniorvakantie

Een oudere werknemer die ingevolge een periode van volledige werkloosheid of inva-liditeit in het vakantiedienstjaar tijdens het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie, is gerechtigd op een aantal aanvullende vakantiedagen (van maximum 4 weken), seniorvakantiedagen genaamd. Om in het vakantiejaar aanspraak te kunnen maken op deze vakantiedagen, moet de werknemer voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

De seniorvakantie wordt toegekend in het stelsel “privébedienden”. De oudere werknemer is niet verplicht om zijn recht op seniorvakantiedagen effectief uit te oefenen, maar hij kan ten laste van de werkloosheidsverzekering een seniorvakantie-uitkering bekomen voor deze dagen.

7. De aanvullende vakantie bij de aanvang of de hervatting van een activiteit

Een werknemer in het stelsel “privébedienden”, een gesubsidieerde contractueel van het plaatselijk bestuur of een bij het OCMW tewerkgestelde werknemer op basis van artikel 60, § 7, heeft recht op een aanvullende (Europese) vakantie indien hij tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervult:

- Hij vat een activiteit aan of hervat een activiteit in dienst van één of meerdere werkgevers. Onder het “aanvatten van een activiteit” wordt verstaan de situatie van een werknemer die voor het eerst wordt tewerkgesteld bij één of meerdere werkge-vers in het algemeen

werknemersstelsel tot wanneer hij vier weken vakantie heeft kunnen opnemen, in verhouding tot zijn arbeidsstelsel op het tijdstip waarop hij zijn vakantie opneemt. Onder het “hervatten van een activiteit” wordt verstaan iedere activiteit van een werknemer na een periode van volledige werkloosheid, een lange ziekteperiode, een volledige loopbaanonderbreking, een periode van verlof zonder wedde of ouderschapsverlof. Ook een deeltijdse werknemer die tijdens het vakantiejaar overschakelt naar een voltijds arbeidsstelsel, wordt beschouwd als een werknemer die een activiteit hervat.

Het aanvatten of hervatten van een activiteit loopt tot het einde van het jaar volgend op het jaar tijdens hetwelk het aan- of hervatten heeft plaatsgevonden.

- Hij verricht bij één of meerdere werkgevers arbeidsprestaties tijdens een aanlooperperiode. De aanlooperperiode is een periode van minstens drie maanden van werkelijke normale arbeidsprestaties of van met arbeid gelijkgestelde prestaties in de loop van een kalenderjaar.
- Hij heeft de vakantiedagen op basis van de prestaties van het vorige dienstjaar volledig opgenomen.

De werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden, kan vanaf de laatste week van de aanlooperperiode aanspraak maken op een week aanvullende vakantie. Na de aanlooperperiode worden de aanvullende vakantiedagen berekend zoals de gewone vakantiedagen. De aanvullende vakantiedagen kunnen opgenomen worden tot het einde van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarin de werknemer de activiteit begint of hervat.

Voorbeeld: Een werknemer hervat het werk na een periode van langdurige werkloosheid op 1-4 van het jaar X met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur bij een bestuur dat voor zijn contractanten aangesloten is bij de vakantieregeling privésector. In het vakantiejaar X heeft de werknemer geen recht op wettelijke vakantiedagen, maar wel op 15 dagen aanvullende vakantie. In het vakantiejaar X + 1 heeft de werknemer op basis van de prestaties in het vakantiedienstjaar X recht op 15 wettelijke vakantiedagen en 5 dagen aanvullende vakantie. De 5 aanvullende vakantiedagen kunnen opgenomen worden “tot het einde van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarin de werknemer de activiteit begint of hervat” of tot 31-12 van het jaar X+1.

De werknemer ontvangt op de gewone datum van de uitbetaling van het loon een aanvullend vakantiegeld dat gelijk is aan het normale loon voor de dagen aanvullende vakantie. Het aanvullend vakantiegeld wordt beschouwd als de vervroegde uitbetaling van een deel van het dubbel vakantiegeld dat normaal uitbetaald zou worden in het volgende jaar, bij de uitdiensttreding of bij een vermindering van de activiteit.

Het aanvullend vakantiegeld is onderworpen aan een persoonlijke inhouding van 13,07%. Aangezien de RSZ de persoonlijke inhouding van 13,07% niet int op het dubbel vakantiegeld voor de derde tot de vijfde dag van de vierde vakantieweek, en deze logica ook geldt voor het aanvullend vakantiegeld, wordt de inhouding van 13,07% slechts berekend op het aanvullend vakantiegeld, vermenigvuldigd met de breuk 85/92.

Als de werknemer als contractant in dienst blijft, dan wordt het aanvullend vakantie-geld in het vakantiejaar verrekend met het dubbel vakantiegeld.

Als de werknemer zijn arbeidsprestaties vermindert of als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, dan wordt het aanvullend vakantiegeld verrekend met het vertrekvakantiegeld.

Pensioenen

Wettelijke basis

1. «Publiek stelsel»

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

2. «Privé-stelsel»

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

De pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden (publiek stelsel)

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

- de gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten;
- de verenigingen van gemeenten;
- de provincies;
- de openbare instellingen die afhangen van de provincies;
- de lokale politiezones;
- de VGC en de FGC.

Deze lokale besturen zijn in principe aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten. De bevoegdheid in verband met het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen werd overgedragen naar de FPD (<http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/index.htm>). (<http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/index.htm>)

De gewestelijke economische instellingen zijn voor hun vastbenoemden niet aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, maar bij de «pool der parastatalen». Artikel 2 van de wet van 28-4-1958 betreffende het pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut alsmede van hun rechthebbenden, bepaalt dat het vastbenoemd personeel en de stagiairs dezelfde pensioenregeling genieten als de ambtenaren van het Algemeen Rijksbestuur. (<http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/index.htm>) (<http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/index.htm>)

De startbaanverplichting (<http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/index.htm>)

De wettelijke verplichting De startbaanverplichting is de verplichte tewerkstelling van een aantal jonge werknemers. Elke jongere die op de laatste dag van het kwartaal nog geen 26 jaar is, komt hiervoor in aanmerking. Elk provinciaal of plaatselijk bestuur dat minstens 50 werknemers in dienst had op 30 juni van het voorgaande jaar, is verplicht om een aantal jonge werknemers in

dienst te nemen a rato van 1,5% van het personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorgaande jaar, uitgedrukt in voltijdse equivalenten. (<http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/index.htm>)

Alleen een provinciaal of plaatselijk bestuur dat voldoet aan de startbaanverplichting (<http://pdos-sdpsp.fgov.be/nl/news/index.htm>), heeft recht op de (federaal ingevoerde) doelgroepvermindering jonge werknemer.

Het provinciaal of plaatselijk bestuur dat onderworpen is aan een saneringsplan of aan een beheersplan, of dat zich in financiële moeilijkheden bevindt, kan onder bepaalde voorwaarden door de Minister van Werk ontslagen worden van (een gedeelte van) de tewerkstellingsverplichting. De vrijstelling kan toegestaan worden voor een periode van hoogstens acht kwartalen.

Een werkgever die een aantal stageplaatsen aanbiedt in het kader van het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, de middenstandsopleiding of de beroepsopleiding voor jongeren, wordt vrijgesteld voor één derde van zijn tewerkstellingsverplichting. Om deze gedeeltelijke vrijstelling te verkrijgen, moet de werkgever een aanvraag indienen bij de Minister van Werk. De vrijstelling kan toegestaan worden voor een periode van hoogstens vier kwartalen.

De Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarktbeleid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) is belast met de opvolging van de vrijstellingen van de tewerkstellingsverplichting, en heeft de uiteindelijke bevoegdheid om na te gaan of een werkgever al of niet aan de startbaanverplichting voldoet.

De werkgever die niet voldoet aan zijn startbaanverplichting, is een compenserende vergoeding verschuldigd aan de FOD WASO.

De RVA verschaft aan jongeren die in Vlaanderen wonen en werken niet langer een werkkaart met vermelding van een eventuele buitenlandse afkomst of handicap. Het voldoen aan de startbaanverplichting is geen vereiste meer voor de Vlaamse doelgroepvermindering, maar het niet voldoen kan wel leiden tot een eventuele sanctionering FOD WASO. De gegevens moeten verder in de DmfAPPL ingevuld worden (zoals 'gehandicapt' of van 'buitenlandse afkomst' zoals gedefinieerd in de desbetreffende wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, art. 23). Voor de andere regio's geldt het volgende:

attestering	woonplaats jongere
het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest	Actiris
de Duitstalige Gemeenschap	RVA
het Waalse Gewest	Forem

De berekening van de tewerkstellingsverplichting

De berekening van het personeelsbestand

Het personeelsbestand van een bestuur is de som van de voltijdse equivalentenbreuken (= VTE-breuken) van alle werknemers die in de DmfAPPL aangegeven werden op 30 juni van het voorgaande jaar, en waarvoor het bestuur de werkgevers- of werknemersbijdragen zoals bedoeld in artikel 38, §§ 2, 3 en 3bis van de wet van 29-6-1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, verschuldigd was.

Maken evenwel geen deel uit van het personeelsbestand en worden uitgesloten bij de berekening alle jongeren, aangeworven met een startbaanovereenkomst, tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 26 jaar worden.

De berekening van het aantal jonge werknemers in een kwartaal

Het aantal jonge werknemers is de som van de VTE-breuken, berekend per individuele werknemer. Alle jongeren waarvan de tewerkstelling onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen, worden in aanmerking genomen tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 26 jaar worden.

Worden uitgesloten van de berekening;

- de werknemers die op de eerste dag van het kwartaal ouder zijn dan 26 jaar;
-
- de laaggeschoolde jongeren, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact.

De VTE-breuken worden dubbel in rekening gebracht voor wat betreft de volgende drie categorieën van jongeren:

a. de personen die van buitenlandse afkomst zijn

Een persoon van buitenlandse afkomst is een persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of waarvan ten minste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden.

b. de personen met een handicap

Een persoon met een handicap is een persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap", en die hiervan het bewijs levert door de mededeling aan de werkgever van een attest van de in-stelling waaruit zijn inschrijving blijkt.

c. de jongeren met een startbaanovereenkomst type twee en type drie.

De berekening op basis van de gegevens in de DmfAPPL

Het personeelsbestand en het aantal jonge werknemers van een bestuur worden berekend op basis van de VTE-breuken van de individuele werknemers op het niveau van de tewerkstelling.

Voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties in de loop van het kwartaal is de VTE-breuk van een tewerkstelling gelijk aan 1. Voor een voltijdse werknemer met onvolledige prestaties of voor een deeltijdse werknemer is de VTE-breuk gelijk aan een getal tussen 0 en 1. De afronding van een VTE-breuk gebeurt tot twee cijfers na de komma, waarbij 0,005 naar boven afgerond wordt.

Voor de berekening van het personeelsbestand wordt de VTE-breuk van een tewerkstelling bepaald op

basis van de formule $(Z1) / (U \times E)$ waarbij

- $Z1$ = de som van het aantal uren, aangegeven voor de tewerkstelling, voor
 - de arbeidsdagen (= prestatiecode 1, 41 en 42) met uitsluiting van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding (= looncodes 130 en 132);
 - de gelijkgestelde dagen (= prestatiecodes 21, 71 en 72);
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon = 38 uren/week;
- E = het aantal weken in het kwartaal = 13 weken.

Voor de berekening van het aantal jonge werknemers wordt de VTE-breuk van een tewerkstelling bepaald op basis van de formule $(Z2) / (U \times E)$ waarbij

- $Z2$ = de som van het aantal uren, aangegeven voor de tewerkstelling, voor
 - de arbeidsdagen en de gelijkgestelde dagen (= alle prestatiecodes met uitzondering van de prestatiecodes 30, 31 en 32) met uitsluiting van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding (= looncodes 130 en 132);
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon = 38 uren/week;
- E = het aantal weken in het kwartaal = 13 weken.

Als een werknemer met meerdere tewerkstellingen aangegeven wordt, dan wordt de VTE-breuk voor iedere tewerkstelling afzonderlijk berekend. De VTE-breuken van alle tewerkstellingen worden getotaliseerd op het niveau van de werknemer. Het totaal van de VTE-breuken van alle tewerkstellingen van een werknemer kan nooit groter zijn dan 1, en desgevallend wordt de breuk afgerond op 1.

De contractanten met een startbaanovereenkomst die tot en met het kwartaal waarin zij 26 jaar worden, aangeduid worden in de zone “maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid”, zijn uitgesloten voor de berekening van het personeelsbestand. De dubbeltelling van de VTE-breuken van sommige jongeren voor de berekening van het aantal jonge werknemers in een kwartaal wordt slechts in aanmerking genomen als de betrokken jongeren correct aangeduid zijn in de zone “maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid” van de DmfAPPL.

De verschuldigde bijdragen

De bijdragen voor het algemeen socialezekerheidsstelsel van de werknemers

Algemeenheden

Het contractueel personeel

Voor de contractanten van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten zijn de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen gelijk aan 13,07%. De basiswerkgeversbijdrage wordt vastgesteld op 23,07%.

De persoonlijke socialezekerheidsbijdragen bestaan uit:

- de bijdrage voor de sector uitkeringen van de verplichte invaliditeits- en ziekteverzekering: 1,15%;
- de bijdrage voor de sector gezondheidszorgen van de verplichte invaliditeits- en ziekteverzekering: 3,55%;
- de bijdrage voor de sector werkloosheid: 0,87%;
- de bijdrage voor het stelsel van de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers: 7,50%.

Op de basiswerkgeversbijdrage van 23,07% worden de werkgeversbijdragen van de niet toepasselijke socialezekerheidsregelingen in mindering gebracht. In concreto wordt de basiswerkgeversbijdrage verminderd met

- 1% voor de regeling van de beroepsziekten van de privésector;
- 0,30% voor de regeling van de arbeidsongevallen van de privésector als het personeel van het provinciaal of plaatselijk bestuur onderworpen is aan de arbeidsongevallenregeling van de openbare sector.

Het vastbenoemd personeel

Voor de vastbenoemden worden de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen beperkt tot de bijdrage van 3,55% voor de sector gezondheidszorgen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De basiswerkgeversbijdrage van 23,07% wordt voor de vastbenoemden verminderd met

- 1% voor de regeling van de beroepsziekten van de privésector;
- 0,30% voor de regeling van de arbeidsongevallen van de privésector;
- 8,86% voor het stelsel van de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers;
- 2,35% voor de sector uitkeringen van de verplichte invaliditeits- en ziekteverzekering;
- 1,46% voor de sector werkloosheid.

De berekeningsbasis voor de onthaalouders 'sui generis'

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

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

E = 1,9;

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

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

Bijkomende informatie DmfAPPL - berekeningsbasis onthaalouders

In DMFAPPL worden onthaalouders aangegeven met de specifieke code 961 in het blok 90012 “werknemerslijn”.

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

- de ingeschreven capaciteit
- de werkelijk gepresteerde kinderopvangdagen en
- de sluitingsdagen.

De werkgeversbijdrage van de provinciale en de plaatselijke besturen voor de sector beroepsziekten

Voor de contractuele en vastbenoemde personeelsleden van de bij de provinciale en plaatselijke besturen is een werkgeversbijdrage voor de sector beroepsziekten verschuldigd die gelijk is aan 0,17% van het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon.

De werkgeversbijdrage voor de sector beroepsziekten is bestemd voor het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (FEDRIS) en wordt aangewend ter financiering van de uitkeringen voor beroeps-ziekten aan de personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen.

De werkgeversbijdrage is niet verschuldigd voor de studenten en de monitoren.

De werkgeversbijdrage is evenmin verschuldigd voor de kunstenaars en de onthaalouders die genieten van het sociaal statuut, maar deze personeelsleden zijn wel de werkgeversbijdrage voor de beroepsziekteverzekering van de privésector verschuldigd.

De loonmatigingsbijdrage

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

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

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

Deze werkgeversbijdrage bedraagt:

- 5,67% van het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon van de werknemer;
- 5,67% van het totaal bedrag van de werkgeversbijdragen verschuldigd voor de socialezekerheidsregeling van de werknemers, met inbegrip van de bijdrage voor de beroepsziekten.

Voor de werknemers die onderworpen zijn aan de wetten van 28-6-1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers wordt de loonmatigingsbijdrage nog eens verhoogd met 0,40%.

De opbrengst van deze bijdrage is bestemd voor het Globaal Beheer.

De werkgeversbijdrage voor werkloosheid

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

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

De referteperiode is de periode, gedekt door het vierde kwartaal van het (kalen-derjaar – 2) en het eerste tot en met het derde kwartaal van het (kalenderjaar – 1).

Het gemiddeld aantal werknemers is de som van het aantal werknemers op het einde van elk kwartaal van de referteperiode, gedeeld door het aantal kwartalen van de referteperiode waarvoor een DmfAPPL ingediend werd.

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

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

De pensioenbijdrage voor de vastbenoemde personeelsleden

Inleiding

Een pensioenbijdrage is aan de RSZ verschuldigd door de besturen die voor hun vastbenoemden aangesloten zijn bij

- het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen;
- de pool der parastatalen;
- de pensioenregeling van de Schatkist.

De besturen die aangesloten zijn bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, zijn voor hun vastbenoemden

- een basispensioenbijdrage verschuldigd;
- een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd als de pensioenlast van de vroegere vastbenoemden van het bestuur hoger is dan de wettelijk verschuldigde basispensioenbijdragen voor de huidige vastbenoemden.

Een bij het gesolidariseerde pensioenfonds aangesloten bestuur kan de basispensioenbijdrage en de responsabiliseringsbijdrage zelf aan de RSZ betalen, maar het kan deze bijdragen in het kader van een verzekeringsovereenkomst ook toevertrouwen aan een verzorgingsinstelling. De verzorgingsinstelling neemt dan de verplichtingen inherent aan deze betalingen ten aanzien van de RSZ over.

De bij de pool der parastatalen aangesloten besturen zijn voor hun vastbenoemden op het aan pensioenbijdragen onderworpen loon een persoonlijke bijdrage van 7,50% en een patronale bijdrage van 36% verschuldigd.

De bij de pensioenregeling van de Schatkist aangesloten besturen zijn voor hun vastbenoemden op het aan pensioenbijdragen onderworpen loon een persoonlijke bijdrage van 7,50% verschuldigd.

De basispensioenbijdrage van het gesolidariseerde pensioenfonds

De wettelijke basispensioenbijdrage

De wetgever voorziet vanaf het jaar 2016 in een uniforme wettelijke basispensioenbijdrage van 41,50% op het loon van de statutaire personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen die aangesloten zijn bij het gesolidariseerde pensioenfonds. De wettelijke basispensioenbijdrage is gelijk aan een werknemersbijdrage van 7,50% en een werkgeversbijdrage van 34%.

De effectieve basispensioenbijdrage

De wettelijke basispensioenbijdrage wordt in de periode van 2012 tot 2019 verminderd door het inzetten van de reserves van het gesolidariseerde pensioenfonds.

Het "Reservefonds van pool één" werd in het verleden opgebouwd met de overschotten op de pensioenbijdragen van de aangeslotenen van het gemeenschappelijk pensioenstelsel en wordt exclusief ingezet om de basispensioenbijdrage van de besturen van ex-pool 1 te verminderen.

Een deel van de andere beschikbare reserves dat overgedragen is aan het " Amortisatiefonds" van het gesolidariseerde pensioenfonds wordt eveneens aangewend om de besturen een korting te geven op de wettelijke basispensioenbijdrage.

De wettelijke basispensioenbijdrage werd reeds door het inzetten van beide reserves verminderd in de jaren 2012 tot en met 2016 en wordt nog steeds verminderd met:

- 3,50% in 2017, 3% in 2018 en 3% in 2019 voor de besturen van ex-pool één;

De effectieve basispensioenbijdrage is in 2017 gelijk aan 38% voor de besturen van de vroegere pool 1, en 41,50% voor de andere besturen .

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de effectieve basispensioenbijdragen vanaf het jaar 2011 tot 2019.

Effectieve basispensioenbijdrage					
jaar	ex-pool 1	ex-pool 2	ex-pool 3 en ex-pool 4	ex-pool 5	hulpverleningszone
(2011)	(32%)	(40%)		(27,50%)	/
(2012)	(32,50%)	(40,50%)	(33% of 40,50%)	(29%)	/
(2013)	(34%)	(41%)	(35% of 41%)	(31%)	/
2014	36%	41%	37% of 41%	34%	/
2015	38%	41%	39,50% of 41%	38,50%	39,50 of 41%
2016	38%	41,50%	41,50%	41,50%	41,50%
2017	38%	41,50%	41,50%	41,50%	41,50%
2018	38,50%	41,50%	41,50%	41,50%	41,50%
2019	38,50%	41,50%	41,50%	41,50%	41,50%

De responsabiliseringsbijdrage van het gesolidariseerde

Algemeen

Een responsabiliseringsbijdrage is verschuldigd als de eigen pensioenverhouding (= EPV) van een lokaal bestuur tijdens het kalenderjaar groter was dan de wettelijke basispensioenbijdrage. De eigen pensioenverhouding van een bestuur is voor een kalenderjaar gelijk aan de verhouding tussen

- de pensioenlast (PL) = de rust- en overlevingspensioenen die het gesolidariseerde pensioenfonds gedragen heeft voor de gewezen vastbenoemden of hun rechthebbenden, inclusief de pensioenaandelen in deze pensioenen die ten laste zijn van het gesolidariseerde pensioenfonds;
- de loonmassa (LM) = de loonmassa van de actieve vastbenoemden van het bestuur die onderworpen wordt aan de pensioenbijdragen voor de vastbenoemden.

Als een werknemer opeenvolgende diensten verricht heeft bij verschillende besturen, aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, dan wordt de responsabiliseringsbijdrage van elk bestuur berekend op het deel van de pensioenlast dat betrekking heeft op de duur van de bij hem aanneembare diensten.

Om de responsabiliseringsbijdrage vast te stellen, wordt de eigen pensioenverhouding vergeleken met de wettelijke basispensioenbijdrage, niet met de effectieve basispensioenbijdrage. Een bestuur van ex-pool één dat in 2012 een eigen pensioenverhouding heeft van 33,50%, is geen responsabiliseringsbijdrage verschuldigd. Een bestuur van ex-pool één dat in 2012 een eigen pensioenverhouding heeft van 34,50%, is wel een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd.

De gedeeltelijke responsabilisering

Een lokaal bestuur dat vastbenoemden in dienst heeft, wordt gedeeltelijk geresponsabiliseerd en moet slechts een deel van zijn individuele pensioenlasten die niet gedekt worden door de basispensioenbijdragen, op zich nemen.

De responsabiliseringsbijdrage is een aandeel van het verschil tussen de individuele pensioenlast (die uitbetaald wordt aan de vroegere vastbenoemden van het lokaal bestuur) en de opbrengst van de (door het lokaal bestuur) betaalde basispensioenbijdrage. Het percentage dat het lokaal bestuur zelf moet dragen, is de responsabiliseringscoëfficiënt (= RC). Het resterende saldo wordt gedragen door het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

De responsabiliseringscoëfficiënt is “gelijk” voor alle geresponsabiliseerde werkgevers, ongeacht de pool waarbij de werkgever aangesloten was vóór 1-1-2012.

De responsabiliseringsbijdrage is “verschillend” per bestuur omdat de pensioenlast van de vroegere vastbenoemden en de individuele loonmassa van de huidige vastbenoemden verschillen per bestuur. De bijdrage is gelijk aan het product van de responsabiliseringscoëfficiënt met het verschil tussen

- de pensioenlast (PL) en
- de pensioenbijdragen voor de vastbenoemden ($BB\% \times LM$)

Bij het berekenen van de responsabiliseringsbijdrage van een lokale politiezone worden de pensioenen van de gemeentepolitie, ingegaan vóór 1-4-2001, mee opgenomen zijn in de pensioenlast.

De volledige responsabilisering

Een lokaal bestuur dat tijdens een kalenderjaar geen vastbenoemden meer in dienst heeft, wordt volledig geresponsabiliseerd. De loonmassa van de vastbenoemden is gelijk aan nul, maar het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen draagt nog wel pensioenlasten voor zijn gewezen vastbenoemde personeelsleden. Het bestuur draagt de eigen pensioenlasten voor 100%.

Een bestuur dat voor zijn vastbenoemden niet aangesloten is bij het gesolidariseerde pensioenfonds, maar dat een uitgedoofd aantal vastbenoemden heeft die ingevolge de gemeentefusies aangesloten waren bij pool één, draagt zelf de volledige pensioenlast van de gewezen vastbenoemden.

Het vastbenoemde brandweerpersoneel en de responsabilisering

Een specifieke berekeningswijze wordt gehanteerd voor de vastbenoemden van de brandweerdiensten die in het kader van de brandweershervorming overgedragen zijn van een gemeente of een intercommunale naar een hulpverleningszone, en zorgt ervoor dat de oprichting van de hulpverleningszones geen (positieve of negatieve) financiële impact heeft op de responsabiliseringsbijdrage van de gemeenten die de zone vormen.

Bij de berekening van de responsabiliseringsbijdrage van een gemeente of een inter-communale wordt de gemeente of de intercommunale geacht de werkgever gebleven te zijn van het overgedragen personeel, en wordt zij verondersteld het loon en de basispensioenbijdragen van het vastbenoemde brandweerpersoneel betaald te hebben. Anderzijds blijft de pensioenlast van de vroegere personeelsleden van de brandweerdiensten die lopende waren op het ogenblik van de personeelsoverdracht naar de hulpverleningszone, volledig ten laste van de gemeente.

De responsabiliseringsbijdrage van een hulpverleningszone wordt alleen berekend op de basispensioenbijdragen van het vastbenoemde brandweerpersoneel dat de hulpverleningszone zelf aangeworven heeft. Er wordt geen rekening gehouden met de basispensioenbijdragen van de overgedragen vastbenoemden. Anderzijds wordt de pensioenlast van de door de gemeente of de intercommunale overgedragen vastbenoemden volledig toegerekend aan de hulpverleningszones, met inbegrip van het gedeelte van het pensioen dat betrekking heeft op de dienstjaren gepresteerd bij de gemeente.

De responsabiliseringscoëfficiënt

De wettelijke responsabiliseringscoëfficiënt is vastgelegd op minstens 50%.

In een overgangperiode van 2012 tot 2015 werd een deel van de andere beschikbare reserves (Amortisatiefonds) ingezet om een deel van de aanvullende werkgeversbijdragen die de geresponsabiliseerde lokale besturen verschuldigd zijn aan het gesolidariseerde pensioenfonds, te financieren. Hierdoor kon de wettelijke responsabiliseringscoëfficiënt dalen tot 36,97% voor het jaar 2012, tot 38,26% voor het jaar 2013, tot 39,24% voor het jaar 2014 en tot 45,41% voor het jaar 2015.

De procedure voor de inning van de jaarlijkse responsabiliseringsbijdrage

De responsabiliseringsbijdrage van een lokaal bestuur wordt vastgesteld op basis van de goedgekeurde rekeningen voor het kalenderjaar (= N) in de maand juni van het daaropvolgende jaar (= N + 1). Tot en met het kalenderjaar 2016 gebeurt dit op basis van de goedgekeurde rekeningen van de DIBISS, en vanaf het kalenderjaar 2017 op basis van de goedgekeurde rekeningen van de RSZ.

De FDP bepaalt op basis van het exacte bedrag van de pensioenuitgaven en de loonmassa van de vastbenoemden de

- responsabiliseringscoëfficiënt voor alle geresponsabiliseerde besturen en
- responsabiliseringsbijdrage van elk geresponsabiliseerd bestuur.

In de loop van de maand september van daaropvolgende jaar (= N + 1) stelt de RSZ de geresponsabiliseerde lokale besturen in kennis van het bedrag van de bijdrage dat het bestuur moet betalen uiterlijk eind december van hetzelfde jaar.

De maandelijkse factuur van de RSZ bevat geen voorschot op de responsabiliseringsbijdrage. De RSZ prefinanciert de pensioenuitgaven van de vroegere vastbenoemden van de geresponsabiliseerde lokale besturen. Elk bestuur is vrij om maandelijkse voorschotten van één twaalfde van het geraamd bedrag van de responsabiliseringsbijdrage te betalen aan de RSZ.

De rol van de Federale Pensioendienst

Vanaf 1-1-2017 is de Federale Pensioendienst (FPD) bevoegd voor de berekening van de verschuldigde responsabiliseringsbijdrage (RSZ treedt op als inningsorganisme).

De provinciale en plaatselijke besturen, aangesloten (of die wensen zich aan te sluiten) bij het Gesolidariseerde pensioenfonds, kunnen vanaf 1-1-2017 contact opnemen met de Federale Pensioendienst via het mailadres HB4@sfpd.fgov.be voor volgende aspecten:

- het opmaken van simulaties van de responsabiliseringsbijdrage;
- de berekening van de responsabiliseringsbijdrage;

- het vaststellen van het basispensioenbijdragepercentage;
- het vaststellen van de responsabiliseringscoëfficiënt;
- melding van de instelling die de pensioenen betaalt (de FPD of een verzorgingsinstelling);
- het opmaken en melden van bilaterale overeenkomsten betreffende de verdeling van pensioenlasten naar aanleiding van een herstructurering met overdracht van statutair personeel.

De verschuldigde bijzondere bijdragen

De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid

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

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

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

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

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

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

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

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

De bijdrage betreffende de toekenning en de betaling van een vakbondspremie

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

Maken deel uit van het personeelsbestand:

- het vastbenoemd personeel;
- het stagedoend personeel;
- het contractueel personeel;
- het geco-personeel;
- de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7 van de OCMW-wet;
- het niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel.

De vakbondspremiebijdrage is niet verschuldigd voor:

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

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

Voor de personeelsleden van de rust- en verzorgingstehuizen, de rustoorden en de ziekenhuizen wordt het bedrag van de aan deze besturen aangerekende vakbondspremiebijdrage verminderd met een tussenkomst in deze bijdragen van het RIZIV die jaarlijks per instelling vastgelegd wordt.

De RSZ verstuurt via de e-box van de werkgever op de portaalsite van de sociale zekerheid ten laatste in de loop van de maand augustus ter informatie een eerste lijst met het aantal personeelsleden die aangegeven werden op 31 maart van het lopende kalenderjaar en die in aanmerking genomen worden voor de berekening van de vakbondspremiebijdrage.

De werkgever die vaststelt dat het aantal personeelsleden in de lijst van de RSZ niet correct is wegens de foutieve aangifte van één of meerdere personeelsleden, kan zijn socialezekerheidsaangifte van het eerste kwartaal alsnog corrigeren.

De RSZ zendt in de maand november een tweede lijst aan de werkgever met de definitieve berekening van de vakbondspremiebijdrage.

Na de definitieve berekening van de vakbondspremiebijdrage kan het bedrag van de bijdrage niet meer gewijzigd worden.

De inning van de bijdrage gebeurt met de factuur van de maand december van het referentiejaar, betaalbaar tegen 5 januari van het daaropvolgende jaar.

De bijzondere inhouding op het (dubbel) vakantiegeld

1. De personeelsleden die onderworpen zijn aan de vakantieregeling van de privésector, zijn een persoonlijke bijdrage van 13,07% op het dubbel vakantiegeld verschuldigd.
De inhouding is niet verschuldigd op het dubbel vakantiegeld voor de derde, vierde en vijfde dag van de vierde vakantieweek (= 7% van het brutomaandloon). De opbrengst van de inhouding op het dubbel vakantiegeld privésector is bestemd voor het Globaal Beheer.
2. De vastbenoemden evenals de contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan de vakantieregeling van de openbare sector, zijn eveneens een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd op hun vakantiegeld en dit ten belope van het volledige bedrag van dit vakantiegeld.
De opbrengst van de inhouding op het vakantiegeld openbare sector wordt toegewezen aan FPD en is bestemd voor het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.
Evenwel is de inhouding op het vakantiegeld openbare sector van de contractuele personeelsleden van de politiezones bestemd voor het Globaal Beheer.
3. De burgemeesters, de schepenen en de OCMW-voorzitters zijn op het volledige bedrag van het vakantiegeld een inhouding van 13,07% verschuldigd. Deze zogenaamde egalisatiebijdrage voor de pensioenen wordt ingehouden op het vakantiegeld zowel van de niet beschermde lokale mandatarissen, die van het suppletief sociaal statuut genieten en op wiens wedde socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn in de regeling van de werknemers, als van de beschermde lokale mandatarissen, die niet onder het sociaal statuut vallen en die geen socialezekerheidsbijdragen betalen op hun mandatariswedde. De opbrengst van de egalisatiebijdrage voor de pensioenen wordt toegewezen aan FPD en is bestemd voor de financiering van de pensioenen ten laste van de schatkist.

De bijzondere bijdragen op de stortingen door de werkgevers verricht tot vorming van extralegale pensioenvoordelen

Stortingen in een collectief of individueel kapitalisatiestelsel

Indien het bestuur een premie betaalt aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen (IBP) of een verzekeringsmaatschappij (die later een buitenwettelijk pensioen uitbetaalt), dan is de totaliteit van het werkgeversaandeel onderworpen aan de bijdrage van 8,86%.

Zijn uitgesloten uit de inningbasis van de bijdrage:

- het persoonlijk aandeel dat door de werknemer wordt betaald voor de samenstelling van buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood;
- de jaarlijkse belasting op de verzekeringscontracten.

Stortingen aan gewezen personeelsleden of hun rechtverkrijgenden

Indien het bestuur rechtstreeks buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood stort aan de personeelsleden of aan hun rechtverkrijgenden (bijvoorbeeld de erkentelijkheidspremie aan een op rust gestelde vrijwillige brandweerman), dan zijn de stortingen die betrekking hebben op de dienstjaren, gepresteerd vanaf 1-1-1989, onderworpen aan de bijdrage van 8,86%.

Wanneer de stortingen terzelfdertijd betrekking hebben op dienstjaren gelegen vóór 1-1-1989 en op dienstjaren gelegen na 31-12-1988, wordt de bijdrage berekend op het bedrag van deze stortingen, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller en de noemer als volgt worden vastgesteld:

- De teller stemt overeen met het aantal loopbaanjaren gelegen tussen de leeftijd van de werknemer op 31-12-1988 en de wettelijke pensioenleeftijd.
- De noemer is gelijk aan het totaal aantal dienstjaren van een normale loopbaan.

Stortingen die het bedrag van 30.000 euro per jaar overschrijden

Als de som van de stortingen van bijdragen en/of premies voor de opbouw van een aanvullend pensioen van een werknemer het bedrag van 30.000 EUR tijdens het jaar dat voorafgaat aan het bijdragejaar, overschrijdt, dan is de werkgever op het gedeelte van de premies dat 30.000 EUR overschrijdt, een bijzondere werkgeversbijdrage van 1,50% verschuldigd. Het bedrag van 30.000 EUR is gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer en wordt aangepast op 1 januari, volgend op het jaar waarin de spilindex overschreden werd. [Vanaf 1 januari 2017](#) is het geïndexeerde bedrag gelijk aan 31.836 EUR.

Vorige bedragen:

30.000,00 EUR voor het bijdragejaar 2012

31.212,00 EUR voor het bijdragejaar 2013, 2014, 2015 en ook voor 2016

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig

Algemeen

Artikel 38, § 3quater van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers stelt een solidariteitsbijdrage in ten laste van de werkgever die een voertuig, dat ook voor andere doeleinden dan beroepsdoeleinden is bestemd, rechtstreeks of onrechtstreeks ter beschikking stelt aan een werknemer. Het betreft een bedrijfsvoertuig dat voor zowel privé-gebruik als professioneel gebruik bestemd is.

De hoogte van de solidariteitsbijdrage wordt uitsluitend berekend op basis van het CO₂-uitstootgehalte van het voertuig.

Het bedrag van solidariteitsbijdrage is derhalve onafhankelijk van:

- de eventuele bijdrage van de werknemer in de financiering of het gebruik van dit voertuig;
- het aantal privé-kilometers dat de werknemer aflegt met het bedrijfsvoertuig.

Voertuigen waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is

De berekeningswijze van de solidariteitsbijdrage voor voertuigen wordt toegepast op alle " voertuigen die behoren tot de categorieën M1 en N1 zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 15-3-1968".

Zij worden beschouwd als "gewone voertuigen" waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is.

Voertuigen van de categorie M1 zijn voor het vervoer van passagiers ontworpen en gebouwd en hebben ten hoogste acht zitplaatsen, die van de bestuurder niet meegerekend. Concreet gaat het om personenauto's alsmede om voertuigen voor speciale doeleinden, zoals ambulances en gepantserde voertuigen.

De categorie N1 verwijst naar de motorvoertuigen die bestemd zijn voor het goederenverkeer en die een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton hebben.

De solidariteitsbijdrage is zowel verschuldigd voor de gewone voertuigen die rechtstreeks als voor diegene die onrechtstreeks ter beschikking worden gesteld van werknemers.

- Het voertuig wordt rechtstreeks ter beschikking gesteld van de werknemer indien de bedrijfswagen op naam van de werkgever is gehuurd of gekocht.
- Het voertuig staat onrechtstreeks ter beschikking van de werknemer indien laatstgenoemde het voertuig weliswaar op zijn/haar eigen naam least, maar de rekeningen direct worden betaald door de werkgever. Eventueel kan de werknemer de kosten van het gehuurde of gekochte voertuig ook achteraf verhalen op de werkgever.

De solidariteitsbijdrage is eveneens verschuldigd ingeval het voertuig ter beschikking wordt gesteld voor het collectief vervoer van werknemers.

Hierop wordt enkel een uitzondering gemaakt onder volgende 2 voorwaarden:

Het gaat om een systeem van vervoer van werknemers overeengekomen onder sociale partners waarin gebruik wordt gemaakt van een voertuig behorend tot

- de categorie N1 binnen welk, naast de chauffeur, minstens 2 andere werknemers van het bestuur aanwezig zijn gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.
- de categorie M1 binnen welk, naast de chauffeur, gewoonlijk 3 andere werknemers van

het bestuur aanwezig zijn gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur.

- De werkgever bewijst dat er geen ander privé-gebruik wordt gemaakt van het voertuig.

De solidariteitsbijdrage is ook verschuldigd als het voertuig enkel ter beschikking gesteld wordt voor de woon-werkverplaatsing. Als woon-werkverplaatsing wordt beschouwd de verplaatsing met een gewoon voertuig om zich van zijn woonplaats naar een vaste plaats van tewerkstelling te begeven. Een vaste plaats van tewerkstelling beantwoordt aan beide volgende voorwaarden:

- de werknemer levert effectief prestaties van enige omvang op die plaats;
- 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 ter beschikking gesteld werd, bijvoorbeeld tijdens het jaar aangekocht voertuig).
- Worden niet beschouwd als woon-werkverplaatsing de verplaatsing van de woon-plaats naar de werkplaats met een utilitair voertuig. Een utilitair voertuig is een voertuig dat de fiscus kwalificeert als een lichte vrachtauto. Een voertuig met een laadruimte achterin zonder ruiten waarin (wettelijk) geen passagiers mogen vervoerd worden, is bijvoorbeeld een utilitair voertuig. Een voertuig met achterin een passagiersruimte die kan omgevormd worden tot een laadruimte, wordt niet beschouwd als een utilitair voertuig, maar als een gewoon voertuig waarvoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is.



Weerlegbaar vermoeden van privé-gebruik

Op grond van een wettelijk vermoeden wordt ieder gewoon voertuig, dat op naam van de werkgever is ingeschreven of dat het voorwerp uitmaakt van een huur- of leasingcontract of van gelijk welk ander gebruikscontract, verondersteld ter beschikking van de werknemer te zijn gesteld voor andere dan louter beroepsdoeleinden. Dit betekent dat elk door de werkgever ter beschikking gesteld gewoon voertuig dat voor privé-doeleinden kan worden gebruikt, vermoed wordt door de werknemer effectief voor privé-doeleinden te worden gebruikt waardoor de solidariteitsbijdrage verschuldigd is.

Dit wettelijk vermoeden is evenwel weerlegbaar: de werkgever kan dit vermoeden van privé-gebruik weerleggen door het bewijs te leveren dat het gewoon voertuig door de werknemer uitsluitend beroepsmatig gebruikt wordt.

De werkgever moet aantonen dat:

- ofwel het voertuig voor andere dan loutere beroepsdoeleinden uitsluitend wordt gebruikt door een persoon die niet valt onder het toepassingsgebied van de sociale zekerheid voor werknemers.
- Dit is bij voorbeeld het geval indien het bestuur het voertuig uitsluitend ter beschikking stelt van een politieke mandataris.
- ofwel het voertuig door de werknemer enkel voor professionele doeleinden wordt gebruikt en er dus geen enkel privé-gebruik van gemaakt wordt.

Als de werkgever het wettelijk vermoeden van privé-gebruik weerlegt, is de solidariteitsbijdrage op het

bedrijfsvoertuig niet verschuldigd.

 Voor een utilitair voertuig wordt het privé-gebruik niet vermoed, maar dit kan vastgesteld worden door de inspectiediensten.

Berekeningswijze

De solidariteitsbijdrage is een maandelijks forfaitair bedrag per voertuig dat de werkgever ter beschikking stelt van zijn werknemers. De maandelijks forfaitaire bijdrage mag niet minder bedragen dan 26,01 EUR en wordt als volgt vastgesteld:

- voor voertuigen die een elektrische aandrijving hebben: 26,01 EUR;
- voor LPG-voertuigen: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 990] / 12$;
- voor benzinevoertuigen: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 768] / 12$;
- voor diesellootvoertuigen: $[(Y \times 9 \text{ EUR}) - 600] / 12$.
- Voor hybride wagens gebeurt de berekening op basis van het type motor (diesel, benzine...) waarover de wagen naast de elektrische aandrijving beschikt.

In bovenstaande formules wordt met 'Y' telkens het CO₂-uitstootgehalte in gram per kilometer bedoeld zoals vermeld in het gelijkvormigheidsattest, in het proces-verbaal van de gelijkvormigheid van het voertuig of in de gegevensbank van de dienst voor de inschrijving van de voertuigen.

Het CO₂-uitstootgehalte vermeld op het inschrijvingsbewijs is nochtans bepalend.

De voertuigen waarvoor het CO₂-uitstootgehalte in voormelde documenten of databank niet teruggevonden kan worden, worden gelijkgesteld met de voertuigen met een CO₂-uitstoot van 182 gr/km indien ze aangedreven worden met een benzinemotor of met de voertuigen met een CO₂-uitstootgehalte van 165 gr/km indien ze uitgerust zijn met een dieselmotor.

De solidariteitsbijdrage 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.

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage is gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex: op 1 januari van elk jaar wordt het bedrag aangepast doordat het basisbedrag wordt vermenigvuldigd met het gezondheidsindexcijfer van de maand september van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens dewelke het nieuwe bedrag van toepassing zal zijn en gedeeld door het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2004. Voor het jaar 2017 moeten de basisbedragen vermenigvuldigd worden met 142,46 en vervolgens gedeeld worden door 114,08.

Voorgaande jaren

- Voor 2016 moeten de bijdragen vermenigvuldigd worden met 139,94 en vervolgens gedeeld door 114,08.
- Voor 2015 moeten de bijdragen vermenigvuldigd worden met 137,48 en vervolgens gedeeld door 114,08.

- Voor 2014 moeten de bijdragen vermenigvuldigd worden met 137,45 en vervolgens gedeeld door 114,08.
- Voor 2013 moeten de bijdragen vermenigvuldigd worden met 135,98 en vervolgens gedeeld door 114,08.
- Voor 2012 moeten de bijdragen vermenigvuldigd worden met 132,80 en vervolgens gedeeld door 114,08.

Sancties

Wanneer de voertuigen die onderworpen zijn aan een solidariteitsbijdrage niet aangegeven worden of wanneer het aangegeven uitstootgehalte niet overeenkomt met de werkelijkheid, dan wordt de verschuldigde solidariteitsbijdrage verdubbeld voor de periode tijdens dewelke het aangegeven uitstootgehalte niet overeenstemt met de werkelijkheid. Ongeacht deze forfaitaire sanctie blijven de sancties voor een onvolledige, een onjuiste of een laattijdige aangifte van kracht.

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 en die voorafgaandelijk een Dimona-aangifte 'STU' verricht hebben.

Op het loon van de andere studenten zijn 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.

Het bijdragepercentage ten laste van de werkgever moet worden verhoogd met de bijdrage van 0,01 % (enkel geïnd het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal van het jaar) 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. De solidariteitsbijdrage is dus ook verschuldigd op het loon van de student voor een feestdag die buiten de studentenovereenkomst valt

Te vervullen formaliteiten (enkel voor de DmfA, niet voor de DmfAPPL)

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 DmfAPPL - Solidariteitsbijdrage voor studenten

In de DMFAPPL wordt de solidariteitsbijdrage voor studenten aangegeven in een specifiek blok 90003 "Bijdrage werknemer – student" met werknemerskengetal **701** onder de werknemerslijn waaraan ze gekoppeld is (zie "hoe invullen DmfA").

De werkgeversbijdrage voor de financiering van het Asbestfonds

Tot financiering van schadeloosstellingen die toegekend worden aan de slachtoffers van asbestblootstelling en aan hun nabestaanden zijn de provinciale en plaatselijke besturen **in het eerste en het tweede kwartaal van ieder jaar** een werkgeversbijdrage van 0,01% op het loon van hun personeelsleden verschuldigd. **De werkgeversbijdrage voor het Asbestfonds is niet verschuldigd in het derde en het vierde kwartaal.**

De werkgeversbijdrage wordt toegewezen aan het Asbestfonds dat ingesteld is bij **FEDRIS** heFonds voor de Beroepsziekten.

De bijdrage is verschuldigd voor alle (contractuele en vastbenoemde) personeelsleden die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, en voor de studenten die enkel onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdrage.

De werkgeversbijdrage voor het Asbestfonds is niet verschuldigd voor:

- de geneesheren die volledig vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen op basis van artikel 1, § 3 van de wet van 27-6-1969;
- de vrijwillige brandweerlieden;
- de monitoren.

De bijdrage is ook verschuldigd voor de personen waarvoor het lokaal of provinciaal bestuur als fictieve werkgever optreedt, namelijk:

- de bedienaars van de eredienst;

- de kunstenaars die van het sociaal statuut genieten;
- de onthaalouders die van het sociaal statuut genieten;
- de niet-beschermde lokale mandatarissen die van het sociaal statuut genieten.

De solidariteitsbijdrage op door de werkgever betaalde verkeersboetes

Een solidariteitsbijdrage van 33% is verschuldigd op alle sommen die een werk-gever betaalt in de plaats van een werknemer of terugbetaalt aan een werknemer

- als betaling van een verkeersboete, een minnelijke schikking of een onmiddellijke inning bij een verkeersboete;
- voor een verkeersboete die opgelopen werd tijdens de uitoefening van de arbeidsprestaties.

De solidariteitsbijdrage is verschuldigd op de verkeersboetes, ongeacht de graad van de overtreding, en op de verkeersboetes ingevolge snelheidsovertredingen.

Voor de verkeersboetes voortvloeiend uit een lichte verkeersovertreding (over-tredingen van de eerste en tweede graad) en voor de verkeersboetes van minder dan 150 EUR voortvloeiend uit een snelheidsovertreding wordt een bedrag van 150 EUR per werknemer op jaarbasis vrijgesteld van de solidariteitsbijdrage. Het bedrag van de overschrijding is onderworpen aan de solidariteitsbijdrage.

De solidariteitsbijdrage is niet verschuldigd op de verkeersboetes voortvloeiend uit de toestand van het rijdend materieel en de conformiteit van de lading.

De bijdrage voor de tweede pensioenpijler van contractuele personeelsleden

Een lokaal bestuur kan voor zijn contractuele personeelsleden in het kader van de tweede pensioenpijler een aanvullende pensioenregeling organiseren.

De RSZ int de bijdrage voor de tweede pensioenpijler voor de groepsverzekering die beheerd wordt door de tijdelijke handelsvennootschap BI-Ethias lokale contractanten.

Een bestuur kan tot de groepsverzekering BI-Ethias toetreden op de eerste dag van elk kwartaal. Een (retroactieve) toetreding wordt niet toegestaan.

Indien een bestuur toetreedt tot de groepsverzekering BI-Ethias, dan moet het in zijn (lokaal) pensioenreglement de bijdragevoet vaststellen. De reguliere bijdragevoet is een werkgeversbijdrage van minstens 1% van het pensioengevend jaarloon. De bijdragevoet kan verhoogd worden, maar een retroactieve verhoging wordt niet toegestaan.

De RSZ berekent en int de pensioentolagen vanaf het kwartaal waarin het bestuur de beslissing tot aansluiting of de verhoging van het percentage aan de RSZ meedeelt.

Onderworpen aan de bijdrage voor de tweede pensioenpijler contractanten zijn:

- de gewone contractuele werknemers (inclusief de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats);
- de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen.

Een beperkt aantal contractanten valt niet onder het toepassingsgebied van de tweede pensioenpijler contractanten en wordt door de RSZ vrijgesteld van de bijdrage.

Op de bijdrage voor de tweede pensioenpijler is de bijzondere bijdrage van 8,86% op de stortingen van de werkgever voor de extralegale pensioenen verschuldigd. De bijdrage voor de tweede pensioenpijler en de bijzondere bijdrage van 8,86% worden door de RSZ automatisch samen berekend en geïnd.

Een bestuur kan tot de groepsverzekering BI-Ethias toetreden op de eerste dag van elk kwartaal, en onder bepaalde voorwaarden ook met terugwerkende kracht. Evenwel wordt vanaf 1-10-2012 een (retroactieve) toetreding met ingang van 1-1-2010 niet meer toegestaan.

Een bestuur kan een inhaaltoelage rechtstreeks aan BI-Ethias betalen met het oog op de validatie van de loopbaan jaren die zich vóór de datum van toetreding tot de groepsverzekering situeren.

De inhaaltoelage wordt met een aparte bezoldigingscode vermeld op de DmfAPPL. De bijzondere bijdrage van 8,86% is verschuldigd op de inhaaltoelage maar wordt niet automatisch door de RSZ berekend en geïnd.

Een bestuur kan een bonusbijdrage betalen voor de contractanten die tewerkgesteld zijn in de Vlaamse welzijnssectoren en waarvoor het in het kader van het van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord 2011-2015 voor de socialprofit en de non-profit sector" middelen ontvangt van de GSD-V ter versterking van de tweede pensioenpijler. De bonusbijdrage wordt met een apart werknemerskengetal bijdrage aangegeven op de DmfAPPL. De bijzondere bijdrage van 8,86% is verschuldigd en wordt automatisch door de RSZ berekend en geïnd.

De verzekeringsmaatschappij staat in voor alle technische en inhoudelijke aspecten inzake het tweede pensioen. Eventuele vragen kunnen gesteld worden op het e-mail adres:

GV.RSZONSSLSS@belins.be.

De bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst

Voor de lokale besturen die aangesloten zijn bij een Gemeenschappelijke Sociale Dienst, staat de RSZ in voor de inning van de werkgeversbijdrage van 0,15% op het loon van de contractuele en de vastbenoemde personeelsleden.

De bijdrage is naargelang het geval bestemd voor:

- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de provinciale en plaatselijke besturen;
- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de politie;
- de Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen.

De bijdragen in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De RSZ is belast met de inning van een bijzondere werkgeversbijdrage en een persoonlijke inhouding op de werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (afgekort SWT).

Alhoewel de maatregel in principe enkel mogelijk is voor de werkgevers van de privésector, kan een lokaal of provinciaal bestuur waarvoor de Ministerraad of de Executieve een saneringsplan goedgekeurd heeft en die als een onderneming in herstructurering of een onderneming in moeilijkheden erkend werd, op zijn contractuele personeelsleden de regeling SWT toepassen.

Kan als “onderneming in moeilijkheden” erkend worden door de Minister van Werk, de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag van de erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

Kan als “onderneming in herstructurering” erkend worden door de Minister van Werk, de werkgever die overgaat tot een collectief ontslag of waar het jaar voorafgaand aan de erkenning het aantal werkloosheidsdagen minstens 20% van het totaal aangegeven dagen van de werknemers uitmaakt zoals bepaald in Hoofdstuk 7 van het Koninklijk Besluit van 3-5-2007.

Het SWT bestaat uit:

- een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA;
- een bedrijfstoeslag ten laste van een debiteur.

De periodiciteit van de bedrijfstoeslag is in de regel maandelijks tot en met maand dat de begunstigde de leeftijd van 65 jaar bereikt, maar de debiteur kan de bedrijfstoeslag kapitaliseren en de bedrijfstoeslag met een lagere frequentie dan de maandelijkse betalen.

De bijzondere bijdrage en de persoonlijke inhouding zijn verschuldigd door de debiteur van de bedrijfstoeslag. Dit kan de vroegere werkgever zijn, maar ook een andere persoon of instelling waaraan de werkgever bij overeenkomst zijn verplichting tot uitbetaling van de bedrijfstoeslag overdraagt.

Als de werkloze in het SWT het werk hervat, dan zijn de bijzondere werkgeversbijdrage en de persoonlijke inhouding niet verschuldigd als

- de activiteit niet rechtstreeks of onrechtstreeks geschiedt bij de werkgever (of een werkgever van dezelfde groep) die de werknemer ontslagen heeft;
- het individueel of collectief akkoord expliciet vermeldt dat de bedrijfstoeslag doorbetaald wordt bij een werkhervatting.

De bijzondere werkgeversbijdrage voor de werklozen in het stelsel SWT

De bijzondere werkgeversbijdrage is gelijk aan een percentage van het bruto-maandbedrag van de bedrijfstoeslag. Zij is verschuldigd voor elke maand waarin de bedrijfstoeslag betaald wordt. Het bedrag van de bijdrage varieert in functie van de sector van de vroegere werkgever, de leeftijd van de werkloze in het SWT en de aanvangsdatum van het SWT.

1. Werklozen in het SWT met een ingangsdatum vóór 1-4-2012

a) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was in de non-profit sector (= activiteit die betrekking heeft op de gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur), dan gelden de verlaagde bijdragepercentages:

- 5,30% voor elke maand waarin hij jonger is dan 52 jaar;
- 4,24% voor elke maand waarin hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is;
- 3,18% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is;
- 2,12% voor elke maand waarin hij minstens 58 jaar tot minder dan 60 jaar is.

Het percentage wordt bepaald door de leeftijd bereikt op de laatste dag van de maand waarop de bedrijfstoeslag betrekking heeft en vermindert degressief in functie van de leeftijd.

De bijzondere werkgeversbijdrage bedraagt minimum 6,57 EUR per maand voor de werkloze in het SWT van minder dan 60 jaar. Evenwel is het minimumbedrag niet verschuldigd voor de werkloze in het SWT van minder dan 60 jaar waarvan de bedrijfstoeslag voor de eerste keer werd toegekend na 31-3-2010 als gevolg van de opzegging of de verbreking van de arbeidsovereenkomst na 15-10-2009.

b) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in moeilijkheden, dan is de bijzondere werkgeversbijdrage tijdens de periode van erkenning gelijk aan:

- 17,50% als hij minder dan 52 jaar is bij de aanvang van het SWT;
- 13,50% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is bij de aanvang van het SWT;
- 10% als hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is bij de aanvang van het SWT;
- 6,50% als hij minstens 58 jaar en minder dan 60 jaar is bij de aanvang van het SWT;
- 3,50% voor de andere werklozen in het SWT.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd op het ogenblik van de aanvang van het SWT en blijft ongewijzigd.

De bijdrage bedraagt minimum 8 EUR per maand als de werkloze met bedrijfstoeslag minder dan 60 jaar is en minimum 6 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

c) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in herstructurering, dan zijn er tijdens de periode van erkenning twee mogelijkheden.

- Indien de opzegging of de verbreking van de arbeidsovereenkomst betekend werd vóór 16-10-2009 en indien het SWT ingegaan was vóór 1-4-2010, dan bedraagt de bijzondere werkgeversbijdrage
 - 31,80% voor elke maand waarin hij minder dan 52 jaar is;
 - 25,44% voor elke maand waarin hij minstens 52 jaar is en minder dan 55 jaar is;
 - 19,08% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 60 jaar is;
 - 12,72% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 60 jaar is;
 - 6,36% voor de andere werklozen in het SWT.

Het percentage wordt bepaald door de leeftijd bereikt op de laatste dag van de maand waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft en vermindert degressief in functie van de leeftijd.

- Indien de opzegging of de verbreking van de arbeidsovereenkomst betekend werd na 15-10-2009 en als het SWT ingegaan was na 31-3-2010, dan bedraagt de bijzondere werkgeversbijdrage
 - 50% als hij minder dan 52 jaar is bij de aanvang van het SWT;
 - 30% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is bij de aanvang van het SWT;
 - 20% als hij minstens 55 jaar en minder dan 60 jaar is bij de aanvang van het SWT;
 - 10% voor de andere werklozen in het SWT.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd op het ogenblik van de aanvang van het SWT en blijft ongewijzigd.

In beide gevallen bedraagt de bijdrage minimum 26,50 EUR per maand als de werkloze in het SWT minder dan 60 jaar is en minimum 19,93 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

d) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in her-structurering of bij een onderneming in moeilijkheden, dan is vanaf de maand volgend op het einde van de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering de bijzondere werkgeversbijdrage gelijk aan:

- 53% als hij minder dan 52 jaar is op het einde van de periode van erkenning;
- 42,4% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is op het einde van de pe-riode van erkenning;
- 31,80% als hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is op het einde van de pe-riode van erkenning;
- 21,20% als hij minstens 58 jaar en minder dan 60 jaar is op het einde van de pe-riode van erkenning;
- 10,60% voor de andere werklozen in het SWT.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd overeenkomstig de leeftijd van de werkloze in het SWT op het ogenblik van de beëindiging van de erkenning en blijft ongewijzigd.

De bijdrage bedraagt minimum 26,50 EUR per maand als de werkloze in het SWT minder dan 60 jaar is en minimum 19,93 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

2. Werklozen in het SWT met een ingangsdatum na 1-4-2012 en vóór 1-1-2016 en een ontslag, betekend na 28-11-2011

a) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was in de non-profit sector, dan gelden de verlaagde bijdragepercentages:

- 10% voor elke maand waarin hij jonger is dan 52 jaar;
- 9,50% voor elke maand waarin hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is;
- 8,50% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is;
- 5,50% voor elke maand waarin hij minstens 58 jaar tot minder dan 60 jaar is.

Het percentage wordt bepaald door de leeftijd bereikt op de laatste dag van de maand waarop de bedrijfstoelag betrekking heeft en vermindert degressief in functie van de leeftijd.

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

b) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in moeilijkheden, dan is de bijzondere werkgeversbijdrage tijdens de periode van erkenning gelijk aan:

- 17,50% als hij minder dan 52 jaar is;
- 13,50% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is;
- 10% als hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is;
- 6,50% als hij minstens 58 jaar en minder dan 60 jaar is;
- 3,50% voor de andere werklozen in het SWT .

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd overeenkomstig de leeftijd van de werkloze in het SWT op het ogenblik van de aanvang van het SWT en blijft ongewijzigd.

De bijdrage bedraagt minimum 8 EUR per maand als de werkloze met bedrijfstoelag minder dan 60

jaar is en minimum 6 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

c) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in herstructurering, dan is de bijzondere werkgeversbijdrage tijdens de periode van erkenning gelijk aan:

- 75% voor elke maand waarin hij minder dan 52 jaar is;
- 60% voor elke maand waarin hij minstens 52 jaar is en minder dan 55 jaar is;
- 40% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 60 jaar is;
- 20% voor de andere werklozen in het SWT.

Het percentage wordt bepaald door de leeftijd bereikt op de laatste dag van de maand waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft en vermindert degressief in functie van de leeftijd.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd op het ogenblik van de aanvang van het SWT en blijft ongewijzigd.

In beide gevallen bedraagt de bijdrage minimum 50 EUR per maand als de werkloze in het SWT minder dan 60 jaar is en minimum 37,60 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

d) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, dan is vanaf de maand volgend op het einde van de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering de bijzondere werkgeversbijdrage gelijk aan:

- 100% als hij minder dan 52 jaar is;
- 95% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is;
- 50% als hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is;
- 50% als hij minstens 58 jaar en minder dan 60 jaar is;
- 25% voor de andere werklozen in het stelsel SWT.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd overeenkomstig de leeftijd van de werkloze in het SWT op het ogenblik van de beëindiging van de erkenning en blijft vervolgens ongewijzigd.

De bijdrage bedraagt minimum 50 EUR per maand als de werkloze in het SWT minder dan 60 jaar is en minimum 37,60 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

3. Werklozen in het SWT met een ingangsdatum na 1-1-2016 en een ontslag betekend na 10-10-2015

a) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was in de non-profit sector, dan gelden de verlaagde bijdragepercentages:

- 22,50% voor elke maand waarin hij jonger is dan 52 jaar;
- 21,38% voor elke maand waarin hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is;
- 19,13% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is;
- 12,38% voor elke maand waarin hij minstens 58 jaar tot minder dan 60 jaar is.

Het percentage wordt bepaald door de leeftijd bereikt op de laatste dag van de maand waarop de bedrijfstoeslag betrekking heeft en vermindert degressief in functie van de leeftijd.

Er is geen minimumforfait verschuldigd.

b) Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in moeilijkheden, dan is de bijzondere werkgeversbijdrage tijdens de periode van erkenning gelijk aan:

- 21,88% als hij minder dan 52 jaar is;
- 16,88% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is;
- 12,50% als hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is;
- 8,13% als hij minstens 58 jaar en minder dan 60 jaar is;
- 4,38% voor de andere werklozen in het SWT .

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd overeenkomstig de leef-tijd van de werkloze in het SWT op het ogenblik van de aanvang van het SWT en blijft ongewijzigd.

De bijdrage bedraagt minimum 8 EUR per maand als de werkloze met bedrijfstoeslag minder dan 60 jaar is en minimum 6 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

c)Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in herstructurering, dan is de bijzondere werkgeversbijdrage tijdens de periode van erkenning gelijk aan:

- 93,75% voor elke maand waarin hij minder dan 52 jaar is;
- 75% voor elke maand waarin hij minstens 52 jaar is en minder dan 55 jaar is;
- 50% voor elke maand waarin hij minstens 55 jaar en minder dan 60 jaar is;
- 25% voor de andere werklozen in het SWT.

Het percentage wordt bepaald door de leeftijd bereikt op de laatste dag van de maand waarop de aanvullende vergoeding betrekking heeft en vermindert degressief in functie van de leeftijd.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd op het ogenblik van de aanvang van het SWT en blijft ongewijzigd.

In beide gevallen bedraagt de bijdrage minimum 50 EUR per maand als de werkloze in het SWT minder dan 60 jaar is en minimum 37,60 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

d)Als de werkloze in het SWT tewerkgesteld was bij een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, dan is vanaf de maand volgend op het einde van de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering de bijzondere werkgeversbijdrage gelijk aan:

- 125% als hij minder dan 52 jaar is
- 118,75% als hij minstens 52 jaar en minder dan 55 jaar is;
- 62,50% als hij minstens 55 jaar en minder dan 58 jaar is;
- 62,50% als hij minstens 58 jaar en minder dan 60 jaar is;
- 31,25% voor de andere werklozen in het stelsel SWT.

Het percentage van de werkgeversbijdrage wordt vastgelegd overeenkomstig de leef-tijd van de werkloze in het SWT op het ogenblik van de beëindiging van de erkenning en blijft vervolgens ongewijzigd.

De bijdrage bedraagt minimum 50 EUR per maand als de werkloze in het SWT minder dan 60 jaar is en minimum 37,60 EUR per maand als hij minstens 60 jaar is.

De persoonlijke inhouding voor de werklozen in het SWT

Een persoonlijke bijdrage van 6,5% wordt berekend op de som van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding, en wordt ingehouden op de aanvullende vergoeding.

De berekende persoonlijke inhoudingen mogen niet tot gevolg hebben dat het resterende totaalbedrag

aan werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding lager zijn dan 938,50 EUR/maand voor de gerechtigden zonder gezinslast en 1.130,44 EUR/maand voor de gerechtigden met gezinslast. De drempelbedragen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van consumptieprijzen. De geïndexeerde en geherwaardeerde bedragen zijn respectievelijk gelijk aan 1.416,26 1.388,51EUR (zonder gezinslast) of 1.705,91 1.672,48 EUR (met gezinslast). Indien het drempelbedrag overschreden wordt, dan wordt de inhouding beperkt of geannuleerd.

	met gezinslast (in EUR)	zonder gezinslast (in EUR)
basisbedrag	1.130,44	938,50
vanaf 01-01-2016	1.639,68	1.361,27
vanaf 01-06-2016	1.672,48	1.388,51
vanaf 01-06-2017	1.705,91	1.416,26

De solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties

Een intergemeentelijk samenwerkingsverband dat krachtens het Wetboek der inkomstenbelasting onderworpen is aan de vennootschapsbelasting en dat voldoet aan de voorwaarden zoals bepaald in de wet van 22-5-2001 (participatieplan, toetredingsakte...), kan winstparticipaties toekennen aan zijn personeelsleden. De winstparticipaties zijn uitgesloten uit het loonbegrip, maar op de uitkering in speciën van de winstdeelname is een solidariteitsbijdrage van 13,07% verschuldigd ten laste van de toegetroden personeelsleden.

De werkgeversbijdragen in het kader van de arbeidsongevallenregeling van de privésector

Inleiding

De werkgevers en de werknemers waarop de arbeidsongevallenregeling van de privé-sector van toepassing is, zijn onderworpen aan twee werkgeversbijdragen.

De werkgeversbijdrage van 0,30%

Een werkgeversbijdrage van 0,30% is verschuldigd op het loon van de contractanten die onder de arbeidsongevallenregeling van de privésector vallen, en is bestemd voor het Globaal Beheer.

De werkgeversbijdrage van 0,30% is niet verschuldigd voor:

- de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen;
- de werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet;
- de contractuele geneesheren die volledig vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen.

De specifieke werkgeversbijdrage van 0,02%

Een specifieke werkgeversbijdrage van 0,02% is verschuldigd op het loon van de contractanten die onder de arbeidsongevallenregeling van de privésector vallen, en is bestemd voor het Globaal Beheer.

De specifieke werkgeversbijdrage van 0,02% is niet verschuldigd voor

- de werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet;
- de contractuele geneesheren die volledig vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen.

Het ontslag van statutaire personeelsleden

Algemeenheden

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

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers met statutaire personeelsleden vallen onder de toepassing van deze regeling.

Betrokken werknemers

Vallen onder het toepassingsgebied van deze regeling, de op proef benoemde en de vastbenoemde personeelsleden:

- waarvan de arbeidsverhouding een einde neemt omdat zij eenzijdig verbroken wordt door de overheid (de reden van dit ontslag kan de ongewettigde afwezigheid van de werknemer zijn) of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd;

- die uit hoofde van die arbeidsverhouding niet onderworpen zijn aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid, noch aan de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Zijn evenwel uitgesloten uit het toepassingsgebied:

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

Toekenningsvoorwaarden

De sociale dekking van het ontslagen statutaire personeelslid moet enkel geregulariseerd worden als de betrokkene binnen dertig dagen na het beëindigen van de arbeidsverhouding:

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

Betaling van de bijdragen

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

- de werkgevers- en werknemersbijdragen ($1,46\% + 0,87\% = 2,33\%$) berekend voor de periode die overeenstemt met het aantal werkdagen (in het stelsel van 6 dagen per week) dat de ontslagen persoon, gelet op de leeftijdsgroep waartoe hij behoort, normaal moet bewijzen om toegelaten te worden tot uitkeringen op grond van de werkloosheidsreglementering;
- de werkgevers- en de werknemersbijdragen ($2,35\% + 1,15\% = 3,50\%$) berekend voor een periode van 12 maanden, d.w.z. periode die ontslagene normaal moet bewijzen om gerechtigd te zijn in de sector ziekte-uitkeringen en de moederschapsverzekering.

Bij beëindiging van de arbeidsverhouding vóór 1 januari 2017 werden de bijdragen om gerechtigd te zijn in de sector ziekte-uitkeringen berekend voor een periode van zes maanden. Voor de personen die vóór 1 januari 2017 ontslagen werden en die in 2017 een beroep moeten doen op ziekte-uitkeringen, geldt een fictieve gelijkstelling van een periode voorafgaandelijk aan die periode van zes maanden (het totaal kan echter nooit langer zijn dan de duur van de arbeidsverhouding). Deze gelijkstelling heeft geen invloed op de aan de RSZ verschuldigde bijdragen.

Deze bijdragen worden berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de ontslagen werknemer. Deze laatste activiteitswedde behelst, benevens de baremieke wedde, eveneens de weddensupplementen die aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn. In geval van een niet voltijdse betrekking wordt de laatste activiteitswedde omgerekend naar een wedde voor een voltijdse betrekking.

De duur van voornoemde periodes mag in geen geval langer zijn dan de duur van de arbeidsverhouding van de ontslagene.

Opmerkingen:

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

Verplichtingen van de werkgever

1. Verplichtingen tegenover het ontslagen personeelslid

De werkgever overhandigt in de loop van de laatste werkdag aan het ontslagen personeelslid:

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

2. Verplichtingen tegenover de RSZ

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

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

Op basis van de gegevens die aan hem werden bezorgd, deelt de RSZ de werkgever het bedrag van de te storten bijdragen mede. De werkgever stort dan de aan de RSZ verschuldigde bijdragen zodra hij het

bewijs kan leveren dat de betrokkene één van de hiervoor vermelde voorwaarden vervult.

Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen

Verminderings van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen

Werkbonus

Toepassingsgebied

De werknemers die onderworpen zijn aan de werkloosheidsverzekering, de twee takken (tak uitkeringen en tak geneeskundige verzorging) van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de pensioenregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers komen in aanmerking voor een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op hun loon.

Dit betekent dat alle werknemers van de bij provinciale en plaatselijke besturen van deze vermindering kunnen genieten voor zover op hun loon een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd is. Het feit dat het bestuur, in voorkomend geval, op het loon van de werknemer reeds een vermindering of vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet, doet aan dit recht geen afbreuk.

Komen bijgevolg in aanmerking:

- de gewone contractuele werknemers;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers aangeworven in het kader van het activaplan;
- de werknemers aangeworven in het kader van het doorstromingsprogramma;
- de werknemers aangeworven in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- de werknemers aangeworven na ontslag ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de werknemers aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek.

Komen niet in aanmerking:

- de deeltijds leerplichtigen;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de studenten;
- de vastbenoemde personeelsleden.

Berekening van de vermindering

Om het bedrag van de bijdragevermindering te berekenen waarop een werknemer aanspraak kan maken, moeten volgende stappen worden gevolgd:

- bepalen van het refertemaandloon van de werknemer;
- bepalen van het basisbedrag van de vermindering aan de hand van het refertemaandloon;
- vaststelling van het verminderingsbedrag in functie van de prestatiebreuk van de

werknemer.

1. Bepaling van het refertemaandloon van de werknemer

$$S = (W / H) \times U$$

Waarbij:

- S = refertemaandsalaris = het salaris van een werknemer indien deze voltijdse prestaties verricht heeft gedurende de gehele betreffende kalendermaand.
 - W = het brutoloon dat betrekking heeft op de betrokken kalendermaand en dat werkelijk aan de werknemer werd uitbetaald.
 - De factor W omvat alle vergoedingen waarop, op basis van artikel 23 van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en artikel 19 van het in uitvoering van deze wet genomen Koninklijk Besluit van 28-11-1969, socialezekerheidsbijdragen (het dubbel vakantiegeld valt niet onder dit loonbegrip) verschuldigd zijn, met uitzondering van:
 - de vergoedingen uitgekeerd aan werknemers wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst;
 - het enkelvoudig vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling privésector), uitbetaald door de werkgever waar de werknemer uit dienst treedt;
 - de eindejaarspremies (o.a. de attractiviteitspremie voor de personeelsleden van de openbare ziekenhuizen).Wanneer de eindejaarspremie groter is dan de factor S, wordt de factor S verhoogd met het verschil tussen de eindejaarspremie en de factor S voor de maand tijdens dewelke zij wordt uitbetaald.
- De factor W wordt (bij een nieuwe werkgever) verhoogd met het enkelvoudig vakantiegeld dat (in de vakantieregeling privésector) vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever.
- H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren.
 - U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.
 - Onder “arbeidsuren” worden verstaan de uren waarvoor de werknemer ten laste van de werkgever een loon geniet, met uitzondering van de uren/dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.
 - De breuk W / H wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR).

2. Bepaling van het basisbedrag van de vermindering

Het basisbedrag van de vermindering (Rp) wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (S).

Het basisbedrag (Rp) is afhankelijk van de zone waarin het refertemaandloon (S) van de werknemer zich bevindt. Hiertoe worden volgende 2 loongrenzen gehanteerd: het gemiddeld minimum maandinkomen $\times 103\%$ (S1) en 1.828,72 EUR (S2). De loongrenzen zijn gekoppeld aan spilindex 103,14 (basis 100 = 1996) en bedragen respectievelijk 1.609,471,577,89 EUR (S1) en 2.510,47 2.461,27 EUR (S2).

Het maximale verminderingsbedrag (V) van de werkbonus is gelijk aan 12,65% van het gemiddeld minimum maandinkomen (S1). V wordt berekend tot het tweede cijfer na de komma en 0,005 wordt naar boven afgerond. Voor een gemiddeld minimum maandinkomen van 1.609,47 EUR is V gelijk aan 197,67 193,79 EUR.

- Is het refertemaandloon kleiner dan of gelijk aan 1.609,47 EUR, dan is het basisbedrag van de vermindering gelijk aan het maximale verminderingsbedrag van 197,67 EUR.
- Is het refertemaandloon groter dan 1.609,47 EUR, maar kleiner dan of gelijk 2.510,47 EUR, dan wordt het basisbedrag van de vermindering berekend met de volgende formule:

$$R(p) = 197,67 - \{\text{alfa} \times (S - S1)\} = 197,67 - \{\text{alfa} \times (S - 1.609,47)\}$$
 waarbij "alfa" = $197,67 / (S2 - S1)$.
- Is het refertemaandloon groter dan 2.510,47 EUR, dan is het basisbedrag van de vermindering gelijk aan nul en heeft de werknemer geen recht op een werkbonus.

De forfaitaire vermindering daalt evenredig van de maximale werkbonus bij de laagste loongrens van 1.609,47 EUR naar een werkbonus van nul EUR bij de hoogste loongrens van 2.510,47 EUR.

R(p) wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent waarbij 0,005 EUR naar boven wordt afgerond. Alfa wordt afgerond tot op het vierde cijfer na de komma waarbij 0,00005 naar boven afgerond wordt, en is op basis van de geïndexeerde bedragen gelijk aan " $197,67 / (2.510,47 - 1.609,47)$ " of 0,2194.

Onderstaande tabel geeft de bedragen weer die, rekening houdend met de aanpassing van de loongrenzen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, van toepassing zijn vanaf 1 juni 2017:

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.609,47$ $> 1.609,47$ en $\leq 2.510,47$ $> 2.510,47$	197,67 $197,67 - (0,2194 \times (S - 1.609,47))$ 0,00

3. Berekening van het verminderingsbedrag van de persoonlijke bijdragen

Het op het refertemaandloon (S) berekende basisbedrag van de vermindering (Rp) moet evenredig worden aangepast naargelang de prestaties die de werknemer tijdens de betrokken kalendermaand heeft geleverd.

$$P = R_p \times (H / U)$$

- H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren.
- U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.
- De prestatiebreuk (H/U) wordt afgerond tot het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond en zij is steeds een getal tussen 0 en 1. Deze breuk geeft voor een voltijds werknemer met volledige prestaties als resultaat 1 en voor een voltijds werknemer met onvolledige prestaties en voor een deeltijds werknemer een getal tussen 0

en 1.

- P = het bedrag van de vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op dewelke de werknemer recht heeft gedurende de betrokken kalendermaand. Dit bedrag wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,005 EUR naar boven wordt afgerond.

De som van de vermindering voor 2017 mag het bedrag van 2.372,04 EUR (= 197,67 X12) per kalenderjaar en per werknemer niet overschrijden.

De vermindering mag evenmin het bedrag van de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen van de betrokken maand **niet** overschrijden.

OPGELET Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan 2.372,04 EUR per kalenderjaar vanaf 1 juni 2017.

Voorgaande jaren

- 2.325,48 EUR per kalenderjaar vanaf 2016;
- 2.279,76 EUR per kalenderjaar vanaf 2015;
- 2.207,64 EUR per kalenderjaar vanaf 2014;
- 2.181 EUR per kalenderjaar vanaf 2013;
- 2.100 EUR per kalenderjaar vanaf 2009.

Enkel indien de vermindering niet volledig toegepast kan worden wegens de af trek van het enkelvoudig vakantiegeld dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, mag het bedrag van de overschrijding worden afgetrokken van de verschuldigde persoonlijke bijdragen van de volgende maand. Deze overdracht naar de volgende maand is echter enkel mogelijk voor zover deze zich in hetzelfde kwartaal bevindt.

Deze vermindering wordt berekend door de werkgever bij de betaling van het loon. Indien dit loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan een maandelijks, berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling van het loon dat betrekking heeft op deze maand. Voor de werknemers met meerdere arbeidsovereenkomsten binnen de tijdspanne van een kalendermaand, wordt het voor deel van de toegekende vermindering bepaald aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op deze arbeidsovereenkomsten.

Herstructurering

Toepassingsgebied

De werknemers die onderworpen zijn aan de werkloosheidsverzekering, de twee takken (tak uitkeringen en tak geneeskundige verzorging) van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de pensioenregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers komen in aanmerking voor een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen in het kader van herstructurering.

Dit betekent dat alle werknemers van de bij de provinciale en plaatselijke besturen van deze vermindering kunnen genieten voor zover op hun loon een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd is. Het feit dat het bestuur, in voorkomend geval, op het loon van de werknemer reeds een

vermindering of vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet, doet aan dit recht geen afbreuk.

Komen bijgevolg in aanmerking:

- de gewone contractuele werknemers;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers aangeworven in het kader van het activaplan;
- de werknemers aangeworven in het kader van het doorstromingsprogramma;
- de werknemers aangeworven in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- de werknemers aangeworven na ontslag ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de werknemers aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek.

Komen niet in aanmerking:

- de deeltijds leerplichtigen;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de studenten;
- de vastbenoemde personeelsleden.

Berekening van de vermindering

De in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer kan genieten van een forfaitaire vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen wanneer hij na zijn ontslag door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.

De betrokken werknemer bekomt een vermindering van persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen ten bedrage van 133,33 EUR per maand voor de periode vanaf de eerste tewerkstelling, aangevat tijdens de geldigheidsperiode van een door de RVA uitgereikte verminderingskaart herstructurerings tot het einde van het tweede daaropvolgende kwartaal.

De werknemer kan de voordelen slechts genieten indien zijn **maandelijks brutoloon** niet hoger is dan:

- 4.556,36 **4.647,49** EUR voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar oud is;
- **2.346,00** **2.392,92** EUR voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar oud is.

133,33 EUR is het toepasselijke bedrag voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties. Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en deeltijdse werknemers moet het bedrag van 133,33 EUR vermenigvuldigd worden met de prestatiebreuk van de werknemer in de betrokken maand.

De vermindering wordt op dezelfde wijze berekend als de **werkbonus**, zijnde de vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid welke toegekend wordt aan werknemers met een laag loon (zie 6.1.1.2.).

De cumulatie van een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen voor herstructurering en de werkbonus is mogelijk, maar het gecumuleerde bedrag van de “vermindering

herstructurering" en de "vermindering werkbonus" mag de verschuldigde persoonlijke bijdragen niet overschrijden. In het geval van overschrijding wordt het totale bedrag van de verminderingsbijdragen beperkt tot de door de werknemer verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

Formaliteiten

De RVA bezorgt spontaan een "verminderingskaart herstructureringen" aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer die zich inschrijft bij een tewerkstellingscel, en aan elke werknemer die ontslagen werd als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en een aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indient of zijn C4 voorlegt aan de RVA.

De kaart heeft een geldigheidsduur van twaalf of zes maanden vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag, naargelang de werknemer ontslagen werd in het kader van een herstructurering dan wel ingevolge een faillissement, een vereffening of een sluiting.

Aan iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering, een faillissement, een vereffening of een sluiting wordt slechts éénmaal een "verminderingskaart herstructureringen" afgeleverd. De kaart is geldig bij elke nieuwe werkgever. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer steeds een kopie van deze "verminderingskaart herstructureringen" bekomen, als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen.

Enkel voor de werknemers die tijdens de geldigheidsduur van de "verminderingskaart herstructureringen" in dienst worden genomen, kan een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen worden verleend.

Doelgroepverminderingen

Kenmerken en berekeningswijze

Kenmerken van de doelgroepvermindering

De doelgroepvermindering is een vermindering van de op het loon van de werknemer verschuldigde socialezekerheidsbijdragen waarvan de werkgever kan genieten voor bepaalde specifieke doelgroepen van werknemers tijdens het kwartaal van de aanwerving en een aantal kwartalen die erop volgen.

Het enkelvoudig vakantiegeld dat een werkgever vervroegd uitbetaalt aan een werknemer die uit dienst treedt of zijn prestaties vermindert, behoort niet tot de loonmassa die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de doelgroepvermindering. Bij de nieuwe werkgever wordt het enkelvoudig vertrekvakantiegeld, uitbetaald door de vroegere werkgever, wel in aanmerking genomen.

De doelgroepvermindering wordt toegekend per tewerkstellingslijn. Het basisbedrag van de vermindering alsmede de duur van de toekenning zijn afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer en/of de werkgever voldoet.

Berekening van de doelgroepvermindering

In het kader van de doelgroepverminderingen geniet de werkgever op het bedrag van de op het loon verschuldigde werkgeversbijdragen een vermindering tijdens het kwartaal van aanwerving en een aantal kwartalen die erop volgen.

1. Basisbedrag G

Het basisbedrag van de vermindering (= G) alsmede de duur van toekenning zijn afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer voldoet.

De doelgroepvermindering wordt toegekend en berekend per tewerkstellingslijn.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep stemt G bij een provinciaal of plaatselijk bestuur overeen met G1, G2, G6, G7, G8, G9, G11, G12 of G13. De bedragen voor de doelgroepvermindering zijn per kwartaal respectievelijk gelijk aan:

- G1 = 1.000 EUR;
- G2 = 400 EUR;
- G6 = 1.150 EUR;
- G7 = het bedrag van alle werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, vermeld onder 6.2.1.3.
- G8 = 1.500 EUR;
- G9 = 800 EUR;
- G11 = 770 EUR;
- G12 = 726,50 EUR;
- G13 = het bedrag van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, vermeld onder 6.2.1.3., verminderd met de loonmatigingsbijdrage.

Deze forfaitaire verminderingsbedragen zijn per kwartaal vastgesteld voor een voltijdse werknemer met volledige kwartaalprestaties en worden, ingeval van deeltijdse prestaties, aangepast a rato van de prestaties van de tewerkstelling.

Tot bepaling van het bedrag van de uiteindelijk toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal (= Pg) dient men op volgende wijze te werk te gaan: het basisforfait, dat de werkgever in een bepaald kwartaal voor een tewerkstelling van een werknemer kan genieten, wordt vermenigvuldigd met de prestatiebreuk van de tewerkstelling (= μ) en met de vaste multiplicatiefactor (= beta).

2. Prestatiebreuk μ

De prestatiebreuk μ wordt bepaald voor de tewerkstelling waarvoor de vermindering wordt berekend. Aan de hand van de prestatiebreuk wordt het bedrag van de vermindering geproportioneerd.

$$\mu = Z / (13 \times U)$$

waarbij

- Z = het aantal reëel gepresteerde arbeidsuren, de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer. De uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding

komen niet in aanmerking voor de berekening van Z. In de DmfAPPL is Z de som van de prestaties, aangegeven met de **prestatiecodes** 1, 2 en 72.

- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

μ wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

3. Vaste multiplicatiefactor beta

De vaste multiplicatiefactor beta maakt het mogelijk om, in functie van de geleverde arbeidsprestaties, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen. De waarde van beta is afhankelijk van de globale tewerkstelling van de werknemer bij dezelfde werkgever tijdens een kwartaal (= $\mu(\text{glob})$). $\mu(\text{glob})$ is gelijk aan de som van alle tewerkstellingen (= μ 's) van de werknemer bij dezelfde werkgever.

Aan de hand van de $\mu(\text{glob})$ wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft opdat er een recht op vermindering zou ontstaan.

- als $\mu(\text{glob})$ groter is dan of gelijk is aan 0,80, dan is beta gelijk aan $1 / \mu(\text{glob})$;
- als $\mu(\text{glob})$ groter is dan of gelijk is aan 0,55 en kleiner dan 0,80, dan is beta gelijk aan $1 + [\mu(\text{glob}) - 0,55]$;
- als $\mu(\text{glob})$ groter is dan of gelijk is aan 0,275 en kleiner dan 0,55, dan is beta gelijk aan 1;
- als $\mu(\text{glob})$ kleiner is dan 0,275, dan is beta gelijk aan nul en wordt er geen vermindering toegekend.

Beta wordt nooit afgerond.

Om recht te hebben op de doelgroepvermindering is het derhalve vereist dat de reële arbeidsprestaties van de werknemer over een kwartaal tenminste 27,5% van volledige prestaties belopen.

De vereiste komt evenwel te vervallen voor

- de werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst die ten minste voorziet in een halftijds uurrooster;
- de werknemers, aangeworven ter vervanging van de werknemers in het kader van de (vrijwillige) vierdagenweek;
- de kunstenaars.
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet.

4. Toegestane doelgroepvermindering (= P_g)

Het bedrag van de voor een werknemer toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal is in de regel gelijk aan:

$$P_g = G \times \mu \times \text{beta}$$

P_g wordt tot op de cent afgerond, waarbij 0,005 EUR wordt afgerond op 0,01 EUR.

In afwijking hiervan is de toegestane doelgroepvermindering P_g gelijk aan G voor de basisbedragen G7 en G13. Men houdt geen rekening met de prestatiebreuk μ en de vaste multiplicatorfactor beta bij het berekenen van de doelgroepvermindering voor

- de werknemers, aangeworven ter vervanging van de werknemers in het kader van de (vrijwillige) vierdagenweek;
- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet;
- de gesubsidieerde contractuelen.

5. Beperkingen van de toegestane doelgroepvermindering Pg

Het bedrag Pg kan in geen geval voormelde verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen per tewerkstelling van de werknemer overschrijden. De verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen worden berekend op de loonmassa W. Bij het bepalen van deze bijdragen wordt er geen rekening gehouden met het enkelvoudig vertrekvakantiegeld van de privésector dat een werkgever vervroegd uitbetaalt aan een werknemer die uit dienst treedt, en de verbrekingsvergoeding. In de DmfAPPL wordt de loonmassa W bepaald op basis van de looncodes 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 en 993.

Sommige doelgroepverminderingen worden slechts toegekend als het refertekwartaalloon S, of de omzetting van de reële loonmassa W naar een referteloon op kwartaalbasis, kleiner is dan een wettelijk vastgelegd minimumloon. Het refertekwartaalloon wordt per tewerkstellingslijn als volgt berekend:

$$S = W \times (13 \times U/H)$$

waarbij

H = Z zonder de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer. In de DmfAPPL is H de som van de prestaties, aangegeven met de code 1.

Toerekening van de doelgroepvermindering

Het bedrag Pg wordt in mindering gebracht op het bedrag van de hierna vermelde patronale socialezekerheidsbijdragen die voor de tewerkstelling van de werknemer verschuldigd zijn:

- de basiswerkgeversbijdrage;
- de werkgeversbijdrage van de provinciale en plaatselijke besturen voor de sector beroepsziekten;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering wordt echter niet toegepast op:

- de werkloosheidsbijdrage van 1,60% die verschuldigd is door besturen die tenminste 10 werknemers tewerkstellen met de vakantieregeling van de privésector, noch op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage (= 0,09%) dat daarop betrekking heeft;
- de werkgeversbijdrage van 0,01% voor de financiering van het Asbestfonds.
- de specifieke werkgeversbijdrage van 0,02% voor de arbeidsongevallenregeling van de privésector.

Cumulatieregels voor de doelgroepverminderingen van werkgeversbijdragen

De werkgever kan voor elke werknemer slechts één doelgroepvermindering genieten. Ingeval een werknemer voor meer dan één doelgroepvermindering in aanmerking komt, kiest de werkgever vrij de meest gunstige doelgroepvermindering.

De doelgroepvermindering is cumuleerbaar met de vermindering Sociale Maribel en een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

Soorten doelgroepvermindering

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen genieten van een doelgroepvermindering voor:

- de langdurig werkzoekenden die aangeworven worden in het kader van de doorstromingsprogramma's, het activaplan en de sociale inschakelingseconomie (SINE);
- de laag-of middengeschoolde jonge werknemers die tewerkgesteld worden met een startbaanovereenkomst;
- de jongeren, tewerkgesteld tot 31 december van het kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de doelgroepvermindering voor de werknemers, ontslagen in het kader van een herstructurering bij een privé-onderneming;
- de mentoren.
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de contractanten die werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek vervangen;
- de kunstenaars;
- de onthaalouders;
- de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7, van de wet van 8 juli 1976.
- de laag- of middengeschoolde jonge werknemers in het Vlaams Gewest;
- de leerlingen in het Vlaams Gewest.

De contractuele werknemers komen in aanmerking voor alle doelgroepverminderingen waarvan de bij de provinciale en plaatselijke besturen kunnen genieten.

De vastbenoemde personeelsleden kunnen enkel genieten van de doelgroepvermindering voor de werknemers, ontslagen in het kader van herstructurering, en de doelgroepvermindering voor de mentoren.

Behoud van een doelgroepvermindering bij een reorganisatie

Bij een reorganisatie met personeelsoverdracht bij provinciale en plaatselijke besturen, kan de doelgroepvermindering onder bepaalde voorwaarden verder worden toegekend.

De essentie van het stelsel van doelgroepverminderingen is dat bepaalde doelgroepen van werknemers actief in de arbeidsmarkt opgenomen worden. In functie van dit doel aanvaardt de RSZ dat het het provinciaal of plaatselijk bestuur blijft genieten van een doelgroepvermindering voor de werknemers die

hij in het kader van een fusie, een splitsing of een inbreng van een algemeenheid of één of meerdere bedrijfstakken overneemt van een andere werkgever.

De doelgroepvermindering kan voortgezet worden als de nieuwe werkgever behoort tot het toepassingsgebied van de aangevraagde doelgroepvermindering.

Bijvoorbeeld:

de nieuwe werkgever heeft slechts recht op een doelgroepvermindering jonge werknemer als hij voldoet aan de startbaanverplichting.

Een nieuwe werkgever die een doelgroepvermindering wenst voort te zetten, kan bij de RSZ een attest “aanvraag tot verderzetting doelgroepverminderingen bij herstructurering” bekomen. Het attest bevestigt dat de herstructurering onder de regeling van artikel 353ter van de programmawet van 24-12-2002 valt en dat de voordelen, verbonden aan de lopende tewerkstelling, van kracht blijven. De nieuwe werkgever kan het attest gebruiken om bij de bevoegde instelling een activeringsuitkering aan te vragen voor een overgenomen werknemer of om door het bevoegde Gewest erkend te worden als een werkgever die binnen het toepassingsgebied van de sociale inschakelingseconomie valt.

De regionalisering van het doelgroepenbeleid

Met uitzondering van de doelgroepvermindering voor de vervangers van een werknemer in de (vrijwillige) vierdagenweek zijn alle vermelde doelgroepverminderingen geregionaliseerd.

De RSZ is de enige administratieve en technische operator van de regionale doelgroepverminderingen die toegekend worden aan de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, maar de Gewesten kunnen eigen arbeidsmarktbeleid voeren.

Elk Gewest kan op zijn grondgebied de regionale doelgroepverminderingen afschaffen, wijzigen of nieuwe doelgroepverminderingen creëren. Zolang de Gewesten de federaal ingevoerde doelgroepverminderingen niet wijzigen, blijven deze van toepassing. De federale overheid voert geen nieuwe doelgroepvermindering meer in en wijzigt de bestaande doelgroepverminderingen niet meer.

Elk gewest financiert de doelgroepverminderingen die op zijn grondgebied toegekend worden. De RSZ legt iedere doelgroepvermindering die aan een provinciaal of plaatselijk bestuur toegekend wordt, ten laste van het Gewest op basis van de plaats van de tewerkstelling van de werknemer die geniet van de doelgroepvermindering. De RSZ bepaalt de plaats van de tewerkstelling op basis van de vestigingseenheid. Een doelgroepvermindering wordt geweigerd als het vestigingseenheidsnummer niet gekend is in de Kruispuntbank van Ondernemingen voor het kwartaal waarin de doelgroepvermindering gevraagd wordt, of als er geen geldig of correct vestigingseenheidsnummer vermeld wordt in de DmfAPPL.

Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - activaplan

Betrokken werkgevers

De werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze doelgroepvermindering vallen, zijn:

- de gemeenten;
- de intercommunales;
- de aan de gemeenten ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome gemeentebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de verenigingen van openbare centra voor maatschappelijk welzijn);
- de lokale politiezones;
- de provincies;
- de aan de provincies ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome provinciebedrijven).

De Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie en de openbare instellingen die van de gewesten of de gemeenschappen afhangen (o.a. gewestelijke economische instellingen), kunnen niet genieten van de voordelen van het activaplan en de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden, behoudens voor de werknemers die aangeworven worden in het kader van een doorstromingsprogramma.

~~Op 1-1-2017 wordt de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het activa-plan afgeschaft in het Vlaamse Gewest. Een werkgever zal vanaf 1-1-2017 geen nieuwe doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het activaplan meer kunnen aanvragen voor een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest.~~

~~Een overgangsmaatregel wordt voorzien voor de werknemers die op 31-12-2016 recht geven op deze doelgroepvermindering en die in een ononderbroken tewerkstelling alle voorwaarden van de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan blijven vervullen. Voor hen zal het bestuur verder kunnen genieten van de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het activaplan tot het einde van de duurtijd en dit uiterlijk tot en met het vierde kwartaal van 2018.~~

Betrokken werknemers

1. In dienst genomen werkzoekenden

Met de in dienst genomen werkzoekenden (= nieuwe aanwerving) zijn bedoeld de niet-werkende werknemers die gedurende een bepaalde periode als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Om in aanmerking te komen voor het activaplan moet de werknemer op de dag van zijn indienstneming ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende en kunnen aantonen dat hij een minimum aantal dagen als dusdanig ingeschreven is geweest tijdens een bepaalde periode, variërend volgens leeftijd. Op basis van deze parameters levert de bevoegde instelling een werkkaart af met de overeenstemmende code.

Worden gelijkgesteld met een werkzoekende:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer.

Periodes gelijkgesteld met een periode van werkzoekend zijn

Met een periode van werkzoekend zijn worden gelijkgesteld:

1. de periodes, gelegen tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of tijdens een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid, die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
2. de periodes van gevangenzetting tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
3. de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
 -
4. de periodes van tewerkstelling in toepassing van invoeginterim;
5. de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
6. de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
7. de periodes van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het Koninklijk Besluit nr. 495 van 31-12-1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
8. de periode van een opleiding of een tewerkstelling in de projecten betreffende de partnershipovereenkomsten gesloten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, voor zover de werknemer geen getuigschrift of diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
9. de periodes van tewerkstelling als moeilijk te plaatsen werkzoekende in de sociale inschakelingseconomie, behalve indien tijdens deze tewerkstelling de voordelen van het activaplan reeds toegekend werden;
10. de periodes van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
11. de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
12. de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
13. de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie;
14. de periodes, gedekt door een tewerkstelling "WinWin", indien binnen de periode van drie maanden na het einde van deze tewerkstelling een werkkaart aangevraagd werd.

2. In dienst gehouden werknemers

Met een indienstneming worden gelijkgesteld de werknemers die in dienst gehouden worden na afloop van één van de volgende tewerkstellingsperiodes:

- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van

8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

- de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het Koninklijk Besluit nr. 495;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

3. Uitzonderingen

Komen NIET in aanmerking voor een activering van de werkloosheidsuitkering en een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden:

1. de werknemers die zich in een statutaire toestand bevinden (vastbenoemden en stagiairs in een proefperiode met het oog op een vaste benoeming);
2. de werknemers die worden aangeworven als leden van het onderwijzend personeel in onderwijsinstellingen;
3. de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 30 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het activaplan. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet;
4. de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 12 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor een onbepaalde duur, voor deze werknemer tewerkgesteld was in het kader van het activaplan en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het banenplan en voorzover de tewerkstelling zich niet situeerde in een doorstromingsprogramma. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet.
5. de personeelsleden die vóór 1-1-2016 in dienst traden als gesubsidieerde contractueel bij een plaatselijk bestuur van het Vlaamse Gewest of bij een entiteit die daarmee juridisch of economisch verbonden was.
6. de personeelsleden die een bestuur opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst waarvoor zij de voordelen van gesubsidieerde contractueel genoten hebben.

Vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en eventuele activering van de werkloosheidsuitkering

Vana

Wanneer de werkgever een langdurig werkzoekende aanwerft, kan hij onder bepaalde voorwaarden genieten van volgende twee voordelen:

- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden;
- een tussenkomst in het nettoloon van de werknemer via een activering van de werkloosheidsuitkering, die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van

de werknemer.

Het bedrag en de duur van de doelgroepvermindering en het feit of er al dan niet een werkuitkering wordt toegekend alsmede de duur van toekenning ervan zijn afhankelijk van de volgende vier factoren:

- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet de leeftijd van 27 of 45 jaar heeft bereikt;
- het al of niet laaggeschoold zijn van de langdurig werkzoekende;
- de periode van werkzoekend zijn en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaat;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze is.

Worden als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze beschouwd:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer;
- de werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma;
- de werkzoekenden met verminderde arbeidsgeschiktheid;
- de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd;
- de werkzoekenden die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en het bewijs leveren dat zij gedurende hun beroepsloopbaan ten minste 24 maanden of een daaraan gelijkgestelde periode in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben;
- de werkzoekenden die een zelfstandige activiteit hebben uitgeoefend en stopgezet in de loop van de maand van indienstneming of de 24 kalendermaanden daaraan voorafgaand;
- de werkzoekenden jonger dan 25 jaar die niet meer schoolplichtig zijn en die niet één van de studies beëindigd hebben om toegelaten te worden tot het recht op inschakelingsuitkeringen.

1. Werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 45 jaar oud zijn

Bij de werknemers van minder dan 45 jaar worden volgende vijf categorieën onderscheiden:

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende 4 kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering indien zij minstens 25 jaar zijn. Daarentegen hebben de werknemers die op de dag van indienstneming uitkeringsgerechtigd werkloze zijn en jonger dan 25 jaar zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde

volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.

3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 54 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 36 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen;
- o 400 EUR tijdens de volgende 4 kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indiensttreding en de 23 daarop volgende maanden.

4. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 90 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 60 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen;
- o 400 EUR tijdens de volgende 12 kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop volgende maanden.

5. Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 30 jaar oud zijn, die geen diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs bezitten en die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- o 1.500 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende 11 kwartalen.

Deze werknemers hebben recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van indienstneming en de 35 daarop volgende maanden.

2. Werknemers die op de dag van hun indienstneming minstens 45 jaar oud zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 4 volgende kwartalen;
- 400 EUR tijdens de volgende 16 kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 27 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 18 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop

volgende maanden.

Indien de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt de werkuitkering van 500 EUR in alle bovenstaande gevallen teruggebracht tot een bedrag, berekend op basis van het aantal gepresteerde uren in de kalendermaand waarvoor een loon verschuldigd is, gedeeld door 4 maal het wekelijkse uurrooster van een voltijdse werknemer.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 januari 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Vlaanderen** niet langer de “doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan” toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Wallonië** niet langer de "doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan" toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

Uitbreiding van het activaplan voor specifieke maatregelen

Het activaplan wordt in bepaalde gevallen uitgebreid en versterkt voor specifieke groepen van langdurig

werkzoekenden of tot ondersteuning van gerichte beleidsmaatregelen:

- in het kader van lokaal veiligheids- en preventiebeleid (activa veiligheids- en preventiebeleid);
- bij arbeid van korte duur (activa – arbeid van korte duur).

1. Activa preventie en veiligheidsbeleid

De lokale overheden kunnen in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid extra-aanwervingen verrichten indien ze met de Minister van Binnenlandse Zaken een veiligheids- en preventiecontract afsluiten om een maximale aanwezigheid van preventie- en veiligheidspersoneel te verzekeren in de buurten. Het doel van deze contracten is een verhoging van lokale veiligheid door een versterking van de geruststellende menselijke aanwezigheid. Deze contractuele werknemers, tewerkgesteld in het kader van het activaplan, vervangen geleidelijk de stadswachten in het PWA-statuuut en voeren enkele bijkomende taken in het kader van het veiligheids- en preventiebeleid uit.

De aanwervingen tot ondersteuning van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid worden verricht met het oog op:

- de aanwezigheid en het toezicht bij de uitgang van de scholen;
- de aanwezigheid en het toezicht in de omgeving van en in sociale woonwijken;
- de aanwezigheid en het toezicht op openbare parkeerplaatsen voor auto's en fietsen;
- de aanwezigheid en het toezicht op en in de omgeving van het openbaar vervoer;
- het verhogen van het veiligheidsgevoel door te waken over de gemeentelijke infrastructuur, in te staan voor preventiecampagnes, of het sensibiliseren van de bevolking;
- de bescherming van het milieu;
- het vaststellen van inbreuken die uitsluitend beteugeld worden met administratieve sancties, in een rapport dat overgemaakt wordt aan de daartoe gewezen ambtenaar van de gemeente.

De lokale overheid die de werknemers wil aanwerven moet een aanvraagdossier indienen bij de Minister van Binnenlandse Zaken en gelijktijdig aan volgende voorwaarden voldoen:

- De lokale overheid voorziet in een passende basisopleiding van de werknemer in samenwerking met de FOD Binnenlandse Zaken.
- De lokale overheid stelt de voorgeschreven werkkledij en de andere benodigde werkingsmiddelen ter beschikking van de werknemer.
- De werknemer bezit minstens een diploma of getuigschrift van het lager secundair onderwijs.
- De werknemer legt een bewijs van goed zedelijk gedrag voor.
- Er wordt geen statutair of contractueel personeelslid vervangen, tenzij de contractuele werknemer aangeworven was in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid.

De doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden wordt toegekend aan werknemers die in het bezit zijn van een geldige werkkaart en gelijktijdig aan een aantal voorwaarden voldoen.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 25 jaar oud zijn, wordt tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 20 kwartalen een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.

- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 12 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 18 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 900 EUR per kalendermaand uitgekeerd gedurende de maand van indiensttreding en de 59 daarop volgende maanden.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minstens 25 jaar, maar minder dan 45 jaar oud zijn, wordt tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 20 kwartalen een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.
- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 24 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 36 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 900 EUR per kalendermaand uitgekeerd gedurende de maand van indiensttreding en de 59 daarop volgende maanden.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minstens 45 jaar oud zijn, wordt een doelgroepvermindering van 1.000 EUR toegekend indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.
- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 6 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 9 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 1.100 EUR per maand uitgekeerd gedurende de volledige periode van tewerkstelling.

Bij een niet voltijdse tewerkstelling wordt het maandbedrag van de werkuitkering bekomen door het aantal gepresteerde uren in de kalendermaand waarvoor een loon verschuldigd is, te delen door 4 maal het wekelijkse uurrooster van een voltijdse werknemer.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Wallonië** niet langer de "doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan preventie en veiligheid" genieten.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

2. Arbeid van korte duur

Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 2 maanden, gerekend van datum tot datum, kan een werkuitkering toegekend worden waarvan het maximum bedrag voor een kalendermaand wordt

bekomen door 500 EUR te vermenigvuldigen met een breuk waarvan

- de teller = het aantal uren waarvoor loon verschuldigd is tijdens de periode gedekt door de arbeidsovereenkomst en die gelegen is in de kalendermaand;
- de noemer = $4,33 \times$ de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon (verhoogd met betaalde uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur).

Indien het resultaat van de formule voor een kalendermaand meer dan 500 EUR bedraagt, wordt het bedrag voor die maand teruggebracht tot de maximale werkuitkering van 500 EUR.

Het voordeel wordt toegekend als de werknemer aangeworven is tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart. Er moet geen nieuwe kaart aangevraagd worden als er meerdere overeenkomsten afgesloten worden bij dezelfde of verschillende werkgevers tijdens de geldigheidsperiode van een werkkaart.

Werkkaart

De werkgever kan voor een werknemer die hij tewerkstelt in het kader van het activaplan slechts de hiervoor beschreven voordelen genieten indien hij betrokkene in dienst neemt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart.

De werkkaart attesteert dat de werkzoekende aan de vereiste voorwaarden voldoet om in het kader van het activaplan te worden aangeworven. Een code duidt aan dat de betrokkene op de dag van zijn indienstneming ingeschreven is als niet-werkend werkzoekende en dat hij voldoet aan het vereiste aantal dagen inschrijving gedurende een periode.

De werkkaart vermeldt duidelijk de periode gedurende dewelke de werkzoekende recht heeft op een werkuitkering evenals de periodes en de forfaitaire bedragen van een doelgroepvermindering waarop de werkgever recht heeft na aanwerving van een werkzoekende.

De werkkaart kan worden aangevraagd hetzij door de werkzoekende zelf hetzij door de werkgever, indien de werkzoekende op het ogenblik van de indienstneming geen geldige werkkaart bezit.

De aanvraag van de werkkaart door de werkgever wordt slechts aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt alsmede de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid en de datum van de indienstneming. De aanvraag van de werkkaart moet alsdan ten laatste de dertigste dag volgend op de dag van de indienstneming ingediend worden bij het bevoegde werkloosheidsbureau.

Indien de aanvraag van de werkkaart buiten deze termijn ingediend wordt, dan wordt de periode gedurende welke de werkuitkering en/of de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden kunnen worden toegekend verminderd met een periode die loopt van de dag van de indienstneming tot de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag van de werkkaart gesitueerd is.

De werkkaart draagt als begindatum van geldigheid:

- de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de werkzoekende nog niet in dienst is genomen;

- de datum van de indienstneming indien de werkzoekende reeds in dienst is genomen.

De werkkaart heeft een geldigheidsduur van zes maanden en is geldig voor elke indienstneming die plaatsvindt tijdens haar geldigheidsperiode.

De geldigheid van de werkkaart is verlengbaar met periodes van telkens zes maanden voor zover de werkzoekende aantoont dat hij op de datum van indiening van de nieuwe aanvraag of op de datum van de indienstneming opnieuw voldoet aan de gestelde voorwaarden.

Indien de werkzoekende in de loop van de geldigheidsperiode van zes maanden de leeftijd van 25 jaar, respectievelijk 27 of 45 jaar bereikt, wordt de geldigheid van de werkkaart beperkt tot de dag vóór die waarop de werkzoekende de leeftijd van 25 jaar, respectievelijk 27 of 45 jaar bereikt.

Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, dan wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

De bevoegdheid voor het afleveren van een werkkaart werd ingevolge de zesde staatshervorming overgedragen van de RVA naar de Gewesten.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

Vanaf 1 januari 2016 levert de FOREM in de plaats van de RVA de werkkaarten af voor werknemers uit het **Waals Gewest** (met uitzondering van de gemeenten behorende tot de Duitstalige Gemeenschap).

Vanaf 1 juli 2017 tot uiterlijk 31 december 2017 levert de FOREM **enkel** nog kaarten af voor werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 juli 2017.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vanaf 1 juli 2016 levert Actiris in de plaats van de RVA de werkkaarten af voor werknemers uit het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**.

Vlaams Gewest

Vanaf 1 januari 2017 levert de RVA geen werkkaarten meer af voor werknemers uit het **Vlaams Gewest** voor een tewerkstelling in Vlaanderen.

~~De FOREM en Actiris reiken de werkkaarten in het kader van het activaplan uit aan respectievelijk de inwoners van het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.~~

~~De RVA blijft bevoegd voor het toekennen van de werkkaarten in het Vlaams Gewest tot 31-12-2016 en in de regio van de Duitstalige Gemeenschap tot deze regio beslist om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen.~~

~~De RVA blijft eveneens bevoegd om de werkkaart in het kader van het activaplan preventie en veiligheid toe te kennen.~~

Uitbetaling van een werkuitkering

De werkuitkering wordt slechts toegekend indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

1. voor de werkzoekende moet een werkkaart afgeleverd zijn door het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
2. de werknemer moet bij de aanvang van zijn tewerkstelling een uitkeringsaanvraag indienen via zijn uitbetalingsinstelling, samen met een exemplaar van de arbeidsovereenkomst;
3. de arbeidsovereenkomst moet bepalingen bevatten waaruit blijkt dat de werknemer overeenkomstig de afgeleverde werkkaart in aanmerking komt voor de toekenning van een werkuitkering en dat het door de werkgever te betalen nettoloon bekomen wordt door de werkuitkering in mindering te brengen van het nettoloon voor de beschouwde maand.

Het dossier dat de aanvraag om de werkuitkering bevat, moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen een termijn van vier maanden volgend op de maand waarin de tewerkstelling een aanvang neemt.

In geval van laattijdige ontvangst van het volledig dossier, mag de werkgever voor de periode die voorafgaat aan de maand waarin de laattijdige ontvangst gesitueerd is, de werkuitkering niet in mindering brengen van het door hem te betalen nettoloon.

De werkgever overhandigt uit eigen beweging aan de werknemer die aanspraak maakt op de werkuitkering na het verstrijken van iedere maand een vergoedingsbewijs dat de controlekaart vervangt. Dit vergoedingsbewijs moet de werknemer indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

Het bedrag van de werkuitkering wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende maand recht heeft. De werkuitkering wordt geacht integraal deel uit te maken van de bezoldiging van de werknemer.

Overzichtstabel doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - activaplan

ACTIVAPLAN - LAAGGESCHOOLD en MINDER DAN 30 JAAR

Werkzoekend	minstens 1 jaar
Referentieperiode	1 + 9 maanden
DGV = 1.500 EUR	1 + 11 kwartalen
Activering = 500 EUR	1 + 35 maanden

ACTIVAPLAN – MINDER DAN 45 JAAR

Werkzoekend	tussen 1 en 2 jaar	tussen 2 en 3 jaar	tussen 3 en 5 jaar	vanaf 5 jaar
Referentieperiode	1 + 18 maanden	1 + 36 maanden	1 + 54 maanden	1 + 90 maanden
DGV = 1.000 EUR	1 + 4 kwartalen	1 + 8 kwartalen	1 + 8 kwartalen	1 + 8 kwartalen
DGV = 400 EUR	/	/	4 kwartalen	12 kwartalen
Activering = 500 EUR	1 + 15 maanden indien minder dan 25 jaar	1 + 15 maanden	1 + 23 maanden	1 + 29 maanden

ACTIVAPLAN – MINSTENS 45 JAAR

Werkzoekend	tussen 6 maand en 1 jaar	tussen 1 en 1,5 jaar	vanaf 1,5 jaar
Referentieperiode	1 + 9 maanden	1 + 18 maanden	1 + 27 maanden
DGV = 1.000 EUR	1 + 4 kwartalen	1 + 20 kwartalen	1 + 20 kwartalen
DGV = 400 EUR	16 kwartalen	/	/
Activering = 500 EUR	/	/	1 + 29 maanden

ACTIVAPLAN – PREVENTIE EN VEILIGHEIDSBELEID

Leeftijd	minder dan 25 jaar	minder dan 45 jaar	minstens 45 jaar
Werkzoekend	minstens 1 jaar	minstens 2 jaar	minstens 6 maanden
Referentieperiode	1 + 18 maanden	1 + 36 maanden	1 + 9 maanden
DGV = 1.000 EUR	1 + 20 kwartalen	1 + 20 kwartalen	alle kwarta1en
Activering = 900 EUR	1 + 59 kwartalen	1 + 59 kwartalen	/
Activering = 1100 EUR	/	/	alle kwarta1en

Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma

Doorstromingsprogramma in het Vlaamse Gewest

De Vlaamse overheid heeft de doorstromingsprogramma's met ingang van 1-10-2015 afgeschaft in het Vlaamse Gewest. De RSZ kent geen doelgroepvermindering meer toe aan een bestuur dat een langdurig werkzoekende in een doorstromingsprogramma tewerkstelt in een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest.

Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het doorstromingsprogramma in het Brussels Gewest is van toepassing door

- de ordonnantie van 18-12-1997 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de ordonnantie van 29-10-1998 houdende goedkeuring van het samenwerkingsakkoord van 15-5-1998 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de

Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's;

- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29-1-1998 tot uitvoering van de ordonnantie van 27-11-1997 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's.

1. Betrokken werkgevers

Doorstromingsprogramma's kunnen worden ingericht door alle plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De doorstromingsprogramma's kunnen slechts in de non-profit sector opgericht worden. Met non-profit sector wordt bedoeld, de sectoren die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen:

- van openbaar nut zijn;
- geen winstgevend doel hebben;
- voldoen aan collectieve noden van de maatschappij waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.

2. Betrokken werknemers

De werknemers die onder de toepassing van de doorstromingsprogramma's vallen, moeten cumulatief de volgende voorwaarden vervullen op het ogenblik van de aanwerving:

1. werkloos of werkzoekend zijn:

- ofwel volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn die inschakelingsuitkeringen geniet en ingeschreven is als werkzoekende sedert ten minste 12 maanden;
- ofwel volledig (uitkeringsgerechtigde) werkloze zijn die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert ten minste 24 maanden (onder wie de werklozen die diensten hebben verstrekt in het kader van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap);
- ofwel werkzoekende zijn die een leefloon geniet sedert minstens 12 maanden;
- ofwel werkzoekende zijn van minder dan 25 jaar en
- sedert minstens 9 maanden volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn en inschakelingsuitkeringen of werkloosheidsuitkeringen ontvangen, of
- sedert minstens 9 maanden een leefloon ontvangen;

2. geen diploma, getuigschrift of brevet van hoger secundair onderwijs behaald hebben.

Indien het doorstromingsproject dit rechtvaardigt, kunnen de bevoegde Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering andere kwalificatieniveaus toelaten.

De begunstigden van sociale hulp die ingeschreven zijn in het vreemdelingenregister worden gelijkgesteld met de gerechtigden op een leefloon.

Worden gelijkgesteld met een periode van vergoede volledige werkloosheid:

- de periodes die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van wets- of reglementsbepalingen inzake verplichte verzekering tegen ziekte- of invaliditeit of inzake moederschapsverzekering, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van volledige werkloosheid, gedekt door vakantiegeld;
- de periodes van hechtenis of gevangenzetting, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;

- de periodes van verblijf in het buitenland van een werknemer die samenwoont met een Belg, die werkzaam is in het kader van de stationering van de Belgische Strijdkrachten;
- de periodes van aanwezigheid onder de wapens, wegens oproeping of wederoproeping en van dienst als gewetensbezwaarde;
- de periodes van beroepsinschakelingstijd in de zin van artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van het besluit van 25-11-1991 na het stopzetten van de studies of het behalen van het diploma;
- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra van maatschappelijk welzijn, alsmede de periodes van gerechtigde op het bestaansminimum of de ermee gelijkgestelde periodes die deze periode van tewerkstelling in toepassing van voormeld artikel 60, § 7 onmiddellijk voorafgaan;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met genot van uitkeringen;
- de periodes van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer de uitkering genoot bedoeld in artikel 8, § 1 van het Koninklijk Besluit van 8-8-1997;
- de andere onderbrekende gebeurtenissen, inzonderheid de periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst, met een samengevoegde duur van ten hoogste vier maanden.

3. Toekenningsvoorwaarden

Om te kunnen genieten van de voordelen van de doorstromingsprogramma's moeten de werkgevers de volgende voorwaarden vervullen:

- uitsluitend aanwervingen voorzien in de non-profit sector.
- Met non-profit sector wordt bedoeld, de sectoren die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - van openbaar nut zijn;
 - geen winstgevend doel hebben;
 - voldoen aan collectieve noden van de maatschappij waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.
- zich ertoe verbinden bijkomende arbeidsplaatsen te scheppen in verhouding tot het gemiddelde van het aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, door de werkgever tewerkgesteld gedurende de 4 kwartalen die de aanvraag voorafgaan. Het moet om bijkomende arbeidsplaatsen gaan ten opzichte van:
 - de reguliere arbeidsplaatsen;
 - de jongerenstage en gelijkgestelde maatregelen;
 - de arbeidsplaatsen gesubsidieerd via de trekkingsrechten.
- zich ertoe verbinden om in het kader van de doorstromingsprogramma's bijkomende arbeidsplaatsen te scheppen in verhouding tot het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten tewerkgesteld in de wedertewerkstellingsprogramma's voor wie de Gewesten trekkingsrechten ontvangen.

4. Aanvraag

De werkgever die werknemers wenst aan te werven in het kader van de doorstromingsprogramma's

richt een aanvraag aan de Actiris.

De Actiris sluit een overeenkomst met de werkgever na goedkeuring door de Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering die bevoegd zijn voor Tewerkstellingsbeleid en Begroting.

5. Praktische modaliteiten

a. Modaliteiten betreffende de arbeidsovereenkomst en de tewerkstellingsperiode

De Actiris stelt de kandidaten voor die kunnen tewerkgesteld worden in de doorstromingsprogramma's, rekening houdend met de werkloosheidsstructuur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De werkgevers zijn ertoe verplicht de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur in dienst te nemen, waarvan het werkregime minstens halftijds is.

De Samenwerkingsovereenkomst van 15-5-1998 stelt de maximale tewerkstellingsduur in het kader van het doorstromingsprogramma vast op 2 jaar.

De maximale tewerkstellingsduur wordt verlengd tot 3 jaar voor de werknemers die voorheen prestaties hadden geleverd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen en voor de werknemers die verblijven in een gemeente met een werkloosheidsgraad die minstens 20% hoger ligt dan het gemiddelde van het Gewest.

De werkgever en de werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst in 4 exemplaren, waarvan het model door de Actiris is opgesteld. Een exemplaar is bestemd voor de Actiris en één voor de RVA.

De aanwervingen moeten geschieden binnen de 6 maanden na de betekening van de beslissing tot erkenning van het programma.

Voor de projecten die een tewerkstelling in fasen vereisen, nemen de termijnen van indienstneming pas een aanvang op de data vermeld in de beslissing tot erkenning.

Ingeval van vervanging moet de indienstneming gerealiseerd zijn binnen de 6 maanden na de uitdiensttreding van de te vervangen werknemer.

Een werkgever kan een werknemer tijdens een periode van tewerkstelling van een doorstromingsprogramma gedurende maximaal negen maanden ter beschikking stellen van een gebruiker die ook zelf in aanmerking komt als werkgever in het kader van de reglementering van de doorstromingsprogramma's.

b. Modaliteiten betreffende de bezoldiging

De werknemers tewerkgesteld in het kader van het doorstromingsprogramma ontvangen een bezoldiging en een eindejaarstoelage, onder minstens dezelfde voorwaarden als de contractanten die door dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn.

Zij genieten dezelfde vakantieregeling als deze contractanten.

6. Tussenkost van de overheden

Het doorstromingsprogramma neemt, voor elke betrokken werknemer, maandelijks de wedde en de gehele of gedeeltelijke vrijstelling van patronale socialezekerheidsbijdragen ten laste voor het bedrag van:

- de toegekende tussenkost door de federale overheid;

- de toegekende gewest- en/of gemeenschapspremie;
- de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het kader van het activaplan.

a. Tussenkost van de federale overheid

De federale overheid verleent een tussenkost bij wijze van een forfaitaire vergoeding die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Deze forfaitaire vergoeding wordt:

- uitbetaald door de RVA en “integratie-uitkering” genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding gedurende minstens 24 maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloze was;
- uitbetaald door het OCMW en “verlaagd leefloon” of “verlaagde financiële maatschappelijke hulp” genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding ingeschreven was als werkzoekende en minstens 12 maanden gerechtigd was op een leefloon of op financiële maatschappelijke hulp.

Deze forfaitaire vergoeding bedraagt maandelijks:

- 250 EUR wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
 - 325 EUR wanneer de werknemer minstens vier vijfden tewerkgesteld is.
- De maandelijkse bedragen worden met 50 EUR verhoogd indien de werknemer voor zijn tewerkstelling werkzaamheden heeft uitgevoerd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

Wanneer de aangeworven werknemer gewoonlijk verblijft in een gemeente waar de werkloosheidsgraad 20% hoger ligt dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van het Vlaamse Gewest, bedraagt de maandelijkse vergoeding:

- 435 EUR voor een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- 545 EUR bij een tewerkstelling die minstens 4/5e tijds is.

Het bedrag van de integratie-uitkering, het verlaagd leefloon of de verlaagde financiële maatschappelijke hulp wordt in elk geval beperkt tot het nettoloon waarop de doelgroepwerknemer voor de betrokken kalendermaand recht heeft.

De uitkering wordt beschouwd als deel uitmakend van het loon van de werknemer waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

b. Premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Gewesten, in voorkomend geval samen met de Gemeenschappen of de Gemeenschapscommissies, investeren in de doorstromingsprogramma's tenminste evenveel financiële middelen als de Federale Staat.

Het bedrag van de premie wordt berekend op grond van de effectieve tewerkstelling. Enkel de werkelijk gepresteerde arbeidsdagen en de ermee gelijkgestelde dagen geven recht op de premie. Het bedrag van de premie wordt bepaald door de Minister in verhouding tot de duur van de overeenkomst, de loonkost en het werkregime.

Alle inlichtingen omtrent de berekening van de gewestpremie kunnen verkregen worden bij de diensten van de Actiris.

c. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Het volledige bedrag van de aan de doelgroepwerknemer toegekende vergoeding, met inbegrip van de

integratie-uitkering, het verlaagde leefloon of verlaagde financiële maatschappelijke hulp, wordt beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

Evenwel geniet de werkgever voor de doelgroepwerknemers die hij tewerkstelt in het kader van een doorstromingsprogramma van het Brussels Gewest een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen. Voor deze werknemers geniet de werkgever met name een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

1. Voor de werknemer van minder dan 25 jaar oud die niet beschikt over een diploma, getuigschrift of attest van het hoger middelbaar onderwijs en wacht- of werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 9 maanden zonder onderbreking alsmede voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die inschakelingsuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
 - 400 EUR gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de acht daaropvolgende kwartalen.
3. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die inschakelingsuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
 - 400 EUR tijdens de acht daaropvolgende kwartalen.
4. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de twaalf daaropvolgende kwartalen.

De werknemersbijdragen voor sociale zekerheid blijven evenwel verschuldigd.

7. Toezicht

De werkgevers moeten de RVA het bewijs leveren dat de werknemers, die zij in het doorstromingsprogramma tewerkstellen, bijkomende werknemers zijn. Indien deze voorwaarde niet vervuld is, zijn de werkgevers verplicht aan de RVA een forfaitaire schadevergoeding te betalen en aan de subsidiërende overheden de ontvangen subsidies terug te storten.

De Actiris ziet toe op de naleving van de wettelijke bepalingen en moet een kopie van de driemaandelijke socialezekerheidsaangifte ontvangen binnen 3 maanden volgend op het kwartaal tijdens welk de werkgever werknemers tewerkstelde in het kader van de doorstromingsprogramma's.

Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie (sine)

Toepassingsgebied werkgevers

Sociale inschakelingseconomie-initiatieven kunnen georganiseerd worden door:

- de diensten van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de andere lokale en provinciale besturen die
 - een inschakelingsbedrijf oprichten dat door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en door de Minister van Sociale Economie erkend is;
 - nabijheidsdiensten inrichten die erkend zijn krachtens de bepalingen van artikel VIbis van het besluit van 8-9-2000 van de Vlaamse Regering;
 - lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten die erkend zijn krachtens de bepalingen van het Hoofdstuk III van het decreet van de Vlaamse Regering van 22-12-2006.

Om van de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden te kunnen genieten, moeten de werkgevers voorafgaandelijk een attest bekomen dat bewijst dat zij onder het toepassingsgebied van sine vallen. Dit attest wordt toegekend door het bevoegde Gewest. Op basis van dit attest kan het bestuur contact opnemen met VDAB of de Actiris die kandidaten zal toesturen die voldoen aan de voorwaarden van de sociale inschakelingseconomie.

Toepassingsgebied werknemers.

Komen onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een tewerkstelling in het kader van de regeling van de sociale inschakelingseconomie met toekenning van een forfaitaire doelgroepvermindering en een loonsubsidie:

a. In dienst genomen werknemers (= nieuwe aanwervingen), die op de dag van indiensttreding

- uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, gerechtigde op maatschappelijke integratie (leefloners), of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

EN

- niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs.

b. In dienst gehouden werknemers (= verder zetten van de tewerkstelling) die niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs na afloop van een periode van tewerkstelling :

- in een doorstromingsprogramma;
- in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- als gesubsidieerde contractueel;
 - voor zover de gesubsidieerde contractueel niet tewerkgesteld was in het kader van een contingentovereenkomst bij een bestuur van het Vlaamse Gewest vóór 1-4-2015;
- in een erkende arbeidspost (dienstenbaan).

Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden

Wanneer de werkgever een werknemer aanwerft in het kader van de regeling van de sociale inschakelingseconomie, kan hij onder bepaalde voorwaarden genieten van volgende twee voordelen:

- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor sociale inschakelingseconomie;
- een tussenkomst in de loonkost van de werknemer via een herinschakelingsuitkering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Het bedrag en de duur van toekenning van zowel de doelgroepvermindering als van de loonsubsidie zijn afhankelijk van de volgende drie factoren:

- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is, een gerechtigde op maatschappelijke integratie dan wel een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp;
- de periode van uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn, van gerechtigde op maatschappelijke integratie en/of van rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaan.

Gelijkgestelde periodes

Volgende periodes worden gelijkgesteld met een periode als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, als gerechtigde op maatschappelijke integratie en als rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp:

- de periodes, gelegen in een periode van volledige werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
- de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periodes van volledig vergoede werkloosheid;
- de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
- de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie;
- de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
 - met uitzondering van de tewerkstellingsperiode als gesubsidieerde contractueel in het kader van een contingentovereenkomst vóór 1-4-2015 bij een plaatselijk bestuur van het Vlaamse Gewest;
- de periodes van volledige werkloosheid, maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp, gedekt door vakantiegeld;
- de periodes van wederoproeping onder de wapens, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
- de periodes van beroepsinschakelingstijd die het recht openen op inschakelingsuitkeringen.

Indien de werkgever een werknemer waarvoor hij reeds van een doelgroepvermindering voor "langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie" genoten heeft, terug in dienst neemt in een periode van twaalf maanden na de beëindiging van de vorige tewerkstelling, dan worden de tewerkstellingen slechts als één tewerkstelling aanzien.

De werknemers van de volgende categorieën komen in het Vlaamse Gewest niet in aanmerking voor de doelgroepvermindering:

- de werknemers die vóór 1 januari 2016 bij de werkgever tewerkgesteld waren als gesubsidieerde contractueel;
- de werknemers die de werkgever opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst en waarvoor hij de voordelen als gesubsidieerde contractueel genoten heeft.

1. Werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 45 jaar oud zijn

a. werknemers die op de dag van de indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

b. werknemers die op de dag van de indiensttreding een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

c. werknemers die op de dag van de indiensttreding een rechthebbende op financiële

maatschappelijke hulp zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

Wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de voormelde 10 of 20 kwartalen van oordeel is dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de reguliere arbeidsmarkt, wordt de duur van de toekenning van de doelgroepvermindering en van de RVA-herinschakelingsuitkering of OCMW-tussenkomst verlengd met een nieuwe periode van maximum 10 respectievelijk maximum 20 kwartalen.

De bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling licht, naar gelang het geval, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of het betrokken openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in.

2. Werknemers die op de dag van hun indienstneming minstens 45 jaar oud zijn

a. werknemers die op de dag van de indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

b. werknemers die op de dag van de indiensttreding een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

c. werknemers die op de dag van de indiensttreding een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de

volledige periode van tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie

1. Bedrag van de loonsubsidie

Het bestuur betaalt aan de werknemer die het recht opent op de doelgroepvermindering voor sociale inschakelingseconomie maandelijks het volledig verschuldigd nettoloon waarop hij recht heeft. Evenwel ontvangt het voor de sine-werknemer ofwel een herinschakelingsuitkering van de RVA, ofwel een financiële tussenkomst van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Deze herinschakelingsuitkering of financiële tussenkomst van het OCMW bedraagt ten hoogste 500 EUR per kalendermaand wanneer de werknemer voltijds is tewerkgesteld.

Wanneer de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt het maximumbedrag van de maandelijkse herinschakelingsuitkering of maandelijkse financiële tussenkomst bekomen door 750 EUR te vermenigvuldigen met de contractueel wekelijks voorziene tewerkstellingsbreuk in de deeltijdse betrekking. Het resultaat van deze formule wordt begrensd tot 500 EUR.

Het bedrag van de herinschakelingsuitkering of financiële tussenkomst wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende kalendermaand recht heeft, en wordt in de DmfAPPL met een specifieke code aangeduid.

2. Te vervullen formaliteiten voor de herinschakelingsuitkering

Het bestuur bezorgt een kopie van het door het bevoegde Gewest afgeleverde attest aan de werknemer.

De werknemer moet bij de aanvang van zijn tewerkstelling een aanvraag tot herinschakelingsuitkering indienen via zijn uitbetalingsinstelling. De aanvraag moet vergezeld zijn van het attest van het bevoegde Gewest en een exemplaar van de arbeidsovereenkomst. De aanvraag tot de herinschakelingsuitkering moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen een termijn van vier maanden volgend op de maand waarin de tewerkstelling een aanvang neemt.

Na het verstrijken van elke kalendermaand moet het bestuur voor de sine-werknemer een vergoedingsbewijs opmaken. Dit vergoedingsbewijs moet de werknemer of het bestuur indienen bij de bevoegde uitbetalingsinstelling.

3. Te vervullen formaliteiten voor de doelgroepvermindering

De RVA geeft aan de RSZ de gegevens door van de werknemers met recht op een doelgroepvermindering sociale inschakelingseconomie.

Het OCMW, dat een financiële tussenkomst verleent voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp, tewerkgesteld in het kader van de sociale inschakelingseconomie, moet het gewestelijk RVA-bureau hiervan verwittigen met een typebrief

Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - startbaanovereenkomst

Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst

In het kader van een startbaanovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld: de jongeren die net vóór hun aanwerving minder dan 26 jaar oud zijn. Een jongere kan aangeworven worden in het kader van een startbaanovereenkomst tot op de laatste dag van het kwartaal tijdens de welke voornoemde jongere 26 jaar wordt.

De jongere die tewerkgesteld wordt in het kader van een startbaanovereenkomst, wordt "nieuwe werknemer" genoemd. Aan nieuwe werknemers worden geen voorwaarden gesteld inzake behaald diploma, maar de werkgever kan de doelgroepvermindering voor jonge werknemers enkel genieten voor laaggeschoolde jongeren.

Soorten startbaanovereenkomst

De startbaanovereenkomst kan drie vormen aannemen:

1. **een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst** (type één);
2. **een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, en een door de jongere gevolgde opleiding**, en dit met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (type twee);
Alle door de bevoegde Gewest- of Gemeenschapsoverheden ingerichte, gesubsidieerde of erkende types of vormen van onderwijs, cursussen, opleidingen of vormingen mogen door de jongere gevolgd worden in het kader van dit type van startbaanovereenkomst. De opleiding moet op jaarbasis gemiddeld minstens 240 uren bedragen.
Bij een startbaanovereenkomst "type twee" moet de werkgever in het bezit zijn van een bewijs dat de jongere daadwerkelijk voor de cursussen, opleiding of vorming ingeschreven is of daadwerkelijk een beroepsopleiding gaat volgen. Dit bewijs kan een inschrijvingsattest, afgeleverd door de verantwoordelijke voor de onderwijs-, opleidings- of vormingsinstelling zijn, of een overeenkomst inzake bedrijfs- of beroepsopleiding, geïssueerd door de bevoegde toezichthoudende overheidsdienst. Op het einde van elk kwartaal moet de jongere aan de werkgever een attest bezorgen dat bewijst dat hij de lessen, cursussen, opleiding of vorming regelmatig volgt.
Mits de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur werd afgesloten, kan de startbaanovereenkomst "type twee" verlengd worden om een jongere die niet geslaagd is de kans te geven de volledige cyclus van de begonnen opleiding met vrucht te beëindigen. De startbaanovereenkomst "type twee" eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, en ten laatste op het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.
De startbaanovereenkomst "type twee" wordt automatisch een startbaanovereenkomst

“type één” wanneer de opleiding eindigt of wanneer uit het attest blijkt dat de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig volgt. Dat is het geval als de jongere tijdens een bepaald kwartaal meer dan 20% van het aantal uren dat hij normaliter in de loop van dat kwartaal de cursussen, opleiding of vorming volgt, ongewettigd afwezig is. De omzetting naar een startbaanovereenkomst “type één” geschiedt op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de cursussen, opleiding of vorming eindigen of waarin de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig heeft gevolgd.

3. **een overeenkomst , waarmee een leerling verbonden is en elke andere, door de Koning bepaalde opleidings- of inschakelingsovereenkomst** (type drie).

Geen van de drie voornoemde types startbaanovereenkomst kan bestaan uit een arbeidsovereenkomst tussen een jongere en een werkgever, die gesloten werd in het kader van de doorstromingsprogramma's of van de stelsels van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen of bij sommige openbare besturen.

De jongere kan met behoud van zijn loon gedurende de eerste 12 maanden van de uitvoering van zijn startbaanovereenkomst afwezig zijn om in te gaan op werkaanbiedingen.

Indien hij tijdens deze periode een andere baan heeft gevonden kan hij tevens de startbaanovereenkomst beëindigen mits een opzeggingstermijn van zeven dagen die aanvangt op de dag volgend op de betekening.

De werknemers die tewerkgesteld worden met een startbaanovereenkomst “type één” of “type twee” genieten een normale bezoldiging. Hiermee wordt het aanvangsloon bedoeld dat wordt toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie, zoals die blijkt uit het diploma of studiegetuigschrift. De deeltijds in dienst zijnde werknemer heeft recht op dit loon in verhouding met de duur van de gepresteerde arbeid in het kader van de startbaanovereenkomst.

De startbaanovereenkomst “type één” kan bepalen dat gedurende hoogstens de eerste twaalf maanden van de uitvoering ervan, de werkgever een deel van het loon aan de opleiding van de nieuwe werknemer besteedt. In dat geval heeft de nieuwe werknemer gedurende deze periode recht op een loon dat gelijk is aan het hierboven bedoeld loon, verminderd met het deel besteed aan de opleiding, zonder dat dit meer mag zijn dan 10% van dat loon en zonder dat het loon lager mag zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

Modaliteiten: de werkkaart

Een werkgever kan slechts genieten van een doelgroepvermindering jonge werknemer, indien de jongere in dienst genomen wordt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart en indien de werkkaart vermeldt dat de jongere, erg laaggeschoold, laaggeschoold of middengeschoold is.

De werkkaart attesteert dat de jongere voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een doelgroepvermindering jonge werknemer.

De werkkaart vermeldt de naam, voornaam en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de jongere, alsook de begin- en einddatum van de geldigheid van de werkkaart en de datum waarop de aanvraag van de werkkaart werd ingediend.

Desgevallend attesteert ze of de jongere een persoon van buitenlandse afkomst of een persoon met een handicap is.

De aanvraag tot attestatie door middel van de werkkaart wordt onontvankelijk verklaard, wanneer de aanvraag gebeurt vóór 1 januari van het jaar waarin de jongere negentien jaar wordt of op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een onvolledig leerplan volgt in het dagonderwijs.

Wanneer de tewerkstelling van de jongere aanving vóór 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt en vanaf deze datum wordt verder gezet, kan enkel de werkgever een werkkaart vragen die betrekking heeft op de attestering van de betrokken nieuwe werknemer. De aanvraag wordt enkel aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt, evenals de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid en de datum van indienstneming.

De aanvraag van de werkkaart moet ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de nieuwe werknemer 19 jaar wordt bij het bevoegd werkloosheidsbureau ingediend worden.

Wanneer de aanvraag van de werkkaart wordt ingediend buiten de voorziene termijnen, dan wordt de periode gedurende dewelke de doelgroepvermindering jonge werknemer kan worden toegekend, verminderd met een periode die aanvangt op de dag van de indienstneming en die eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de datum gesitueerd is van de laattijdige indiening van de werkkaart.

Voor de toekenning van de doelgroepvermindering wordt de jongere die op het moment van de aanvraag van de werkkaart voldoet aan de voorwaarden, gelijkgesteld aan een jongere die voldoet aan deze voorwaarden op het moment van de indienstneming.

De bevoegdheid voor het afleveren van een werkkaart werd ingevolge de zesde staatshervorming overgedragen van de RVA naar de Gewesten.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 januari 2016** levert de FOREM in de plaats van de RVA de werkkaarten af voor jongeren uit het **Waals Gewest** (met uitzondering van de gemeenten behorende tot de Duitstalige Gemeenschap).

Vanaf **1 juli 2017** tot uiterlijk 31 december 2017 levert de FOREM **enkel** nog kaarten af voor jongeren die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 juli 2016** levert Actiris in de plaats van de RVA de werkkaarten af voor jongeren uit het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 juli 2016** levert de RVA geen werkkaarten meer af voor een tewerkstelling in **Vlaanderen**.

~~De Forem en Actiris **reiken** de werkkaarten voor de jongeren uit aan de inwoners van respectievelijk het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.~~

~~In het Vlaams Gewest worden sinds 1-7-2016 geen werkkaarten meer uitgereikt voor jongeren die na die datum in dienst treden.~~

~~De RVA blijft bevoegd voor het uitreiken van werkkaarten in de Duitstalige regio tot deze regio beslist om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen.~~

Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Een jonge werknemer komt in aanmerking voor een doelgroepvermindering voor jonge werknemers als hij tegelijkertijd voldoet aan de volgende drie voorwaarden:

- de jongere is op de dag van de indienstneming minder dan 26 jaar;
- de jongere is erg laaggeschoold, laaggeschoold of middengeschoold
- het refertekwartaalloon van de jongere is maximaal 9.000 EUR.

De werkgever kan van de doelgroepvermindering voor jonge werknemers in een bepaald kwartaal enkel genieten indien hij gedurende dit kwartaal voldoet aan zijn wettelijke verplichting om jongeren in dienst te nemen in een startbaan. Voor provinciale en plaatselijke besturen, houdt dit de verplichting in om jongeren aan te werven met een startbaan ten belope van 1,5% van hun personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorgaande kalenderjaar.

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt slechts toegekend indien de jonge werknemer correct aangeduid wordt op de socialezekerheidsaangifte van het kwartaal en indien de werkkaart attesteert dat de jonge werknemer tijdens dit kwartaal in aanmerking komt voor de gevraagde doelgroepvermindering.

Als de jongere na 31-12-2012 in dienst genomen werd, dan eindigt de doelgroepvermindering na een periode die verschilt naargelang van de geschooldheid van de jonge werknemer en uiterlijk op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere zesentwintig wordt.

Als de jongere vóór 1-1-2013 in dienst genomen werd, dan eindigt de doelgroepvermindering voor jonge werknemers op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere zesentwintig wordt.

Vlaams Gewest:

In het Vlaamse Gewest **Op 1 juli 2016** werd de federaal ingevoerde doelgroepvermindering voor jonge werknemers op 1-7-2016 **afgeschaft en vervangen** door de Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers.

Een **overgangsmaatregel** is tot 31 december 2018 voorzien voor de jonge werknemers die uiterlijk op 30 juni 2016 in dienst getreden waren en voor wie het bestuur op 30 juni 2016 van de (federaal ingevoerde) doelgroepvermindering voor jonge werknemers genoot. De werkgever blijft voor hen de (federale ingevoerde) doelgroepvermindering voor jonge werknemers, genieten tot het einde van het kwartaal dat de jongere 26 jaar wordt en uiterlijk tot en met het vierde kwartaal van 2018.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

Op 1 juli 2017 werd de federaal ingevoerde doelgroepvermindering voor jonge werknemers **afgeschaft**.

Een **overgangsmaatregel** is tot 30 juni 2020 voorzien voor de jonge werknemers die uiterlijk op 30 juni 2017 in dienst getreden waren en voor wie het bestuur op 30 juni 2017 van de doelgroepvermindering jonge werknemer genoot. De werkgever blijft voor hen de

1. Vermindering voor laaggeschoolde jongeren

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt vooreerst toegekend voor laaggeschoolde jongeren. Dit zijn jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten.

Indien de jongere in dienst genomen werd na 31-12-2012, wordt aan de werkgever een doelgroepvermindering voor jonge werknemers toegekend van:

- 1.500 EUR voor het kwartaal van de indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de 4 daarop volgende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Indien de jongere in dienst genomen werd vóór 1-1-2013, wordt een doelgroepvermindering voor jonge werknemers toegekend van:

- 1.000 EUR voor het kwartaal van de indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de resterende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Als dag van indienstneming wordt beschouwd, 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, indien hij reeds vóór deze datum in dienst was bij dezelfde werkgever.

2. Vermindering voor erg laaggeschoolde jongeren en laaggeschoolde jongeren die van buitenlandse afkomst of gehandicapt zijn

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt eveneens toegekend voor:

- de erg laaggeschoolde jongeren
- de laaggeschoolde jongeren die
 - ofwel van buitenlandse afkomst zijn;
 - ofwel gehandicapt zijn.

Met “erg laag geschoolde jongere” wordt bedoeld een jongere die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs of van het lager secundair onderwijs bezit.

Indien de jongere in dienst genomen werd na 31-12-2012, geniet de werkgever die een laaggeschoolde jongere die van buitenlandse afkomst of gehandicapt is, of een erg laag geschoolde jongere in dienst neemt, van een doelgroepvermindering voor jonge werknemers van:

- 1.500 EUR voor het kwartaal van indienstneming en de 11 volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de vier daaropvolgende kwartalen.

Indien de jongere in dienst genomen werd vóór 1-1-2013, wordt een doelgroepvermindering voor jonge werknemers toegekend van:

- 1.000 EUR voor het kwartaal van indienstneming en de 15 volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de resterende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Als dag van indienstneming wordt beschouwd, 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, indien hij reeds vóór deze datum in dienst was bij dezelfde werkgever.

3. Vermindering voor middengeschoolde jongeren

Een doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt toegekend voor de middengeschoolde jongeren die in dienst genomen zijn na 31-12-2012.

Met "middengeschoolde jongere" wordt bedoeld de jongere die hoogstens een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit.

Een werkgever ontvangt de doelgroepvermindering voor jonge werknemers enkel als de middengeschoolde jongere:

- werkzoekende is op de dag van indienstneming;
- werkzoekende geweest is gedurende minstens 156 dagen, gerekend in het zesdagenstelsel, in de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden voorafgaand aan de dag van indienstneming.

Deze twee voorwaarden zijn niet vereist voor de middengeschoolde jongeren die mindervalide zijn.

De werkgever geniet voor de middengeschoolde jongeren een doelgroepvermindering voor jonge werknemers van

- 1.000 EUR in het kwartaal van indienstneming en de 3 daaropvolgende kwartalen;
- 400 EUR voor de 8 daarop volgende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Als dag van indienstneming wordt beschouwd, 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, indien hij reeds vóór deze datum in dienst was bij dezelfde werkgever.

4. Activa-start

Een activering van de werkloosheidsuitkeringen kan verkregen worden voor een aantal jongeren, tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst. Een werkuitkering van hoogstens 350 EUR per kalendermaand wordt toegekend, indien op de dag van de indiensttreding de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de werknemer is jonger dan 26 jaar;
- de werknemer is ingeschreven als werkzoekende en voltijds beschikbaar voor de arbeidsmarkt;
- de werknemer is niet meer leerplichting;
- de werknemer volgt geen studies meer in het dagonderwijs;
- de werknemer wordt aangeworven met een voltijdse startbaanovereenkomst die afgesloten wordt voor een duur van minstens 6 maanden, gerekend van dag tot dag;
- de tewerkstelling met een startbaanovereenkomst moet aanvagen of voortgezet worden in een periode, die ten vroegste aanvangt na het einde van de leerplicht of na de beëindiging van zijn studies in het dagonderwijs en die 21 maanden later eindigt; de werknemer is ofwel een erg laag geschoolde jongere, ofwel een laaggeschoolde jongere van buitenlandse afkomst, ofwel een laaggeschoolde jongere met een handicap;
- de werknemer is in de 12 maanden voorafgaand aan de indiensttreding niet tewerkgesteld geweest met het genot van een geactiveerde sociale uitkering (geactiveerde werkloosheidsuitkering, geactiveerd leefloon of geactiveerde financiële maatschappelijke

hulp in het kader van het activaplan, het doorstromingsprogramma of de sociale-inschakelingseconomie).

Het bedrag van de werkuitkering wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende kalendermaand recht heeft.

De werkuitkering wordt toegekend voor de maand van indiensttreding en de vijf daaropvolgende kalendermaanden. De toekenning wordt evenwel beperkt tot de periode gedekt door de startbaanovereenkomst indien deze voor het verstrijken van de periode van 6 maanden wordt beëindigd.

De werkuitkering kan slechts éénmaal worden toegekend per werknemer en kan niet samen genoten worden met een andere activeringsuitkering. De werkuitkering kan wel toegekend worden aan een werknemer die tewerkgesteld wordt in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet.

Om te kunnen genieten van de werkuitkering, moet een werkkaart aangevraagd worden binnen de 30 dagen na de indiensttreding.

De bevoegdheid voor het afleveren van een werkkaart werd ingevolge de zesde staatshervorming overgedragen aan de Gewesten.

De Forem en Actiris reiken de werkkaarten activa start uit aan respectievelijk de inwoners van het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

In het Vlaamse Gewest worden vanaf 1-7-2016 geen werkkaarten activa start meer uitgereikt.

De RVA blijft bevoegd voor het uitreiken van werkkaarten activa start in de Duitstalige regio tot deze regio beslist om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen.

Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - minderjarigen

De minderjarige jongeren die met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden, zijn onttrokken aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers tot en met 31-12 van het kalenderjaar waarin zij 18 jaar worden. Vanaf het daarop volgende jaar (= kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 19 jaar bereiken) zijn de jongeren onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen.

Een doelgroepvermindering van 1.000 EUR wordt toegekend aan de werkgever die een minderjarige tewerkstelt. De bijdragevermindering wordt toegekend voor elke jongere die de werkgever in dienst neemt tot en met het vierde kwartaal van het kalenderjaar dat hij/zij 18 jaar wordt. De doelgroepvermindering wordt verleend ongeacht of de jongere wel of niet met een startbaanovereenkomst tewerkgesteld wordt.

Een werkkaart is niet vereist voor de jongere die in de loop van het kalenderjaar nog geen 19 jaar wordt. De werkgever moet ten laatste op 31-1 van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, een werkkaart

aanvragen bij de bevoegde instelling om vanaf het eerste kwartaal van het jaar dat de jongere 19 jaar wordt, te kunnen genieten van de doelgroepvermindering jonge werknemer.

In het Vlaamse Gewest is de doelgroepvermindering voor minderjarigen afgeschaft.

Een overgangsmaatregel is tot 31-12-2018 voorzien voor de minderjarige die uiterlijk op 30-6-2016 in dienst getreden is en voor wie het bestuur op 30-6-2016 van de (federale ingevoerde)

doelgroepvermindering voor minderjarigen genoot. De werkgever blijft van de (federale ingevoerde) doelgroepvermindering voor minderjarigen genieten uiterlijk tot en met het vierde kwartaal van 2018.

De jongere die op 1 januari van het jaar waarin hij 19 jaar wordt, in dienst blijft van de werkgever, heeft recht op de Vlaamse doelgroepvermindering voor jonge werknemers als hij voldoet aan alle voorwaarden van deze laatste doelgroepvermindering.

Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen en DBSO-werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst

De Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen wordt toegekend voor de personen die een alternerende opleiding volgen. Het betreft

- de leerlingen die voldoen aan de voorwaarden van alternerend leren;
- de jongeren in het deeltijds beroepsonderwijs (DBSO), tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst in het niet-duale leren.

Om in aanmerking te komen moet de jongere in het deeltijds beroepsonderwijs met een deeltijdse arbeidsovereenkomst beschikken over een elektronisch dossier (portfolio) bij de VDAB op de laatste dag van het kwartaal van indienstname.

De doelgroepvermindering voor jongeren in het DBSO met een deeltijdarbeidsovereenkomst wordt evenwel niet toegekend als de jongere valt onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel.

De forfaitaire doelgroepvermindering voor leerlingen is gelijk aan 1.000 EUR per kwartaal tijdens de volledige duur van de tewerkstelling.

Een jongere die na de alternerende opleiding bij de werkgever tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers gedurende de volledige periode van maximum twee jaar. De start van de periode van de doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt beschouwd als het begin van een nieuwe arbeidsrelatie. De kwartalen van de Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen wordt niet in mindering gebracht op de periode van de Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers.

Bijkomende informatie vindt U op de website van Vlaanderen (departement Werk en Sociale Economie).

Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde

De Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers wordt toegekend voor een jongere die minstens voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De jonge werknemer is op de dag van de indienstneming laaggeschoold of middengeschoold en heeft op de laatste dag van het kwartaal de leeftijd van 25 jaar niet bereikt.
- De jonge werknemer is niet meer leerplichtig en behaalt binnen het kwartaal na zijn aanwerving geen diploma of graad waardoor hij hooggeschoold wordt.
- Het refertekwartaalloon dat een werknemer zou verdienen indien hij gedurende het kwartaal voltijds werkte en volledige prestaties leverde, bedraagt minder dan
 - 7.500 EUR gedurende het kwartaal van indienstneming en drie daaropvolgende kwartalen;
 - 8.100 EUR gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.

De doelgroepvermindering geldt enkel voor de werknemers die werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in Vlaanderen.

De forfaitaire doelgroepvermindering voor een laaggeschoolde jongere die voldoet aan de voorwaarden, is gelijk aan 1.150 EUR per kwartaal gedurende het kwartaal van indienstneming en de zeven daaropvolgende kwartalen.

De forfaitaire doelgroepvermindering voor een middengeschoolde jongere die voldoet aan de voorwaarden, is gelijk aan 1.000 EUR per kwartaal gedurende het kwartaal van indienstneming en de zeven daaropvolgende kwartalen.

Een jongere is laaggeschoold als hij geen diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft.

Een jongere is middengeschoold als hij hoogstens een diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft. Wanneer de jongere in het kwartaal van de indiensttreding of in het daaropvolgende kwartaal een diploma Hoger Onderwijs behaalt, komt hij niet in aanmerking.

De werkgever kan de Vlaamse doelgroepvermindering voor jonge werknemers slechts genieten als de jongere vóór de indiensttreding zijn scholingsgraad geregistreerd heeft in het elektronisch dossier "Mijn Loopbaan" (portfolio) bij de VDAB. Wanneer de jongere zijn elektronisch dossier aanmaakt na het kwartaal van de indiensttreding wordt de duur van de doelgroepvermindering verminderd met de periode vanaf de dag van de indienstneming tot de laatste dag van het kwartaal, voorafgaand aan het kwartaal van de aanmaak van het dossier.

Als een bestuur een jongere opnieuw in dienst neemt binnen een periode van vier kwartalen na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst worden de tewerkstellingen als één tewerkstelling beschouwd. De periode tussen de arbeidsovereenkomsten verlengt de periode met het recht op de doelgroepvermindering niet. Als de periode meer dan vier kwartalen bedraagt en de jongere nog steeds aan alle voorwaarden voldoet, dan begint een nieuwe periode met recht op de doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jongeren.

Bijkomende informatie vindt U op de website van Vlaanderen (departement Werk en Sociale Economie).

Doelgroepvermindering voor herstructurering

Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

De besturen die een werknemer aanwerven die voorheen het slachtoffer werd van een herstructurering genieten een doelgroepvermindering voor herstructureringen wanneer zij deze in dienst nemen door toedoen van een tewerkstellingscel.

Indien de werknemer bij zijn indienstneming minder dan 45 jaar is, dan bedraagt de vermindering:

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende vier kwartalen.

Indien de werknemer bij zijn indienstneming minstens 45 jaar is, dan bedraagt de vermindering:

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende vier kwartalen;
- 400 EUR tijdens de volgende zestien kwartalen.

Als kwartaal van indienstneming wordt beschouwd het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de “verminderingsskaart herstructureringen” voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

Een werkgever kan de doelgroepvermindering voor herstructureringen slechts genieten indien het refertekwartaalloon van de in dienst genomen werknemer niet hoger is dan:

- 13.669,09 **13.942,47** EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar is;
- 7.038,00 **7.178,78** EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar is.

Het refertekwartaalloon omvat het enkelvoudig vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling van de privésector), uitbetaald door de vroegere werkgever.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 januari 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Vlaanderen niet langer de “doelgroepvermindering herstructurering” toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

Aan de werknemersbijdragevermindering 'herstructurering' wijzigt er niets.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Wallonië** niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

Aan de werknemersbijdragevermindering 'herstructurering' wijzigt er niets.

Formaliteiten

De bevoegdheid voor het afleveren van een herstructureringskaart die recht geeft op een doelgroepvermindering herstructurering, werd ingevolge de zesde staatshervorming overgedragen aan de Gewesten.

De “verminderingkaart herstructurering” die de RVA uitreikt en die recht geeft op een vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen, geeft slechts recht op een doelgroepvermindering herstructurering tot het Gewest beslist om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen en zelf de herstructureringskaarten uitreikt.

Een herstructureringskaart wordt toegekend aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer die zich inschrijft bij een tewerkstellingscel, en aan elke werknemer die ontslagen werd als gevolg van een faillissement, een sluiting of een vereffening, en een aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indient of zijn C4 voorlegt.

De herstructureringskaart heeft een geldigheidsduur van twaalf of zes maanden vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag, naargelang de werknemer ontslagen werd in het kader van een herstructurering dan wel ingevolge een faillissement, een vereffening of een sluiting.

Aan iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering, een faillissement, een vereffening of een sluiting wordt slechts éénmaal een gskaart herstructureringskaart afgeleverd. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer wel steeds een kopie van de herstructureringskaart bekomen, als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen.

Enkel voor de werknemers die tijdens de geldigheidsduur van de herstructureringskaart in dienst worden genomen, kan uw bestuur genieten van de doelgroepvermindering herstructurering.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 januari 2016** levert ACTIRIS in de plaats van de RVA de ‘verminderingkaart herstructureringen’ af voor werknemers uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor een herstructurering van een vestigingseenheid in het **Hoofdstedelijk Gewest**.

De ‘verminderingkaart herstructureringen’ die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de **werknemer** kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Vlaams Gewest :

Vanaf **1 januari 2017** levert de RVA geen 'verminderingsskaart herstructureren' meer af voor werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het **Vlaams Gewest**, behalve in het geval van interregionale tewerkstelling.

De 'verminderingsskaart herstructureren' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de **werknemer** kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** levert de FOREM geen 'verminderingsskaart herstructureren' meer af.

De 'verminderingsskaart herstructureren' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de **werknemer** kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Aan de inwoners van het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest reiken de FOREM en Actiris vanaf 1-1-2016 de herstructureringskaart uit. Deze herstructureringskaart is geldig bij elke nieuwe werkgever in België, zolang het bevoegde Gewest de voorwaarden voor de doelgroepvermindering niet wijzigt. Daarentegen geniet een werkgever voor de inwoners van het Waalse Gewest of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet meer van het recht op de doelgroepvermindering herstructurering op basis van een door de RVA na 31-12-2015 uitgereikte "verminderingsskaart herstructurering".

Doelgroepvermindering voor mentors

Om recht te hebben op een doelgroepvermindering voor mentors moet een werkgever een verbintenis aangaan om stages of opleiding te organiseren en één of meerdere mentors belasten met de uitvoering en de opvolging van deze stages of de opleiding.

Een mentor is een werknemer die de opvolging verzekert van stages of die instaat voor de opleiding van:

- de leerlingen of leraars uit het voltijds secundair technisch en beroepsonderwijs of het deeltijds onderwijs;
- de werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen;
- de cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenenonderwijs;
- de cursisten jonger dan 26 jaar die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen.

Een werknemer wordt slechts beschouwd als mentor indien

- hij minstens vijf jaar beroepservaring heeft in het beroep dat aangeleerd wordt in de stage of de opleiding;
- hij een getuigschrift bezit waaruit blijkt dat hij een mentoropleiding met succes gevolgd heeft of geslaagd is in een beoordeling ter validatie van zijn competenties als mentor.

De verbintenis van de werkgever om stages of opleiding te organiseren, wordt door de RSZ vastgesteld

op basis van de aangifte van de stagiairs, cursisten, leerlingen... in Dimona of in de DmfAPPL.

Een werkgever kan slechts genieten van een doelgroepvermindering voor mentors voor zover hij aan de dienst Mentorkorting van het Vlaams Departement “Werk en Sociale Economie” of de directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie van “Brussel - Economie en Werkgelegenheid” de volgende stukken bezorgt:

- een lijst van de tewerkgestelde mentors;
- voor elke mentor, het bewijs van de minimaal vereiste praktijkervaring;
- voor elke mentor, een kopie van het getuigschrift van de gevolgde mentoropleiding.

De stukken moeten bij de bevoegde Gewestelijke Dienst toekomen uiterlijk op de laatste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de doelgroepvermindering gevraagd wordt. Als de termijn overschreden wordt, dan wordt de doelgroepvermindering slechts toegekend vanaf het kwartaal waarin deze voorwaarde vervuld wordt.

Het bedrag van de doelgroepvermindering is gelijk aan 800 EUR per kwartaal en wordt toegekend gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst of maximaal vier kwartalen.

In een bepaald kwartaal kan de werkgever de doelgroepvermindering voor mentors genieten voor een aantal mentors dat gelijk is aan één vijfde van het aantal personen waarvan de stage of opleiding begint, loopt of eindigt in dat kwartaal. De afronding van deze deling gebeurt naar de hogere eenheid.

Meer informatie over de modaliteiten waaraan een mentor moet voldoen, vindt U op de website van het Vlaams Departement “Werk en Sociale Economie” of van “Brussel - Economie en Werkgelegenheid”.
(<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=27326>)

De doelgroepvermindering voor mentoren is afgeschaft voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid van het Waals Gewest.

Voor de mentoren, tewerkgesteld in de regio van de Duitstalige Gemeenschap, werd de regeling aangepast. De doelgroepvermindering wordt bij een plaatselijk bestuur enkel toegekend voor de mentoren die de opleiding verzekeren van stages of instaan voor de opleiding in het kader van:

- een leerovereenkomst met het oog op de voorbereiding van de inschakeling van personen met een handicap;
- een beroepsinlevingsovereenkomst.

Doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen

Betrokken werkgevers

1. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen

Voor de tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen en de toekenning van de eruit voortvloeiende voordelen komen in aanmerking:

- de gemeenten;
- de autonome gemeentebedrijven in het Waals en Vlaams Gewest;
- de verenigingen van gemeenten die geen economische finaliteit hebben;
- de provincies;
- de autonome provinciebedrijven en provinciale ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn;
- de lokale politiezones.

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen

Voor de tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen en de toekenning van de eruitvolgende voordelen komen in aanmerking:

- de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden;
- de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC).

Betrokken werknemers

1. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen

De categorieën van werklozen die als gesubsidieerde contractueel kunnen aangeworven worden, waren oorspronkelijk opgesomd in artikel 5, §1 van het Koninklijk Besluit nr. 474.

Door de bijzondere wet van 8-8-1988 tot hervorming van de instellingen zijn de Gewesten bevoegd om, elk binnen zijn grondgebied, te bepalen welke personen in aanmerking komen om een betrekking van gesubsidieerde contractueel uit te oefenen. De gewestelijke overheden hebben daarvan gebruik gemaakt om de toegang tot het statuut van gesubsidieerde contractueel te verruimen tot nieuwe categorieën van werklozen en werkzoekenden.

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5-2-1998 tot bepaling van de verdelingscriteria voor de subsidies toegekend aan lokale besturen die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen;
- voor het Waalse Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen

De categorieën van werklozen die als gesubsidieerde contractueel kunnen aangeworven worden, waren oorspronkelijk opgesomd in artikel 97, §1 van de programmawet van 30-12-1988.

Door de bijzondere wet van 8-8-1988 tot hervorming van de instellingen zijn de Gewesten bevoegd om, elk binnen zijn grondgebied, te bepalen welke personen in aanmerking komen om een betrekking van gesubsidieerde contractueel uit te oefenen. De gewestelijke overheden hebben daarvan gebruik gemaakt om de toegang tot het statuut van gesubsidieerde contractueel te verruimen tot nieuwe categorieën van werklozen en werkzoekenden.

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28-11-2002 betreffende het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen;
- voor het Waalse Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

Toegekende voordelen

De gesubsidieerde contractuelen zijn onderworpen aan de volledige werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Evenwel is het bestuur de werkloosheidsbijdrage van 1,69% niet verschuldigd.

De werkgever geniet voor de gesubsidieerde contractuelen:

- een premie van de gewestelijke overheid die een belangrijk deel van de loonkost dekt;
- een doelgroepvermindering die gelijk is aan het bedrag van de volledige werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, verminderd met de loonmatigingsbijdrage, gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingscode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor een gesubsidieerde contractueel te kunnen genieten, moet de verminderingscode 4001 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte.

De verminderingscode 4001 kan enkel nog gebruikt worden voor de gesubsidieerde contractuelen die tewerkgesteld zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waalse Gewest en de Duitstalige regio.

In het Vlaams Gewest zijn de gesubsidieerde contractuelen afgeschaft. Een plaatselijk bestuur van het Vlaams Gewest kan de verminderingscode 4001 niet meer gebruiken.

Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek

De regeling van de vierdagenweek: de werkgevers

De regeling van de vierdagenweek, zoals bepaald in de wet van 19-7-2012, kan van toepassing gemaakt worden op:

- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven;
- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's;
- de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van een gemeente of een provincie;
- de lokale politiezones.

De regeling wordt toepasselijk gemaakt op een provinciaal of plaatselijk bestuur mits het volgen van een procedure. De bevoegde overheid van het betrokken Gewest moet aan de federale minister of de federale staatssecretaris, bevoegd voor Ambtenarenzaken, een verzoek richten opdat de Koning de bijzondere bepalingen inzake de sociale zekerheid toepasselijk zou maken op de personeelsleden van het betrokken bestuur. Als de (federale) Ministerraad het verzoek van het bestuur tot toetreding tot het stelsel goedkeurt en dit concretiseert in een Koninklijk Besluit, zijn de bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid van toepassing op de personeelsleden die bij het bestuur genieten van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

De lokale politiezones en sommige plaatselijke besturen van het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn toegetreden tot het stelsel van de vierdagenweek.

Het stelsel is niet van toepassing op de provinciale en plaatselijke besturen van het Vlaamse Gewest.

De regeling van de vierdagenweek: de werknemers

De voltijds tewerkgestelde vastbenoemde of contractuele personeelsleden hebben het recht 4/5de van de voltijdse prestaties te verrichten, gespreid over 4 werkdagen per week.

Het personeelslid van minder dan 55 jaar kan gebruik maken van de vierdagenweek gedurende een maximumperiode van 60 maanden. De maximumduur van 60 maanden wordt verminderd met de reeds opgenomen periodes van de vrijwillige vierdagenweek.

Het vastbenoemde personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, kan gebruik maken van de vierdagenweek tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling voor zover het op de begindatum van het verlof voldoet aan de volgende voorwaarden:

- het heeft een dienstanciënniteit van tenminste 28 jaar;
- het is voorafgaand aan de vierdagenweek actief geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar.

Als zwaar beroep wordt beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen;
- het werk in onderbroken diensten;

- het werk met prestaties tussen 20 uur en 6 uur.

Het vastbenoemde personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, kan gebruik maken van de vierdagenweek tot de datum van de al of niet vervroegde opruststelling.

Een personeelslid dat zijn prestaties tot 4/5e van de normaal opgelegde voltijdse prestatie vermindert, ontvangt 80 procent van de wedde en een maandelijkse premie van 70,14 EUR. De maandelijkse premie wordt gekoppeld aan de spilindex 138,01. Het geïndexeerde bedrag van de premie is gelijk aan 115,07 EUR.

Ongeacht het recht op de vierdagenweek met premie, kan een voltijds tewerkgesteld personeelslid gebruik maken van de vierdagenweek zonder premie. Het personeelslid verricht prestaties over vier dagen per week en ontvangt tachtig procent van de wedde.

Socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen voor de vastbenoemden zijn verschuldigd op de baremische wedde (80%) en de maandelijkse premie.

De afwezigheidsdag wordt voor de vastbenoemden gelijkgesteld met dienstactiviteit. Voor de contractuelen wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op de vierdagenweek (met of zonder premie) moet minstens drie maanden vóór de aanvang van de periode een aanvraag indienen bij de werkgever. Het personeelslid kan een einde maken aan de vierdagenweek met een opzegging van drie maanden, tenzij de werkgever een kortere tijd aanvaardt op verzoek van de werknemer.

Overgangsmaatregelen - de vrijwillige vierdagenweek

Het recht op de vrijwillige vierdagenweek, zoals bepaald in de wet van 10-4-1995, was van kracht tot 31-12-2011. De stelsels van de vrijwillige vierdagenweek die op basis van de lokale rechtspositieregeling van kracht waren op 31-12-2011, blijven geldig tot het einde van hun looptijd. De personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen die genoten van de vrijwillige vierdagenweek, behouden hun rechten. De andere personeelsleden kunnen geen aanvraag meer indienen om te genieten van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek.

De personeelsleden die gebruik maken van de vrijwillige vierdagenweek, ontvangen de wedde voor de verminderde prestaties en een maandelijks weddencomplement van minimum 49,58 EUR en maximum 80,57 EUR dat integraal deel uitmaakt van de wedde. Het weddencomplement is gekoppeld aan de spilindex 117,19. De geïndexeerde bedragen zijn gelijk aan minimum 70,81 EUR en maximum 115,07 EUR.

Socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen voor de vastbenoemden zijn verschuldigd op de wedde voor de verminderde prestaties en het weddencomplement.

De maximumduur voor de vrijwillige vierdagenweek wordt vastgesteld op 60 maanden. De periodes vóór 1-9-2012 worden niet aangerekend op de maximumduur.

Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek

Een contractueel personeelslid dat in dienst genomen wordt ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van de (vrijwillige) vierdagenweek, is onderworpen aan de volledige persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen. Evenwel is het bestuur de werkgeversbijdrage voor werkloosheid van 1,69% niet verschuldigd.

De werkgever heeft recht op een doelgroepvermindering die gelijk is aan het volledige bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen met uitzondering van de werkgeversbijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds. De doelgroepvermindering wordt toegekend voor de volledige duur van de tewerkstelling ter vervanging van het personeelslid in de (vrijwillige) vierdagenweek.

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingscode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor de vervanger van een werknemer in de vierdagenweek te kunnen genieten, moet de verminderingscode 4100 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte.

Doelgroepvermindering voor 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 3^{de} kwartaal 2017 bedraagt deze ondergrens dus 4.687,77 EUR.

Bedrag van de vermindering

Een vermindering **G₁₂** wordt toegekend gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. De doelgroepvermindering **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 DmfAPPL - aangifte van de vermindering voor kunstenaars

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke doelgroepvermindering voor kunstenaars aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Kunstenaars	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 kunstenaars kan gecumuleerd worden met de Sociale Maribel

Doelgroepvermindering voor 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 onthaalouders 'sui generis'. Deze natuurlijke personen staan in voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en zijn aangesloten bij een dienst waarmee ze niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bedrag van de vermindering

De doelgroepvermindering **G₁₁** wordt toegekend voor onthaalouders gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfAPPL - aangifte voor de vermindering voor onthaalouders

De specifieke vermindering voor de onthaalouders wordt aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met de volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep onthaalouders	G11 (770 €)	Volledige duur van de tewerkstelling	4400	/	ja

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.

Doelgroepvermindering voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976

Algemeenheden

Wanneer een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te genieten of teneinde de werkervaring te bevorderen, kunnen de OCMW's in toepassing van artikel 60, §7 van de organieke OCMW-wet van 8-7-1976 de gerechtigden op een leefloon en/of de gerechtigden op financiële maatschappelijke dienstverlening tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst. De periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, §7 is beperkt tot de periode die nodig is om de tewerkgestelde persoon recht op de volledige sociale uitkeringen te verlenen.

De OCMW's ontvangen een subsidie van de federale overheid voor de duur van de tewerkstelling en genieten een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid voor deze werknemers. De door deze vrijstelling vrijgekomen financiële middelen dienen door de OCMW's aangewend te worden voor het voeren van een tewerkstellingsbeleid en voor het organiseren van begeleiding en vorming die openstaan voor artikel-60'ers.

Betrokken werkgevers

Enkel de OCMW's vallen onder de toepassing van deze maatregel.

Betrokken werknemers

Het OCMW kan de volgende personen in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet aanwerven:

- de personen die gerechtigd zijn op een leefloon in de zin van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (= personen die de Belgische nationaliteit bezitten alsook vreemdelingen die ingeschreven zijn in het bevolkingsregister);
- de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en die in het bezit zijn van een machtiging tot verblijf voor onbeperkte duur;
- de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en die niet in het bezit zijn van een machtiging tot verblijf voor onbeperkte duur.

Zijn uitgesloten:

- de geco's;
- de IBF- werknemers;

- de asielaanvragers.

Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen

De werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7, van de OCMW-wet van 8-7-1976, zijn onderworpen aan de volledige socialezekerheidsbedragen.

De werkgever heeft recht op een doelgroepvermindering die gelijk is aan het volledige bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen met uitzondering van de werkgeversbijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds.

De doelgroepvermindering wordt toegekend voor de volledige duur van de tewerkstelling.

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingscode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor een werknemer, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7, van de OCMW-wet van 8-7-1976, te kunnen genieten, moet de verminderingscode 4500 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte.

Vlaams Gewest:

Vanaf 1 januari 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Vlaanderen niet langer de “doelgroepvermindering OCMW-tewerkstelling artikel 60” toegepast worden.

Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2017 en ononderbroken verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

Besteding van de vrijgekomen bedragen

De bijkomende financiële middelen voortvloeiend uit de vrijstelling van de werkgeversbijdragen dienen volledig besteed te worden aan het tewerkstellingsbeleid van het OCMW, de sociaal-professionele vorming inbegrepen, op de volgende manier:

- de OCMW's die op 1 januari van het voorlaatste jaar als werkgever minder dan 10 personen tewerkstelden in het kader van artikel 60, §7 van voormelde wet moeten alle door de vrijstelling van de werkgeversbijdragen vrijgekomen financiële middelen besteden aan het realiseren van betrekkingen door middel van gelijk welke tewerkstellingsformule en/of aanvullende vorming in verband met tewerkstelling, die toegankelijk zijn voor gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening;
- de OCMW's die op 1 januari van het voorlaatste jaar als werkgever ten minste 10 personen tewerkstelden in het kader van artikel 60 §7, moeten de door de vrijstelling van werkgeversbijdragen vrijgekomen financiële middelen verplicht in

onderstaande volgorde aanwenden:

o bij voorrang:

ofwel voor het voltijds aanwerven van ten minste één begeleider voor de personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7;

ofwel voor het voltijds aanstellen van een personeelslid van het OCMW voor deze taak, gecompenseerd door een nieuwe aanwerving in een vol-tijdse werktijdregeling;

o saldo van de financiële middelen volledig besteden aan het realiseren van betrekkingen door middel van gelijk welke tewerkstellingsformule en/of aanvullende vorming in verband met tewerkstelling die toegankelijk zijn voor gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening.

De derden-gebruikers

De OCMW's die gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening met een arbeidsovereenkomst in dienst hebben genomen in het kader van artikel 60, §7 kunnen deze ter beschikking stellen van de volgende derden-gebruikers:

- **een gemeente (deze waartoe het OCMW behoort of een andere);**
- **een VZW of een intercommunale met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;**
- **een ander OCMW;**
- **een vennootschap met een sociaal oogmerk;**
- **een OCMW-vereniging;**
- **een openbaar ziekenhuis;**
- **een andere partner (bv. privé-onderneming) die met het OCMW een overeenkomst heeft gesloten.**

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten schriftelijk worden vastgesteld en ondertekend door het OCMW, de gebruiker en de werknemer. Het document moet opgemaakt zijn vóór het begin van de terbeschikkingstelling en ter kennisgeving worden voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het OCMW blijft altijd de juridische werkgever van de werknemer die ter beschikking van een derde-gebruiker gesteld werd.

Toekenningsvoorwaarden

Om te kunnen genieten van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen moet het OCMW:

- **in de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid de juiste identiteit van de werknemer en de juiste verminderingscode aanduiden in de DmfAPPL;**
- **het bewijs leveren dat deze werknemer in dienst werd genomen onder de voor-waarden vermeld in artikel 33 van de wet van 22-12-1995. Het bewijs moet ter beschikking blijven van de Inspectie.**

Het OCMW moet tevens een maatschappelijk werker aanduiden die belast is met de begeleiding van de tewerkgestelde personen bij hun arbeidsprestaties in het kader van artikel 60, §7.

Andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen

Het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector

Toepassingsgebied: de werkgevers

De regeling van het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, zoals bepaald in de wet van 19-7-2012, kan van toepassing gemaakt worden op:

- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven;
- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's;
- de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van een gemeente of een provincie;
- de lokale politiezones.

De regeling wordt toepasselijk gemaakt op een provinciaal of plaatselijk bestuur mits het volgen van een procedure. De bevoegde overheid van het betrokken Gewest moet aan de federale minister of de federale staatssecretaris, bevoegd voor Ambtenarenzaken, een verzoek richten opdat de Koning de bijzondere bepalingen inzake de sociale zekerheid toepasselijk zou maken op de personeelsleden van het betrokken bestuur. Als de (federale) Ministerraad het verzoek van het bestuur tot toetreding tot het stelsel goedkeurt en dit concretiseert in een Koninklijk Besluit, zijn de bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid van toepassing op de personeelsleden die bij het bestuur genieten van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

De lokale politiezones en sommige plaatselijke besturen van het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn toetreden tot het stelsel van de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

Het stelsel is niet van toepassing op de provinciale en plaatselijke besturen van het Vlaamse Gewest.

Toepassingsgebied: de vastbenoemde personeelsleden

Een vastbenoemde heeft het recht om halftijds te werken vanaf 55 jaar tot aan de datum van de al of niet vervroegde opruststelling.

Een vastbenoemde heeft het recht om halftijds te werken vanaf 50 jaar tot aan de datum van de al of niet vervroegde opruststelling wanneer hij op de begindatum van het verlof cumulatief voldoet aan de volgende voorwaarden:

- hij was actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 10 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- het zwaar beroep komt voor op de lijst van de knelpuntberoepen die jaarlijks vastgesteld wordt bij een in Ministerraad overlegd besluit.

Als zwaar beroep wordt beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen;
- het werk in onderbroken diensten;
- het werk met prestaties tussen 20 uur en 6 uur.

Het vastbenoemde personeelslid dat wil genieten van het recht om halftijds te werken, moet een aanvraag indienen bij de werkgever.

Toegekende voordelen

Een vastbenoemd personeelslid dat geniet van het recht op halftijds werken, ontvangt:

- de helft van de wedde;
- een maandelijkse premie van 295,99 EUR ten laste van de werkgever.

De premie wordt pro rata verminderd, als de helft van de wedde niet volledig betaald wordt.

Op de halftijdse wedde zijn socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen verschuldigd. De premie is vrijgesteld van de socialezekerheidsbijdragen en van pensioenbijdragen.

De afwezigheidsperiode wordt beschouwd als verlof en wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit (of met een analoge stand).

Overgangsmatregelen

Het recht op de halftijdse vervroegde uittreding, zoals bepaald in de wet van 10-4-1995, was van kracht tot 31-12-2011. De stelsels van de halftijdse vervroegde uittreding die op basis van de lokale rechtspositieregeling van kracht waren op 31-12-2011, blijven geldig tot het einde van hun looptijd. De personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen die genoten van de halftijdse vervroegde uittreding, behouden hun rechten. De andere personeelsleden kunnen geen aanvraag meer indienen om te genieten van het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding.

De vastbenoemden die gebruik maken van de halftijdse vervroegde uittreding, ontvangen een wedde voor de halftijdse prestaties en een maandelijkse premie van minimum 198,32 EUR en maximum 295,99 EUR.

Socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen zijn verschuldigd op de halftijdse wedde. De maandelijkse premie is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen.

De vastbenoemden kunnen tot op het ogenblik van hun pensionering genieten van de maatregel, maar kunnen uit het stelsel stappen. Het personeelslid dat uit het stelsel stapt, kan geen aanvraag meer indienen om opnieuw in het stelsel te stappen.

Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

Algemeenheden

Het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (FEDRIS) is bevoegd om aan de slachtoffers van beroepsziekten uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten de voordelen toe te kennen voorzien in de wet van 3-7-1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector (= beroepsziektenregeling van de overheidssector).

Het FEDRIS verleent niet enkel tussenkomsten in de vergoedingen aan personeelsleden die effectief aangetast zijn door een beroepsziekte, die tot gevolg heeft dat het personeelslid zich in een toestand van tijdelijke arbeidsongeschiktheid of van blijvende arbeidsongeschiktheid bevindt. In beide gevallen kan de arbeidsongeschiktheid hetzij gedeeltelijk, hetzij volledig zijn. Ook voor de personeelsleden, die wegens bedreiging door een beroepsziekte preventief verwijderd worden uit een schadelijk arbeidsmilieu, kent het Fonds tussenkomsten toe.

Betrokken werkgevers

Alle provinciale en plaatselijke overheidsdiensten vallen onder de toepassing van de beroepsziektenregeling van de overheidssector.

Betrokken werknemers

De beroepsziektenregeling van de overheidssector is van toepassing op

- de vastbenoemden;
- de stagedoende, tijdelijke en contractuele personeelsleden;
- de gesubsidieerde contractuelen.

De beroepsziektenregeling van de overheidssector vindt daarentegen geen toepassing op de vrijwillige brandweerlieden, de niet beschermde lokale mandatarissen, de onthaalouders en de kunstenaars die van het sociaal statuut genieten.

Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en bij een preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

Bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid heeft

- een vastbenoemd personeelslid in de regel recht op de doorbetaling van zijn wedde gedurende de volledige duur van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte;
- een contractueel personeelslid gedurende een periode recht op gewaarborgd loon ten laste van het bestuur en ontvangt het nadien een dagelijkse vergoeding van minstens 90% van het gemiddeld dagloon.

Het bestuur betaalt de wedde, het gewaarborgd loon of de dagelijkse vergoeding aan het personeelslid en kan nadien de uitbetaalde bedragen terugvorderen van het FEDRIS ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon.

Bij een blijvende arbeidsongeschiktheid wordt een rente vastgesteld op grond van de jaarlijkse bezoldiging waarop het slachtoffer recht heeft op het tijdstip dat de beroepsziekte vastgesteld is. Het bestuur kan de aan het personeelslid uitbetaalde rente jaarlijks terugvorderen van het FEDRIS.

Het personeelslid, dat wegens bedreiging door een beroepsziekte zijn activiteiten tijdelijk moet stopzetten in het schadelijk werkmilieu en niet kan worden ingezet voor andere opdrachten, geniet tijdens de duur van de preventieve verwijdering dezelfde vergoeding als deze die wordt toegekend aan werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt ingevolge een beroepsziekte.

Het bestuur kan ook deze vergoedingen terugvorderen van het FEDRIS ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon van het personeelslid.

Wanneer het personeelslid tijdelijk van zijn werkpost verwijderd wordt en ingezet wordt voor andere opdrachten (postenmutatie), behoudt het integraal zijn bezoldiging. Er is geen tussenkomst vanwege het FEDRIS.

Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

Het personeelslid, dat in toepassing van de reglementering betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten gerechtigd is op een vergoeding wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid, is verplicht de socialezekerheidsbijdragen, te betalen voor de periode waarvoor deze vergoeding verschuldigd is.

De vergoedingen wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid toegekend aan een door een beroepsziekte getroffen personeelslid of aan een door een beroepsziekte bedreigd personeelslid zijn enkel onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen. Er zijn geen patronale socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd.

Voor de vastbenoemden dienen op deze vergoedingen wel persoonlijke en patronale pensioenbijdragen te worden betaald.

De rente, die in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid uitbetaald wordt, is volledig vrijgesteld van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen.

De verwijdering van een zwangere werkneemster

Aan de contractuele personeelsleden die volledig verwijderd worden uit het werkmilieu, betaalt het RIZIV via het ziekenfonds een daguitkering die gelijk is aan 78,237% van het

gemiddeld dagloon. Deze daguitkering wordt toegekend voor de periode die valt tussen het begin van de zwangerschap en het begin van de zes weken die voorafgaan aan de vermoedelijke datum van de bevalling, of het begin van de acht voorafgaande weken wanneer de geboorte van een meerling is voorzien. De daguitkering is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Voor de vastbenoemde personeelsleden die verwijderd worden van het werkmilieu, wordt de wedde doorbetaald door de werkgever. De wedde is onderworpen aan persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen.

Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)

Betrokken werkgevers

De RSZ betaalt ten laste van het IBF de tegemoetkomingen uit voor de betrekkingen in de openbare en private ziekenhuissector die betoelaagd worden na een erkenning door de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu. De bedragen worden toegekend aan de erkende of de gesubsidieerde ziekenhuizen zonder winstoogmerk.

Betrokken werknemers

De nieuwe arbeidsplaatsen die in het kader van de sociale sector van het IBF gecreëerd worden, moeten verplicht worden ingevuld door bepaalde categorieën van langdurig werklozen en gerechtigden op het leefloon.

De IBF-arbeidsplaatsen staan open voor:

- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn;
- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn geweest gedurende de laatste 4 jaar;
- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 6 maanden ononderbroken het leefloon genieten;
- werkzoekenden die gedurende een ononderbroken periode van zes maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en op het ogenblik van de indienstneming het leefloon genieten.

De IBF-betrekkingen kunnen ook worden bekleed door gerechtigden op financiële sociale bijstand die de volgende voorwaarden gelijktijdig vervullen:

1. gedurende een ononderbroken periode van zes maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
2. op het ogenblik van de indienstneming financiële sociale bijstand genieten en

- ofwel ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
- ofwel beschikken over een verblijfsvergunning van onbepaalde duur;
- ofwel beschikken over een verblijfsvergunning met toepassing van artikel 9, derde lid, van de wet van 15-12-1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, in zoverre de verlenging van de verblijfsvergunning onderworpen is aan de voorwaarde tewerkgesteld te zijn;
o ofwel gerechtigd of toegelaten zijn, met toepassing van de artikelen 9 of 10 van voormelde wet van 15-12-1980 voor een bepaalde duur te verblijven in zoverre in de mogelijkheid van een verblijfsvergunning van onbepaalde duur uitdrukkelijk voorzien is.

Wat betreft de werkzoekenden die leefloon of financiële sociale bijstand genieten, worden volgende periodes gelijkgesteld met een periode van inschrijving als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling:

- de periodes tijdens welke de werkzoekende het leefloon of financiële sociale bijstand, genoot;
- een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976;
- een tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met toepassing van het Koninklijk Besluit van 9-6-1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's;
- een tewerkstelling in een erkende arbeidspost met toepassing van het Koninklijk Besluit van 8-8-1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen;
- een tewerkstelling met een startbaanovereenkomst, met toepassing van Hoofdstuk VIII van Titel II van de wet van 24-12-1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, van een werknemer die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit.

Premiebedrag

De openbare en privé - ziekenhuizen ontvangen van de RSZ voor de werknemers, die zij tewerkstellen in arbeidsplaatsen gecreëerd in het kader van de sociale sector van het IBF een jaarlijkse loonpremie ten bedrage van 21.070,95 EUR voor een werknemer die voltijdse prestaties geleverd heeft gedurende het volledige kalenderjaar.

Onderwerping aan de socialezekerheidsbijdragen

Het Koninklijk Besluit nr. 25 voorziet niet in een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de vanuit het IBF betoelaagde arbeidsplaatsen.

Dit betekent dat op het loon van de IBF-werknemers in principe de volledige werknemers- en werkgeversbijdragen verschuldigd zijn.

Richtlijnen voor het invullen van de multifunctionele aangifte voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (DmfAPPL)

Inleiding

Het begrip kwartaal

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

Het begrip arbeidsdag

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

De volgende dagen mogen op de kwartaalaangifte als arbeidsdagen voorkomen:

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

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

Meer uitleg over de manier waarop arbeidsdagen (de prestatiecodes 1 en 2) en de andere dagen moeten worden aangegeven, vindt u bij 'codering van de arbeidstijdgegevens'.

Concept van de DmfAPPL Het concept van de driemaandelijkse DmfAPPL vertrekt van het principe dat alle gegevens vermeld worden op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijdrageverminderingen) op dat niveau gebeurt. De aangifte moet steeds elektronisch gebeuren. De DmfAPPL is als volgt gestructureerd Eén aangifte per bestuur (= RSZ-aansluitingsnummer/ondernemingsnummer) waarop alle werknemers worden vermeld. Een groepering van alle gegevens per werknemer, die slechts éénmaal geïdentificeerd wordt. Per werknemer is er tenminste één werknemerslijn. Dit is het niveau waarop de bijdragen voor die werknemer worden berekend en waarop een aantal gegevens moeten worden vermeld die voor het ganse kwartaal gelden. Slechts in de vrij uitzonderlijke gevallen dat er tijdens het kwartaal voor de werknemer verschillende

bijdragepercentages van toepassing zijn, moet u meerdere werknemerslijnen gebruiken (bv. een contractueel personeelslid wordt in de loop van het kwartaal vastbenoemd, een gesubsidieerde contractueel is bij hetzelfde bestuur ook nog als vrijwillig brandweerman werkzaam). Per werknemerslijn zijn er eventueel meerdere tewerkstellingslijnen. Dit is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens opgevraagd worden (bv. een werknemer stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, een deeltijdse werknemer die 80% werkt stapt over naar een 50%-regeling). VOORBEELD: Een werknemer werkt bij een bestuur als gesubsidieerde contractueel tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt hetzelfde bestuur hem deeltijds in dienst als contractuele bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties. In de DmfAPPL wordt deze werknemer als volgt aangegeven: Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon. Er worden twee werknemerslijnen aangemaakt: één voor zijn prestaties als gesubsidieerde contractueel en één voor de prestaties als contractuele bediende (de bijdragen zijn immers verschillend). De loon- en prestatiegegevens voor de periode als gesubsidieerde contractueel (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (tegen verminderd bijdragepercentage) worden berekend voor deze lonen. De loon- en prestatiegegevens voor de periode als bediende (mei-juni) worden opgesplitst in twee tewerkstellingslijnen. De voor deze periode verschuldigde bijdragen worden berekend voor het totaal van de periode (de bijdragen zijn immers hetzelfde voor de voltijdse en de deeltijdse prestaties als contractueel bediende). Zoals uit het voorbeeld blijkt, is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van werknemerslijnen en binnen die werknemerslijnen van tewerkstellingslijnen. De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd. Aangifte met een internetapplicatie of via gestructureerde berichten Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen. Kleinere besturen kunnen de aangifte doen met een interactieve webtoepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm). Deze toepassing heeft een on-line help die de werkgever kan raadplegen bij het invullen van de aangifte.

Besturen die veel personeel tewerkstellen of rekencentra die een groot aantal aangiften moeten doen, kunnen de aangifte doen via gestructureerde berichten (batch of file transfer met FTP en SFTP).

Voor deze aangiftevorm moet U een Verantwoordelijke Toegang Entiteit aanstellen die vervolgens een gebruikersnaam en een wachtwoord ontvangt. Meer uitleg over deze aangiftevorm vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/batch/home.htm).

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

De werkgever

In het werkgeversrepertorium zijn de identificatiegegevens van de Kruispuntbank van de

Ondernemingen opgenomen. Een uniek identificatienummer wordt aan elk lokaal en provinciaal bestuur toegekend ingevolge de wet van 16-1-2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van de Ondernemingen (KBO), tot modernisering van het handelsregister en tot oprichting van erkende ondernemingsloketten.

Het werkgeversrepertorium van uw bestuur kan geraadpleegd worden op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm). De consultatie is beschikbaar in twee vormen: een beperkte consultatie die voor iedereen toegankelijk is, en een volledige consultatie die enkel toegankelijk is voor de gebruikers die een beveiligde toegang tot de portaalsite hebben.

Het uniek ondernemingsnummer wordt gebruikt voor de identificatie van de driemaandelijke socialezekerheidsaangifte.

8.3. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen

Inleiding

Iedere werknemer wordt op de driemaandelijke aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd (in principe bevinden alle personen die u via Dimona gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister). Ook de personeelsleden die tijdens een kwartaal geen prestaties leverden en geen bezoldigingen ontvingen (bijvoorbeeld vrijwillige brandweerlieden die geen oproep kregen), moeten op de DmfAPPL vermeld worden. Indien u de aangifte indient via de interactieve toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid, worden al deze personen geafficheerd, u moet hen dus niet telkens opnieuw identificeren.

De identificatie van een werknemer gebeurt uitsluitend op basis van zijn Identificatienummer voor de sociale zekerheid (INSZ). Het laatst gekende INSZ wordt beschouwd als het unieke, centrale gegeven voor de identificatie van de werknemer.

Per werknemer moet minstens één "werknemerslijn" worden gebruikt. Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden.

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

Per werknemerslijn moeten steeds één of meerdere "tewerkstellingslijnen" worden gebruikt. De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden opgevraagd.

De werknemerslijn

De werkgeverscategorie

De werkgeverscategorie duidt aan welke vakantieregeling de werkgever toepast op zijn contractuele werknemers en bij welk pensioenstelsel hij aangesloten is voor zijn vastbenoemde personeelsleden.

De werkgeverscategorie bepaalt mede aan welke bijdragepercentages de loonelementen onderworpen zijn. Er gelden hogere socialezekerheidsbijdragen voor de contractuele werknemers die de vakantieregeling van de privésector genieten. Aan de RSZ zijn pensioenbijdragen verschuldigd voor de vastbenoemden die aangesloten zijn bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

De lijst met de werkgeverscategoriecodes van de RSZ vindt u in bijlage 29 van het glossarium. In de DmfAPPL kunnen de volgende 14 werkgeverscategorieën worden opgegeven:

Werkgeverscategorie	Omschrijving
951	Contractanten – vakantieregeling privésector en arbeidsongevallenregeling openbare sector
952	Contractanten – vakantieregeling openbare sector en arbeidsongevallenregeling openbare sector
958	Bijzondere categorieën
959	Werknemers die niet meer in dienst zijn
971	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex gemeenschappelijk pensioenfonds
972	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-stelsel van de Nieuwe aangeslotenen + aangeslotenen na 31-12-2011 met hoog percentage
973	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – lokale politie
974	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – aangeslotenen na 31-12-2011 met laag percentage
975	Vastbenoemden – eigen pensioenstelsel – eigen pensioenstelsel en voorzorgsinstelling
976	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-voorzorgsinstelling met specifieke bijdragevoet
977	Vastbenoemden – pool der parastatalen
978	Vastbenoemden – pensioen ten laste van de Schatkist
981	Contractanten – vakantieregeling privésector en arbeidsongevallenregeling privésector
982	Contractanten – vakantieregeling openbare sector en arbeidsongevallenregeling privésector

Voor de contractuele werknemers moeten de waarden 951, 952, 981 en 982 gebruikt worden.

Voor de vastbenoemden moeten de waarden 971 tot 978 gebruikt worden.

De waarde 958 ("bijzondere categorieën") moet worden opgegeven voor de studenten, de monitoren, de bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad, de lokale mandatarissen, de artiesten en de onthaalouders.

De waarde 959 mag enkel gebruikt worden voor de "werknemers die niet meer in dienst zijn" en voor de solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig. Voor deze werknemers kunnen enkel nog bepaalde bijzondere bijdragen verschuldigd zijn.

Het werknemerskengetal

Het werknemerskengetal identificeert het type werknemer en bepaalt – samen met de werkgeverscategorie – de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. Er zijn verschillende werknemerskengetallen voor contractuele bedienden, contractuele arbeiders, gesubsidieerde contractuelen, vastbenoemden, vrijwillige brandweerlieden.

De volledige lijst van de werknemerskengetallen van de DmfAPPL vindt u in de hierna volgende tabel. Er is geen werknemerskengetal voor de stagiairs met een individuele beroepsopleiding in de onderneming en voor de vrijwilligers. De eerste groep moet wel een Dimona-aangifte verrichten, maar niet vermeld worden op de DmfAPPL. Voor de vrijwilligers moet u geen Dimona-aangifte en evenmin een DmfAPPL verrichten.

Gewone bijdragen

Omschrijving codes voor provinciale en plaatselijke besturen	Werknemerskengetal voor provinciale en plaatselijke besturen
Contractuele handarbeiders	101
Contractuele handarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de (vrijwillige) vierdagenweek	102
Contractuele handarbeiders – mindervaliden in een beschutte werkplaats	104
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming - socialezekerheidsregeling contractanten - handarbeiders	109
Handarbeiders-geco's	114
Handarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8-7-1976 betreffende de OCMW's	121
Handarbeiders – jongeren tot vierde kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28-11-1969	131
Handarbeiders - leerlingen tot het 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden - art. 4 van het KB van 28-11-1969	133
Contractuele hoofdarbeiders	201
Contractuele hoofdarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de (vrijwillige) vierdagenweek	202
Contractuele hoofdarbeiders – mindervaliden in een beschutte werkplaats	204
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming – socialezekerheidsregeling contractanten – hoofdarbeiders	209
Hoofdarbeiders-geco's	214
Hoofdarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8-7-1976 betreffende de OCMW's	221

Hoofdarbeiders - jongeren tot en met 4e kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28-11-1969	231
Hoofdarbeiders – leerlingen tot het 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden - art. 4 van het KB van 28-11-1969	233
Contractuele geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist - art. 15bis van het KB van 28-11-1969	251
Contractuele geneesheren vrijgesteld van bijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969	252
Vastbenoemden (inclusief de geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en recht op een overheidspensioen)	601
Vastbenoemden – mindervaliden in een beschutte werkplaats	604
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming – vakantieregeling privésector	608
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming - vakantieregeling openbare sector	609
Vastbenoemde geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en geen recht op een overheidspensioen	642
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969 en recht op een overheidspensioen	651
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969 en geen recht op een overheidspensioen	652
Monitoren en socio-culturele animatoren vrijgesteld op grond van art. 17 van het KB van 28-11-1969	702
Bedienaars eredienst of afgevaardigde Vrijzinnige Raad - art. 13 van het KB v an 28-11-1969	711
Niet beschermde lokale mandatarissen - artikel 19, § 4 van de nieuwe geme entewet	721
Beschermde lokale mandatarissen	722

Vrijwillige brandweerlieden – handarbeiders	731
Vrijwillige brandweerlieden – hoofdarbeiders	732
Kunstenaars	741
Onthaalouders	761

Bijzondere bijdrage voor studenten

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Studenten tewerkgesteld met overeenkomst voor studenten - solidariteitsbijdrage	701

Bijzondere bijdrage voor werklozen met bedrijfstoelage

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Werklozen met bedrijfstoelage	771

Bijzondere bijdrage ontslagen statutaire werknemers

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Stelsel van de ZIV-uitkering	671
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Werkloosheidstelsel	672

Het werknemerskengetal bijdragen

In de DmfAPPL wordt er een onderscheid gemaakt tussen een werknemerskengetal en een werknemerskengetal bijdragen. Terwijl een werknemerskengetal verwijst naar een categorie van werknemers, dient een werknemerskengetal bijdragen om de categorie van bijdragen van een werknemer te berekenen.

De verschuldigde bijdragen van een werknemer worden berekend op basis van:

- de werkgeverscategorie;
- het werknemerskengetal;
- de toegekende bijdrageverminderingen.

De combinatie van een werkgeverscategorie en een werknemerskengetal genereert één of meerdere werknemerskengetal bijdragen. Aan elk van deze werknemerskengetal bijdragen is een vast bijdragepercentage verbonden.

Alle bezoldigingen waarop een zelfde bijdrage verschuldigd is met hetzelfde bijdragepercentage, worden aan hetzelfde werknemerskengetal bijdragen toegewezen. Op basis van alle werknemerskengetal bijdragen waaraan de bezoldigingen gekoppeld zijn, worden de verschuldigde bijdragen van een werknemer in een kwartaal berekend.

Alle werknemerskengetal bijdragen voor de provinciale en plaatselijke besturen zijn in de gestructureerde bijlage 28 vermeld. Ze worden in zeven categorieën onderscheiden:

- **Gewone socialezekerheidsbijdragen (gekoppeld aan een werknemerskengetal)**
 - 101, 102, 104, 114, 121, 131 en 133 = de contractuele handarbeiders;
 - 201, 202, 204, 214, 221, 231, 233, 251 en 252 = de contractuele hoofdarbeiders;
 - 608, 609 = de stagiairs met het oog op een vaste benoeming;
 - 601, 604, 642, 651 en 652 = de vastbenoemden;
 - 702, 711, 721, 722, 731, 732, 741 en 761 = de bijzondere categorieën;
 - 701 = de studenten;
 - 771 = de werklozen in het stelsel van werklozen met bedrijfstoelage (SWT);
 - 671 en 672 = de ontslagen statutaire werknemers.
- **Pensioenbijdragen voor vastbenoemden**
 - 301 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-gemeenschappelijk pensioenstelsel;
 - 302 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-stelsel van de Nieuwe aangeslotenen + aangeslotenen na 31-12-2011 met hoog percentage;
 - 303 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – lokale politie;
 - 304 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – aangeslotenen na 31-12-2011 met laag percentage;
 - 306 – basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-voorzorgsinstelling met specifieke bijdragevoet;
 - 307 = pensioenbijdrage – pool der parastatalen;
 - 308 = pensioenbijdrage – pensioen ten laste van de Schatkist.
- **Supplementaire en bijzondere bijdragen op het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon**
 - 842 = bijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten;
 - 843 = bijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten – bijzondere stelsels;
 - 844 = bonusbijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten;
 - 845 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de provinciale en plaatselijke besturen;
 - 846 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de politie;
 - 847 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen;
 - 855 = werkloosheidsbijdrage van 1,69%;
 - 856 = bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid;
 - 857 = werkloosheidsbijdrage van 1,60%
- **Supplementaire en bijzondere bijdragen op bepaalde vergoedingen**
 - 861 = solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties;
 - 862 = solidariteitsbijdrage op de voordelen wegens terbeschikkingstelling van

bedrijfsvoertuig;

- 864 = bijzondere bijdrage op de rechtstreekse stortingen van een buitenwettelijk pensioen aan ex-werknemers;
- 865 = bijzondere bijdrage op de stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen in het kader van een ondernemingsplan;
- 867 = bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50% op stortingen voor een buitenwettelijk pensioen die 30.000 EUR (niet geïndexeerd) overschrijden;
- 870 = bijdrage op het (dubbel) vakantiegeld met uitzondering van de lokale mandatarissen, het contractueel politiepersoneel en de stagiairs met het oog op een vaste benoeming – vakantieregeling privésector;
- 871 = bijdrage op het (dubbel) vakantiegeld van de lokale mandatarissen, het contractueel politiepersoneel en de stagiairs met het oog op een vaste benoeming – vakantieregeling privésector;
- 889 = solidariteitsbijdrage op door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes.
-
- Bijdragen voor beroepsziekten
 - 898 = bijdragen op de vergoedingen voor periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een erkende beroepsziekte.
- Bijdragen voor een werkloze in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 872 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT van de sector – aanvang vanaf 1-4-2012;
 - 873 = bijzondere werkgeversbijdrage SWT – aanvang vanaf 1-4-2012;
 - 874 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering – aanvang vanaf 1-4-2012;
 - 879 = bijzondere werkgeversbijdrage SWT – aanvang vóór 1-4-2010;
 - 880 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT van de non-profitsector – aanvang vóór 1-4-2012;
 - 882 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
 - 886 = persoonlijke inhouding SWT.
- Vrijstelling van bijdragen
 - 899 = vergoedingen die volledig vrijgesteld zijn van bijdragen.
 -  Voorbeelden

De baremieke wedde van een vastbenoemde werknemer (werknemerskengetal 601), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het gesolidariseerd pensioenfonds (ex-pool één), is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 601 (socialezekerheidsbijdragen = 19,02%) en het werknemerskengetal bijdragen 301 (pensioenbijdragen = 32,50%).

De wedde van een contractuele hoofdarbeider (werknemerskengetal 201), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het vakantieregime van de private sector en met meer dan 10 werknemers, is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 201 (socialezekerheidsbijdragen = 42,33%) en het werknemerskengetal bijdragen 855 (werkloosheidsbijdrage van 1,69%).

Begin- en einddatum van het kwartaal

De begindatum en de einddatum van het kwartaal hebben steeds betrekking op het volledige kwartaal, en mogen niet verward worden met de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn.

Dit betekent dat, ook als de werknemer in de loop van het kwartaal in dienst treedt, als begindatum de eerste dag van het kwartaal wordt opgegeven, en niet de datum waarop de werknemer in dienst trad.

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

De notie grensarbeider

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

Enkel de arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, kunnen de hoedanigheid hebben van "grensarbeider". Alleen zij kunnen nog vrijgesteld worden van de bedrijfsvoorheffing op hun vakantiegeld in België en hun belastingen betalen in het land waar zij wonen. Voor arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, moet bijgevolg de zone "grensarbeider" van de werknemerslijn worden ingevuld, voor zover zij beantwoorden aan de voorwaarden vereist door de FOD Financiën. De vermelding moet niet meer vermeld worden indien de werknemer niet langer het statuut van grensarbeider heeft (bijvoorbeeld indien de werknemer verhuist uit de grensstreek).

8.3.3. De tewerkstellingslijn

Begindatum en einddatum van de tewerkstellingslijn

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

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

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

Voor de stadsgidsen, hostesses, modellen... tewerkgesteld met korte contracten, moet er in de kwartaalaangifte voor elk contract een nieuwe tewerkstellingslijn aangemaakt worden. Als begin-

en einddatum van de tewerkstellingslijn worden de reële datum van indienst- en uitdiensttreding vermeld.

Vier belangrijke opmerkingen

Verbrekingsvergoeding

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

De aangifte van de verbrekingsvergoedingen (= looncode 130 of 132) dient in voorkomend geval opgesplitst te worden: het gedeelte dat betrekking heeft op het kwartaal waarin de overeenkomst verbroken wordt, het gedeelte dat betrekking heeft op de resterende kwartalen van het lopende kalenderjaar en het gedeelte dat betrekking heeft op elk van de volgende kalenderjaren, dienen elk op onderscheiden tewerkstellingslijnen vermeld te worden.

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

 Een voorbeeld:

Een bediende wordt ontslagen op 31-8-2005 en heeft recht op een verbrekingsvergoeding van 18 maanden. In dat geval vermeldt u de loon- en prestatiegegevens voor hem op de aangifte van het derde kwartaal van 2005 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- Lijn 1: de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1-7-2005 tot 31-8-2005 (aangenomen dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- Lijn 2: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-9-2005 tot 30-9-2005.
- Lijn 3: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-10-2005 tot 31-12-2005.
- Lijn 4: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-1-2006 tot 31-12-2006.
- Lijn 5: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-1-2007 tot 28-2-2007 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).
- Voor een werknemer die wordt ontslagen tijdens een periode van deeltijdse loopbaanonderbreking en voor wie de werkgever de verbrekingsvergoeding moet berekenen op basis van het loon waarop die werknemer effectief recht heeft op het tijdstip van de kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, moet een nieuwe tewerkstellingslijn gestart worden met dezelfde karakteristieken als net vóór het ontslag, dus met vermelding van de code maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd.

Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt, en de werkgever moet ingevolge de wetgeving op de feestdagen¹ 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.

(¹ Enkel de provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de wet van 4-1-1974.)

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

Opeenvolgende contracten

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

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar opvolgen zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden, dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag uitsluitend indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat voor de verschillende contracten het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

Voorbeeld:

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

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

De afwezigheden van de statutaire personeelsleden

De instelling die het pensioen voor de overheidssector moet berekenen, moet in staat zijn om alle afwezigheden tijdens de loopbaan van een vastbenoemd personeelslid te identificeren.

Voor de statutaire personeelsleden zijn wettelijk verschillende vormen van afwezigheid mogelijk die niet van toepassing zijn voor de contractuele werknemers, maar die alle een weerslag kunnen hebben op de berekening van het pensioen van de vastbenoemde personeelsleden.

Een aantal codes in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" kunnen enkel gebruikt worden voor de aanduiding van de afwezigheid van de statutaire personeelsleden, en laten – gecombineerd met de begin- en einddatum van de tewerkstelling waarop zij betrekking hebben en met de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren per week van het personeelslid

– toe om nauwkeurig de aard van de afwezigheid, de periode waarop die een weerslag heeft en het belang ervan (het volume van de afwezigheid in het werkrooster) te bepalen.

Voor een beperkt aantal volledige afwezigheden komt het echter ook voor dat een afwezigheid geen welomlijnde periode is, maar wordt opgenomen in dagen of delen van dagen gespreid over een bepaalde tijdspanne. Om dergelijke situaties te kunnen identificeren zonder dat het aantal tewerkstellingslijnen moet worden vermeerderd, mogen voor die specifieke afwezigheden de gespreide dagen ook worden bijeengebracht onder één enkele prestatiecode op de prestatielijn.

¹Enkel de provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de wet van 4-1-1974.

Aantal dagen per week van de arbeidsregeling (arbeidsstelsel)

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

Er is een essentieel verschil tussen de manier waarop dit cijfer bepaald wordt voor vaste en voor variabele arbeidsregelingen. Een vaste arbeidsregeling is een regime dat iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Bij een variabele arbeidsregeling wordt gebruik gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.

Voorbeeld 1:

Uw werknemer wordt geacht elke week vijf dagen te werken, van maandag tot en met vrijdag.

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Voorbeeld 2:

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

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Maar:

Voorbeeld 3:

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

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Voorbeeld 4:

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

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Voorbeeld 5:

Uw deeltijdse werknemer werkt de ene week twee en de andere week drie volledige dagen.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld:

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

Indien het gaat om werknemers die in een variabele regeling zonder cyclus werken (=geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal. In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer ieder kwartaal (lichtjes) verschillend zal zijn. Dit betekent dus ook dat er ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn zal beginnen (zie de uitleg over de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn). In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld een brandweerman die gedurende een kwartaal niet opgeroepen wordt en geen andere prestaties levert, is het berekende aantal dagen per week van het arbeidsstelsel gelijk aan '0'.

Opgelet: werknemers die in voltijdse loopbaanonderbreking zijn, geeft u aan met een arbeidsstelsel '0'.

Hoe de arbeidsregeling bepalen bij arbeidsovereenkomsten van korte duur?

De arbeidsregeling die u in de aangifte moet vermelden, stemt steeds overeen met het (gemiddeld) aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken. Ze geeft op die manier een "gewicht" aan het aantal aangegeven dagen. De bovenstaande regels stellen u in staat de arbeidsregeling te bepalen wanneer de werknemer ten minste een week/een cyclus in dienst blijft. Indien het evenwel gaat om een werknemer die minder lang in dienst is (bv. een contract voor twee dagen), moet u als arbeidsregeling vermelden: het aantal dagen per week dat hij had moeten werken indien hij voor een langere periode in dienst zou genomen zijn. Zie praktische voorbeelden.

8.3.3.4. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon

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

Onder "gemiddeld aantal uren per week" van de werknemer en van de maatpersoon wordt verstaan de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur.

1. Normaal betekent de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren of met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite gaat het om de arbeidsduur die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst of de aanstellingsakte en de eventuele aanpassingen in het kader van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd (bijv. loopbaanonderbreking).
2. Gemiddeld betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens een zelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.

Het normale gemiddelde aantal uren per week van een voltijdse werknemer is bij de lokale en provinciale besturen in de regel vastgelegd op 38 uren, maar kan van bestuur tot bestuur, en van werknemer tot werknemer variëren.

Voor een werknemer met onregelmatige of onbepaalde prestaties (bijvoorbeeld vrijwillige brandweerlieden) is het "gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon" gelijk aan het aantal uren dat bij uw bestuur gebruikelijk is voor een voltijdse werknemer. Het "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" is gelijk aan het aantal uren dat in het kwartaal werd gepresteerd gedeeld door dertien.

Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking moet op de aangifte het reële aantal uren vermeld worden. Indien een ambtenaar overgaat naar een vrijwillige vierdag enweek of een halftijdse vervroegde uittreding, verandert het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon niet, maar wordt het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer verminderd. Het aantal dagen per week van de arbeidsregeling blijft "vijf" als de werknemer in halftijdse vervroegde uittreding vijf halve dagen werkt in een vaste regeling, en "twee en een half" als hij zijn prestaties levert in een variabele cyclus van twee weken.

Bij volledige loopbaanonderbreking van een werknemer moet u zowel in de zone "aantal dagen per week van de arbeidsregeling" als in de zone "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" de waarde nul vermelden.

Voor de personeelsleden die binnen het toepassingsgebied van Capelo vallen, is de tewerkstellingsbreuk (= de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon) uiterst belangrijk. De duur van de perioden waarin de werknemer van de overheidssector een functie met onvolledige prestaties uitoefende, wordt immers proportioneel herleid tot het werkrooster dat zijn prestaties vormen ten opzichte van een volledig werkrooster.

De onvolledige prestaties kunnen voortvloeien uit een vermindering van het basiswerkrooster omdat de werknemer een vorm van verlof of afwezigheid verkregen heeft. In zo'n geval wordt aan de hand van het verminderde werkrooster van de werknemer de duur bepaald van de prestaties die in aanmerking komen voor zijn pensioen. Zo wordt een periode van 12 maanden waarin men halftijds werkt, bij de berekening van het overheidspensioen slechts voor 6 maanden in aanmerking genomen.

Voor wat betreft het in aanmerking nemen van de duur van zijn afwezigheid hangt alles af van de aard van die afwezigheid.

Dezelfde redenering wordt ook toegepast wanneer de werknemer zijn prestaties onderbreekt met een vorm van volledig verlof of volledige afwezigheid, dit wil zeggen wanneer hij in zijn tewerkstelling geen enkele prestatie meer uitoefent.

8.3.3.5. Type arbeidsovereenkomst

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

Het betreft de arbeidsrechtelijke kwalificatie. Zo zal een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdelijk minder dan de contractueel voorziene duur werkt (gedeeltelijke werkhervatting na ziekte, vrijwillige vierdagenweek of halftijdse vervroegde uitdiensttreding, gedeeltelijke of volledige loopbaanonderbreking) aangeduid worden met de notie voltijds.

Worden beschouwd als voltijds:

1. de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in het bestuur geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, statuut, individuele overeenkomst,...);
2. de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het Koninklijk Besluit nr. 179 van 30-12-1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon (zgn. experimenten Hansenne);
3. de leerkracht tewerkgesteld in een onderwijsinstelling, opgericht of gesubsidieerd door een Gemeenschap of door een orgaan waaraan de Gemeenschap haar bevoegdheden als inrichtende macht heeft opgedragen, krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is

aan dat van een volledig lesrooster.

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

De begrippen voltijds en deeltijds moeten worden beoordeeld per tewerkstellingslijn.

Een werknemer die tegelijkertijd twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten heeft (bv. een deeltijdse voor onbepaalde tijd en gedurende een bepaalde periode een deeltijdse als vervanger van een loopbaanonderbreking), ook als die samen een voltijdse betrekking uitmaken, wordt dus op de twee tewerkstellingslijnen als deeltijds aangegeven. Voor dergelijke werknemers moet u dan ook per tewerkstellingslijn de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer en van de maatpersoon opgeven.

Door het samentellen van die normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de (deeltijdse) werknemer in vergelijking met de maatpersoon, kan in dergelijke gevallen worden uitgemaakt dat het in feite gaat om een voltijdse werknemer.

8.3.3.6. Maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

a) Codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor contractuele en vastbenoemde personeelsleden

3 = volledige onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA of WSE (= departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid) wordt voorzien, moeten worden aangeduid met deze code;

4 = gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA of van WSE wordt voorzien, moeten worden aangeduid met deze code;

Onder de code 3 of 4 valt ook de toepassing van een systeem van onderbreking van de loopbaan waarbij in principe een tussenkomst RVA voorzien is, maar de werknemer geen recht heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties). Ook de voortzetting van een systeem van loopbaanonderbreking waarvoor initieel wel een tussenkomst voor voorzien is, maar niet voor de volledige periode van onderbreking, moet met de codes 3 of 4 aangeduid worden.

7 = vermindering van de prestaties ingevolge

- een maatregel tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10-4-1995 door een contractant of een statutair personeelslid;
- de vierdagenweek (met of zonder premie) overeenkomstig de wet van 19-7-2012 door een contractant.

Voor deze twee wettelijke systemen, waarbij individuele werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies, wordt de code 7 gebruikt en niet de code 501 (= afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, bezoldigd met een andere wedde dan de activiteitswedde).

De afwezigheidsdagen van contractanten voor andere vormen van loopbaanonderbreking dan deze waarvoor de RVA een tussenkomst voorziet (code 3 of 4), of deze overeenkomstig de wet

van 10-4-1995 of de wet van 19-7-2012 (code 7), worden aangeduid met de prestatiecode 30.

Voor de statutaire personeelsleden worden de afwezigheden aangegeven met de prestatiecode 31, 32, 41 of 42, of met een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd.

b) Code "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor contractuele personeelsleden

De code 5 wordt gebruikt voor 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.

c) Codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor statutaire personeelsleden

Vijftien codes zijn strikt voorbehouden voor de statutaire personeelsleden die onderworpen zijn aan één van de pensioensstelsels van de overheidssector, dit wil zeggen aan vastbenoemden en zij die daarmee gelijkgesteld zijn.

Zij mogen in geen geval gebruikt worden voor personeelsleden die onderworpen zijn aan het privé-stelsel inzake pensioenen (bijvoorbeeld contractanten en tijdelijke leerkrachten in het onderwijs).

De onderscheiden maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd dekken alle vormen van afwezigheid die zich kunnen voordoen bij een statutair personeelslid en die verschillen van het verlof met behoud van activiteitswedde (zoals het jaarlijks verlof, ziekteverlof...). Het verlof met behoud van activiteitswedde heeft geen enkele weerslag op het pensioen, en moet niet met een specifieke code aangegeven worden in de DmfAPPL.

De afwezigheden zijn niet geclassificeerd op basis van hun officiële benaming, maar er werd allereerst gekeken naar de kenmerken van de verschillende vormen van afwezigheid en hun weerslag op de toekenning en de berekening van het overheidspensioen. Het betreft voornamelijk de wet van 10-1-1974 tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Schatkist en het Koninklijk Besluit nr. 442 van 14-8-1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidssector.

Deze werkwijze laat toe om alle afwezigheden met dezelfde kenmerken en dezelfde weerslag op het pensioen bijeen te brengen onder een gemeenschappelijke maatregel, met een algemene omschrijving, en dat ongeacht het statuut of type van de overheidsinstelling waarbinnen de afwezigheden voorkomen.

De verschillende afwezigheden werden voorzien omdat zij het overheidspensioen mogelijks kunnen beïnvloeden. De invloed laat zich vooral voelen op de bepaling van de duur van de diensten en perioden die in aanmerking genomen worden voor de berekening van het rustpensioen, hoewel ook het tantième en de referentiewedde kunnen worden beïnvloed.

De duur van die diensten en perioden aanneembaar voor de berekening van het pensioen wordt vastgesteld rekening houdend met de verhouding tussen het werkelijk aantal uren dat het personeelslid gepresteerd heeft en een voltijds werkrooster: zo tellen 12 maanden halftijdse arbeidsprestaties slechts voor 6 maanden. Dit noemt men de verminderde duur. Het is dus uiterst belangrijk om op elk ogenblik het effectieve werkrooster van het personeelslid te kennen. In geval van een afwezigheid moet dit werkrooster overeenkomen met de prestaties die het statutair personeelslid blijft leveren.

Dit houdt in dat bij een volledige afwezigheid, het aantal uren per week van de werknemer gelijk zal zijn aan nul, zelfs indien de werknemer gedurende zijn afwezigheid een vorm van wedde ontvangt.

In het geval van een deeltijdse afwezigheid zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer gelijk zijn aan het aantal uren per week dat de werknemer aanwezig is.

501 = afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, bezoldigd met een andere wedde dan de activiteitswedde. Het gaat om verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit met toekenning van een deel van de wedde voor de niet-geleverde prestaties en die verschillen van de vrijwillige vierdagenweek (code 7), de halftijdse vervroegde uitdiensttreding (code 7), de vierdagenweek (code 7, 506 of 514), het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar (code 514) 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, één vierde van zijn wedde voor de niet geleverde prestaties.

502 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het betreft een onbezoldigd verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit, ander dan de loopbaanonderbreking (code 3 of 4), het ouderschapsverlof (code 504) of de afwezigheid met het oog op de uitoefening van een beroepsactiviteit (code 505).

Als een tijdelijk statutair lid van het onderwijzend personeel één van deze verloven opneemt, dan moet ook de code 502 gebruikt worden.

Voorbeeld: het verlof voor verminderde prestaties om sociale of familiale redenen of het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.

503 = afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit, voorafgaand aan het pensioen en met wachtwedde. Het gaat om elke afwezigheid waarbij een ambtenaar in een administratieve stand, andere dan terbeschikkingstelling werd geplaatst (code 509), die hem in staat stelt om, met behoud van een bezoldiging of wachtgeld, zijn beroepsactiviteiten definitief te verminderen of te beëindigen tijdens de periode die aan zijn opruststelling onmiddellijk voorafgaat.

Het gaat hier niet om de halftijdse vervroegde uittreding (code 7).

Het gaat hier wel om de vrijwillige opschorting van prestaties voor de vastbenoemde personeelsleden van de openbare brandweer en de lokale politie vanaf de leeftijd van 55 jaar.

504 = ouderschapsverlof (volledig). Dit ouderschapsverlof mag niet verward worden met het ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking met een vergoeding van de RVA. Het hier bedoelde ouderschapsverlof is een onbezoldigd verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een lokaal bestuur kan dit verlof bijvoorbeeld toekennen naar analogie met het verlof voorzien in

artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 19-11-1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

505 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit met het oog op het uitoefenen van een beroepsactiviteit (stage, interim in het onderwijs, stage, mandaat...). Onder deze algemene maatregel valt elk onbezoldigd verlof en vrijstelling van dienst verleend aan een personeelslid om hem toe te laten een beroepsactiviteit of mandaat uit te oefenen (ander dan de mandaten om een management- of staffunctie uit te oefenen = code 513) en waarin hij in een administratieve stand van dienstactiviteit is. Tijdens die periode ontvangt de werknemer een bezoldiging uit hoofde van de beroepsactiviteit of het mandaat dat hij elders uitoefent.

 **Voorbeeld:**

het verlof voor opdracht van algemeen belang.

506 = verminderde prestaties (deeltijds) wegens persoonlijke aangelegenheden (= elke vorm van verlof of afwezigheid, al dan niet bezoldigd, ongeacht de administratieve toestand van de werknemer) of wegens de vierdagenweek zonder premie overeenkomstig de wet van 19-7-2012.

507 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging. Het betreft de perioden van terbeschikkingstelling met wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging behoudt (ook al wordt die verhoging hem pas betaald op het openblik dat hij opnieuw in dienstactiviteit is).

 **Voorbeeld:**

disponibiliteit wegens ziekte.

508 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met verlies van het recht op weddenverhoging. Het betreft de perioden van terbeschikkingstelling met toekenning van een wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging verliest.

 **Voorbeeld:**

de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst tot 2002.

509 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde, voorafgaand aan het pensioen. De afwezigheid bestaat meer bepaald in het onderwijs onder de benaming "terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen". Niet te verwarren met het gelijkaardig verlof, dat moet aangegeven worden door middel van de code 503.

510 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand van non-activiteit, of terbeschikkingstelling zonder wachtwedde. Het betreft elke onbezoldigde "afwezigheid" die wordt gelijkgesteld met de administratieve stand non-activiteit, of elke andere vorm van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde, andere dan de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde in het onderwijs (code 531). Deze afwezigheden worden nooit in rekening gebracht voor het overheidspensioen.

 **Voorbeeld:**

afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden,

terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden.

511 = bezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in de administratieve stand van non-activiteit.

Alhoewel deze afwezigheden betaald zijn, worden zij nooit in rekening gebracht voor het overheidspensioen.

512 = verlof zonder wedde (volledig of deeltijds) in de administratieve stand non-activiteit. Het betreft uitsluitend het "verlof" zonder wedde dat gelijkgesteld wordt met de administratieve toestand non-activiteit.

Op dit ogenblik is dit "verlof" toegelaten voor de pensioenberekening, ten belope van ten hoogste één maand per kalenderjaar.

 **Voorbeeld:**

het verlof voor persoonlijke aangelegenheden, het (onbezoldigd) verlof zonder wedde.

513 = verlof zonder wedde (volledig) in de administratieve stand non-activiteit. Het betreft de werknemers die, in het kader van een mandaat, een management- of staffunctie uitoefenen bij de federale overheidsdiensten, de instellingen van openbaar nut, de wetenschappelijke instellingen van de staat, de FPD of in een gefedereerde entiteit.

Dit verlof mag niet verward worden met de afwezigheid, aangegeven met de code 505.

514 = verminderde prestaties (deeltijds) wegens de vierdagenweek met premie of wegens halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar overeenkomstig de wet van 19-7-2012.

516 = volledige afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit, voorafgaand aan het pensioen en met wachtwedde. Het betreft de afwezigheid van een ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit, die hem in staat stelt om, met behoud van een wachtgeld, zijn beroepsactiviteiten definitief te verminderen of te beëindigen tijdens de periode die onmiddellijk voorafgaat aan zijn opruststelling. De afwezigheid is aanneembaar voor de opening van het recht op een overheidspensioen, maar niet voor de berekening van het pensioenbedrag.

 **Voorbeeld:**

Het eindeloopbaanregime van het operationeel personeel van de geïntegreerde politie vanaf de leeftijd van 58 jaar.

599 = gelijktijdige afwezigheden die aanleiding geven tot een combinatie van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd voor een statutair personeelslid van 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 van de arbeidstijd tegelijkertijd van toepassing zijn.

Deze code zal dus gebruikt worden in het geval de ambtenaar tegelijkertijd gedurende een bepaalde periode van twee maatregelen tot reorganisatie, zoals hierboven vermeld, gebruik maakt.

 **Voorbeeld:**

Loopbaanonderbreking en disponibiliteit wegens ziekte.

Opmerking: In geval van volledige bezoldigde afwezigheid heeft de aanduiding van de afwezigheid met één van de codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" 501, 503, 507,

508, 509 of 516 een weerslag op de aangifte van prestaties en wedden.

Voorbeelden van deze volledige bezoldigde afwezigheid zijn:

- een ambtenaar die in disponibiliteit wegens ziekte gesteld werd en gedurende die periode een wachtwedde, gelijk aan 60 % van zijn wedde, ontvangt en die zijn recht op weddenverhoging behoudt (= code 507);
- een vastbenoemde brandweerman die geen beroepsactiviteiten meer verricht in de periode, onmiddellijk voorafgaand aan het pensioen, en die een wachtwedde ontvangt die gelijk is 80 % van zijn laatste activiteitswedde (= code 503).

Aangezien het personeelslid op dat ogenblik volledig afwezig was, is het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= de teller van de tewerkstellingsbreuk) gelijk aan nul. Op het niveau van de prestatielijn worden er geen uren en dagen meer aangegeven en op het niveau van de bezoldingslijn mag de wachtwedde niet aangegeven worden met de looncode 101. De wachtwedde, verbonden met deze afwezigheid, moet aangegeven worden met de looncode 120 of 170.

De hierboven vermelde aangifte van prestaties en wedden geldt voor elke maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd die overeenkomt met een volledige afwezigheid van de ambtenaar die van zijn werkgever een andere wedde dan zijn activiteitswedde ontvangt.

d) Gelijktijdige toepassing van twee codes "reorganisatie van de arbeidstijd " voor een contractuele werknemer

Indien voor een werknemer twee afwezigheden, aangeduid met een code reorganisatie 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 contractuele werknemer werkt in een systeem van de vrijwillige vierdagenweek. Hij wordt ziek en na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, mag hij het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de adviserende geneesheer. Tot het moment van de werkhervatting worden zijn prestaties (en de periode van volledige arbeidsongeschiktheid) aangegeven op een tewerkstellingslijn met in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 7).

Vanaf het moment dat hij het werk hervat, wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen, waarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" alleen de aanduiding "aangepaste arbeid" (code 5) vermeld wordt. Wanneer hij nadien het werk volledig hervat wordt opnieuw een tewerkstellingslijn begonnen met daarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 7).

e) Gelijktijdige toepassing van twee codes "reorganisatie van de arbeidstijd " voor een vastbenoemd personeelslid

Het kan gebeuren dat een vastbenoemd personeelslid gedurende een bepaalde periode afwezig is op basis van twee afwezigheden tegelijkertijd.

Voorbeeld: Een vastbenoemde, voltijds tewerkgestelde, ambtenaar is in 1/5e loopbaanonderbreking van 1-1-2012 tot 31-12-2012. Van 16-4-2012 tot 5-5-2012 wordt hij in disponibiliteit wegens ziekte geplaatst. De disponibiliteit beëindigt de loopbaanonderbreking niet. De ambtenaar is dus voor 1/5e van zijn tijd in loopbaan onderbreking en voor 4/5e in disponibiliteit.

In de praktijk vertaalt zich dat door een combinatie van twee maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd (codes 4 en 507 in het voorbeeld) tussen 16-4-2012 en 5-5-2012. Het is echter niet mogelijk om voor éénzelfde tewerkstellingslijn terzelfdertijd twee maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd te hebben. Op dit niveau is het enkel toegestaan om opeenvolgende maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Om het overheidspensioen te berekenen moet voor een lopende tewerkstellingslijn echter ook de afwezigheidsverhouding per reorganisatiemaatregel gekend zijn.

Hoe dienen gelijktijdig maatregelen tot reorganisatie aangegeven te worden?

Vanaf het tweede kwartaal van 2012 is het voor vastbenoemden mogelijk om voor dezelfde tewerkstellingslijn gelijktijdig twee maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Dit gebeurt in twee stappen:

1. Op de tewerkstellingslijn wordt aangeduid dat er een combinatie van maatregelen tot reorganisatie is met de code 599.
2. Wanneer de code 599 gebruikt wordt, dan is het noodzakelijk meer details weer te geven over deze combinatie van maatregelen tot reorganisatie. Een lijn "gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd - informatie" wordt toegevoegd onder de tewerkstellingslijn waarin meer details over de combinatie van de verschillende maatregelen opgegeven worden:
 - de code van elk van de maatregelen tot 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 (TWlijn)

nummer TWlijn	begin-datum	eind-datum	type contract	MRA-code	gemiddeld aantal uren werknemer	gemiddeld aantal uren maatman
1	1-1-2012	15-4-2012	0	4	30,40	38,00
2	16-4-2012	5-5-2012	0	599	0	38,00
3	6-5-2012	-	0	4	30,40	38,00

De code 599 op de tewerkstellingslijn twee duidt enkel aan dat er tijdens deze periode voor deze werknemer twee verschillende afwezigheidsmaatregelen van toepassing zijn. Het geeft geen

enkele andere informatie. Het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer moet voor deze tewerkstellingslijn steeds nul zijn. Als er twee afwezigheden gelijktijdig van toepassing zijn, dan is de werknemer steeds volledig afwezig voor deze tewerkstelling.

2. Lijn "gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd – informatie"

Via de lijn "gelijktijdige maatregelen..." die gekoppeld is aan de tewerkstellingslijn twee, wordt de code maatregel tot reorganisatie en het percentage van elke afwezigheid opgegeven.

In het hierboven vermeld voorbeeld is het voltijds tewerkgestelde vastbenoemde personeelslid afwezig ten belope van 1/5e van zijn tijd (20%) voor de gedeeltelijke loopbaanonderbreking en ten belope van 4/5e van zijn tijd (80%) voor de disponibiliteit wegens ziekte.

lijnen "gelijktijdige maatregelen..." tweede tewerkstellingslijn	maatregel reorganisatie arbeidstijd	percentage van de afwezigheid
1	4	20,00
2	507	80,00

Indien het vastbenoemd personeelslid slechts deeltijds tewerkgesteld zou zijn en gemiddeld 30,40 uur per week zou werken, en indien hij beslist om twee dagen loopbaanonderbreking te nemen, dan wordt dit aangegeven met de MRA-code 4.

Indien hij tijdens de periode van loopbaanonderbreking ziek wordt en in disponibiliteit wegens ziekte geplaatst wordt, dan wordt dit op de tewerkstellingslijn aangegeven met een MRA-code 599 en op de lijn "gelijktijdige maatregelen..." met

- een MRA-code 4 en een afwezigheidspercentage van 50%;
- een MRA-code 507 en een afwezigheidspercentage van 50%.

lijnen "gelijktijdige maatregelen..." tweede tewerkstellingslijn	maatregel reorganisatie arbeidstijd	percentage van de afwezigheid
1	4	50,00
2	507	50,00

Bemerkingen:

- Op de lijn "gelijktijdige maatregelen..." kan de MRA-code 599 niet vermeld worden.
- Er moeten twee lijnen "gelijktijdige maatregelen..." opgegeven worden.
- Het percentage drukt de verhouding uit tussen de verschillende maatregelen tot reorganisatie ten opzichte van de totale afwezigheid.
- Het percentage wordt uitgedrukt tot op twee decimalen.

Het totaal van de percentages moet steeds gelijk zijn aan 100%. Desnoods rondt men de percentages af zodat men op 100% uitkomt.

f) Een bijzondere en een algemene maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

Het is mogelijk dat eenzelfde afwezigheid beantwoordt aan de omschrijving van twee verschillende maatregelen: een algemene maatregel, met kenmerken die gemeenschappelijk zijn voor een reeks afwezigheden van hetzelfde type, en een bijzondere maatregel die de precieze benaming van de afwezigheid in kwestie vermeldt. In een dergelijke situatie heeft de bijzondere maatregel voorrang op de algemene maatregel.

Voorbeeld:

De maatregel "verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid" (code 506) is ook een "onbezoldigde afwezigheid (voltijds of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit..." (code 510). Toch wordt zij niet op dezelfde manier behandeld bij de berekening van de duur van perioden van diensten met onvolledige prestaties. De "verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden" moeten dus worden aangegeven door middel van de bijzondere maatregel beschreven onder code 506.

531 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde (onderwijs). Het betreft alleen de leden van het onderwijzend personeel zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 16-6-1970 betreffende de bonificaties wegens diploma's inzake pensioenen van leden van het onderwijs.

Die personen kunnen maximaal vijf jaren terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking laten meetellen voor hun pensioenberekening.

8.3.3.7. 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 (progressieve tewerkstelling). Wat betreft het loon, zijn er twee mogelijkheden: ofwel krijgt hij zijn normale (uur)loon, ofwel heeft hij slechts recht op een gedeelte van zijn vroegere (uur)loon als gevolg van een lagere rendabiliteit.

Voor de aangifte van een werknemer tijdens een dergelijke periode van werkhervatting gelden volgende regels:

- De gegevens m.b.t. de periode van werkhervatting geeft men steeds aan op een aparte tewerkstellingslijn.
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de werkhervatting arbeidsrechtelijk voltijds werd tewerkgesteld.
- In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht.

- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers per prestatiecode de uren en dagen aangeven, alsook het gemiddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon (in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn beide uiteraard aan elkaar gelijk bv. 38/38).

Voorbeeld:

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdaagse weekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10-1-2005. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15-8-2005. Van 16-8-2005 tot 15-9-2005 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16-9-2005 hervat hij het werk volledig.

Aangifte eerste kwartaal 2005:

Eén tewerkstellingslijn; het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon, worden aangegeven, plus een aantal dagen en uren met de indicatieve code ziekte.

Aangifte tweede kwartaal 2005:

Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen en 494 uren) wordt aangegeven met de indicatieve code voor ziekte.

Aangifte derde kwartaal 2005:

Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:

- TW 1: betreft de periode van 1-7-tot 15-8. Op deze lijn worden de dagen en uren met de indicatieve code ziekte aangegeven (32 dagen en 243,2 uren).
- TW2: is de periode van werkhervatting van 16-8-tot 15-9. In het veld " maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding " aangepaste arbeid met loonverlies" vermeld. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone " type arbeidsovereenkomst" duidt men nog steeds "voltijds" aan. Ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5"). Op de prestatielijn geeft men voor de prestatiecode werkelijke prestaties en voor de indicatieve code ziekte de volgende dagen en uren aan:
 - Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.
 - Code ziekte: 11 dagen (= de 5 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekte-uren: 83,6.
- TW3: betreft de periode van 16-9 tot 30-9. Hierop worden de 11 gewerkte dagen, 83,6 uren en het loon ervoor aangegeven.

8.3.3.8. Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid

Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier bedoeld (zie bijlage 36 van het glossarium):

2 = werknemer aangeworven in het kader van de volgende maatregelen ter activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp. De code mag enkel worden gebruikt voor:

- een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;

- een tewerkstelling in het kader van de sociale inschakelingseconomie (SINE);

5 = werknemer aangeworven in het kader van een PRIME-project;

10 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

11 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

12 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

13 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

14 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

15 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

16 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

17 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

18 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

21 = werknemer aangeworven in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 25 (Interdepartementaal Begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid).

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

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst en een werknemer aangeworven in het kader van het KB nr. 25), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (10 tot 18).

8.3.3.9. Statuut

Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de genoemde categorieën (zie bijlage 21 van het glossarium) behoort:

B = vrijwillige brandweerlieden. De vrijwillige ambulanciers die geen vrijwillige brandweerlieden zijn, worden niet aangeduid met de code B.;

C = conciërges. Het betreft de huisbewaarder of toezichthouder in een gebouw waarin hij/zij inwonend is.

D1 = thuiswerkende onthaalouders met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij een erkende

dienst voor gezinsopvang.

E = personeel van de onderwijsinstellingen (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief en technisch personeel) dat alleen door een provinciaal of plaatselijk bestuur aangegeven is in Dimona. Het zijn de personeelsleden die van het lokaal bestuur niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen, met uitzondering van deze die onder de code O en ET vermeld worden.

ET = tijdelijk statutair onderwijzend personeel. Het betreft het onderwijzend personeel dat niet gebonden is door een arbeidsovereenkomst, als tijdelijke aangesteld is in het provinciaal of gemeentelijk onderwijs en van het lokaal bestuur niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangt.

LP = werknemer met gelimiteerde prestaties. Het zijn de werknemers die verbonden zijn met de werkgever met een contract van korte duur (minder dan een week) en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt. Het betreft hier bijvoorbeeld extra's in de cafetaria van een zwembad, (niet vrijgestelde) monitoren in de socioculturele sector, ... die voor slechts enkele uren worden aangeworven.

M = geneesheren;

O = personeel van de onderwijsinstellingen (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief en technisch personeel) dat niet door een provinciaal of plaatselijk bestuur aangegeven is in Dimona (maar bijvoorbeeld aangegeven is in Dimona door de subsidiërende Gemeenschap). Het zijn de personeelsleden van de onderwijsinstellingen die van het lokaal bestuur:

- uitsluitend niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen zonder bijkomende prestaties te verrichten en/of
- uitsluitend niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen voor middagtoezicht en busbegeleiding die als bijkomende prestatie worden verricht.

P = politiepersoneel;

PC = burgerpersoneel van de politie;

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

SA = technisch en administratief beroepspersoneel van de hulpverleningszone.

SP = operationeel beroepspersoneel van de hulpverleningszone. De beroepsambulanciers die geen beroepsbrandweerlieden zijn, worden niet aangeduid met de code SP.

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24-7-1987 (=arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld). Deze werknemers zijn aangeworven “met een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid” om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer of om te beantwoorden aan een tijdelijke toename van het werk, of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te verzekeren. Deze overeenkomst moet onderscheiden worden van een gewoon contract van bepaalde duur dat niet aan de specifieke voorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid moet voldoen. Derhalve moet de code T ook niet ingevuld worden voor een vervangingsovereenkomst afgesloten in toepassing van artikel 11ter van de wet van 3 -7-1978 op de arbeidsovereenkomsten.

V = verzorgend, verplegend en paramedisch personeel dat niet behoort tot de federale gezondheidssectoren. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

VF = verzorgend, verplegend en paramedisch personeel dat behoort tot de federale gezondheidssectoren. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

WF = personeel dat behoort tot de federale gezondheidssectoren en dat geen verplegend, verzorgend en paramedisch personeel is.

8.3.3.10. Notie gepensioneerd

Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn. Het betreft de personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of op een wettelijk overlevingspensioen.

8.3.3.11. Type leerling

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

3 = leerling in opleiding tot ondernemingshoofd;

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

5 = stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst.

Sinds 1-9-2015 bestaat er een nieuw type opleidingsovereenkomst in Wallonië en Brussel (voor de Franstaligen), namelijk het “contrat de formation en alternance” dat de overeenkomst voor socioprofessionele inpassing vervangt. In afwachting van de herziening van de klassificatie van het type leerling, moet het type leerling ‘4’ gebruikt worden voor een ‘contrat de formation en alternance’.

Sinds 1-9-2016 bestaat er een nieuw type overeenkomst in Vlaanderen en Brussel (voor de Vlaamse Gemeenschap), namelijk de “overeenkomst van alternerende opleiding” dat vanaf deze datum de bestaande opleidingsvormen groepeerst. In afwachting van de herziening van de klassificatie van het type leerling, moet het type leerling “4” gebruikt worden voor een ‘overeenkomst van alternerende opleiding’.

De codes 3, 4 en 5 mogen enkel gebruikt worden bij de werknemerskengetallen 133 en 233 (tot en met het vierde kwartaal van het jaar waarin de jongere achttien jaar wordt) en de werknemerskengetallen 101 en 201 (vanaf het eerste kwartaal van het jaar waarin de jongere negentien jaar wordt).

8.3.3.12. Wijze van bezoldiging

Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:

- een stukloon ontvangen of die per taak (= prestatie) worden betaald;
- geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald;
- betaald worden via het systeem van dienstencheques.

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

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

De betaling per prestatie is bij een provinciaal of plaatselijk bestuur eerder uitzonderlijk, bijvoorbeeld artiesten met een overeenkomst voor een bepaald werk met een taakloon -doorgaans 'per cachet' genoemd,...).

Voor de correcte toekenning van uitkeringen in het kader van de werkloosheid of de ziekte- en invaliditeitsverzekering aan deze werknemers is het belangrijk om dit gegeven op de kwartaalaangifte correct te vermelden. Voor de vrijwillige brandweerlieden moet dit gegeven evenwel niet ingevuld worden.

Al de werknemers tewerkgesteld via dienstencheques moeten met de code 'dienstencheques' aangeduid worden. Deze code mag niet worden opgegeven voor volgende werknemers die niet in het systeem van de dienstencheques kunnen worden tewerkgesteld:

- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976.

8.3.3.13. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)

In deze zone moet u aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt. Deze zone wordt enkel ingevuld voor het onderwijzend personeel en wordt niet gebruikt voor het administratief personeel van een onderwijsinstelling.

8.3.3.14. NACE-code

De NACE-code duidt aan tot welke sector de werknemer behoort voor de prestaties die op de tewerkstellingslijn worden aangegeven. De NACE-code is één van de criteria op basis waarvan de forfaitaire bijdragevermindering voor de Sociale Maribel wordt berekend.

Om de sector met de bijhorende code te kiezen, bepaalt men de hoofdactiviteit van de dienst of afdeling binnen de werkgever waarvoor de prestaties geleverd worden. De gestructureerde bijlage 31 bevat een lijst van alle NACE-codes die kunnen gebruikt worden door een lokaal of provinciaal bestuur. In de lijst wordt ook aangeduid of een welbepaalde NACE-code recht geeft

op een bijdragevermindering voor de Sociale Maribel.

Indien de werknemer voor de geleverde prestaties behorende bij de tewerkstellingslijn simultaan actief is binnen verschillende diensten waar er verschillende NACE-codes bij horen, dan dient men de code van de belangrijkste activiteit in te vullen. Dit bepaalt men door de activiteit van die dienst te kiezen waar de werknemer het meeste aantal uren presteert.

Indien de werknemer gedurende het kwartaal van dienst verandert, dan neemt men de activiteit van de dienst op de laatste dag van het kwartaal of de laatste werkdag van de werknemer.

Indien het niet mogelijk is bij de werkgever verschillende diensten te onderscheiden of als de dienst algemene beleidsactiviteiten verricht die typisch zijn voor het lokale bestuur, dan kiest men de sector van de hoofdactiviteit van de werkgever. In een aantal gevallen echter moeten bepaalde diensten een afzonderlijke code krijgen die meer gedetailleerde informatie verschaft over de specifieke activiteit van de dienst waar de prestaties geleverd worden en zodoende afwijkt van de algemene hoofdactiviteit van de werkgever. Hieronder vindt u de diensten die afzonderlijk geplaatst moeten worden. Diensten waarvoor er geen afzonderlijke code en omschrijving beschikbaar zijn, worden onder de algemene code gezet.

Gemeentebesturen/Provinciebesturen

Diensten of onderdelen van de lokale besturen die gericht zijn op welzijn (bv. kinderopvang, straathoekwerk, beschutte werkplaatsen...), gezondheid (ziekenhuizen, ziekenvervoer...), onderwijs (gemeentelijk en provinciaal onderwijs...), cultuur (cultuurfunctionaris, bibliotheken, musea, archieven, culturele centra...), sport (sportfunctionaris, zwembad, sporthal...), milieu (containerpark, boswachter, straatreiniging...), toerisme of recreatie (kampeerterreinen, jeugdherbergen, vakantiedorpen, toeristische diensten...), industrie (havenbedrijf, elektriciteitsbedrijf, slachthuis...), openbare veiligheid (brandweer), kredietverstrekking (pandjeshuis) worden onder een meer gedetailleerde code geplaatst die afwijkt van de algemene code voor gemeentebesturen of provinciebesturen.

De overige diensten zoals de administratieve diensten (dienst bevolking, dienst milieu, personeelsdienst...) en de ondersteunende diensten (groendienst, technische dienst...) bij gemeenten of provincies krijgen de algemene code die de hoofdactiviteit van de werkgever weergeeft (84.113 voor provincies en 84.114 voor gemeenten).

OCMW's

De diensten die gericht zijn op gezondheid (OCMW-ziekenhuizen, OCMW-thuisverpleging) en maatschappelijke dienstverlening (OCMW-rusthuizen, OCMW-kinderopvang, thuis en bejaardenzorg, gehandicaptenvoorzieningen...) worden onder een eigen code gezet.

De overige algemene diensten van OCMW's en de algemene 'bijstandsdiensten' worden geplaatst onder de algemene code voor OCMW (84.115).

Intercommunales

Voor intercommunales moet de code genomen worden die aansluit bij de hoofdactiviteit van de

intercommunale.

Indien de intercommunale actief is binnen verschillende sectoren waar er meerdere codes bij horen, dan kiest men de code die best aansluit bij de dienst waar de prestaties geleverd worden.

Politiezones

Alle leden van de lokale politie worden onder de code 84.242 (“lokale politie”) geplaatst.

Voorbeelden

Een werknemer levert prestaties als zwemredder in een gemeentelijk zwembad. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze van een zwembad (93.110 exploitatie van sportaccommodaties).

Een werknemer levert prestaties in een provinciaal centrum dat zich bezig houdt met natuurwetenschappelijk onderzoek. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor onderzoeksactiviteiten (72.190 overig speur- en ontwikkelingswerk op natuurwetenschappelijk gebied).

Een werknemer werkt als verpleegkundige bij de thuiszorgdienst van een OCMW. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor maatschappelijke dienstverlening (88.999 andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting).

Een werknemer werkt als informaticus bij een intercommunale voor elektriciteitsdistributie. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor elektriciteitsdistributie (35.130 distributie van en handel in elektriciteit).

Een werknemer werkt in een cafetaria van een OCMW-ziekenhuis. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor een algemeen ziekenhuis (86.101 algemene ziekenhuizen m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen).

8.3.3.15 Identificatienummer van de lokale eenheid

Voor elke tewerkstelling moet in het veld “identificatienummer van de lokale eenheid” moet het nummer van een vestigingseenheid aangeduid worden. Een vestigingseenheid is een functionele entiteit die gesitueerd is op een welbepaalde locatie en die identificeerbaar is met een postadres. Ook indien de werkgever slechts één vestiging heeft, moet het identificatienummer van de lokale eenheid aangeduid worden.

Indien de werknemer tewerkgesteld is op één permanente plaats van tewerkstelling, dan wordt het op de tewerkstellingslijn het nummer van de vestigingseenheid van deze locatie vermeld.

Indien de werknemer in een kwartaal gelijktijdig werkt op twee permanente plaatsen van tewerkstelling op basis van twee arbeidsovereenkomsten of aanstellingen, dan worden twee tewerkstellingslijnen, elk met hun respectieve nummer van de vestigingseenheid, aangemaakt.

De permanente plaats van tewerkstelling wijzigt niet, als een werknemer tijdelijk verandert van vestigingseenheid (bijv. om gedurende een paar maanden een zieke collega in een andere vestiging te vervangen). Als alle andere elementen van zijn tewerkstelling (arbeidsregime, aantal uren per week...) ongewijzigd blijven, dan wordt er geen nieuwe tewerkstellingslijn aangemaakt.

Een vestigingseenheid die verhuist, behoudt in principe zijn vestigingseenheidsnummer, zodat

de verhuis geen aanleiding geeft tot het aanmaken van een nieuwe tewerkstellingslijn.

Indien de werknemer in de loop van een kwartaal verandert van permanente plaats van tewerkstelling en deze zich na de overplaatsing in een ander gewest bevindt, dan moet de werkgever die een geregionaliseerde doelgroepvermindering aanvraagt, een nieuwe tewerkstellingslijn aangemaken. Als de werkgever geen geregionaliseerde doelgroepvermindering vraagt of als de overplaatsing zich situeert binnen hetzelfde gewest, mag een nieuwe tewerkstelling begonnen worden, maar is het niet verplicht.

In de vestigingseenheid worden doorgaans de opdrachten en instructies aan het personeelslid gegeven, worden hem alle mededelingen gedaan en wendt hij zich tot de werkgever.

De vestigingseenheid is niet altijd de plaats waar de werknemer fysiek aanwezig is, maar de plaats waar hij doorgaans zijn opdrachten en instructies krijgt en waar hij zich wendt tot de werkgever.

De vestigingseenheid voor een onthaalouder is de dienst voor opvanggezinnen waarvan hij afhangt of van waaruit het werk georganiseerd is. De personen, tewerkgesteld in het stelsel van de dienstencheques, worden toegewezen aan de vestigingseenheid van het kantoor van de dienstenchequeonderneming waarvan zij afhangen. De privé-adressen van thuiswerkende onthaalouders hebben geen vestigingseenheidsnummer.

Voor de personeelsleden die gedetacheerd zijn naar een andere juridische entiteit, wordt een vestigingseenheid van de juridische werkgever vermeld. Bijvoorbeeld: een OCMW dat een gerechtigde op een leefloon in dienst neemt op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet en deze persoon detacheert naar een privé-werkgever, vermeldt het vestigingsnummer van de hoofdzetel van het OCMW op de tewerkstellingslijn.

Indien de andere juridische entiteit een provinciaal of plaatselijk bestuur is en een bijkomend voordeel toekent aan het bij haar gedetacheerd personeelslid, dan vermeldt zij één van haar vestigingseenheden op de DmfAPPL.

De aangifte van de personeelsleden met een verbrekingvergoeding gebeurt met het nummer van de vestigingseenheid waaraan zij voor hun ontslag gekoppeld waren.

Er moet in de DmfAPPL geen vestigingseenheid opgegeven worden voor de studenten die de solidariteitsbijdrage verschuldigd zijn, de ontslagen statutairen en de werklozen met bedrijfstoeslag.

De geregionaliseerde doelgroepverminderingen worden toegekend op basis van de vestigingseenheid. Elke vestigingseenheid is gekoppeld aan één adres, en de vermindering wordt toegekend op basis van het adres van de vestigingseenheid waaraan de werknemer verbonden is.

Elk provinciaal en plaatselijk bestuur is verantwoordelijk voor het vervullen van de formaliteiten in verband met het toekennen van een vestigingseenheidsnummer in de KBO en het koppelen van de werknemer aan de juiste vestigingseenheid in de DmfAPPL. Alleen de vestigingseenheden die in de KBO geregistreerd zijn voor het bestuur, worden in de DmfAPPL aanvaard.

Wanneer de werknemer bij eenzelfde werkgever verandert van vestiging, dan wordt dit niet beschouwd als een nieuwe aanwerving die recht kan geven op een nieuwe periode van doelgroepvermindering. Als de vestiging in een ander gewest gelegen is, dan komt de persoon enkel in aanmerking voor een doelgroepvermindering voor zover de doelgroepvermindering

conform de in dat Gewest toepasselijke regelgeving toegekend wordt.

Alleen de vestigingseenheden die in de KBO geregistreerd zijn voor het bestuur, worden in de DmfAPPL aanvaard. Als een bestuur in de zone “identificatienummer van de lokale eenheid” een vestigingseenheid vermeldt die niet in het KBO geregistreerd is voor het bestuur, dan kent de RSZ de gevraagde doelgroepvermindering niet toe.

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 de plaatselijke besturen die een erkende opvangdienst organiseren, de onthaalouders moeten vermelden op de aangifte en de verschuldigde bijdragen moeten betalen.

Op het niveau van de werknemerslijn duidt het bestuur de werkgeverscategorie 958 en het werknemerskengetal 761 voor 'onthaalouder' aan evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet het 'gemiddeld aantal uren per week' opgegeven worden. De maatpersoon wordt steeds verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uitgegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert.

Om de prestaties aan te kunnen geven wordt gebruik gemaakt van een aantal specifieke prestatiecodes. Voor de berekening van de prestaties en van de vermindering kan gebruik gemaakt worden van een Excel-rekenblad dat ter beschikking gesteld wordt op het tabblad "onthaalouders" op Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#fosterParentsPpo).

8.3.3.17. 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 bestuur wordt normaal gewerkt in een vijfdaagse week (38 uren per week) waarbij elke dag een gelijk aantal uren gepresteerd wordt. (7.36u decimaal uitgedrukt als 7,60).

De aanduiding statuut en maatregelen tot herorganisatie van de arbeidstijd worden in de voorbeelden alleen opgenomen als zij in het besproken geval ingevuld moeten worden.

Voorbeelden van vaste tewerkstellingen

A. Een werknemer wordt er voltijds tewerkgesteld in overeenstemming met de

gebruikelijke tewerkstellingssituatie

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds.

B. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 3 dagen/week aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

C. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 5 dagen/week aan 4u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 20 (4 x 5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

D. Een werknemer wordt er tewerkgesteld op basis van 3 dagen in week 1 en 2 dagen in week 2 (met een steeds weerkerende cyclus) aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 2,5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

Voorbeelden van tewerkstellingen van korte duur

E. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds.

F. Een seizoenarbeider wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: S.

G. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen waarvan 1 dag 4 uur en de andere dag 6 uur

Wijze van aangifte:

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij per week 25 uur zou werken verdeeld over vijf dagen:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): $25 \{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij per week 20 uur zou werken verdeeld over vier dagen:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 4
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

H. Een werknemer wordt er tewerkgesteld (bv. als animator van een sportdag) met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur (4 uur)

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: LP.

Voorbeelden van werknemers in loopbaanonderbreking

I. Een voltijdse werknemer is gedurende een bepaalde periode in voltijdse loopbaanonderbreking

Wijze van aangifte:

Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn gestart met volgende karakteristieken:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 3.

J. Een voltijdse werknemer is gedurende een bepaalde periode in deeltijdse loopbaanonderbreking (3 dagen werken en 2 dagen loopbaanonderbreking per week)

Wijze van aangifte:

Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen met volgende karakteristieken:

- **aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3**
- **gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)**
- **gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38**
- **type arbeidsovereenkomst: voltijds**
- **maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 4.**

8.4. De aangifte van de loongegevens

8.4.1. Inleiding

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

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

Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

8.4.2. Lijnnummer bezoldiging

Het lijnnummer bezoldiging is het volgnummer van de bezoldigingen binnen een tewerkstellingslijn. Dit nummer begint op 1 en wordt met één eenheid verhoogd bij elke nieuwe bezoldiging.

Het volgnummer wordt opnieuw op 1 gezet voor elke nieuwe tewerkstellingslijn.

8.4.3. Bezoldigingscode

8.4.3.1. Het basisloon

Het normaal loon wordt aangegeven met de bezoldigingscode 101. Op het normaal loon of het basisloon zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Het omvat:

- **het loon voor normale, werkelijke arbeid voor de contractuele werknemers;**
- **de baremieke wedde voor de vastbenoemden;**

- de fooien en bedieningsgelden voor de werknemers die met fooien en bedieningsgelden worden bezoldigd;
- het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week voor arbeiders, gewaarborgd maandloon voor bedienden en de verdere uitbetaling van de wedde voor de vastbenoemden). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een erkende beroepsziekte in de openbare regeling;
- de vergoeding ten belope van 90% ten gevolge van een arbeidsongeval;
- het enkelvoudig vakantiegeld;
- het loon voor afwezigheden met behoud van loon;
- de vergoeding ingevolge disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid;
- de voordelen in natura toegekend aan conciërges die uitsluitend betaald worden met voordelen in natura;
- de vergoeding voor bijkomende prestaties, andere dan het KB nr. 418, toegekend aan het vastbenoemd onderwijzend personeel van het lager- en kleuteronderwijs; bedoeld zijn de bijkomende of aanvullende lessen die gegeven worden aan de leerlingen van een andere klas of een gemengde klas (= niet aan de eigen klas);
- het barema, de gewaarborgde wedde, het gewaarborgd aandeel in de pool of de horararia die toegekend worden aan de geneesheren.

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

De baremieke wedde van een vastbenoemd personeelslid dat voor een langere periode gedetacheerd is naar een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, wordt aangegeven met de looncode 110. Als de tewerkstellingsduur niet van korte duur is, valt hij niet meer onder de Belgische wetgeving en is de RSZ niet meer bevoegd om socialezekerheidsbijdragen te innen. Indien het bestuur aangesloten is bij het gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, dan is de baremieke wedde van deze vastbenoemde enkel onderworpen aan pensioenbijdragen, niet aan socialezekerheidsbijdragen.

Het loon van een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd”, en dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen, maar niet aan pensioenbijdragen, wordt aangegeven met de looncode 120.

Met deze code wordt bijvoorbeeld het loon aangegeven dat uitbetaald wordt aan een vastbenoemd personeelslid dat in het kader van een tuchtprocedure in de stand van non-activiteit geplaatst wordt en waarvan de afwezigheid met de MRA-code 511 aangeduid wordt. Ook het wachtgeld van het operationeel politiepersoneel in de periode van non-activiteit voorafgaand aan het pensioen die aangeduid wordt met de MRA-code 516, wordt met de looncode 120 aangegeven.

Het loon van een vastbenoemd personeelslid, dat afwezig is in het kader van een “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” en dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen en aan pensioenbijdragen, wordt aangegeven met de looncode 170. Deze code moet verplicht gebruikt worden bij een bezoldigde volledige afwezigheid met de MRA-codes 501, 503, 507, 508 of 509.

De geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een contractuele werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel wordt aangegeven met de looncode 150. Met deze code moeten worden aangegeven:

- de werkuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van het activaplan (inclusief activa-start en activa preventie- en veiligheidsbeleid);
- de integratieuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van een doorstromingsprogramma;
- de herinschakelingsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- de ervaringsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW voor de opleiders van een onderwijsinstelling die in dienst genomen werden na een ontslag ingevolge herstructurering in de privésector.

De geactiveerde uitkering is loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

8.4.3.2. Het aangepast loon bij ziekte of ongeval

Het aangepast loon bij ziekte en ongeval is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Met de bezoldigingscode 212 wordt de vergoeding voor ziekte en ongeval aangegeven voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon. Het betreft de vergoeding overeenstemmend met 60% van het gedeelte van het normaal loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsberekening, niet overschrijdt. De bezoldigingscode 212 wordt gebruikt voor alle contractuele handarbeiders en voor de contractuele hoofdarbeiders die aangeworven zijn op proef of voor een periode van minder dan 3 maanden.

Met de bezoldigingscode 213 wordt de aanvulling voor de tweede, derde of vierde week arbeidsongeschiktheid aangegeven.

Met de looncode 215 worden alle andere aanvullingen voor ziekte of ongeval aangegeven. Het betreft onder andere:

- het voorschot op de uitkeringen van de arbeidsongevallenverzekeraar dat een werkgever in de arbeidsongevallenregeling van de privésector uitkeert aan een werknemer die getroffen wordt door een arbeidsongeval;
- de aanvullende vergoeding bovenop de dagelijkse vergoeding van 90% van het gemiddeld dagbedrag dat een werkgever in het kader van de arbeidsongevallenregeling (van de privé-sector of van de publieke sector) uitbetaalt
- de aanvullende vergoeding bovenop de dagelijkse vergoeding van 90% van het gemiddeld dagbedrag dat een werkgever in het kader van de beroepsziektenregeling van de publieke sector uitbetaalt.

8.4.3.3. De vergoedingen voor beroepsziekten van de publieke sector

De looncode 140 wordt – zowel voor de contractanten als voor de statutairen - gebruikt voor de

vergoeding tijdens de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens een erkende beroepsziekte. De volledige vergoeding (90% van het loon) moet met deze code aangegeven worden, en is alleen onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen, en voor de statutairen aan **persoonlijke en patronale** pensioenbijdragen.

8.4.3.4. De vergoedingen bij beëindiging van de dienstbetrekking

De vergoedingen die aan de werknemer betaald worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de aanstelling, worden aangegeven met de codes 130 en 131 voor een contractueel personeelslid en met de code 132 voor een vastbenoemd personeelslid.

Met de bezoldigingscode 130 worden de vergoedingen aangeduid die uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat uitsluitend om de vergoedingen, die toegekend worden aan contractuele personeelsleden en waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge artikel 19, § 2 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969. 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 met inbegrip van de vergoedingen voor ontslag in gemeenschappelijk akkoord. Wettelijk gezien gaat het om loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Met de bezoldigingscode 132 worden de vergoedingen aangegeven die uitgedrukt worden in arbeidstijd en die toegekend worden aan een vastbenoemd personeelslid. Het betreft eveneens de verbrekingsvergoeding, uitbetaald naar aanleiding van een ambtshalve beëindiging van de betrekking als vastbenoemd ambtenaar door de werkgever.

Het is uitsluitend voor de met de looncodes 130 en 132 te vermelden loon gegevens 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 de bezoldigingscode 131 worden de vergoedingen aangegeven die toegekend worden aan de contractuele personeelsleden en die NIET uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat hier om bedragen:

- betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bij-voorbeeld afscheidspremies);
- waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn;
- die niet door de bezoldigingscode 130 beoogd worden.

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

8.4.3.5. De bijkomende vergoedingen

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

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen van algemene aard kunnen worden

toegekend aan alle personeelsleden. Zij worden aangegeven met de looncodes 401 tot 499 en met de looncodes 801 tot 899.

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen specifiek voor bepaalde personeelscategorieën worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 en met de bezoldigingscodes 901 tot 999. Deze looncodes dienen gebruikt te worden voor premies, toelagen en vergoedingen die enkel toegekend worden aan specifieke personeelscategorieën (brandweerpersoneel, politiepersoneel, personeel van de onderwijsinstellingen, verplegend personeel...). Voor deze specifieke personeelscategorieën moet ook de zone “statuut” vermeld worden.

De bijkomende vergoedingen die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten steeds aangegeven worden met de bezoldigingscodes 801 tot 999.

De bijkomende vergoedingen die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, dienen steeds aangegeven te worden met de bezoldigingscodes 401 tot 599.

Voor de vastbenoemde personeelsleden blijft het onderscheid tussen de codes voor bijkomende vergoedingen naargelang ze wel of niet voldoen aan artikel 30, § 2, 4° van het KB van 28-11-1969, behouden. De bijkomende vergoedingen die niet voldoen aan artikel 30 en derhalve onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten zoals de vergoedingen van de contractuele personeelsleden met de looncodes 801 tot 999 aangegeven worden.

Elke looncode heeft een éénduidige betekenis in functie van de al of niet onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen. Het nummer van de looncode bevat geen aanduiding over het al of niet verschuldigd zijn van pensioenbijdragen op de vergoeding.

De bijkomende vergoedingen van algemene aard

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen van algemene aard worden aangegeven met de looncodes 401 tot 499 en de looncodes 801 tot 899.

De voordelen in natura of in de vorm van cheques moeten in de DmfAPPL aangegeven worden met de looncodes 804 of 806 indien de voordelen onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen. Indien zij vrijgesteld zijn van bijdragen, dient de looncode 404 of 406 gebruikt te worden.

De looncodes 404 en 804 worden gebruikt indien de voordelen toegekend worden in functie van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwaartal. De looncodes 406 en 806 worden gebruikt indien de voordelen worden toegekend onafhankelijk van het aantal gewerkte dagen in het kwartaal (sport- en cultuurcheques, ecocheques...).

De voordelen in natura (woonst, verlichting, verwarming...) van conciërges die naast hun voordeel in natura ook een wedde ontvangen, worden met de looncode 404 of 804 aangegeven.

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar, bij een eervolle onderscheiding... worden aangegeven met de looncode 403.

De andere toelagen, premies of vergoedingen worden met de looncodes 433, 434, 833 en 834 aangegeven.

Indien zij toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het

aangiftekwartaal, moeten de looncodes 433 (vrijgesteld) en 833 (onderworpen) gebruikt worden.

Indien zij rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties, moeten de looncode 434 (vrijgesteld) en de looncode 834 (onderworpen) gebruikt worden.

Met de codes 433, 434, 833 en 834 worden de volgende toelagen, premies of vergoedingen aangegeven:

- vergoedingen voor lasten die niet kunnen beschouwd worden als normaal en onafscheidelijk met het ambt verbonden;
- weddensupplementen voor de vastbenoemde conciërges die geen baremieke wedde ontvangen en betaald worden met voordelen in natura;
- aanvullingen op het wettelijk vakantiegeld;
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten;
- werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen;
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen;
- gratificaties, vergoedingen en premies van alle aard;
- voordelen van alle aard;
- inhaalbonificatie, sectorieel supplement of gelijkaardige jaarlijkse premie;
- vergoeding voor de voorbereiding van de organisatie van en het toezicht op de verkiezingen;
- vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk;
- vergoeding voor onregelmatig of onverwacht werk;
- productiviteitspremie;
- gegarandeerde minimale salarisverhoging voor een personeelslid dat bevorderd wordt naar een graad van een hoger niveau;
- 74,37 EUR per jaar toegekend aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp;
- herstructureringspremie voor het verzorgend en verplegend en paramedisch personeel (29,35 EUR/maand);
- vergoeding voor de avondprestaties van het verplegend en verzorgend personeel (attractiviteitsplan);
- vergoeding aan de verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepsbekwaamheid of een bijzondere beroepstitel (attractiviteitsplan);
- andere specifieke vergoedingen voor verplegend en verzorgend personeel;
- andere specifieke vergoedingen voor geneesheren.

Aan bepaalde categorieën van werknemers die een bijzondere ontslagbescherming genieten, zoals een zwangere werkneemster of een werknemer in loopbaanonderbreking, is de werkgever die zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt, een wettelijke vergoeding verschuldigd bovenop de verbrekingsvergoeding. Deze vergoeding is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 440.

De kosten eigen aan de werkgever worden aangegeven met de looncode 441. De kosten hebben betrekking op zowel de terugbetaling door de werkgever van werkkledij, uitrusting en vervoer (voor dienstverplaatsingen) of als het ter beschikking stellen van werkkledij, uitrusting of vervoer, en zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Met de bezoldigingscode 441 worden alle vergoedingen voor kledij, reis- en verblijfskosten aangegeven.

De haard- en standplaatstoelage van de contractuele werknemers is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 821. Voor de

vastbenoemde werknemers is de toelage vrijgesteld van bijdragen en dient de looncode 421 gebruikt te worden.

De vergoedingen voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties die, naargelang het geval, vrijgesteld zijn van of onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen en die niet onderworpen zijn aan de pensioenbijdragen voor vastbenoemden, worden aangegeven met de looncodes 435 en 436 (vrijgesteld) en de looncodes 835 en 836 (onderworpen). Met deze codes worden onder andere aangegeven:

- de vrijgestelde of onderworpen nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen toegekend aan andere personeelsleden dan deze van het personeel van de lokale politie (oud statuut) en de openbare brandweerdiensten;
- de vrijgestelde nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van de lokale politie (oud statuut) en de openbare brandweerdiensten (KB van 20-6-1994);
- de onderworpen toeslag voor nachtprestaties die in het kader van het attractiviteitsplan toegekend wordt aan
 - het verplegend en verzorgend personeel voor de prestaties vóór 20 uur of na 6 uur;
 - het ander personeel dan het verplegend en verzorgend personeel.

Het bedrag van maximum 135 EUR per jaar dat aan een werknemer toegekend wordt wegens de aansluiting bij een vakorganisatie, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 443.

De weddensupplementen en premies die toegekend worden in het kader van de wet van 19-7-2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken in de openbare sector (of de wet van 14-4-1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector), dienen met de looncodes 452 (vrijgesteld) en 851 (onderworpen) aangegeven te worden. U vermeldt de bedragen die worden toegekend aan werknemers die hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties gedeeltelijk te compenseren.

De rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte of een arbeidsongeval is volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Voor de in dienst zijnde personeelsleden wordt de rente aangegeven met de looncode 490. De personeelsleden die na hun uitdiensttreding de rente blijven ontvangen van hun vroegere werkgever, moeten niet vermeld worden in de DmfAPPL.

De vergoeding voor prestaties in het kader van de dienst 100 is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 940.

De bijkomende vergoedingen specifiek voor bepaalde personeelscategorieën

De bijkomende vergoedingen worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 indien ze vrijgesteld zijn, en met de looncodes 901 tot 999 indien ze onderworpen zijn.

Voor het personeel van de onderwijsinstellingen worden de vergoedingen voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs of voor de begeleiding van leerlingenvervoer die bij wijze van bijkomende prestaties verricht worden en die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, aangegeven met de looncode 501.

De vergoedingen voor met de functie verbonden aanvullende of bijkomende werkzaamheden die

een vastbenoemd personeelslid van het kleuter- en lager onderwijs dat zijn wedde ontvangt van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, verricht, worden uitgesloten voor de berekening van het overheidspensioen. Zij moeten apart aangegeven worden met de looncodes 502 (vrijgesteld) en 902 (onderworpen). Het betreft de vergoedingen voor:

- het toezicht en bewaking buiten de lesuren, uitgeoefend binnen of buiten de schoolinstelling;
- het bijhouden van de schoolbibliotheek;
- de bijkomende of aanvullende lessen, gegeven door een lid van het onderwijzend personeel aan leerlingen van zijn klas;
- de leiding over bovenvermelde activiteiten en over alle bijkomende en aanvullende lessen.

De aanvullingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (anciënnite itsvergoeding, diplomavergoeding...) worden vermeld met de looncodes 506 (vrijgesteld) en 906 (onderworpen).

Voor het verplegend en verzorgend personeel en paramedisch personeel moeten de weddensupplementen voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin van 3-11-1972 aangegeven worden met de looncode 510 (vrijgesteld) of de looncode 910 (onderworpen). Onder buitengewone prestaties wordt verstaan: 1) nachtdienst; 2) werk op zon- en feestdagen; 3) wisselende uren of onderbroken diensten.

De vergoedingen voor de nachtdienst worden aangegeven met de looncodes 512 en 912. Met deze codes worden ook aangegeven:

- de uurvergoeding van 2,05 EUR (geïndexeerd bedrag vanaf 1-7-2016 = 3,36 EUR per uur), zoals bepaald in de Omzendbrief van 17-4-1989 van de Minister van Volksgezondheid en Leefmilieu
- de toeslag voor nachtprestaties die in het kader van het attractiviteitsplan toegekend wordt voor de prestaties tussen 20 uur en 6 uur.

De weddensupplementen voor prestaties tijdens het weekend of de feestdagen worden aangegeven met de looncode 916. Het betreft onder andere het supplement van 1,021 EUR/uur dat toegekend wordt op basis van de omzendbrief van het RIZIV van 17-7-1992. Het geïndexeerd bedrag van dit weddensupplement is sinds 1-7-2016 gelijk aan 1,66 EUR/uur.

Voor de attractiviteitspremie, toegekend door de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren, wordt de looncode 917 gebruikt. Voor zowel het verplegend en verzorgend personeel, het gelijkgesteld personeel als voor het administratief personeel moet deze code vermeld worden.

Voor de geneesheren moet het variabel aandeel in de pool aangegeven worden met de looncodes 524 en 924.

Voor de vrijwillige brandweerlieden worden de vergoedingen voor (regelmatige) prestaties die in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 EUR bereikt werd, in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 542 indien het grensbedrag niet overschreden is. Indien de vergoedingen het grensbedrag overschrijden, moet de looncode 942 gebruikt worden. Uw bestuur moet dus zelf bepalen of het grensbedrag inzake regelmatige prestaties overschreden is.

Het (dubbel) vakantiegeld voor de vrijwillige brandweerlieden moet aangegeven worden met de looncodes 312, 314, 349 en 350.

Voor het brandweerpersoneel worden de looncodes 553, 557, 951, 954, 957, 974 en 975 gebruikt.

De premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties is vrijgesteld van sociale-zekerheidsbijdragen op basis van artikel 30 van het KB van 28-11-1969 en wordt aangegeven met de looncode 553.

Het jaarlijks weddensupplement voor de chef van de brandweerdienst en het weddensupplement POL 44 zijn onderworpen aan pensioenbijdragen voor de vastbenoemden en worden aangegeven met de looncode 557 of 957, naargelang het supplement niet of wel onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

Het jaarlijks weddensupplement dat aan officieren van het brandweerkorps toegekend wordt voor permanantie, neemt de FPD niet in aanmerking voor de berekening van het overheidspensioen, wordt door de RSZ niet onderworpen aan pensioenbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 951.

De aanvullende vergoeding voor de uren opt-out, gepresteerd bovenop de gewone en uurregeling, is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 954.

De toelage voor de bijzondere rekenplichtige van de hulpverleningszone wordt aangegeven met de looncode 974.

De mandaattoelage van de zonecommandant van een hulpverleningszone wordt aangegeven met de looncode 975.

Voor het politiepersoneel dat koos voor het oud statuut, worden de looncodes 556, 591 en 991 gebruikt. Met de looncode 556 wordt de vergoeding voor kosten gemaakt bij de uitoefening van opdrachten van de gerechtelijke politie aangegeven. De looncodes 591 en 991 kunnen enkel gebruikt worden door ex-rijkswachters, ex-leden van de gerechtelijke politie en ex-militairen die kozen voor het oud statuut.

Voor het politiepersoneel dat koos voor het nieuw statuut, moeten de looncodes 570, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 992 en 993 gebruikt worden.

Met de looncodes 961 en 962 worden respectievelijk de weddenbijslag voor de uitoefening van een mandaat en de toelage voor dienstprestaties, uitgevoerd op een zaterdag, een zondag, een feestdag of tijdens de nacht aangegeven.

De “diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in het KB van 30-3-2001” die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, worden aangegeven met de looncode 970, en omvatten onder andere:

- de toelage voor bereikbaar en terugroepbaar personeel;
- de toelage voor een ononderbroken dienst van meer dan 24 uur;
- de functietoelage;
- de toelage voor de opleider;
- de forfaitaire toelage voor bepaalde personeelsleden, die belast zijn met de uitvoering van bepaalde opdrachten in het raam van de uitvoering van het federale integratiebeleid;
- de toelage voor de mentor;
- de toelage “Brussels Hoofdstedelijk Gewest”;
- de toelage voor gelegenheidsluchtvaartprestaties;
- de toelage voor onderwijsopdrachten;

- de selectietoelage;
- de toelage aan de personeelsleden van het operationeel kader, en van het administratief en logistiek kader van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie, belast met informaticataken in 2001.

De “diverse toelagen en vergoedingen die NIET onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen”, worden aangegeven met de looncode 570, en omvatten onder andere de volgende kostenvergoedingen:

- de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten;
- de vergoeding voor telefoon;
- de vergoeding voor onderhoud van politiehond;
- de vergoeding voor verplaatsing in het raam van de binnenvaart;
- de vergoeding voor begrafenis kosten bij het overlijden van de echt tgeno(o)t(e) of een kind.

Met de looncode 570 worden ook de vergoeding voor vaste dienst bij de Shape en het vrijgestelde gedeelte van de toelage voor geselecteerden voor de ex-militairen die overgeplaatst zijn naar de lokale politie, aangegeven. Deze vergoedingen zijn voor de vastbenoemden vrijgesteld op basis van artikel 30, § 2, 4° van het KB van 28-11-1969.

De “diverse toelagen en vergoedingen andere dan deze bepaald in het KB van 30-3-2001” die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, worden aangegeven met de looncode 971. Met deze code wordt ook het onderworpen gedeelte van de toelage voor geselecteerden voor de ex-militairen die overgeplaatst zijn naar de lokale politie, aangegeven.

Met de looncode 974 wordt de toelage aan de bijzondere rekenplichtige van de lokale politiezone aangegeven. Ook voor de toelage, toegekend aan een gewestelijk ontvanger die als bijzondere rekenplichtige overgaat naar het administratief en logistiek kader van de lokale politie, moet deze code gebruikt worden.

Met de looncode 975 wordt de toelage voor de secretaris van de lokale politiezone aangegeven.

Met de looncode 976 wordt de competentieontwikkelingstoelage aangegeven die jaarlijks in één maal uitbetaald wordt in de maand september aan het personeelslid dat met vrucht een gecertificeerde opleiding gevolgd heeft.

Met de looncode 992 worden een aantal overgangstoelagen toepasselijk op de personeelsleden van het operationeel kader aangegeven.

Met de looncode 993 worden de jaarlijkse vormingstoelage en de jaarlijkse meesterschapstoelage van de overgeplaatste ex-militairen aangegeven.

Bijkomende vergoedingen toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal

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

- eindejaarspremie (looncode 817);
- voordelen in natura of in de vorm van cheques (looncode 806);

- andere toelagen en premies zoals anciënniteits- of getrouwheidspremie (looncode 833);
- aanvullingen van het personeel van de onderwijsinstellingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (looncode 906);
- attractiviteitspremie (looncode 917);
- weddensupplementen toegekend aan officieren die deelnemen aan de permanentie van politie- en brandweerkorps (looncode 951);
- jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst (looncode 957).

Het betreft premies, vergoedingen en toelagen waarvan de berekeningsbasis meer dan één kwartaal bedraagt, of éénmalige premies en vergoedingen die aan een werknemer toegekend worden. Ze worden in het algemeen aangegeven in het kwartaal waarin zij worden uitbetaald.

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

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

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

In afwijking van de algemene regel worden deze bedragen slechts getotaliseerd voor zover het gaat om voordelen die met dezelfde periodiciteit worden betaald. Indien in de loop van het kwartaal verschillende premies met een verschillende periodiciteit worden betaald, moet men de bedragen opsplitsen.

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

8.4.3.6. De vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is

Het voordeel betreffende het persoonlijk en individueel gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever wordt aangegeven met de looncode 770.

Op dit voordeel zijn er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Per werknemer stelt u ieder kwartaal het voordeel vast door een CO₂-percentage toe te passen op zes zevenden van de cataloguswaarde van het kosteloos ter beschikking gestelde voertuig. Onder cataloguswaarde wordt verstaan de catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief opties en werkelijk betaalde belasting over toegevoegde waarde, zonder rekening te houden met enige korting, vermindering, rabat of ristorno.

De cataloguswaarde wordt vermenigvuldigd met een percentage teneinde rekening te houden met de ouderdom van het voertuig.

De basis-CO₂-coëfficiënt bedraagt 5,5 % voor een CO₂-uitstoot van

- 87 g/km voor de voertuigen met een dieselmotor;
- 105 g/km voor voertuigen met een LPG- of benzinemotor.

Wanneer de uitstoot hoger ligt, dan wordt de coëfficiënt verhoogd met 0,1 % per CO2-gram, met een maximum percentage van 18%.

Wanneer de uitstoot lager ligt, dan wordt de coëfficiënt verminderd met 0,1% per CO2-gram met een minimum percentage van 4%.

Voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot de CO2-uitstoot voorhanden zijn bij de dienst voor inschrijving van de voertuigen, worden gelijkgesteld met een voertuig met een CO2-uitstoot van 205 g/km (benzine-, LPG- of aardgasmotor) of van 195 g/km (diesel).

Het belastbaar voordeel mag nooit minder bedragen dan 820 EUR (niet geïndexeerd) per jaar.

Voor 2017 is het geïndexeerd bedrag gelijk aan 1280 EUR.

Wanneer een tussenkomst van een werknemer gevraagd wordt, dan wordt dit in mindering gebracht van het berekend voordeel.

Voor een utilitair voertuig waarop de bijzondere bijdrage CO2 niet verschuldigd is, maar dat de fiscus kwalificeert als “lichte vracht” en als een voordeel van alle aard belast, moet het belastbaar voordeel aangegeven worden met de looncode 770.

Voor de praktische toepassing verwijzen wij naar de fiscale reglementering op de website van de FOD Financiën (<http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/browseCategory.do?method=browse&ms.selectedCategoryId=20>).

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

De winstparticipaties die een intercommunale uitbetaalt aan haar personeelsleden, moet aangegeven worden met de bezoldigingscode 780.

De door de werkgevers betaalde verkeersboetes worden aangegeven met de bezoldigingscode 791.

De stortingen van de werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen ten bate van hun personeelsleden of hun rechthebbenden worden aangegeven met

- de bezoldigingscode 792 als het buitenwettelijk pensioen rechtstreeks aan de werknemer betaald wordt bij de oppensioenstelling;
- de bezoldigingscode 793 als het voordeel gestort wordt aan een verzekeringsmaatschappij of aan een pensioeninstelling.

De rechtstreekse storting van een extralegaal pensioen in het kader van een groepsverzekering die niet per werknemer geïndividualiseerd kan worden of aan een ex-personeelslid dat niet meer in dienst is (of aan zijn nabestaande), mag aangegeven worden in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”.

Voor de personeelsleden van een aantal Antwerpse besturen wordt het loon waarop de bijdrage in het kader van de tweede pensioenpijler contractanten berekend wordt, aangegeven met de bezoldigingscodes 794 (loonschijf onder of gelijk aan het drempelbedrag) en 795 (loonschijf boven het drempelbedrag).

Voor de personeelsleden van een aantal Brugse besturen wordt het loon waarop de bijdrage in het kader van de tweede pensioenpijler contractanten berekend wordt, aangegeven met de bezoldigingscodes 796 (0 tot en met 9 jaar anciënniteit), 797 (10 tot en met 19 jaar anciënniteit), 798 (20 tot en met 29 jaar anciënniteit) en 799 (30 of meer jaar anciënniteit).

8.4.3.7. Vakantiegeld

Voor het vakantiegeld worden de bezoldigingscodes 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 348, 349 en 350 gebruikt.

De code 311 (enkelvoudig vakantiegeld voor de vakantiedagen die op het einde van het vakantiejaar onmogelijk konden opgenomen worden), de codes 313 en 317 (enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding) en de codes 315 en 318 (enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling) kunnen enkel gebruikt worden voor:

- de contractuele werknemers waarvan de werkgever de vakantieregeling van de privésector toepast;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet.
- de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek.

De onderstaande tabel verduidelijkt het gebruik van de looncodes 313, 315, 317 en 318 en de onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen.

enkelvoudig vertrekvakantiegeld – codificatie en onderwerping

statuut werknemer	werkgever uitdiensttreding		nieuwe werkgever	
	looncode	bijdragen	looncode	bijdragen
contractueel, stagiair met oog op vaste benoeming	317	ja	318	neen
tijdelijke, geco, artikel 60-er, vervanger 4dagenweek	313	neen	315	ja

De code 316 (vakantiegeld – politiepersoneel) wordt gebruikt voor het vakantiegeld en het vakantiegeld uitdiensttreding van het contractueel en vastbenoemd politiepersoneel.

De code 319 (aanvullend vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting) wordt gebruikt voor het normale loon dat op de aanvullende vakantiedagen uitbetaald wordt aan een werknemer die het werk aanvangt of hervat.

De code 348 (vakantiegeld – vrijgesteld) wordt gebruikt voor het vakantiegeld dat in de vakantieregeling openbare sector volledig vrijgesteld is van de bijzondere inhouding van 13,07%. Het betreft enkel de personeelsleden van de besturen die voor hun statutairen aangesloten zijn bij de pensioenpool van de parastatalen of bij de pensioenregeling van de

Schatkist.

De codes 349 (dubbel vakantiegeld uitdiensttreding – 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek - vrijgesteld) en 350 (dubbel vakantiegeld – 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek - vrijgesteld) kunnen enkel gebruikt worden voor de contractuele werknemers van een bestuur dat gekozen heeft voor de vakantieregeling van de privésector.

8.4.3.8. Overzichtstabel

In de overzichtstabel zijn de omschrijvingen van de vergoedingen in verkorte vorm opgenomen. Een lijst van alle looncodes en hun volledige omschrijving vindt u terug in bijlage 32 van het “glossarium” van de DmfAPPL.

Omschrijving	Looncode
Basisloon	
geïndexeerd basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101
loon dat toegekend wordt aan een vastbenoemd en naar het buitenland gedetacheerd personeelslid en dat in aanmerking komt voor een overheidspensioen	110
loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	120
geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel	150
10% van het loon van de in startbaan tewerkgestelde werknemer dat besteed wordt aan opleiding	160
loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - pensioenbijdragen	170
Beroepsziekten – publieke sector	
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140
Vergoedingen wegens éézijdige beëindiging van de dienstbetrekking	
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractanten)	130
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – niet uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractanten)	131
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor vastbenoemden)	132
Aangepast loon bij ziekte of ongeval	
ziekte of ongeval: 60% van normale loon – 2e week ziekte – contractanten	212
ziekte of ongeval: aanvulling – 2e, 3e en 4e week ziekte – contractanten	213
ziekte of ongeval: andere aanvulling of tijdelijke arbeidsongeschiktheid	215

Vakantiegeld	
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid voor de vakantiedagen die op het einde van het jaar onmogelijk konden opgenomen worden	311
(dubbel) vakantiegeld andere dan politiepersoneel	312
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding (tijdelijken, geco's en artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek)	313
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	314
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling (tijdelijken, geco's en artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek)	315
vakantiegeld – politiepersoneel	316
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding (andere dan tijdelijken, geco's en artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek)	317
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling (andere dan tijdelijken, geco's en artikel 60'ers en vervangers in de vierdagenweek)	318
aanvullend vakantiegeld bij activiteitsaanvraag of –hervatting	319
vakantiegeld - vrijgesteld	348
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3e tot 5e dag van de 4e week - vrijgesteld	349
(dubbel) vakantiegeld - 3e tot 5e dag van de 4e week - vrijgesteld	350
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	
loon overuren – vrijgesteld	401
geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques - art. 19, § 2, 14° en 19° van KB 28-11-1969	403
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties – vrijgesteld	404
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties - vrijgesteld	406
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408

werknemersaandeel – maaltijdcheques	409
eindejaarspremie – vrijgesteld	417
haard- en standplaatstoelage – vrijgesteld	421
diplomavergoeding – vrijgesteld	422
vergoeding kennis 2e taal – vrijgesteld	423
toelage hogere functie – vrijgesteld	424
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – vrijgesteld	433
andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	434
vergoeding voor nachtprestaties – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	435
vergoeding voor prestaties tijdens weekend en feestdagen – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	436
wachtvergoeding – vrijgesteld	437
vergoedingen aan de werknemer als de werkgever zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt	440
vergoeding voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfkosten	441
verplaatsingskosten van en naar het werk	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443
supplement socialezekerheidsvoordeel (bv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking, premie hospitalisatieverzekering)	444
premie – halftijdse vervroegde uittreding 452	452
vergoeding voor ceremoniemeesters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst – vrijgesteld	454
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490
loon overuren – onderworpen	801

voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - onderworpen	804
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties – onderworpen	806
eindejaarspremie – onderworpen	817
haard- en standplaatstoelage – onderworpen	821
diplomavergoeding – onderworpen	822
vergoeding kennis 2e taal – onderworpen	823
toelage hogere functie – onderworpen	824
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – onderworpen	833
andere toelagen en premies – verband met prestaties – onderworpen	834
vergoeding voor nachtprestaties – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	835
vergoeding voor prestaties weekend en feestdagen – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	836
wachtvergoeding – onderworpen	837
weddensupplement - 4dagenweek	851
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindeloopbaan	853
vergoeding voor ceremoniemeesters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst – onderworpen	854
weddensupplement 6.2. en 6.3. van het Sociaal Handvest in het Brussels H oofdstedelijk Gewest – onderworpen	855
vergoedingen voor prestaties in kader van dienst 100	940
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën	
personeel van de onderwijsinstellingen	

vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld – artikel 19, § 2, 9° van KB van 28.11.1969 (bijv. toezicht in het kleuter- en lager onderwijs)	501
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – vrijgesteld (bijv. toezicht, ander dan kleuter en lager onderwijs...)	502
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – vrijgesteld (bijv. anciënniteitstoeslag, directievergoeding)	506
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 –onderworpen (bijv. toezicht, ander dan in kleuter en lager onderwijs...)	902
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – onderworpen (bijv. anciënniteitstoeslag, directievergoeding)	906
verplegend en verzorgend personeel	
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3-11-1972 – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	510
weddensupplement voor nachtprestaties – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	512
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3-11-1972 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	910
weddensupplement voor nachtprestaties – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	912
4%, 8% of 12% hoofdverplegers	914
weddensupplement voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	916
attractiviteitspremie (KB van 12-5-2006)	917
geneesheren	
variabel deel in de verdeling van de pool – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	524
variabel deel in de verdeling van de pool - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	924
vrijwillige brandweerlieden	
onregelmatige vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541

regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – geen overschrijding	542
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – overschrijding	942
beroepspersoneel van de hulpverleningszones	
premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties	553
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	557
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44 en omzendbrief van 3-3-1995)	951
aanvullende vergoeding voor uren opt out	954
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	957
politiepersoneel (nieuw statuut) en beroepspersoneel van de hulpverleningszones	
toelage voor de bijzondere rekenplichtige 974	
toelage voor de secretaris van de politiezone en mandaattoelage voor de commandant van de hulpverleningszone 975	
politiepersoneel (oud statuut)	
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556
specifieke toelagen en vergoedingen – vrijgesteld – ex-rijkswachters...	591
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters...	991
politiepersoneel (nieuw statuut)	
diverse toelagen en vergoedingen – vrijgesteld	570
weddenbijslag uitoefening van mandaat	961
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	962
diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in het KB van 30-3-2001 – onderworpen	970

diverse toelagen en vergoedingen, andere dan deze bepaald in het KB van 30-3-2001 – onderworpen	971
competentieontwikkelingstoelage	976
overgangstoelagen	992
vormings- en meesterschapstoelage	993
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	
voordeel individueel en persoonlijk gebruik van voertuig ter beschikking gesteld van werkgever	770
winstparticipaties	780
door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes	791
rechtstreekse stortingen buitenwettelijk pensioen aan een personeelslid dat uit dienst treedt (ingevolge oppensioenstelling)	792
stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen in het kader van een ondernemingsplan	793
loonschijf onder of gelijk aan het drempelbedrag voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen contractanten – Antwerpen	794
loonschijf boven het drempelbedrag voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – Antwerpen	795
loon voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – 0 tot en met 9 jaar anciënniteit – Brugge	796
loon voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – 10 tot en met 19 jaar anciënniteit – Brugge	797
loon voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – 20 tot en met 29 jaar anciënniteit – Brugge	798
loon voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – 30 of meer jaar anciënniteit – Brugge	799

8.4.3.9. De pensioenbijdragen op het loon van de vastbenoemden

Voor de vastbenoemden komen naast het basisloon een aantal weddensupplementen in aanmerking voor de berekening van het pensioen. Deze loonelementen zijn onderworpen aan pensioenbijdragen.

De pensioenbijdragen van een vastbenoemde worden berekend op basis van:

- de werkgeverscategorie en het werknemerskengetal bijdragen die corresponderen met het pensioenstelsel waarbij uw bestuur voor zijn vastbenoemden aangesloten is;
- het volledige loon.

Op de volgende looncodes worden er pensioenbijdragen berekend:

101	geïndexeerd basisloon
110	loon dat toegekend wordt aan een vastbenoemd en naar het buitenland gedetacheerd personeelslid en dat in aanmerking komt voor een overheidspensioen
140	erkende beroepsziekte - schadeloosstelling van tijdelijke aard
170	loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd
454	vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium
510	weddensupplement voor buitengewone prestaties – verplegend en verzorgend personeel
512	weddensupplement voor nachtprestaties – verplegend en verzorgend personeel
557	jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst
851	weddensupplement vrijwillige vierdagenweek
853	premie eindloopbaan – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel
854	vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium
855	weddensupplementen toegekend met toepassing van de punten 6.2. en 6.3. van het Sociaal Handvest van 28-4-1994 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
910	weddensupplement voor bijkomende prestaties – verplegend en verzorgend personeel
912	weddensupplement voor nachtprestaties – verplegend en verzorgend personeel
914	4, 8 of 12% hoofdverplegers – verplegend en verzorgend personeel
916	weddensupplement voor weekendprestaties – verplegend en verzorgend personeel
957	jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst
961	weddenbijslag voor de uitoefening van een mandaat – politiepersoneel
976	competentieontwikkelingstoelage – politiepersoneel
993	vormings- en meesterschapstoelage – politiepersoneel.

8.4.4. Betalingsfrequentie van de premie

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal. Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben. De periodiciteit drukt u uit met een cijfer dat de maandelijkse betalingsfrequentie weergeeft.

 Voorbeelden:

Iedere maand = "1"

Driemaandelijks = "3"

Halfjaarlijks = "6"

Jaarlijks = "12"

Om de twee jaar = "24".

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

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

Dit gegeven moet enkel ingevuld worden bij de bezoldigingscodes 806, 817, 833, 906, 917, 951, 957 en 976.

8.4.5. 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 codes voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal).

8.5. De aangifte van de prestatiegegevens

8.5.1. Inleiding

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

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

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

8.5.2. Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers

8.5.2.1. De aangifte van prestaties in uren en dagen

De arbeidstijd wordt in dagen en in uren aangegeven.

De arbeidstijd van werknemers wordt in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond naar de dichtstbijzijnde halve eenheid. Evenwel gebeurt voor een prestatie van minder dan twee uur op kwartaalbasis de afronding van het aantal halve dagen steeds naar boven.

Voorbeeld 1: een voltijdse werknemer werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen, en neemt drie dagen “verlof zonder wedde”.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 2: een voltijdse werknemer heeft in de loop van een kwartaal van 65 dagen twee keer een hele en drie keer een halve dag verlof zonder wedde genomen.

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

Voorbeeld 3: een deeltijdse werknemer die elke dag 4 uur werkt, heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) verlof zonder wedde genomen.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 4: een deeltijdse werknemer die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen verlof zonder wedde genomen en de rest (28 volledige dagen en 3 halve dagen) gewoon gewerkt.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 29,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

8.5.2.2. De berekening van het aantal dagen

Als een werknemer zich op eenzelfde dag in twee toestanden bevindt die onder een verschillende prestatiecode (zie verder voor de volledige lijst) moeten worden vermeld, dan geldt als regel dat u een zo juist mogelijk evenwicht tussen de verschillende codes moet vinden. Het niet naleven van deze handelwijze kan in bepaalde gevallen immers erge vertekeningen van de realiteit tot gevolg hebben, en dus rechtstreeks invloed hebben op de sociale rechten van de

werknemers. Het nauwkeurigste resultaat verkrijgt u als u dit evenwicht op kwartaalbasis berekent.

Voor elke prestatiecode wordt het aantal gepresteerde dagen berekend op basis van halve dagen, en dit geschiedt in twee stappen.

In een eerste stap berekent u het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren) te delen door het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel en dat resultaat door twee te delen.

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

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

Voor elke prestatiecode wordt het aantal gepresteerde dagen berekend op basis van halve dagen, en dit geschiedt in twee stappen.

In een eerste stap berekent u het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren) te delen door het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel en dat resultaat door twee te delen.

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

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

In een tweede stap berekent u het aantal halve dagen per prestatiecode door het totaal aantal uren per prestatiecode te delen door het normaal aantal uren dat met een halve dag overeenstemt.

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

Voorbeeld 1

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

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

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

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

Voorbeeld 2

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld 3

Een voltijdse arbeider die werkt in een vijfdagenweekregeling in een regime van 38 uur per week waarbij vier dagen 8 uur 30 en één dag (de vrijdag) 4 uur wordt gewerkt, neemt tijdens het kwartaal vijf vrijdagen verlof zonder wedde en werkt de andere dagen.

Alhoewel de werknemer vijf "volledige" dagen niet komt werken, heeft hij slechts 20 uren niet gepresteerd. Aangezien de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur 7 uur 36 minuten is, stemt twintig uren overeen met 5,26 halve dagen (zie hierboven). In dat geval geeft u 62,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde.

Vasthouden aan het principe dat iedere dag voor één dag telt zou in dergelijke gevallen immers een te groot verschil opleveren tussen de werknemer in het voorbeeld, en een werknemer die vijf keer een namiddag verlof zonder wedde neemt op een dag dat hij de andere halve dag werkt.

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).

8.5.2.3. De aangifte van inhaalrust

Inhaalrust wordt aangegeven met dezelfde prestatiecode waarmee normale werkelijke arbeid wordt aangegeven (= code 1). Er is in de DmfAPPL geen specifieke code voor meerprestaties die niet betaald worden op het moment dat de inhaalrust ervoor wordt opgenomen, maar die indirect betaald worden door de techniek van het verhoogde uurloon.

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

Meerprestaties die gecupereerd worden

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

Inhaalrust wordt aangegeven met code 1. Een dag waarop naast gewone prestaties, een aantal uren inhaalrust vallen, stelt geen bijzondere problemen, omdat beide “prestaties” onder code 1 vermeld worden.

Voorbeeld

Een voltijdse werknemer werkt normaal 38 uren per week in de vijfdagenweek. Elke arbeidsdag presteert hij ongeveer 8 uur in plaats van 7 uur 36 minuten, en neemt elke maand een inhaalrustdag. De maandelijkse compensatiedag wordt aangegeven met de code 1.

Voorbeeld

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

De dagen inhaalrust van een werknemer met een variabele arbeidsregeling en een vaste bezoldiging moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin de dagen worden opgenomen. Het betreft bijvoorbeeld een werknemer met een vastgestelde contractuele arbeidsduur van 13 uren per week die zijn prestaties levert op variabele basis en die drukke werkweken van 26 uren afwisselt met werkweken waarin geen prestaties geleverd worden. Op halfjaarlijkse basis of jaarbasis wordt het contractueel vastgesteld aantal uren (13) gerespecteerd. Deze werknemer

wordt niet aangeduid in de zone verantwoording dagen en wordt elk kwartaal aangegeven met het aantal uren per week vastgesteld in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op halfjaarbasis of jaarbasis zou werken.

Meerprestaties die niet gerecupereerd worden:

Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gerecupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. Indien de vergoedingen voor deze prestaties aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn, verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op een dag dat er ook gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen. De niet gerecupereerde meerprestaties moeten op het niveau van het aantal uren wel aangegeven worden. Indien de vergoedingen voor niet gerecupereerde meerprestaties (= overuren van statutairen) vrijgesteld zijn op basis van een reglement van vóór 2-8-1990, worden ze (in dagen en uren) aangegeven met de code 301.

8.5.2.4. Verantwoording prestaties

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsstelsel en het totaal aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden.

Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

Ofwel is er een fout gebeurd (bv. uw werknemer heeft 64 dagen gewerkt in de vijfdagenweekregeling, maar u hebt verkeerdelijk "54" dagen aangegeven in plaats van "64" of stelsel "3" in plaats van "5"). In dat geval moet u die fout verbeteren.

Ofwel is uw aangifte wel degelijk correct, maar oogt ze verkeerd.

Dit kan een aantal redenen hebben:

- De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen, bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsstelsel 4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie. Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen

aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsstelsel vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen. Er doen zich echter, weliswaar uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

De bedoeling van dit controleprogramma is u in staat te stellen uitdrukkelijk aan te duiden dat wat u aangeeft volgens u correct is (en het dus geen "schrijffout" is). Er is een facultatieve zone, die u alleen moet invullen indien er voor het betrokken kwartaal schijnbaar een tegenspraak is tussen het aantal aangegeven dagen en het aantal dagen dat normaliter verwacht zou worden in functie van het aangegeven arbeidsstelsel.

In deze zone kunt u één van de volgende codes gebruiken:

1. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
2. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
3. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
4. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
5. Deeltijdse werknemer die bovenop zijn contractueel voorziene prestaties tijdens het kwartaal een aantal niet te recupereren dagen presteerde.
6. Een combinatie van 3 en 5 of van 4 en 5.
7. Een werknemer die tijdens het kwartaal (of de periode van het kwartaal dat hij in dienst was), geen prestaties moest leveren.
Op het niveau van de tewerkstellingslijn wordt er geen blok met prestatiegegevens aangemaakt.

Uitzonderlijk mag de code "7" gebruikt worden voor de volgende categorieën van personeelsleden:

- een contractuele werknemer, die betaald wordt in dertigsten en wiens arbeidsovereenkomst eindigt op een zaterdag of zondag tijdens de eerste dagen van een kwartaal of begint op een zaterdag of zondag tijdens de laatste dagen van het kwartaal;
- een ambulancier die wachtdienst verricht, maar tijdens het volledige kwartaal geen oproep krijgt (en enkel een wachtvergoeding ontvangt);
- een werknemer die gedetacheerd wordt naar het kabinet van een provinciaal of plaatselijk bestuur dat enkel een kabinetsvergoeding uitbetaalt (terwijl de juridische werkgever de wedde doorbetaalt);
- een personeelslid van de gemeenteschool die zijn wedde ontvangt van de gemeenschap en waaraan de gemeente enkel een aanvullende vergoeding toekent die geen verband heeft met de kwartaalprestaties (bv. directeursvergoeding of anciënniteitstoeslag).

De code 7 mag nooit gebruikt worden als een volledige afwezigheid aangeduid wordt in de zone “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd”.

In functie van de gebruikte code zullen bepaalde foutmeldingen niet gebeuren. Het zal duidelijk zijn dat het hier gaat om uitzonderlijke gevallen en dat deze zone dus niet ondoordacht gebruikt mag worden. Op het gebruik ervan zal dan ook strikt toegezien worden, en eventueel zal gevraagd worden nadere toelichtingen te verschaffen.

Zo is er een grondig verschil in de aangifte van werknemers die werken volgens een variabele arbeidsregeling maar in het ene geval een vast basisloon (A) krijgen en in het andere geval worden bezoldigd volgens hun prestaties (B en C).

A) Aangifte van een variabele arbeidsregeling (al dan niet met cyclus) met een vaste bezoldiging: de werknemer wordt elke maand betaald op basis van een arbeidsduur van bijvoorbeeld 19 uren per week ongeacht de gepresteerde uren.

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers die worden tewerkgesteld volgens een vastgestelde gemiddelde arbeidsduur maar hun prestaties leveren op variabele basis zodat deze van kwartaal tot kwartaal sterk kunnen verschillen. Het is mogelijk dat een werknemer gedurende een gans kwartaal geen prestaties levert maar - los van zijn werkelijke prestaties – elke maand hetzelfde loon ontvangt op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (bijv. 19 uur).

De 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 (meerprestaties die gerecupereerd worden).

B) Aangifte van een variabele regeling mét cyclus en met een variabele bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

In de zone verantwoording dagen moet soms wel een code worden vermeld. Een code wordt vermeld voor de werknemers die worden tewerkgesteld volgens een variabele arbeidsregeling met variabel loon, wanneer als gevolg van de cyclus het verschil tussen het aantal aan te geven dagen en het arbeidsstelsel te groot wordt. Bemerk dat het arbeidsstelsel tijdens de arbeidscyclus hetzelfde blijft daar het gelijk is aan het gemiddeld aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken tijdens het geheel van de cyclus. Voor de kwartalen waarin de werknemer te veel prestaties levert ten opzichte van het arbeidsstelsel, gebruikt u de code 1 of 3, als de werknemer er relatief te weinig heeft gepresteerd, 2 of 4. In geval van een tewerkstellingslijn waarbij gedurende het ganse kwartaal geen prestaties werden geleverd, gebruikt u de code 7.

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.

8.5.2.5. De prestatiecodes voor het statutair personeel

Vier prestatiecodes kunnen uitsluitend gebruikt worden voor het personeel dat onderworpen is aan één van de pensioenstelsels van de overheidssector, met andere woorden de vastbenoemde of daarmee gelijkgestelde ambtenaren. Deze prestatiecodes mogen in geen geval gebruikt worden voor het personeel dat onderworpen is aan het privé-stelsel inzake pensioenen (bijvoorbeeld contractanten of tijdelijk personeel in het onderwijs). De vier prestatiecodes betreffen vier verschillende categorieën van volledige afwezigheid die betrekking hebben op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd (bijvoorbeeld over een maand of een kwartaal). Deze welbepaalde afwezigheidsdagen mogen onder één prestatiecode aangegeven worden op de prestatielijn. De prestatiecodes worden enkel gebruikt wanneer de dagen van afwezigheid geen periode bestrijken. Om interpretatieverschillen te vermijden wordt overeengekomen dat een periode een opeenvolging is van meer dan vijf achtereenvolgende kalenderdagen (weekendagen inbegrepen). Met andere woorden, wanneer een voltijdse afwezigheid waarvoor een prestatiecode werd voorzien, minder dan zes opeenvolgende kalenderdagen duurt, zonder onderbreking, dan kan deze afwezigheid in aantal dagen worden aangegeven via de overeenkomstige prestatiecode. Indien de dagen van afwezigheid een periode bestrijken, dan wordt de afwezigheidsperiode aangeduid met de overeenstemmende code “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” op het niveau van de tewerkstellingslijn. Voor de betrokken periode wordt tevens de begin- en einddatum vermeld alsook het gemiddeld aantal uren per week dat het personeelslid effectief gewerkt heeft (in dit geval nul uur). Er zijn dus slechts vier volledige afwezigheden van het statutair personeel die aangeduid worden OFWEL in de zone “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” OFWEL in het blok prestaties. Zij mogen echter in geen geval gelijktijdig in beide zones worden vermeld. Indien het een periode – een afwezigheid langer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen – betreft, dient de zone “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” op het niveau van de tewerkstellingslijn gebruikt te worden. Indien het een afwezigheid betreft die betrekking heeft op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd, dan zijn er twee mogelijkheden: Ofwel duidt U de maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd aan en dient het aantal noodzakelijke tewerkstellingslijnen te worden gecreëerd. Ofwel duidt U de arbeidstijdgegevens aan en moeten de dagen onder één prestatiecode worden opgegeven. Dezelfde afwezigheid mag nooit EN met een “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” EN met één van de vier prestatiecodes voor vastbenoemden worden aangegeven. Er dient een keuze gemaakt te worden.

8.5.3. Codering van de arbeidstijdgegevens

8.5.3.1. 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 de sociale zekerheid voldoende gegevens om hun opdracht te vervullen. Enkel waar er zich in de loop van een kwartaal een sociaal risico voordoet, moeten bijkomende gegevens worden doorgestuurd, via de aangifte van een sociaal risico. Verder is het belangrijk te weten dat een bepaalde dag of periode slechts één keer wordt aangegeven. U kan dus nooit een bepaalde dag onder meer dan één code plaatsen. De lijst met de codes voor de arbeidstijdgegevens bevindt zich in de gestructureerde bijlage 8 van het glossarium. De codes zijn in de DmfAPPL opgedeeld in “gewone codes” en “indicatieve codes”. Voor de gewone codes is de werkgever de authentieke bron: enkel hij kan aanduiden om welk soort arbeidstijdgegeven het gaat. Met de indicatieve codes duidt men bepaalde toestanden aan, waarvoor de werkgever wel de authentieke bron is voor het aantal dagen of uren afwezigheid, maar meestal niet voor de kwalificatie ervan. Zo kan een werkgever enkel aanduiden dat het gaat om een dag waarop er zich een situatie van tijdelijke werkloosheid heeft voorgedaan. Hij weet echter niet altijd zeker of die dag ook effectief zal worden vergoed. Het gebruik van indicatieve codes laat toe dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid die bepaalde dag kunnen terugvinden in de aangifte. Ze zijn daarnaast ook van belang in het kader van de bijdrageverminderingen.

8.5.3.2. Gewone codes

CODE 1 normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies); meerprestaties zonder inhaalrust; inhaalrust (recuperatiedag betaald op het ogenblik dat hij opgenomen wordt); wettelijke vakantiedagen; feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag; dagen van arbeidsongeschiktheid (ingevolge ziekte, arbeidsongeval...) met gewaarborgd loon 1ste week of met gewaarborgd maandloon van contractanten; dagen van arbeidsongeschiktheid (ingevolge ziekte, arbeidsongeval...) met gewaarborgd loon van vastbenoemden; dagen van afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid; periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding; verlof om dwingende reden met behoud van loon; bezoldigde afwezigheid wegens familiegebeurtenissen of wegens het vervullen van een staatsburgerlijke verplichting of een burgerlijke opdracht (artikel 30 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en KB van 28-8-1963); andere afwezigheid met behoud van normaal loon met socialezekerheidsbijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, opleidingsverlof, politiek verlof, verlof voorafgaand aan de pensionering van een vastbenoemd personeelslid, kort verzuim, technische stoornis;... Deze code bevat alle prestaties waarvoor er een loon wordt betaald waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, en die niet apart moeten worden opgegeven. Elke prestatie waarvoor u een loon heeft betaald en die u niet onder een andere code kan plaatsten, wordt in deze code gegroepeerd. Ook de periode waarin het gaat om de verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding wordt onder deze code aangegeven. De huidige regels inzake koppeling van die vergoeding aan periodes en dagen blijven daarbij behouden. Concreet betekent dit dat deze dagen als volgt vermeld worden: op de eerste tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling; op een tweede tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de verbrekingsvergoeding m.b.t. het kwartaal van de verbreking; op een volgende

tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de vergoeding m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar; enz. voor elk der latere kalenderjaren. De aanduiding van de periode waarop de vergoeding betrekking heeft (d.w.z. de begin- en einddatum van iedere tewerkstellingslijn), gebeurt dus altijd op het moment waarop de vergoeding zelf wordt aangegeven. In de DmfAPPL moeten de arbeidstijdgegevens voor een zaterdag of een zondag noch met de code 1, noch met een andere code vermeld worden. Zoals reeds gezegd wordt een feestdag die de werkgever moet betalen en die valt na het einde van de arbeidsovereenkomst, steeds vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zelfs als die feestdag in het daaropvolgende kwartaal valt. Wat betreft de afwezigheden met gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat bij hervatting na een werkhervatting in geval van een ziekte van gemeen recht of een ongeval dat geen arbeidsongeval is, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de herneming ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij hervatting na een werkhervatting steeds opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd. De wettelijke vakantiedagen in de vakantieregeling van de privésector die een bediende niet heeft kunnen opnemen omwille van arbeidsongeschiktheid, mogen niet onder deze code worden aangegeven. U moet ze aangeven met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid. De wettelijke vakantiedagen, gedekt door een enkelvoudig vertrekvakantiegeld in de vakantieregeling van de privébedienden (bezoldigingscode 315 of 318), worden bij de nieuwe werkgever in aanmerking genomen als werkdagen en moeten aangegeven worden met de code 1. CODE 2 wettelijke vakantie voor arbeiders (enkel te gebruiken bij kunstenaars). Met deze code vermeldt u de dagen wettelijke vakantie die een kunstenaar tijdens het kwartaal opnam. Het zijn de dagen gedekt door een vakantiecheque van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. CODE 10 gewaarborgd loon tweede week ziekte; feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid; functie van rechter sociale zaken (afwezigheid wegens het uitoefenen van de functie van rechter of raadsheer in sociale zaken in arbeidsgerechten en arbeidshoven of wegens het zetelen in commissies opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving – artikel 28, 3° van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte die recht geven op schadeloosstelling zijn niet in deze code vervat, maar worden aangegeven onder een specifieke indicatieve code. CODE 11 arbeidsongeschiktheid met aanvulling naar analogie met C.A.O. nr. 12bis/13bis. Hier gaat het om: de dagen na de tweede week ziekte of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering van de ziekteverzekering; de dagen na de eerste week arbeidsongeval waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering in het kader van de arbeidsongevallenregeling van de privésector. De zeven dagen die volgen op de eerste zeven dagen arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht worden niet vermeld onder deze code, maar onder de code 10. Het gaat dan namelijk over dagen 'arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week'. CODE 13 sociale promotie (de dagen waarop wordt deelgenomen aan vervolmakingscursussen zoals bedoeld in artikel 1, 1° van de wet van 1-7-1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie; de dagen waarop wordt deelgenomen aan stages of studievergaderingen gewijd aan de arbeidersopvoeding of aan de syndicale vorming,

ingericht door de representatieve werknemersorganisaties of door gespecialiseerde instellingen die door de bevoegde Minister erkend zijn). CODE 14 de aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of –hervatting (de dagen aanvullende vakantie waarop een aanvullend vakantiegeld uitbetaald wordt zoals bepaald in de artikelen 62bis tot 62 septies van het koninklijk besluit van 30-3-1967). CODE 21 de dagen staking (op voorwaarde dat deze staking gehouden wordt met het akkoord of de steun van één der interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd in de Nationale ArbeidsRaad); lock-out. Onder deze code plaatst u de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out. Indien er sprake is van tijdelijke werkloosheid voor volledige dagen ingevolge een staking waaraan de werknemers niet hebben deelgenomen, worden die dagen aangegeven onder de indicatieve code voor tijdelijke werkloosheid. CODE 22 syndicale opdracht (als afgevaardigde in een syndicale afvaardiging, een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres). Onder deze code plaatst u de dagen van syndicale opdracht, waarvoor u geen loon heeft uitbetaald. Heeft u voor deze periode wel een loon betaald, dan plaatst u ze onder code 1. CODE 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 3-7-1978, wegens een niet voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk. De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en voor de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969). CODE 25 burgerplichten zonder behoud van loon; openbaar mandaat. Ook hier gaat het uitsluitend om de dagen waarvoor u geen loon uitbetaalt. CODE 26 militieverplichtingen. Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens militieverplichtingen. CODE 30 (voor niet statutair personeel) verlof zonder wedde; alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden. Deze code is een restcategorie. Zij groepeert alle dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft en waarvoor u geen loon heeft betaald en die niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid. U plaatst dus enkel dagen onder deze code indien ze niet onder een andere (gewone of indicatieve) code kunnen worden geplaatst. De code 30 moet niet vermeld worden voor de werknemers in loopbaanonderbreking waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt van de RVA. Er worden geen prestaties vermeld voor de afwezigheden in het kader van: volledige loopbaanonderbreking; gedeeltelijke loopbaanonderbreking; loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties voor het verstrekken van palliatieve zorgen; loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof; loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. De afwezigheidsdagen in het kader van de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uittreding worden evenmin aangeduid met een code 30. Voor de werknemers in loopbaanonderbreking moet een nieuwe tewerkstellingslijn gecreëerd worden. Hun afwezigheden komen tot uiting in het verminderd aantal uren in de zone “gemiddeld aantal uren per week van de werknemer”.

CODE 31 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar.

Bedoeld worden hier voornamelijk het verlof wegens dringende redenen van familiaal belang, het gecontingenteerd verlof (naar analogie met de Vlaamse Gemeenschap) en de dagen staking na 6-3-1992. Niet bedoeld zijn de dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid voor het uitoefenen van een politiek mandaat.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 502 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 32 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non activiteit of van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van verlof zonder wedde of de dagen van ongewettigde afwezigheid die geen periode vormen.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 510 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 33 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van volledige afwezigheid voor onbezoldigd politiek verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Bedoeld worden voornamelijk de dagen van onbezoldigde afwezigheid voor het uitoefenen van een politiek mandaat.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 505 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

Gezien de gevolgen die het gebruik van de codes 30, 31, 32 en 33 kan hebben op de rechten inzake sociale zekerheid, moeten zij met omzichtigheid ingevuld worden. In geen geval mogen zij gebruikt worden voor werknemers waarvan een voltijdse arbeidsovereenkomst of aanstelling omgezet werd in een deeltijdse arbeidsovereenkomst of aanstelling. In dat geval (zelfs al gaat het om een vrij korte periode) moet men een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen, en de werknemer aangeven als een deeltijdse werknemer.

CODE 41 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non activiteit.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van non-activiteit waarvoor het personeelslid een andere bezoldiging geniet dan zijn activiteitswedde (= uitbetaald loon in het kader van een

tuchtprocedure).

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 511 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 42 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van volledige terbeschikkingstelling met wachtwedde en met het behoud van het recht op weddenverhoging.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van terbeschikkingstelling die gespreid zijn over een kwartaal zonder een periode te vormen (bijv. X dagen van terbeschikkingstelling wegens ziekte).

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalender dagen) vormt, dan moet de code 507 in de zone maatregel tot reorgan isatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 301

- alle arbeidstijdgegevens, gedekt door een vergoeding en vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden.

De waarde wordt gebruikt voor de prestaties gedekt door een vergoeding die no g niet vermeld wordt met een andere prestatiecode. Het betreft de prestaties die corresponderen met:

- de vergoedingen voor de vrijgestelde overuren van de vastbenoemden (looncode 401);
- de vrijgestelde bijkomende vergoedingen van het onderwijzend personeel (looncodes 501 en 502);
- de vrijgestelde vergoedingen van de vrijwillige brandweerlieden (looncodes 541 en 542);
- de rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval (looncode 490).

De code 301 wordt niet vermeld voor de prestaties waarvan de vergoeding wordt aangegeven met een andere prestatiecode, en waarvan een supplement (met een ander onderwerpingregime) wordt uitgekeerd. Bijvoorbeeld: voor de nachtprestaties ontvangt het verplegend en verzorgend personeel een supplement van 0,81 EUR per uur dat vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen; de nachtprestaties zijn reeds vermeld met de prestatiecode 1 en worden geen tweede maal aangegeven met de code 301.

8.5.3.3. 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 een onvolledige aangifte tijdens het kwartaal 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 en dagen).

De volgende indicatieve codes zijn voorzien:

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

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

CODE 50 (ziekte of ongeval van gemeen recht)

- de afwezigheidsdagen ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (met uitsluiting van de dagen vergoed met gewaarborgd loon);
- de afwezigheidsdagen in het kader van een toegelaten arbeidshervatting na een periode van volledige arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (artikelen 230 en 232 van het KB van 3-7-1996);

CODE 51 (moederschapbescherming)

- moederschapsrust (artikel 39 van de arbeidswet van 16-3-1971):
 - de rustdagen voor het moederschap (het prenataal rustverlof ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling verwacht wordt, en het postnataal rustverlof tot negen weken na de bevalling). Wanneer de bevalling na de voorziene datum plaatsheeft, wordt de duur van het prenataal rustverlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling, zonder dat de duur van het verlof na de bevalling verminderd wordt. Indien de werkneemster haar arbeidsprestaties effectief minder dan de voorziene zes of acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum gestaakt heeft, wordt het postnataal rustverlof verlengd met een overeenstemmende termijn.
 - het vaderschapsverlof (voor het resterende deel van de moederschapsrust) om de opvang van het kind te verzekeren bij het overlijden of de hospitalisatie van de moeder tijdens het bevallingsverlof.
- de dagen van arbeidsonderbreking door een zwangere werkneemster of een werkneemster tijdens de lactatie, die hetzij haar nachtarbeid, hetzij ingevolge de blootstelling aan een risico haar normale arbeid niet kan voortzetten en voor wie het bovendien niet mogelijk is haar andere arbeid te laten verrichten die met haar toestand verenigbaar is. Voor de werkneemster die haar kind zoogt mag deze code evenwel slechts gebruikt worden tot vijf maanden na de bevalling (artikelen 42 tot

43bis van de arbeidswet van 16-3-1971);

- onbezoldigde borstvoedingspauzes: schorsing van de arbeidsprestaties van twee halve uren of één uur per volledige werkdag om borstvoeding te geven of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind (artikel 116bis van de gecoördineerde wet van 14-7-1994).

CODE 52 (geboorte- of adoptieverlof)

- al de door de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaalde dagen voor de geboorte of adoptie van een kind, volgend op de drie door de werkgever betaalde dagen (artikel 30, § 2, en artikel 30ter, § 2, van de wet van 3-7-1978).

CODE 53 (profylactisch verlof)

- de dagen van arbeidsonderbreking die opgelegd worden ingevolge het contact met een persoon die aangetast is door een besmettelijke ziekte (artikel 239, § 1 van het Koninklijk Besluit van 3-7-1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14-7-1994).

CODE 60 (arbeidsongeval)

- dagen van arbeidsongeval voor werknemers die ressorteren onder arbeidsongevallenregeling van de privésector, georganiseerd door de wet van 10-4-1971 op de arbeidsongevallen.

CODE 61 (beroepsziekte)

- dagen van beroepsziekte voor werknemers die ressorteren onder beroepsziektenregeling van de privésector, georganiseerd door de gecoördineerde wetten van 3-6-1970 betreffende schadeloosstelling voor beroepsziekten (enkel te gebruiken voor onthaalouder of kunstenaar).

CODE 70 (tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72).

CODE 71 (economische werkloosheid)

- de dagen of daggedeelten waarop geen arbeidsprestaties worden verricht ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 51 van de wet van 3-7-1978).

CODE 72 (tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer)

- de dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weer (artikel 50 van de wet van 3-7-1978).

CODE 73 (jeugdvakantie en seniorvakantie)

- aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers (wet van 28-6-1971 – artikel 5);
- aanvullende vakantiedagen voor werknemers van meer dan vijftig jaar (wet van 28-6-1971 – artikel 5).

CODE 74 (niet geleverde prestaties erkende onthaalouder)

- fictieve aantal uren die overeenstemmen met voorziene maar niet geleverde prestaties van een onthaalouder, wegens de afwezigheid om redenen buiten zijn/haar wil van kinderen die normaal opgevangen worden (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969).

CODE 75 (verlof voor pleegzorg)

- (maximaal zes) afwezigheidsdagen (per jaar) voor pleegouders die van de RVA een dagvergoeding ontvangen voor het verstrekken van pleegzorg (artikel 30quater van de wet van 3-7-1978 en KB van 27-10-2008).

De afwezigheidsdagen ingevolge een geregementeerde onderbreking van de loopbaan worden niet opgegeven onder een indicatieve code, omdat dit gegeven tot uiting komt op de tewerkstellingslijn.

8.5.3.4. Overzichtstabel

Omschrijving	DmfAPPL
alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZ-bijdragen	1
wettelijke vakantie voor arbeiders	2
gewaarborgd loon tweede week, feestdagen en vervangingsdagen in periode van tijdelijke werkloosheid, functie van rechter in sociale zaken	10
arbeidsongeschiktheid met aanvulling	11
sociale promotie	13
aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of –hervatting	14
dagen staking/lock-out	21
syndicale opdracht	22
carensdag	23
verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon	24
burgerplichten zonder behoud van loon, openbaar mandaat	25
Militieverplichtingen	26
arbeidstijdgegevens waarvoor werkgever geen loon of vergoeding uitbetaalt met uitzondering van deze onder andere code	30
arbeidstijdgegevens gedekt door een vergoeding met vrijstelling van bijdragen, tenzij vermeld onder een andere code	301
dagen van onbezoldigde afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit	31
dagen van onbezoldigde afwezigheid in de stand van non-activiteit	32
dagen van onbezoldigde afwezigheid voor politiek verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit	33
dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non-activiteit	41
dagen van volledige ter beschikkingstelling met wachtwedde	42

ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht)	50
Moederschapsbescherming	51
vaderschapsverlof of adoptieverlof	52
ziekte (profylactisch verlof)	53
arbeidsongeval	60
Beroepsziekte	61
tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 of 72	70
economische werkloosheid	71
tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer	72
jeugdvakantie/seniorvakantie	73
niet geleverde prestaties van erkende onthaalouder ten gevolge van afwezigheid ingevolge omstandigheden buiten wil van de ouders	74
verlof voor pleegzorg	75

De aangifte van de ter beschikking gestelde bedrijfsvoertuigen

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt berekend als een maandelijks forfaitair bepaald bedrag per werknemer aan wie de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks een voertuig ter beschikking stelt.

In de DmfAPPL moeten de nummerplaten van al de betreffende voertuigen worden opgegeven.

Het bedrag van de solidariteitsbijdragen moet worden vermeld in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”.

8.7. De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon

8.7.1. Inleiding

In principe worden alle bijdragen (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen) berekend op het niveau van de werknemer. Evenwel is dit niet het geval voor:

- de bijzondere bijdrage van 8,86 % op de stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen (werknemerskengetal bijdragen 864 en 865);
- de bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50%, verschuldigd op het deel van de stortingen voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen dat het bedrag van 30.000 EUR per jaar overschrijdt (werknemerskengetal bijdragen 867);
- de bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld van de werknemers die niet meer in dienst zijn (werknemerskengetal bijdragen 870 en 871);
- de solidariteitsbijdrage op een ter beschikking gesteld bedrijfsvoertuig (werknemerskengetal bijdragen 862).

De vergoedingen aan de werknemers die niet meer in dienst zijn, worden aangegeven in combinatie met de werkgeverscategorie 959 (werknemers die niet meer in dienst zijn). De RSZ vraagt aan de provinciale en plaatselijke besturen om deze vergoedingen zo weinig mogelijk met een blok “bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon” aan te geven. Deze vergoedingen kunnen immers ook per individuele werknemer aangegeven worden met een regulariserende aangifte in het laatste kwartaal dat de werknemer in dienst was. De RSZ geeft voor de provinciale en plaatselijke besturen de voorkeur aan deze laatste wijze van aangifte.

8.7.2. De bijdragen op de extralegale pensioenen

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

Indien dit gegeven niet voor iedere ex-werknemer apart kan vermeld worden, dient het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen vermeld te worden in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”, en wordt zo de bijdrage van 8,86 % berekend.

De vergoeding die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij of aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen, wordt vermeld met het werknemerskengetal bijdragen 865.

De vergoeding die een werkgever rechtstreeks betaalt aan een ex-werknemer die niet meer in dienst is, wordt vermeld met het werknemerskengetal bijdragen 864.

De bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50% op de stortingen voor een buitenwettelijk pensioen die het drempelbedrag van 30.000 EUR per jaar overschrijden, wordt met het werknemerskengetal bijdrage 867 vermeld, en wordt altijd aangegeven in het blok “bijdragen niet gebonden aan een natuurlijk persoon”. Deze bijdrage wordt niet berekend op het niveau van de werknemer.

8.7.3. De bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld

Het bedrag van het wettelijk (dubbel) vakantiegeld voor de werknemers die niet meer in dienst zijn, moet globaal aangegeven worden met de werknemerskengetallen bijdragen 870 en 871.

Het totaal bedrag van het (dubbel) vakantiegeld m.b.t. het kwartaal moet vermeld worden, en daarop wordt de inhouding van 13,07 % berekend.

8.7.4. De solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig

Deze solidariteitsbijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die tijdens een maand rechtstreeks of onrechtstreeks over een voertuig konden beschikken. Het totaal verschuldigde bedrag wordt globaal per werkgever aangegeven, en is de som van de maandelijkse forfaitaire bijdragen die verschuldigd zijn voor al de werknemers, zowel deze die nog in dienst zijn als de werknemers die niet meer in dienst zijn. De solidariteitsbijdrage op een bedrijfsvoertuig wordt aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 862.

Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moet onder de looncode 770 het voordeel aangegeven worden berekend volgens de fiscale principes. Het betreft immers een gegeven dat door bepaalde instellingen van sociale zekerheid die instaan voor de uitbetaling van sociale voordelen, gebruikt wordt.

8.7.5 De winstparticipaties

De winstparticipaties zijn geen loon waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar zijn wel onderworpen aan een solidariteitsbijdrage van 13,07%.

Met het werknemerskengetal bijdragen 861 geeft U de winstparticipaties en de solidariteitsbijdrage aan voor de werknemers die niet meer in dienst zijn en aan wie er in de loop van het kwartaal winstparticipaties uitgekeerd zijn.

8.8. De bijdrageverminderingen

8.8.1. Algemeen

In de DmfAPPL berekent de RSZ het juiste bedrag van de bijdragen op basis van de verminderingscode die u in de aangifte vermeldt. Op basis van gegevens van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de FOREM, de VDAB, Actiris of de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of de bevoegde gewesten wordt de aangifte op haar juistheid gecontroleerd en wordt de vermindering van socialezekerheidsbijdragen toegekend.

De gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen, worden vermeld in één apart functioneel blok van het glossarium. Uitzondering op deze regel is de forfaitaire

bijdragevermindering per kwartaal in het kader van de Sociale Maribel. Deze bijdragevermindering wordt automatisch berekend op basis van de NACE-code en wordt prioritair toegekend voorafgaand aan alle andere bijdrageverminderingen.

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

8.8.2. Tabel met codes

In de DmfAPPL moet een code van 4 cijfers worden opgegeven voor het berekenen van de bijdragevermindering. De lijst van de codes vindt u in de gestructureerde bijlage 33.

Een verminderingscode kan gebruikt worden in de DmfAPPL voor:

- de werkbonus: code 0001
- de vermindering herstructurering: code 0601, 3601 of 3611
 - overgangsperiode Vlaams Gewest: code 6040 of 6041
 - overgangsperiode Waals Gewest: code 8040 of 8041
- de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende
 - afgesloten vóór 1-1-2004
 - sine: code 1142
 - afgesloten na 31-12-2003
 - activaplan jonger dan 45 jaar: code 3200, 3201, 3202, 3203 of 3205
 - activaplan minstens 45 jaar: code 3210 of 3211
 - doorstromingsprogramma: code 3220, 3221, 3230 of 3231
 - activaplan preventie en veiligheid: code 8200 of 8210
 - sine: code 3240, 3241 of 3250
 - overgangsperiode Vlaams Gewest voor activaplan: code 6000, 6001, 6002, 6003, 6004, 6005 of 6006
 - overgangsperiode Waals Gewest voor activaplan: code 8000, 8001, 8002, 8003, 8004, 8005 of 8006
 - overgangsperiode Waals Gewest voor doorstromingsprogramma: code 8009, 8010, 8011 of 8012
 - overgangsperiode Waals Gewest voor activaplan preventie en veiligheid: code 8007 of 8008
- de doelgroepvermindering jonge werknemer
 - startbaan: code 3410, 3411 of 3412
 - jongere tot 31/12 van jaar waarin men 18 wordt: code 3430
 - overgangsperiode Vlaams Gewest: code 6030, 6031, 6032 of 6033
 - overgangsperiode Waals Gewest: code 8030, 8031, 8032 of 8033
- de doelgroepvermindering mentors: code 3800
- de doelgroepvermindering gesubsidieerde contractueel: code 4001
- de doelgroepvermindering vervanger (vrijwillige) vierdagenweek: code 4100
- de doelgroepvermindering kunstenaar: code 4300

- de doelgroepvermindering erkende onthaalouder: code 4400
- de doelgroepvermindering ocmw-werknemer artikel 60, §7: code 4500
 - overgangsperiode Vlaams Gewest: code 6050
- de Vlaamse doelgroepvermindering voor jonge werknemers
 - laag- of middengeschoold: code 6300 of 6301
 - leerling: code 6310
 - DBSO-jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst:code 6311.

Uit de tabel hieronder kunt u afleiden:

- of in de DmfAPPL de vermindering berekend moet worden op het niveau van iedere tewerkstellingslijn (TW) afzonderlijk of globaal voor alle prestaties van de werknemer (WN);
- of de aanvangsdatum van de vermindering moet worden meegedeeld;
- of het bedrag van de aangevraagde vermindering moet aangevraagd worden.

Omschrijving	DmfAPPL					
	Code	Niveau	Datum	Bedrag		
Vermindering van de persoonlijke bijdragen in het kader van werkbonus	0001	WIN	-	verplicht		
Vermindering van de persoonlijke bijdragen in het kader van herstructurerings	0601	WIN	X	verplicht		
Overgangperiode – SINE afgesloten vóór 1-1-2004	1142	TW	-	optioneel		
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 312 dagen in periode van 18 maanden of 156 dagen in periode van 9 maanden na sluiting van onderneming	3200	TW	X	optioneel		
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden	3201	TW	X	optioneel		
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar – 936 dagen in periode van 54 maanden	3202	TW	X	optioneel		
Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar –1560 dagen in periode van 90 maanden	3203	TW	X	optioneel		
Langdurig werkzoekend jonger dan 30 jaar en laaggeschoold – 156 dagen in periode van 9 maanden	3205	TW	X	optioneel		
Langdurig werkzoekend minstens 45 jaar –156 dagen in periode van 9 maanden	3210	TW	X	optioneel		
Langdurig werkzoekend minstens 45 jaar –312 dagen in periode van 18 maanden of 468 dagen in periode van 27 maanden	3211	TW	X	optioneel		
Doorstromingsprogramma - jonger dan 25 jaar laaggeschoold en min. 9 maand uitkering of jonger dan 45 jaar en min. 12 maand uitkering	3220	TW	-	optioneel		
Doorstromingsprogramma - jonger dan 45 jaar – min. 24 maand uitkering	3221	TW	-	optioneel		
Doorstromingsprogramma - minstens 45 jaar – min. 12 maand uitkering	3230	TW	-	optioneel		

Doorstromingsprogramma - minstens 45 jaar – min. 24 maand uitkering	3231	TW	-	optioneel		
SINE – jonger 45 jaar – 312 dagen in periode 18 maanden of 156 dagen in periode 9 maanden	3240	TW	-	optioneel		
SINE – jonger 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden of 312 dagen in periode 18 maanden	3241	TW	-	optioneel		
SINE – minstens 45 jaar – 156 dagen in periode 9 maanden	3250	TW	-	optioneel		
Jonge werknemer: startbaanovereenkomst en laaggeschoold	3410	TW	X	optioneel		
Jonge werknemer: startbaanovereenkomst en erg laaggeschoold of laaggeschoold en van buitenlandse afkomst of laaggeschoold en mindervalide	3411	TW	X	optioneel		
Jonge werknemer: startbaanovereenkomst en middengeschoold	3412	TW	X	optioneel		
Jonge werknemer: tot 31/12 van het jaar waarin jongere 18 jaar wordt	3430	TW	-	optioneel		
Vermindering patronale bijdragen in het kader van herstructurering – jonger dan 45 jaar	3601	TW	X	optioneel		
Vermindering patronale bijdragen in het kader van herstructurering – minstens 45 jaar	3611	TW	X	optioneel		
Mentors	3800	TW	-	optioneel		
Gesubsidieerde contractueel	4001	TW	-	optioneel		
Werknemer ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de (vrijwillige) vierdagenweek	4100	TW	-	optioneel		
Kunstenaar	4300	TW	-	optioneel		
Erkende onthaalouder	4400	TW	-	optioneel		
Werknemer, aangeworven in het kader van artikel 60, § 7 van de wet van 8-7-1976	4500	TW	-	optioneel		

Overgangsperiode activaplan Vlaams Gewest: jonger dan 45 jaar - 312 dagen in periode van 18 maanden op 156 dagen in periode van 9 maanden na sluiting van onderneming	6000	TW	X	optioneel				
Overgangsperiode activaplan Vlaams Gewest: jonger dan 45 jaar - 624 dagen in periode van 36 maanden	6001	TW	X	optioneel				
Overgangsperiode activaplan Vlaams Gewest: jonger dan 45 jaar - 936 dagen in periode van 54 maanden	6002	TW	X	optioneel				
Overgangsperiode activaplan Vlaams Gewest: jonger dan 45 jaar - 1560 dagen in periode van 90 maanden	6003	TW	X	optioneel				
Overgangsperiode activaplan Vlaams Gewest: jonger dan 30 jaar - 156 dagen in periode van 9 maanden	6004	X	optioneel					
Overgangsperiode activaplan Vlaams Gewest: minstens 45 jaar - 156 dagen in periode van 9 maanden	6005	TW	X	optioneel				
Overgangsperiode activaplan Vlaams Gewest: minstens 45 jaar - 312 dagen in periode van 18 maanden of 468 dagen in periode van 27 maanden	6006	TW	X	optioneel				
Overgangsperiode jonge werknemer Vlaamse Gewest: startbaanovereenkomst en laaggeschoold	6030	TW	X	optioneel				
Overgangsperiode jonge werknemer Vlaamse Gewest: startbaanovereenkomst en erg laaggeschoold of laaggeschoold en van buitenlandse afkomst of laaggeschoold en mindervalide	6031	TW	X	optioneel				
Overgangsperiode jonge werknemer Vlaamse Gewest: startbaanovereenkomst en middengeschoold	6032	TW	X	optioneel				

Overgangsperiode jonge werknemer Vlaamse Gewest: tot 31/12 van het jaar waarin jongere 18 jaar wordt	6033	TW	X	optioneel		
Overgangsperiode herstructurering Vlaams Gewest: jonger dan 45 jaar	6040	TW	X	optioneel		
Overgangsperiode herstructurering Vlaams Gewest: minstens 45 jaar	6041	TW	X	optioneel		
Overgangsperiode werknemer, aangeworven in het kader van artikel 60, §7 van de wet van 8-7-1976 - Vlaams Gewest	6050	TW		optioneel		
Jonge werknemer Vlaams Gewest - laaggeschoold	6300	TW	X	optioneel		
Jonge werknemer Vlaams Gewest – middengeschoold	6301	TW	X	optioneel		
Jonge werknemer Vlaams Gewest – leerling	6310	TW	X	optioneel		
Jonge werknemer Vlaams Gewest - met alternerende opleiding	6311	TW	X	optioneel		
Overgangsperiode activaplan Waals Gewest jonger dan 45 jaar - 312 dagen in periode van 18 maanden op 156 dagen in periode van 9 maanden na sluiting van onderneming	8000	TW	X	optioneel		
Overgangsperiode activaplan Waals Gewest jonger dan 45 jaar - 624 dagen in periode van 36 maanden	8001	TW	X	optioneel		
Overgangsperiode activaplan Waals Gewest jonger dan 45 jaar - 936 dagen in periode van 54 maanden	8002	TW	X	optioneel		
Overgangsperiode activaplan Waals Gewest jonger dan 45 jaar - 1560 dagen in periode van 90 maanden	8003	TW	X	optioneel		
Overgangsperiode activaplan Waals Gewest jonger dan 30 jaar - 156 dagen in periode van 9 maanden	8004	TW	X	optioneel		

Overgangsperiode activaplan Waals Gewest minstens 45 jaar - 156 dagen in periode van 9 maanden	8005	TW	X	optioneel	
Overgangsperiode activaplan Waals Gewest minstens 45 jaar - 312 dagen in periode van 18 maanden of 468 dagen in periode van 27 maanden	8006	TW	X	optioneel	
Overgangsperiode activaplan preventie en veiligheid Waals Gewest - jonger dan 45 jaar	8007	TW	X	optioneel	
Overgangsperiode activaplan preventie en veiligheid Waals Gewest - minstens 45 jaar	8008	TW	X	optioneel	
Overgangsperiode doorstromingsprogramma Waals Gewest - jonger dan 25 jaar en minstens 9 maanden uitkeringen of jonger dan 45 jaar en minstens 12 maanden uitkeringen	8009	TW	-	optioneel	
Overgangsperiode doorstromingsprogramma Waals Gewest - jonger dan 45 jaar en minstens 24 maanden uitkeringen	8010	TW	-	optioneel	
Overgangsperiode doorstromingsprogramma Waals Gewest - minstens 45 jaar en minstens 12 maanden uitkeringen	8011	TW	-	optioneel	
Overgangsperiode doorstromingsprogramma Waals Gewest - minstens 45 jaar en minstens 24 maanden uitkeringen	8012	TW	-	optioneel	
Overgangsperiode jonge werknemer Waals Gewest - startbaanovereenkomst en laaggeschoold	8030	TW	X	optioneel	
Overgangsperiode jonge werknemer Waals Gewest - startbaanovereenkomst en erg laaggeschoold of laaggeschoold en van buitenlandse afkomst of laaggeschoold en mindervalide	8031	TW	X	optioneel	
Overgangsperiode jonge werknemer Waals Gewest - startbaanovereenkomst en middengeschoold	8032	TW	X	optioneel	
Overgangsperiode jonge werknemer Waals Gewest - tot 31/12 van het jaar waarin jongere 18 jaar wordt	8033	TW	-	optioneel	

Overgangperiode herstructurering Waals Gewest - jonger dan 45 jaar	8040	TW	X	optioneel	
Overgangperiode herstructurering Waals Gewest - minstens 45 jaar	8041	TW	X	optioneel	
Activaplan – langdurig werkzoekende – jonger dan 45 jaar – preventie- en veiligheidsbeleid	8200	TW	X	optioneel	
Activaplan – langdurig werkzoekende – minstens 45 jaar – preventie- en veiligheidsbeleid	8210	TW	X	optioneel	

Voor de verminderingscodes 3410, 3411, 3412, 8030, 8031 en 8032 (startbaanovereenkomsten) zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone " maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid " op het niveau van de tewerkstellingslijn (= codes 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 of 18).

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 8,13 %, desgevallend verhoogd met 0,01 % voor de financiering van het asbestfonds. Het gaat om de studenten voor wie de solidariteitsbijdrage wordt toegepast (maximum 475 uren voor een volledig kalenderjaar).

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 (8,13 % van het loon + bijdrage 0,01 % asbestfonds wanneer verschuldigd in het betreffende kwartaal)
- **AANTAL UREN :** Het aantal uren dat de student gewerkt heeft
- **IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID:** Het betreft de vestigingseenheid van de laatste prestatie van de werknemer-student tijdens het kwartaal. (enkel voor de DmfA, niet voor de DmfAPPL)

Vanaf het 3^{de} kwartaal 2004 wordt er in de aangifte DmfA (niet in de DmfAPPL) 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 vastbenoemde personeelsleden die onder bepaalde voorwaarden ontslagen worden in de lokale sector, en die voor die tewerkstelling niet deelnamen aan de sociale zekerheid voor wat de werkloosheid en uitkeringen bij ziekte betreft, toch te laten deelnemen aan die stelsels.

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

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

- het werknemerskengetal bijdrage dat – op het niveau van de werknemerslijn – aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd:
 - 671 = ziekteverzekering;
 - 672 = werkloosheid;
- het refertebrutoloon van de werknemer tijdens de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op basis van een wedde die overeenstemt met een voltijdse betrekking.
- het bedrag van de bijdrage verschuldigd op het refertebrutoloon;
- het aantal dagen (in een stelsel van 6 dagen per week) waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt;
- de begin- en einddatum van de referteperiode (apart voor beide risico's aangezien de referteperiodes verschillen).

De bijdragen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

De ex-personeelsleden van een provinciaal of plaatselijk bestuur, voor wie het SWT ingegaan is na 1-1-2017, worden aangegeven in de “DmfA” met de werknemerskengetal bijdragen van de gestructureerde bijlage 2 op de portaalsite van de sociale zekerheid.

De ex-personeelsleden van een provinciaal en plaatselijk bestuur, voor wie het SWT ingegaan is vóór 1-1-2017 en die in het vierde kwartaal van 2016 aangegeven werden bij de DIBISS, worden aangegeven in de “DmfAPPL”.

De bijzondere werkgeversbijdrage en de persoonlijke inhouding voor het SWT worden in de DmfAPPL berekend op basis van

- het werknemerskengetal 771 op het niveau van de werknemerslijn;
- de algemene gegevens met betrekking tot de werkloosheidsuitkering en de bedrijfstoelage op het niveau “aanvullende vergoeding”;
- de gegevens voor de berekening van de bijdragen op het niveau “aanvullende

vergoeding – bijdrage”.

Op het niveau “aanvullende vergoeding” zijn de belangrijkste waarden die moeten vermeld worden:

- **het ondernemingsnummer van de debiteur van de bedrijfstoeslag als het lokaal of provinciaal bestuur niet de vroegere werkgever is;**
- **de datum van de eerste toekenning van de bedrijfstoeslag;**
- **de datum van de betekening van de opzegging van de arbeidsovereenkomst;**
- **de nace-code van de werknemer;**
- **de erkenning van de ex-werkgever als “onderneming in moeilijkheden” of als “onderneming in herstructurering”;**
- **de datum van het begin en van het einde van de erkenning als “onderneming in moeilijkheden” of als “onderneming in herstructurering”;**
- **de voorziene doorbetaling van de bedrijfstoeslag in het akkoord bij een herneming van de arbeid.**

Op het niveau “aanvullende vergoeding – bijdragen” zijn de belangrijkste waarden die moeten vermeld worden:

- **het werknemerskengetal bijdrage;**
- **het type bijdragen op basis waarvan het toepasselijke bijdragepercentage gegenereerd wordt;**
- **het bedrag van de werkloosheidsuitkering;**
- **het bedrag van de bedrijfstoeslag;**
- **de notie kapitalisatie;**
- **het aantal maanden dat de bedrijfstoeslag uitbetaald wordt;**
- **het aantal dagen van een onvolledige maand;**
- **de toepassing van het drempelbedrag voor de persoonlijke inhouding;**
- **het bedrag van de bijdrage.**

**WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG - OVERZICHTSTABEL BIJZONDERE
WERKGEVERSBIJDRAGE per WERKNEMERSKENGETAL BIJDRAGEN en TYPE
BIJDRAGEN - ERKEND VOOR 28-11-2011 en AANVANG VOOR 1-4-2012 -**

non-profitsector			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	880	0	5,30%
<55 jaar		1	4,24%
<58 jaar		2	3,18%
>60 jaar		3	2,12%
≥60 jaar		4	0,00%
onderneming in moeilijkheden – tijdens de periode van erkenning			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	882	0	17,50%
<55 jaar		1	13,50%
<58 jaar		2	10%
<60 jaar		3	6,50%
≥ 60 jaar		4	3,50%
onderneming in herstructurering – tijdens de periode van erkenning - aanvang SWT vóór 1-4-2010			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	879	0	31,80%
<55 jaar		1	25,44%
<58 jaar		2	19,08%

non-profitsector			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<60 jaar		3	12,72%
≥ 60 jaar		4	6,36%
onderneming in moeilijkheden of herstructurering - na de periode van erkenning - aanvang SWT vóór 1-4-2010			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	879	0	31,80%
<55 jaar		1	25,44%
<58 jaar		2	19,08%
<60 jaar		3	12,72%
≥ 60 jaar		4	6,36%
PERSOONLIJKE INHOUDING per WERKNEMERSKENGETAL BIJDAGEN en TYPE BIJDAGEN			
886		0	6,50%
		1	4,50%

**WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG - OVERZICHTSTABEL BIJZONDERE
WERKGEVERSBIJDRAGE per WERKNEMERSKENGETAL BIJDRAGEN en TYPE
BIJDRAGEN - ERKEND NA 28-11-2011 en AANVANG NA 1-4-2012 EN VOOR 1-1-2017**

non-profitsector			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	872	0	10%
<55 jaar		1	9.50%
<58 jaar		2	8.50%
>60 jaar		3	5.50%
≥60 jaar		4	0,00%
onderneming in moeilijkheden – tijdens de periode van erkenning			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	882	0	17,50%
<55 jaar		1	13,50%
<58 jaar		2	10%
<60 jaar		3	6,50%
≥ 60 jaar		4	3,50%
onderneming in herstructurering – tijdens de periode van erkenning			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	874	0	75%
<55 jaar		1	60%
<58 jaar		2	40%

non-profitsector			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<60 jaar		3	40%
≥ 60 jaar		4	20%
onderneming in moeilijkheden of in herstructurering - na de periode van erkenning			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	873	0	100%
<55 jaar		1	95%
<58 jaar		2	50%
<60 jaar		3	50%
≥ 60 jaar		4	25%
PERSOONLIJKE INHOUDING per WERKNEMERSKENGETAL BIJDRAGEN en TYPE BIJDRAGEN			
886		0	6,50%
		1	4,50%

Inlichtingen over de tewerkstelling

Inleiding

Naast de algemene gegevens van de werknemerslijn en de tewerkstellingslijn die door meerdere socialezekerheidsinstellingen gebruikt worden, zijn de inlichtingen over de tewerkstelling enkel bestemd voor de RSZ (en/of de RSZ). Deze gegevens worden niet opgenomen in de aangifte sociaal risico (ASR). Ze laten de RSZ toe om

- de financiële tussenkomsten in de Sociale Maribel te controleren;

- het recht op kinderbijslag bij afwezigheid ingevolge ziekte van een vastbenoemde werknemer te bepalen;
- de ter beschikking gestelde werknemers te identificeren;
- de werknemers die de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet moeten vermelden, aan te duiden;
- sommige contractanten die de bijdrage tweede pensioenpijler niet verschuldigd zijn, aan te duiden.

Maatregelen non-profit

Dit gegeven duidt aan dat de werknemer aangeworven werd in het kader van een tewerkstellingsmaatregel voor de non-profitsector (Sociale Maribel en social profitsector).

1 = werknemer aangeworven als logistiek assistent in het kader van de Sociale Maribel (ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen);

2 = werknemer aangeworven in het kader van de Sociale Maribel (geen logistiek assistent);

3 = werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;

4 = combinatie van 1 en 3;

5 = combinatie van 2 en 3;

6 = contractuele werknemer, aangeworven ter vervanging van een werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;

8 = laaggeschoolde jongere, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact;

9 = werknemer aangeworven in het kader van de Fiscale Maribel;

10 = werknemer aangeworven in het kader van het sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (geen vervanger van werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar);

11 = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar – sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren.

Ziekteperiode statutair personeelslid

Indien de rechthebbende op kinderbijslag een **statutair** vastbenoemd personeelslid is dat meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, geniet het rechtgevend kind – ingevolge artikel 56 van de Algemene Kinderbijslagwet – een verhoogde kinderbijslag vanaf de zevende maand.

Wordt **eveneens** beschouwd als een periode van ziekte die recht geeft op een verhoogde kinderbijslag:

- de periode van disponibiliteit wegens ziekte;
- het deeltijds hervatten van de arbeidsactiviteit met toestemming van de adviserende geneesheer na een periode van volledige afwezigheid wegens ziekte;
- de periode van arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

In deze zone wordt de datum vermeld vanaf wanneer het **statutair** benoemd personeelslid meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte. De in te vullen datum is niet de eerste dag ziekte, maar de eerste dag na de periode van zes maanden afwezigheid wegens ziekte.

Ter beschikking gestelde personeelsleden

Er zijn twee mogelijkheden.

Ten eerste kan een personeelslid door een lokaal of provinciaal bestuur ter beschikking gesteld worden bij een andere werkgever. Zo kan een vastbenoemde geneesheer door een OCMW gedetacheerd worden naar een privé-ziekenhuis of naar een OCMW-ziekenhuis dat opgericht werd als een OCMW-vereniging.

Dit ter beschikking gesteld personeelslid blijft verder het loon ontvangen van het lokaal of provinciaal bestuur en moet als gedetacheerd personeelslid op de socialezekerheidsaangifte vermeld worden.

Ten tweede kan een personeelslid door een andere werkgever ter beschikking gesteld worden bij een lokaal of provinciaal bestuur. Dit gedetacheerd personeelslid moet enkel aangegeven worden indien u een bijkomende premie uitbetaalt. Zo moet een ambtenaar van de federale overheid die ter beschikking gesteld wordt van het kabinet van de burgemeester en die een kabinetsvergoeding ontvangt, op de socialezekerheidsaangifte vermeld worden. Daarentegen moet een ambtenaar van de provincie die naar een autonoom provinciebedrijf gedetacheerd wordt en van dit bestuur geen bijkomende vergoedingen ontvangt, door het provinciebedrijf niet vermeld worden op de aangifte.

In de DmfAPPL moeten de personeelsleden die voor hun volledige arbeidstijd ter beschikking gesteld worden en die op de laatste dag van het kwartaal gedetacheerd zijn, aangeduid worden:

1 = personeelslid, gedetacheerd naar een andere werkgever;

2 = personeelslid, gedetacheerd door een andere werkgever.

De vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

Alle lokale en provinciale besturen behoren tot het toepassingsgebied van Capelo (Carrière Publique Electronique Elektronische Loopbaan Overheid) en kunnen op de DmfAPPL de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen vermelden.

Alleen de lokale en provinciale besturen waarvan de rechtspositieregeling voorziet in de mogelijkheid om hun personeelsleden vast te benoemen, moeten voor de vastbenoemde en de contractuele personeelsleden de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen overmaken aan de RSZ.

Evenwel moeten deze besturen de gegevens niet vermelden voor de personeelsleden waarvoor de prestaties nooit in aanmerking genomen kunnen worden voor het overheidspensioen. In de DmfAPPL worden deze uitgesloten personeelsleden aangeduid met:

- de werknemerskengetallen 121 en 221 (werknemers aangeworven in het kader van artikel 60, § 7 van de Ocmw-wet van 8-7-1976);
- de werknemerskengetallen 131 en 231 (deeltijds leerplichtigen);
- de werknemerskengetallen 133 en 233 (leerlingen tot 31-12 van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken);
- het werknemerskengetal 251 (geneesheer in opleiding tot geneesheer-specialist);
- het werknemerskengetal 252 (contractuele geneesheren vrijgesteld);
- de werknemerskengetallen 642 en 652 (vastbenoemde geneesheren die geen recht hebben op een overheidspensioen);
- de werknemerskengetallen 701 en 702 (studenten en monitoren);
- het werknemerskengetal 711 (bedienaars van de eredienst en afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad);
- de werknemerskengetallen 721 en 722 (lokale mandatarissen);
- de werknemerskengetallen 731 en 732 (vrijwillige brandweerlieden);
- het werknemerskengetal 741 (kunstenaars);
- het werknemerskengetal 761 (onthaalouders);
- de waarde “D1” in de zone statuut (= onthaalouders met een arbeidsovereenkomst);
- de waarde “O” in de zone statuut (= personeelsleden van de onderwijsinstellingen die niet aangegeven worden in Dimona door een provinciaal of plaatselijk bestuur).

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden evenmin vermeld voor de personeelsleden aan wie het bestuur een verbrekingsvergoeding uitbetaalt.

In sommige gevallen geeft de tewerkstelling van een contractueel of een vastbenoemd personeelslid waarvoor de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector in principe moeten vermeld worden, geen recht op een overheidspensioen. Het bestuur moet de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet vermelden en dit in de zone “vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector” aanduiden met de waarde “1” (= vrijgesteld).

Met de waarde “1” worden onder andere aangeduid de tewerkstellingen van:

- de personeelsleden die gedetacheerd zijn naar een lokaal of provinciaal bestuur waarvan zij enkel een aanvullende vergoeding (bijvoorbeeld een kabinetsvergoeding of maaltijdcheques) ontvangen;
- de contractanten van een lokaal of provinciaal bestuur dat geen vastbenoemden meer in dienst neemt;
- de gepensioneerden die nog prestaties leveren;
- de vrijwillige ambulanciers die geen prestaties als vrijwillige brandweerman leveren;
- de studenten, de monitoren en de vrijwilligers die niet voldoen aan de voorwaarden tot vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen;
- de andere contractuele en tijdelijke personeelsleden voor de prestaties die zij leveren in een ambt waarvoor de rechtspositieregeling geen vaste benoeming voorziet op het ogenblik dat de prestaties geleverd worden:
 - de modellen van de kunstacademie;
 - de stadsgidsen;
 - de niet vastbenoemde conciërges;
 - de bijzondere rekenplichtigen en secretarissen van de lokale politiezone;

- de bijzondere rekenplichtigen van de hulpverleningszone;
 - de personeelsleden die occasioneel op een receptie prestaties leveren.
- Als de rechtspositieregeling voorziet in een vaste benoeming op het ogenblik dat de prestaties geleverd worden, dan moeten de gegevens van de tewerkstelling van de overheidssector wel aangegeven worden.

De vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling contractanten

De aanvullende pensioenregeling contractanten, beheerd door BI-Ethias, is van toepassing op de contractanten die aangegeven worden met de werkgeverscategorieën 951, 952, 981 en 982 (contractuele werknemers). Evenwel worden sommige contractanten uitgesloten van het toepassingsgebied. Uitgesloten zijn alle personeelsleden die aangegeven worden met

- de werknemerskengetallen 131 en 231 (deeltijds leerplichtigen);
- de werknemerskengetallen 133 en 233 (leerlingen tot 31-12 van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken);
- de werknemerskengetallen 121 en 221 (werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de ocmw-wet);
- het werknemerskengetal 251 (geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist);
- het werknemerskengetal 252 (contractuele geneesheren vrijgesteld)
- de werknemerskengetallen 731 en 732 (vrijwillige brandweerlieden);
- de waarde SP (beroepsbrandweerlieden) in de zone “statuut”;
- de waarde P of PC (politiepersoneel) in de zone “statuut”.

Deze personeelsleden worden automatisch uitgesloten zonder een aanduiding in de zone “vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling” van het blok “tewerkstelling – inlichtingen”.

Voor de contractanten die niet uitgesloten worden op basis van één van deze werknemerskengetallen of waarden in de zone “statuut”, wordt de bijdrage voor de tweede pensioenpijler geïnd tenzij de waarde “1” vermeld wordt in de zone “vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling”.

Met de waarde “1” worden onder andere aangegeven:

- het personeel van de federale gezondheidssectoren dat het plaatselijk bestuur uitgesloten heeft van de tweede pensioenpijler;
- de personeelsleden die na 1-1-2016 aangesloten werden bij de aanvullende pensioenregeling en activiteiten uitoefenen terwijl zij reeds van een wettelijk pensioen genieten;
- de vrijwillige ambulanciers die geen prestaties leveren als vrijwillige brandweerman;
- de studenten, de monitoren en de vrijwilligers die de maximale tewerkstellingsduur voor de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen overschrijden en die als contractuele werknemer aangegeven worden in de DmfAPPL.

De datum van de vaste benoeming

De datum van de vaste aanstelling van een statutair personeelslid waarop de tewerkstelling

betrekking heeft, wordt hier vermeld.

De RSZ gebruikt dit gegeven voor de overdracht van de wiskundige reserves van de FPD naar het gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

Voor een stagiair met het oog op een vaste benoeming wordt de zone niet ingevuld. Alleen als de stage met vrucht beëindigd wordt en het statutaire personeelslid effectief benoemd is, wordt een datum van de vaste benoeming aangegeven in de DmfAPPL.

Voor een vastbenoemde geneesheer die geen recht heeft op een overheidspensioen, wordt de zone evenmin ingevuld.

Indien een vastbenoemde halftijds aangesteld werd, en nadien in dezelfde functie voltijds benoemd wordt, dan wordt in deze zone de datum van de recentste aanstelling vermeld.

Indien een personeelslid vast benoemd werd in een functie, en nadien in een hogere functie benoemd wordt, dan wijzigt de datum van de vaste benoeming niet. De datum van de oorspronkelijke aanstelling wordt in de zone vermeld.

De overdracht van een personeelslid in geval van herstructurering wijzigt de datum van de vaste benoeming niet. De datum van de oorspronkelijke aanstelling wordt aangegeven.

De datum van invulling van de nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel

De zone wordt ingevuld voor de personeelsleden die aangeworven worden in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel, naar aanleiding van de toekenning van nieuwe arbeidsplaatsen in een bepaald kalenderjaar. Men vermeldt deze datum alleen in het kalenderjaar waarin de nieuwe arbeidsplaatsen toegekend worden. In een DmfAPPL van het jaar 2016 situeert de datum van toekenning zich altijd tussen 1-1-2016 en 31-12-2016 en situeert deze datum zich nooit vóór 1 januari van dat kalenderjaar.

De zone “datum van toekenning van de nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel” wordt ingevuld in de volgende gevallen:

- Een nieuw personeelslid wordt bijkomend aangeworven in het kader van de Sociale Maribel. De datum van aanwerving wordt vermeld.
- Een personeelslid, aangeworven met een vervangingscontract, blijft in dienst wanneer het vervangen personeelslid zijn prestaties hervat. De begindatum van de nieuwe (gewone) arbeidsovereenkomst of van de statutaire aanstelling wordt vermeld.
- Een personeelslid, aangeworven in een bepaalde functie, wordt in zijn functie vervangen en vult de nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel in. De begindatum van de nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel wordt vermeld.
- Een personeelslid verhoogt het aantal gepresteerde arbeidsuren per week in de arbeidsregeling (bijv. van halftijds naar voltijds). De verhoogde prestaties worden in het kader van de Sociale Maribel beschouwd als een nieuwe arbeidsplaats en worden in de DmfAPPL vermeld op een nieuwe tewerkstellingslijn. De begindatum van deze (voltijdse) tewerkstellingslijn wordt vermeld.

De zone “datum van toekenning van de nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel” wordt niet vermeld wanneer het personeelslid aangeworven wordt ter vervanging van een reeds eerder toegekende arbeidsplaats in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel.

Voorbeelden

Met ingang van 1-10-2016 wordt aan werkgever X een nieuwe arbeidsplaats Sociale Maribel toegewezen:

- **Situatie 1:** Werkgever X werft op 1-12-2016 een nieuw personeelslid aan in de nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel.
In de DmfAPPL wordt de datum “1-12-2016” alleen vermeld in het vierde kwartaal van 2016, maar niet in de daaropvolgende kwartalen.
- **Situatie 2:** Werkgever X nam op 1-4-2016 een nieuw personeelslid in dienst waarvan de tewerkstelling in aanmerking genomen wordt als nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel.
In de DmfAPPL wordt de datum “1-4-2016” alleen vermeld in de DmfAPPL van het vierde kwartaal van 2016, maar niet in het tweede en derde kwartaal van 2016 en evenmin in het eerste kwartaal van 2017 en de daaropvolgende kwartalen.
- **Situatie 3:** Werkgever X slaagt er niet in om nog in het jaar 2016 een personeels-lid in de nieuw toegekende arbeidsplaats Sociale Maribel aan te werven, en verkrijgt een bijkomende termijn van 3 maanden tot 31-3-2017 om de aanwerving te realiseren. Het nieuwe personeelslid treedt in dienst op 1-3-2017.
In de DmfAPPL van elk van de vier kwartalen van 2017 wordt de datum van “1-3-2017” ingevuld. De zone wordt niet ingevuld in de DmfAPPL van het vierde kwartaal van 2016 en evenmin in de DmfAPPL van het eerste kwartaal van 2018 en latere kwartalen.

De gegevens met betrekking tot de berekening van de pensioenen in het stelsel van de overheidssector (het project Capelo)

Inleiding

Vanaf het 1ste kwartaal 2011 wordt de DmfAPPL met drie nieuwe gegevensblokken uitgebreid. Het gaat om het blok « Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector », met daaronder het blok « Baremieke wedde » en daaronder het blok « Weddebijslag ».

Deze blokken zullen een reeks gegevens bevatten die nodig zijn om de rechten te bepalen en de bedragen te berekenen van de pensioenen in de stelsels van de overheidssector, meer bepaald de gegevens in verband met de tantièmes (noemers van de loopbaanbreuken) en de gegevens met betrekking tot de wedden die als basis dienen voor de berekening van het pensioen.

De nieuwe gegevens, die toegevoegd zijn aan die welke reeds in de DmfAPPL aanwezig waren,

zullen de loopbaangegevensbank voor de overheidssector aanvullen en de elementen van het elektronisch pensioendossier van de overheidssector verschaffen.

De nieuwe blokken zijn enkel verplicht voor de werkgevers die deel uitmaken van het toepassingsgebied van Capelo, namelijk de werkgevers die personeel tewerkstellen dat een recht op het rustpensioen in een pensioenstelsel van de overheidssector kan openen, of die het beheer van hun pensioendossiers geheel of gedeeltelijk aan de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS) toevertrouwd hebben.

Onder « personeel dat een recht op het rustpensioen in één van de pensioenstelsels van de overheidssector kan openen » verstaat men het personeel met een vaste benoeming of een benoeming die hieraan gelijkgesteld is EN het contractueel personeel dat een dergelijke benoeming tijdens zijn loopbaan kan verkrijgen. Voor de werkgevers uit het toepassingsgebied van Capelo zijn de blokken « Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector » en « Baremieke wedde » verplicht. Het blok « Weddebijslag » blijft optioneel.

Aangifte van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

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 vermelden die een weerslag hebben op de toekenning en op de berekening van het pensioen van de werknemer in één van de stelsels van de overheidssector, met name de tantièmes, die als noemers van de loopbaanbreuken aangewend worden.

Zoals de naam aangeeft, hangt de lijn die deze gegevens bevat, af van de tewerkstellingslijn. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe tewerkstellingslijn aanmaakt, een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanmaken. Bijgevolg moet elke tewerkstellingsperiode zonder onderbreking door gegevens met betrekking tot de overheidssector worden gedekt.

Deze gegevens hebben echter hun eigen begin- en einddata. Ze zijn dus niet gebonden aan het kwartaal van de aangifte. Bovendien zijn ze onafhankelijk ten opzichte van de data van de tewerkstellingslijn.

Concreet gezien betekent dit dat u, in tegenstelling tot de loongegevens en arbeidstijdgegevens, binnen eenzelfde kwartaal de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet per tewerkstellingslijn hoeft te spreiden. Met andere woorden: als u om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte van de tewerkstellingslijn, een nieuwe tewerkstellingslijn moet aanmaken, maar als de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet veranderen, dient u onder de nieuwe tewerkstellingslijn een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken die identiek is met die welke u onder de vorige tewerkstellingslijn aangegeven heeft.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de

gegevens met betrekking tot de overheidssector immers minder vaak evolueren dan de tewerkstellingsgegevens.

Het is echter mogelijk dat de gegevens met betrekking tot de overheidssector veranderen zonder dat de tewerkstelling waar ze betrekking op hebben, gewijzigd wordt. In dit geval hoeft u geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken, maar dient u gewoonweg onder dezelfde tewerkstellingslijn, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

Illustraties

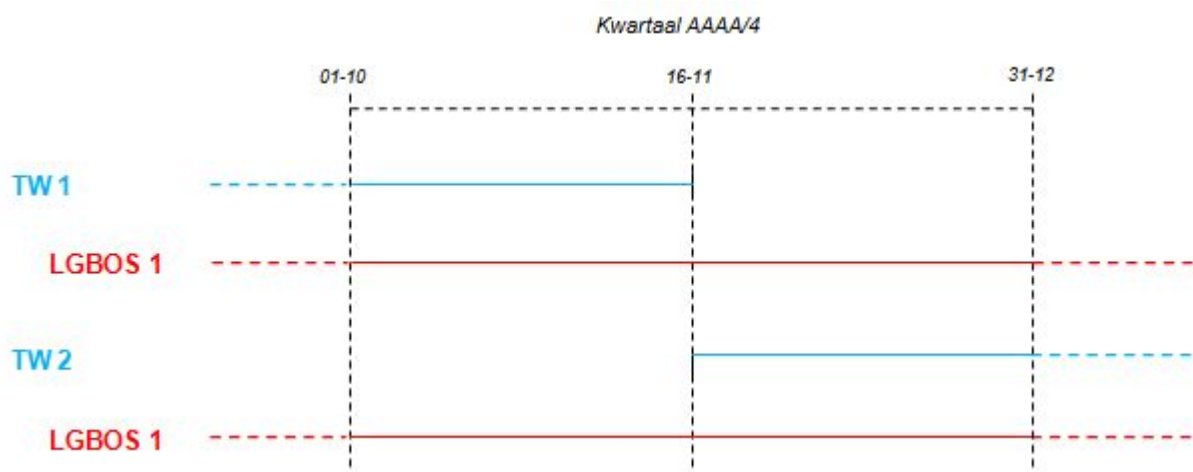
Om bovenstaande principes te illustreren, gaan we vier situaties bespreken die we in een aangifte voor het vierde kwartaal van een bepaald jaar opnemen.

Uitleg bij deze voorbeelden:

- Kwartaal AAAA/4 geeft aan dat het gaat om het 4de kwartaal van gelijk welk kalenderjaar;
- TW betekent « tewerkstellingslijn »;
- LGBOS betekent « lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector »

Voorbeeld 1: de tewerkstelling is ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat. Op 16-11 treedt er een wijziging op.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat en ze blijven ongewijzigd gedurende het ganse kwartaal.

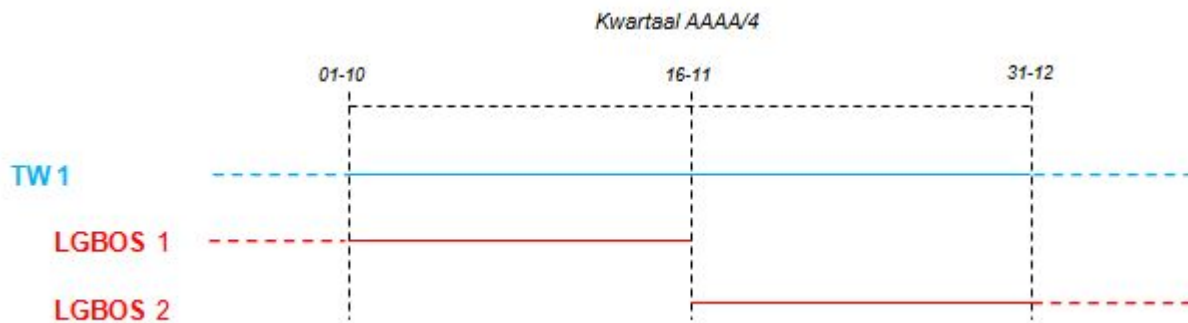


Een nieuwe tewerkstellingslijn (TW2) is aangemaakt omdat de gegevens in de loop van het kwartaal veranderen. Aangezien er een nieuwe tewerkstellingslijn is, moet er een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt. Aangezien de gegevens van deze lijn niet veranderen, is de nieuwe lijn (LGBOS) echter identiek met die welke zich onder de vroegere tewerkstelling (TW1) bevindt.

Voorbeeld 2 : de tewerkstelling is ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat en ze blijft ongewijzigd gedurende het ganse kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat. Op 16-11 treedt er in deze gegevens een

wijziging op.

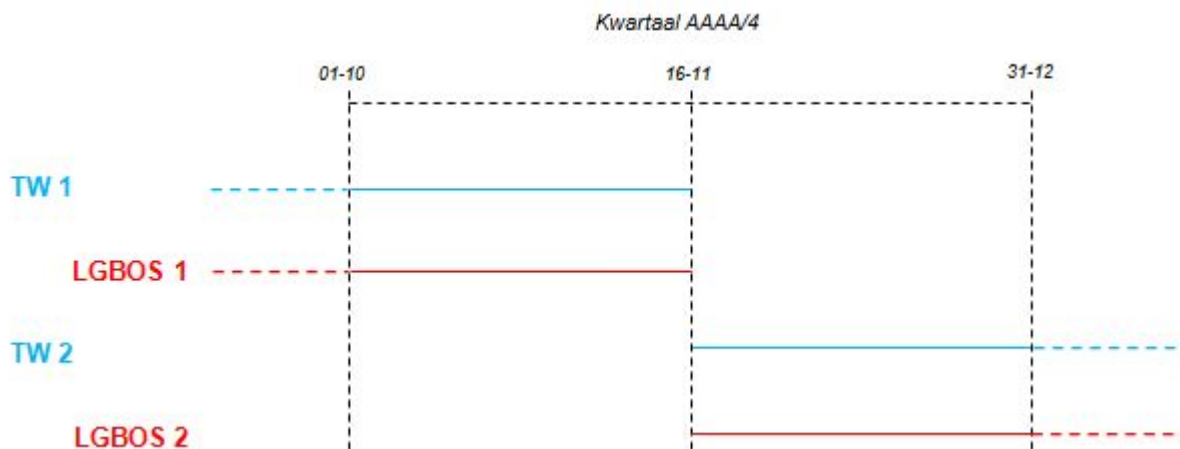


Een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector is aangemaakt omdat er in de loop van het kwartaal een verandering in deze gegevens optreedt. Daar de tewerkstelling niet verandert, hoeft men geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken. Onder dezelfde tewerkstellingslijn (TW1) zijn er dus twee lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS 1 en LGBOS 2).

Voorbeeld 3 :zowel de tewerkstelling als de gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat.

Op 16-11 treedt er een wijziging in de tewerkstelling op.

Deze wijziging veroorzaakt een wijziging van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.



Een nieuwe tewerkstellingslijn (TW2) EN een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS2) zijn aangemaakt omdat de gegevens van deze twee lijnen veranderen. Aangezien ze op dezelfde dag veranderen, is er per tewerkstellingslijn echter slechts één enkele lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 4 : zowel de tewerkstelling als de gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat.

Op 1-11 treedt er een wijziging in de tewerkstelling op. Deze wijziging heeft geen weerslag op de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Op 1-12 treedt er een wijziging op in de gegevens met betrekking tot de overheidssector.



Deze situatie vereist de aanmaak van twee tewerkstellingslijnen (TW 1 en 2) en van drie lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS1, 2 en 3).

Onder TW1 hoeven de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS1) niet te worden afgesloten. Ze blijven immers ongewijzigd tot een latere datum dan die waarop de tewerkstelling beëindigd wordt.

Onder TW2 hebben de gegevens met betrekking tot de overheidssector eerst en vooral dezelfde kenmerken als onder TW1 (LGBOS2).

Aangezien deze gegevens vervolgens gewijzigd worden, is het echter nodig een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS3) onder TW2 aan te maken.

De lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn chronologisch. Ze volgen elkaar strikt op, zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn, en mogen in geen geval overlappen.

Aangezien een werknemer zich tegelijkertijd in twee tewerkstellingen kan bevinden, zal elk van deze tewerkstellingen zijn eigen lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector hebben.

In elke tewerkstellingsperiode is er noodzakelijkerwijs een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector op dezelfde dag als de tewerkstelling beëindigd moet worden.

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bevat negen verschillende gegevens. Sommige ervan zijn « onontbeerlijk ». Ze moeten dus in elke lijn worden opgenomen. Andere zijn « in bepaalde omstandigheden verplicht ». Ze moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Behoudens in het zeer uitzonderlijke geval waarin men een « reden voor het einde van de statutaire relatie » moet opgeven, wordt een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aangevat zodra één van de volgende gegevens verandert.

Begin- en einddata van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn.

Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011.

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfAPPL van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven werden, mag de eerste begindatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling in geen geval vóór 1-1-2011 vallen. Indien de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vanaf het tweede kwartaal van 2011 dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector in de loop van het eerste kwartaal 2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn van deze gegevens dus 1-1-2011.

Zodra de gegevens met betrekking tot de overheidssector gewijzigd worden, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet worden verward met de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn, noch met de begin- en einddata van het lopende kwartaal.

Voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een onontbeerlijk gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; hij moet namelijk slechts worden aangevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

1. Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

- De einddatum van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de tewerkstelling waarvan ze afhangt (uiteraard mag ze ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).
- De afsluiting van een tewerkstellingslijn leidt niet noodzakelijkerwijs tot de afsluiting van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

- de tewerkstelling wordt beëindigd zonder dat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt, en een nieuwe tewerkstelling volgt onmiddellijk op de eerste (bijvoorbeeld bij de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse baan). In dit geval hoeft u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet af te sluiten, behalve als er met deze nieuwe tewerkstelling nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector overeenstemmen. Als dit niet het geval is, blijven de gegevens met betrekking tot de overheidssector onder de nieuwe tewerkstelling geldig en behouden zij bijgevolg hun eigen begindatum;
- de tewerkstelling wordt beëindigd omdat de arbeidsrelatie 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 arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt.

2. Voorbeelden

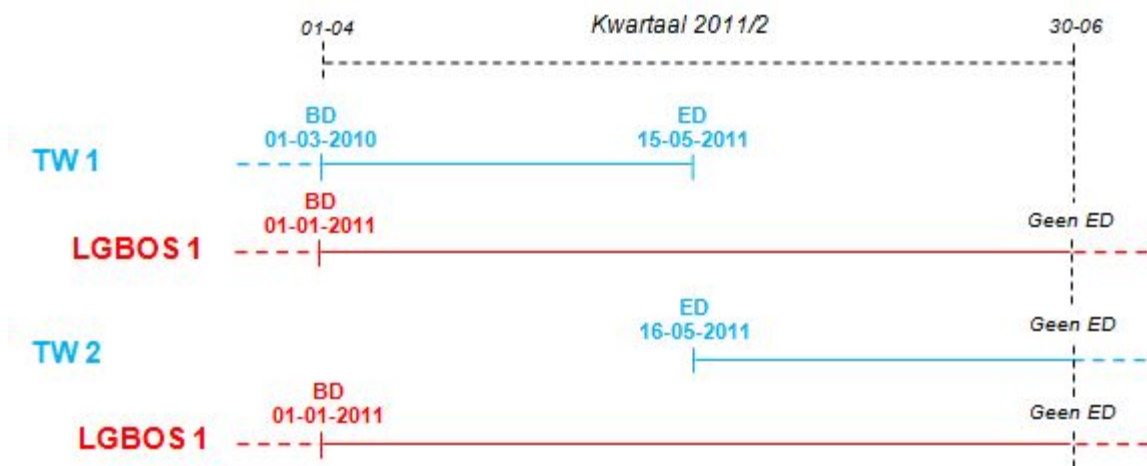
We illustreren bovenstaande principes aan de hand van drie voorbeelden die we in een aangifte voor het tweede kwartaal 2011 opnemen.

Uitleg bij deze voorbeelden:

- TW betekent « tewerkstellingslijn »;
- LGBOS betekent « lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector » ;
- BD betekent « Begindatum »;
- ED betekent « Einddatum »

Voorbeeld 1 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. Op 16-5-2011 treedt er een wijziging op en wordt de eerste tewerkstelling beëindigd. De nieuwe tewerkstelling loopt door tot na het einde van het kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.



Aangezien deze verandering geen invloed heeft op de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de werknemer bij de werkgever tewerkgesteld blijft (de arbeidsrelatie wordt niet verbroken), wordt de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet afgesloten.

Daar de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet veranderd zijn sinds de eerste keer dat ze aangegeven werden, blijft de begindatum 1-1-2011.

Voorbeeld 2 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010 en blijft ongewijzigd tot een datum die later valt dan de einddatum van het kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011. Op 16-5-2011 treedt er een wijziging in deze gegevens op.

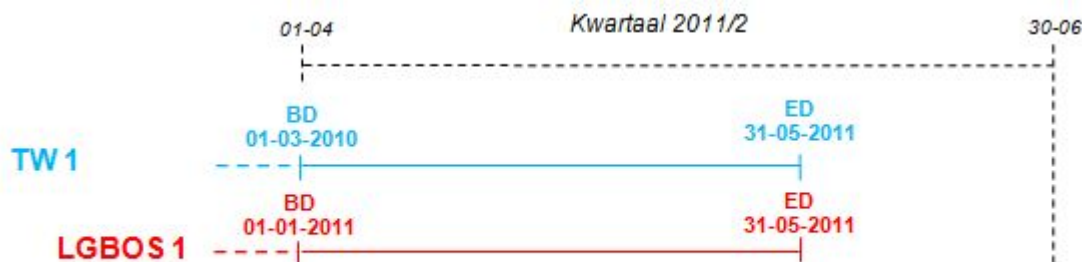


De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector veranderen voor de eerste keer op 16-5-2011. De lijn van deze gegevens moet dus op 15-5 worden afgesloten en er moet een nieuwe aangemaakt worden die op 16-5 aanvangt.

Deze wijziging heeft geen enkele weerslag op de tewerkstellingslijn.

Voorbeeld 3 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011.



Daar de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 verbroken wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze dag. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is, moet dus op dezelfde dag afgesloten worden.

Types van instellingen van de overheidssector

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Strikt gezien is het type overheidsinstelling geen element in de berekening van de pensioenen van de overheidssector.

Het gaat eerder om een gegeven dat hoofdzakelijk informatie verstrekt zowel over het gezagsniveau waarvan de werkgever van de overheidssector afhankelijk is als over de pensioensector waartoe de werknemer behoort (of over de pensioenwetgeving die op hem van toepassing is).

Deze informatie is belangrijk voor een instelling zoals de Federale Pensioendienst (FPD), die belast is met het beheer van de verschillende pensioenstelsels alsook van de verschillende pensioenwetgevingen en die over de nodige informatie moet beschikken om het budget voor de pensioenuitgaven te beheren.

Overigens gebruikt de FPD eveneens het type overheidsinstelling bij het beheer van de « perequatiekorven » voor de pensioenen van de overheidssector.

Daarom neemt de nomenclatuur van de types overheidsinstellingen de codering over die door de FPD gebruikt wordt. Deze omvat 42 verschillende types instellingen die opgenomen zijn in de gestuctureerde bijlage 42 op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Voor de lokale en provinciale besturen is er naargelang het Gewest of de Gemeenschap waarvan de besturen afhankelijk zijn, slechts één enkel type overheidsinstelling voor alle tewerkgestelde personeelsleden. Het gebruik van de type overheidsinstelling zal aan de hand van een referentietabel gecontroleerd worden. Deze referentietabel is een tabel die voor elke werkgever die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, het type instelling of de types instellingen bevat die hij mag gebruiken.

Personeelscategorieën van de overheidssector

Dit gegeven is onontbeerlijk. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De categorie van het overheidspersoneel levert een essentieel element voor de berekening van het pensioen in de overheidssector: het tantième.

Het tantième is de noemer van de loopbaanbreuk die, wanneer zij met de referentiewedde vermenigvuldigd wordt, in het bedrag van het pensioen resulteert.

De pensioenstelsels van de overheidssector hebben een tiental verschillende tantièmes, waarvan de meeste lokale en provinciale besturen er slechts enkele kunnen gebruiken. Bij een provinciaal of plaatselijk bestuur zijn de meest voorkomende tantièmes 1/60 en 1/50, maar voor een lid van een personeelscategorie die een tantième geniet dat in een bijzondere regeling wordt bepaald, kan ook het tantième 1/55 van toepassing zijn.

Bij wijze van overgangsmaatregel zijn bij bepaalde werkgevers ook de tantièmes 1/40 en 1/45 nog mogelijk.

Bovendien voorzien sommige specifieke wetgevingen voor eenzelfde personeelscategorie, in een combinatie van verschillende tantièmes per schijf van gepresteerde dienstjaren . In dit geval spreekt men van meerdere tantièmes.

Aan elke tantième en aan elke combinatie van meerdere tantièmes werd een code toegekend. Elke code beschrijft de personeelscategorie(ën) waarvoor de wettelijke of reglementaire pensioenbepalingen voorzien dat de dienstjaren naar rata van het overeenkomstige tantième in aanmerking genomen worden.

In totaal bestaat de nomenclatuur van de categorieën van overheidspersoneel uit 14 codes die opgenomen zijn in de gestructureerde bijlage 43 op de portaalsite van de sociale zekerheid..

De meest gebruikelijke tantièmes zijn van toepassing op talrijke personeelscategorieën. De beschrijvingen die ermee overeenstemmen, kunnen dus vrij lang zijn.

U moet de code kiezen die overeenstemt met de personeelscategorieën waartoe de werknemer die u aangeeft, behoort. Het tantième dat op deze categorieën van toepassing is, werd evenwel ter informatie aangeduid.

Bepaalde pensioenstelsels bevatten bijzondere (overgangs)bepalingen, krachtens dewelke bepaalde werknemers die op een bepaalde datum tewerkgesteld waren, een bijzonder tantième genieten. Hoewel ze meestal tot dezelfde personeelscategorieën behoren als hun collega's die deze overgangsbepalingen niet genieten, moet u deze werknemers aangeven door middel van de code waarmee het bijzonder tantième dat op hen van toepassing is, overeenstemt. Elke andere werkwijze zou de sociaal verzekerde op het moment van de berekening van zijn rustpensioen immers kunnen benadelen.

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.

1. Bijzonder geval: de notie 'betrekking in actieve dienst'

De titularissen van een functie die opgenomen is in de tabel die bij de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen gevoegd is, genieten, indien ze in « actieve dienst » zijn, een voordeliger tantième bij het in aanmerking nemen van hun diensten (1/50 per jaar in plaats van 1/60). Deze werknemers zijn opgenomen in de categorieën die het tantième 1/50 genieten en moeten worden aangegeven door middel van de code die met dit tantième overeenstemt (code 4), en dit zolang ze titularis van de betrokken functie blijven. Voor deze werknemers bepaalt het gegeven dat u in de zone « aard van de dienst » vermeldt, of zij al dan niet in « actieve dienst » zijn, en bijgevolg of zij al dan niet op het gunstiger tantième recht hebben.

2. Verduidelijking in verband met het onderwijspersoneel

De categorie « personeelslid van het onderwijs (uitgezonderd arbeiders) » is slechts van toepassing op de personeelsleden van het niet-universitair onderwijs die een wedde (gemeenschapsonderwijs) of een weddetoelage (gesubsidieerd onderwijs) ontvangen die door een Gemeenschap betaald wordt. Enkel deze personen kunnen aanspraak maken op het

tantième 1/55 (code 3) voor de diensten die zij in het onderwijs gepresteerd hebben.

De personeelsleden van het niet gesubsidieerd officieel onderwijs die rechtstreeks bezoldigd worden door de overheid (gemeente, provincie ...) die hen tewerkstelt, worden inzake pensioenen met administratieve personeelsleden gelijkgesteld. De diensten die deze personeelsleden in het gemeentelijk of provinciaal onderwijs gepresteerd hebben, worden immers volgens het tantième 1/60 in aanmerking genomen. Bijgevolg moeten deze werknemers als administratief personeel worden aangegeven door middel van de code die voor deze categorie voorzien is (code 1).

3. Verduidelijking in verband met de beroepsbrandweerlieden

Vier criteria moeten tegelijkertijd en cumulatief vervuld zijn opdat een vast benoemde brandweerman van een hulpverleningszone zou kunnen genieten van het preferentieel tantième 1/50 en met de waarde “4” mag vermeld worden in de zone 962 van de DmfA van de provinciale en plaatselijke besturen:

- het betreft een beroepsbrandweerman (die desgevallend ook de hoedanigheid heeft van beroepsambulancier);
- die behoort tot het operationeel personeel;
- die zich in de administratieve stand dienstactiviteit bevindt;
- die rechtstreeks deelneemt aan de brandbestrijding.

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. U vermeldt de graad of functie van elke werknemer zoals deze graad of functie in uw toepassing voor het beheer van het personeel of in uw administratieve dossiers gekend is.

Bij elke verandering van graad of functie dient u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

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 gemeenschaps- of gewestelijke instellingen en voor de instellingen van openbaar nut die ervan afhankelijk zijn, alsook voor de lokale en provinciale overheden en instellingen die ervan afhankelijk zijn, en welke in het Vlaamse Gewest, in het Waalse Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap gevestigd zijn.

Voor de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stemt de taalrol van de werknemer overeen met de taalrol waarin hij bij zijn werkgever ingeschreven is.

De taalrol is een zeer stabiel gegeven.

Het is echter niet uitgesloten dat een werknemer bij zijn werkgever tijdens zijn loopbaan van taalrol verandert. In dergelijke gevallen moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

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 binnendienst.

Dit gegeven werd voorzien om de toepassing van een bijzondere bepaling uit de algemene wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen mogelijk te maken.

Volgens deze bepaling wordt, voor de titularissen van één van de functies die opgenomen zijn in de tabel die bij deze wet gevoegd is, elk jaar van actieve dienst voor de berekening van het pensioen in aanmerking genomen, naar rata van het tantième 1/50 in plaats van het tantième 1/60.

Opdat de werknemer dit voordeliger tantième zou kunnen genieten, moet hij dus zowel titularis van één van deze functies zijn, wat aangeduid wordt door middel van de code die met deze categorie van overheidspersoneel overeenstemt, als in actieve dienst zijn.

Met andere woorden: enkel de werknemers die aangegeven zijn door middel van de code die overeenstemt met de personeelscategorie die aan deze definitie beantwoordt, mogen in actieve dienst aangegeven worden (code 4).

Voor alle andere codes van personeelscategorieën wordt enkel de vermelding « binnendienst » toegelaten.

Voor alle provinciale en plaatselijke besturen is de vermelding 'binnendienst' van toepassing op alle werknemers.

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 de cumulatie van ambten onder bepaalde voorwaarden en met gevolgen op de bezoldiging toelaten.

Deze gevolgen beïnvloeden de pensioenen van de overheidssector, in die zin dat dit pensioen berekend wordt op basis van het gemiddelde van de wedden die in de loop van een referteperiode ontvangen werden (doorgaans zijn dit de laatste vijf jaren van de loopbaan).

In de praktijk komt de notie 'bijambt' vooral in het gesubsidieerd onderwijs voor, waar de leerkrachten tegelijkertijd verschillende functies kunnen uitoefenen of het beroep van leerkracht met een andere beroepsactiviteit in de overheidssector of de privésector mogen cumuleren.

1. Algemene regel

De grote meerderheid van de werkgevers kennen de noties 'hoofdambt' en 'bijambt' niet.

Derhalve worden alle werknemers van deze werkgevers als titularissen van een hoofdambt beschouwd. De aard van de functie moet dus altijd « hoofdambt » zijn.

Deze regel geldt eveneens voor de werkgevers die werknemers tewerkstellen die tegelijkertijd meerdere functies uitoefenen die alle op dezelfde manier bezoldigd worden. In dergelijke gevallen is de aard van de functie « hoofdambt » voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector van deze werknemers.

Voor de werkgevers die hun werknemers anders bezoldigen naargelang zij titularis zijn van een hoofdambt of een bijambt (of van een hoofdtaak en een bijtaak), mogen enkel de functies die krachtens het geldelijk statuut dat van toepassing is, de aard van « hoofdambt » toegewezen krijgen, als dusdanig bezoldigd worden. Als de notie 'hoofdambt' niet beschikbaar is, mogen ze volgens de gewone regels bezoldigd worden. Alle andere functies moeten zoals de bijambten worden aangegeven. Op de lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemmen met de functies waarvoor hij een wedde uitbetaalt die met de helft verminderd is, moet hij de functies aangeven alsof ze « bijambten » zijn.

2. Bijzonder geval: het onderwijs

Wat het onderwijs betreft, voorzien de geldelijke statuten in verschillende bezoldigingswijzen naargelang de leerkracht titularis is van een hoofdambt, van een bijambt of van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

Voorts kunnen de titularissen van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan geen aanspraak maken op de toekenning van een diplomabonificatie bij de berekening van hun pensioen.

Naast de invloed op de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen, is er voor deze leerkrachten ook nog een impact op de in aanmerking komende duur van de periodes voor de berekening van het pensioen.

Daarom zijn in het onderwijs de drie opties inzake de aard van de functie mogelijk.

Voor de leerkrachten die als titularis van een hoofdambt, ongeacht of dit in het onderwijs met volledig leerplan en/of in het onderwijs met beperkt leerplan is, of als titularis van een niet-uitsluitend ambt in het kunstonderwijs bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling die als hoofdambt of als niet-uitsluitend ambt bezoldigd wordt, de aard « hoofdambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularis van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling in het onderwijs met volledig leerplan, welke als een bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt » hebben.

Voor de leerkrachten die als titularis van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling in het onderwijs met beperkt leerplan, welke als bijambt bezoldigd wordt, de aard « bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan » hebben.

Voor elke verandering in de aard van de functie moet een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt.

Reden voor het einde van de statutaire relatie

Dit gegeven is enkel verplicht als de statutaire relatie tussen de werknemer en zijn werkgever beëindigd wordt. In alle andere gevallen mag het niet worden aangeduid.

Onder statutaire werknemer verstaat men hier de werknemer van de overheidssector die, tengevolge van zijn vaste benoeming of van een benoeming die hieraan gelijkgesteld is, aan een pensioenstelsel van de overheidssector onderworpen is.

Per definitie is een statutaire werknemer in de overheidssector voor onbepaalde duur in dienst bij zijn werkgever. Zolang de statutaire relatie blijft bestaan, wordt de werknemer beschouwd als zijnde in dienst van zijn werkgever; en dit zelfs als hij in feite een bezoldigde activiteit bij een andere werkgever uitoefent (in het kader van een opdracht bijvoorbeeld). In dergelijke gevallen komt de werknemer in een specifieke administratieve situatie terecht die hem toelaat deze andere activiteit uit te oefenen (in verlof voor opdracht bijvoorbeeld). Hij mag gelijk wanneer zijn beroepsactiviteit bij zijn oorspronkelijke werkgever hervatten. De statutaire relatie wordt dus niet beëindigd.

Het einde van de statutaire relatie is een gebeurtenis die niet steeds neutraal is wat het recht op het pensioen in de overheidssector betreft. Daarom is het belangrijk om de reden te kennen.

De mogelijke redenen voor het einde van de statutaire relatie variëren naargelang het statuut dat van toepassing is op de werknemer.

In de praktijk worden ze gegroepeerd onder vijf categorieën in functie van hun mogelijke weerslag op het recht op pensioen in de overheidssector.

De statutaire relatie mag slechts worden beëindigd in één van de volgende gevallen:

- **in geval van pensioen. De werknemer mag zijn rechten op het rustpensioen in de overheidssector laten gelden, hetzij omdat hij de wettelijke leeftijd bereikt heeft,**

hetzij omdat hij ambtshalve om gezondheidsredenen op vervroegd pensioen gesteld wordt;

- in geval van vrijwillig vertrek. De werknemer beëindigt vrijwillig zijn relatie met zijn werkgever (hij neemt ontslag) om een andere reden dan het pensioen;
- in geval van ontslag door zijn werkgever. Deze laatste beslist een einde te stellen aan de relatie die hem aan de werknemer bindt via afdanking, via ambtshalve ontslag, via afzetting of via gelijk welke andere vorm van verbreking van de statutaire relatie die aan de werknemer opgelegd wordt.
- in 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 verandering van werkgever (overheidssector). De werknemer wordt door zijn werkgever naar een nieuwe werkgever van de overheidssector overgeplaatst of gemuteerd, of de werknemer gaat, bij voorbeeld door mobiliteit bij een nieuwe werkgever van de overheidssector werken. In beide gevallen wordt de loopbaan van de werknemer voortgezet bij een nieuwe werkgever van de overheidssector.
- in geval van verandering van statuut. De verlenging van de statutaire relatie onder een ander statuut kan zich onder andere voordoen als
 - een stagiair die onder de socialezekerheidsregeling van de vastbenoemden valt tijdens zijn stage, vast benoemd wordt;
 - een vastbenoemde gedetacheerd wordt naar een vakorganisatie.
- in geval van het einde van de aansluiting bij een Belgisch pensioenregime voor een statutair personeelslid dat tegelijkertijd een beroepsactiviteit uitvoert in België en een ander land van de Europese Unie, maar niet meer onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid.

Bij ontslag moet de werkgever aan de FPD ook een kopie overmaken van de officiële akte die de statutaire relatie beëindigt. Deze overdracht gebeurt via de toepassing “aanvulling bij het loopbaandossier” die toegankelijk is via het deel Capelo op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Als de verbreking van de statutaire relatie voortvloeit uit de toepassing op de werknemer van de zwaarste tuchtstraf die voorzien is in het statuut dat op hem van toepassing is, verliest de werknemer immers zijn recht op het rustpensioen in de overheidssector (artikel 50 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen en artikel 46 van de wet van 15-5-1984 houdende maatregelen tot harmonisatie van de pensioenregelingen). Het is dus belangrijk dat de FPD 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 FPD het opportuun om voor deze gevallen een bijzondere behandeling te voorzien die eerder gebaseerd is op het nazicht van een officieel document waarin de bewijselementen opgenomen zijn dan op codes in de DmfAPPL.

Uiteraard leidt het einde van de statutaire relatie tot het einde van de tewerkstelling en van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector. Het leidt eveneens tot het einde van de lijnen die ervan afhankelijk zijn, namelijk de baremieke wedde en eventueel ook de weddebijslag.

Als de vastbenoemde werknemer tegelijkertijd meerdere statutaire tewerkstellingen bij eenzelfde

werkgever uitoefent, moet de reden voor het einde van de statutaire relatie worden aangeduid op elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Bovendien moeten alle tewerkstellingen, alle lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector, alle lijnen van de baremieke wedde en, in voorkomend geval, alle lijnen van de weddebijlagen 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

Onder 'baremieke wedde' verstaat men alle elementen die in aanmerking komen om de niet-geïndexeerde brutojaarwedde te bepalen, met uitsluiting van de weddebijlagen, welke brutojaarwedde als basis dient voor de berekening van de maandwedde van de werknemer van de overheidssector.

De lijn van de baremieke wedde mag in geen geval als een soort 'kopie' van de lijn van de bezoldiging van de tewerkstelling worden beschouwd.

Wat de bezoldiging van de tewerkstelling betreft, dient u immers per tewerkstellingslijn en per aard van het toegekende voordeel, de looncode en het geglobaliseerde bedrag dat ermee overeenstemt, aan te geven. De verschillende aangegeven bedragen vormen het salaris alsook de diverse bijlagen, premies, vergoedingen en toelagen die tijdens het afgelopen kwartaal werkelijk aan de werknemer betaald werden. Het is hoofdzakelijk op deze basis dat voor elke werknemer de sociale bijdragen berekend worden en dat de meeste van zijn rechten in de verschillende takken van de sociale zekerheid worden vastgesteld.

De gegevens die u op de lijn van de baremieke wedde aangeeft, verschillen van de gegevens van de bezoldigingslijn van de tewerkstelling op het vlak van:

- de finaliteit: deze gegevens zijn vooral bedoeld om de referentiewedde te bepalen die als basis dient voor de berekening van het pensioen van de overheidssector; de referentiewedde bestaat uit de baremieke wedde en in voorkomend geval uit weddebijlagen;
- de inhoud: ze verwijzen naar noties inzake de geldelijke statuten van de overheidssector en werden gedefinieerd met het oog op de bijwerkingen die nodig zijn voor de berekening van het pensioen;
- de wijze van aangifte: ze zijn aangegeven per 'periodes'.

De lijn van de baremieke wedde is afhankelijk van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aanmaakt, een lijn van de baremieke wedde moet aanmaken. Bijgevolg moet elke periode van gegevens van de tewerkstelling met betrekking

tot de overheidssector zonder onderbreking door een baremieke wedde gedekt worden.

De lijn van de baremieke wedde beschikt echter over specifieke begin- en einddata.

Derhalve zijn deze data niet gebonden aan de data van de gegevens met betrekking tot de overheidssector noch, a fortiori, aan die van de tewerkstelling, noch aan die van het kwartaal van de aangifte.

Met andere woorden: als u, om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een nieuwe lijn van deze gegevens moet aanmaken, maar als de gegevens van de lijn van de baremieke wedde niet veranderen, dient u onder de nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een lijn van de baremieke wedde te reproduceren die identiek is met die welke u aangegeven heeft onder de vorige lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Zo hoeft u, als de gegevens van de wedde veranderen, maar de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector ongewijzigd blijven, ook geen nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aan te maken, maar dient u gewoonweg een nieuwe lijn van de baremieke wedde aan te maken, onder dezelfde lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens van de wedde immers vaker evolueren dan de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Kortom, de lijn van de baremieke wedde heeft, ten opzichte van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een autonomie die identiek is met die welke deze laatste lijn ten opzichte van de tewerkstellingslijn heeft. Terwijl de lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector elkaar alleen in de tijd kunnen opvolgen (zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn), kunnen de lijnen van de wedde in voorkomend geval simultaan zijn.

Deze mogelijkheid werd enkel voorzien voor het bijzonder geval waarbij meerdere baremieke wedden afhankelijk zouden zijn van één enkele lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector en uitgaande van één enkele tewerkstellingslijn. In dergelijke gevallen moet u voor elke simultane lijn de breuk van de wedde aangeven die er betrekking op heeft.

In de praktijk kan dit geval enkel voorkomen in het onderwijs, waarbij een leraar titularis van verschillende functies kan zijn die tegelijkertijd op basis van verschillende weddeschalen uitgeoefend en bezoldigd worden (bijvoorbeeld in de lagere en hogere secundaire graden).

De wijze van aangifte die erin bestaat meerdere simultane baremieke wedden aan te maken, is echter niet verplicht; integendeel.

Als de verschillende functies van de leerkracht als evenveel verschillende tewerkstellingen beschouwd worden en als dusdanig aangegeven worden, is er de facto slechts één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, en dus per tewerkstellingslijn.

Het is trouwens op deze manier dat de onderwijsdepartementen tegenwoordig te werk gaan. Er is geen bezwaar tegen het feit dat ze hun aangiftes blijven indienen volgens het principe van één tewerkstelling per functie. In werkelijkheid is de aanmaak van meerdere simultane baremieke

wedden slechts een facultatief alternatief.

Voor elke tewerkstellingsperiode is er noodzakelijk een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector en voor elke situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector, is er noodzakelijk een situatie van baremieke wedde. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de lijn(en) van de baremieke wedde op dezelfde datum als de tewerkstelling beëindigd moeten worden.

De lijn van de baremieke wedde bevat zeven verschillende gegevens. Sommige ervan zijn onontbeerlijk. Zij moeten dus in elke lijn worden opgenomen. Andere zijn in bepaalde omstandigheden verplicht; zij moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Een nieuwe lijn van de baremieke wedde wordt aangevat zodra één van de volgende gegevens verandert.

Begin- en einddata van de 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 DmfAPPL van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven werden, mag de eerste begindatum van de lijn van de baremieke wedde in geen geval voor 1-1-2011 vallen. Hetzelfde geldt voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Indien in de loop van het kwartaal de gegevens met betrekking tot de baremieke wedde niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van deze laatste dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de baremieke wedde sinds 1-1-2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn 1-1-2011.

Zodra één van de gegevens van de baremieke wedde gewijzigd wordt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet verward worden met de begin- en eind-data van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn, noch met de begin- en einddata van het lopende kwartaal.

Voor elke lijn van de baremieke wedde, bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een onontbeerlijk gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; hij moet namelijk slechts worden ingevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

1. Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

De einddatum van de lijn van de baremieke wedde mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector waarvan zij afhangt (noch later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft, uiteraard).

De afsluiting van een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector leidt niet tot noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van de wedde die ervan afhangt. Concreet gezien, hoeft u enkel een lijn van de baremieke wedde af te sluiten in één van de twee volgende gevallen:

- ofwel verandert de situatie van de baremieke wedde. Deze verandering kan voortvloeien uit een wijziging van één of meerdere gegevens van de lijn van de baremieke wedde (meest voorkomende geval). Zij kan eveneens voortvloeien uit een wijziging in de samenstelling van de lijnen van de baremieke wedden zoals de overgang van een enkele baremieke wedde naar meerdere (simultane) baremieke wedden of andersom;
- ofwel loopt de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector definitief ten einde (omdat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u alle lijnen van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd geopend werden.

2. Voorbeelden

Om het voorgaande te verduidelijken, hernemen we de voorbeelden waarmee de situaties geïllustreerd werden waarin men een lijn van de gegevens van de te-werkstelling met betrekking tot de overheidssector moet afsluiten. Ter herinnering: deze voorbeelden komen uit een aangifte voor het tweede kwartaal 2011.

Uitleg bij deze voorbeelden:

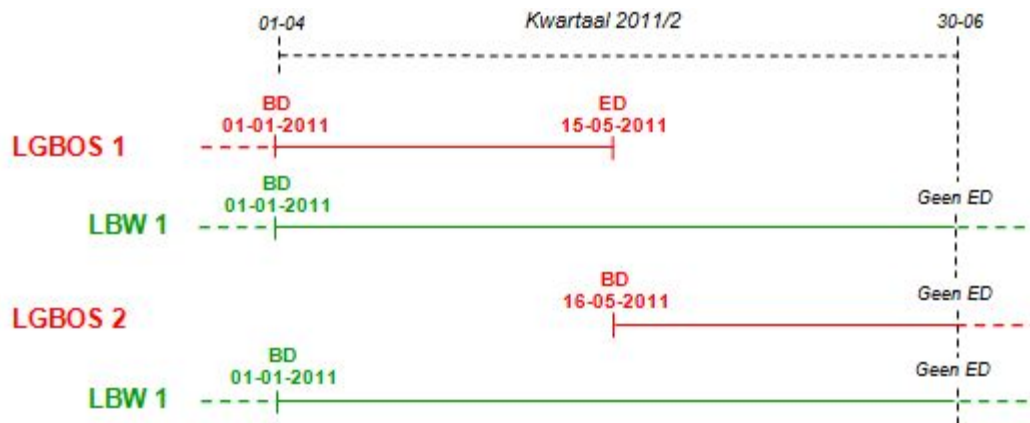
- TW betekent « tewerkstellingslijn »;
- LGBOS betekent « lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector »;
- LBW betekent « lijn van de baremieke wedde »;
- BD betekent « begindatum »;
- ED betekent « einddatum ».

Voorbeelden 1 tot 3 hieronder geven enkele weddesituaties weer (één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector), hetzij de meest gebruikelijke situaties.

Voorbeeld 1 :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. Op 16-5-2011 hebben ze een verandering ondergaan.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds het 1ste kwartaal 2011 en blijft ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.



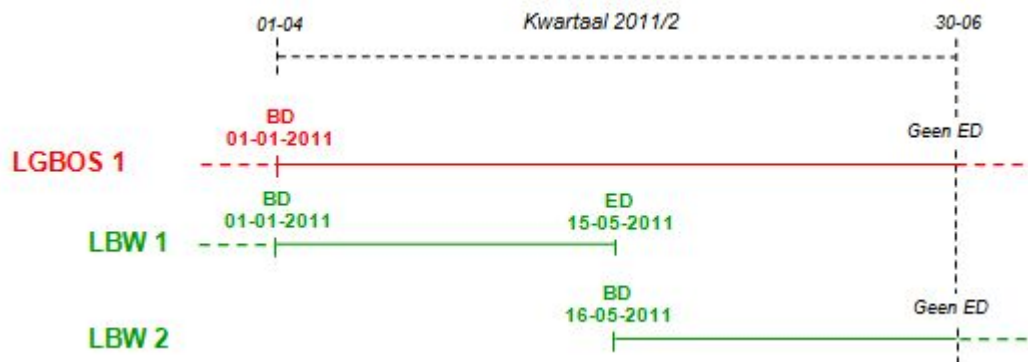
Daar de baremieke wedde niet veranderd is sinds de eerste keer dat ze aangegeven werd, blijft de begindatum 1-1-2011.

De eerste lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector wordt beëindigd omdat er in de loop van het kwartaal een verandering optreedt. Aangezien deze verandering geen invloed heeft op de baremieke wedde en dat de werknemer tewerkgesteld blijft bij de werkgever (de arbeidsrelatie is niet verbroken), wordt de lijn van de baremieke wedde niet afgesloten en wordt ze als dusdanig hernomen onder de tweede lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 2 :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. Op 16-5-2011 treedt er in dit verband een wijziging op. De nieuwe situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.



De baremieke wedde verandert voor de eerste keer op 16-5-2011. U moet dus de lijn van deze gegevens afsluiten op 15-5 en een nieuwe lijn aanmaken die op 16-5 aanvangt.

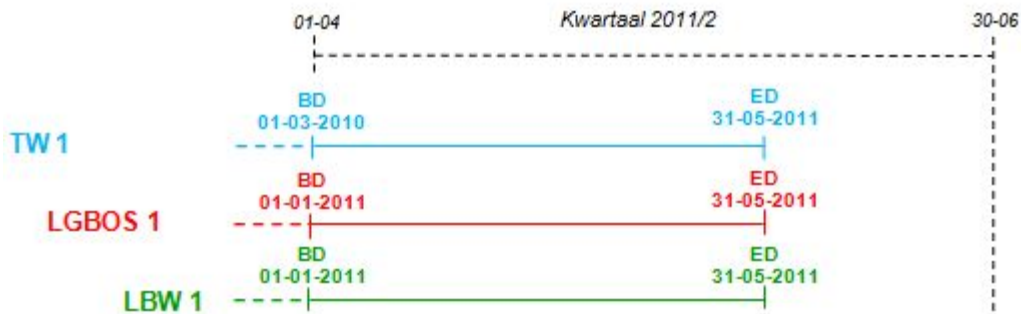
Deze wijziging heeft geen enkele weerslag op de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 3 :

De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.



Daar de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 verbroken wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze datum. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhangt en de baremieke wedde die afhangt is van deze gegevenslijn moeten dus op dezelfde datum afgesloten worden.

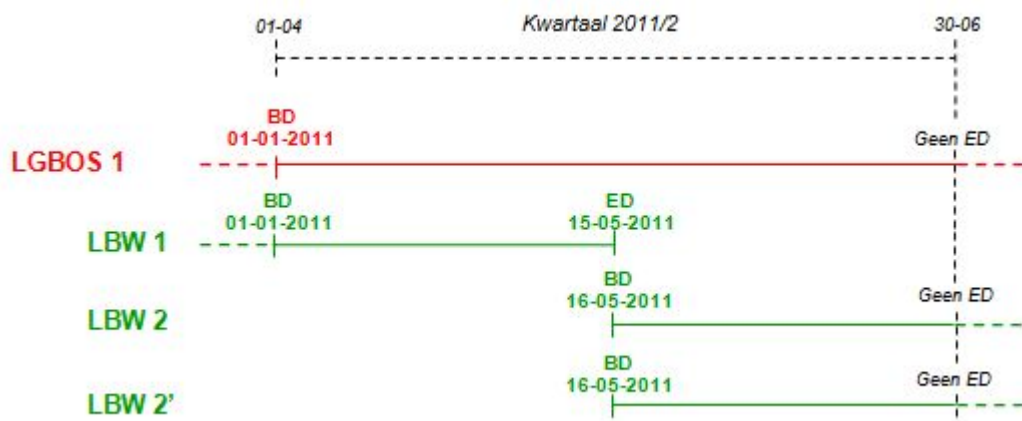
Voorbeelden 2bis, 2ter en 3bis hieronder zijn afgeleid van voorbeelden 2 en 3, voor louter theoretische meerdere weddesituaties: twee simultane baremieke wedden voor één lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Ter herinnering: deze wijze van aangifte is slechts een facultatief alternatief voor de huidige praktijk die erin bestaat een tewerkstelling per functie aan te geven.

Voorbeeld 2bis :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De enkele baremieke wedde is ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 15-5-2011. Vanaf 16-5-2011 zijn er meerdere wedden (twee baremieke wedden tegelijkertijd). Deze situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.



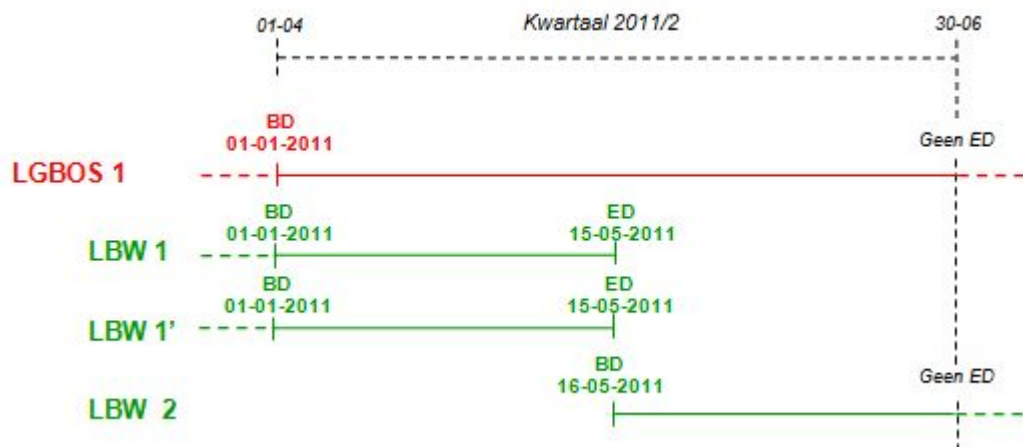
De overgang van één enkele baremieke wedde naar meerdere wedden vereist de afsluiting van de oorspronkelijke lijn en de aanmaak van twee nieuwe lijnen van de baremieke wedde.

Voorbeeld 2ter:

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van

het kwartaal.

De meerdere baremieke wedden zijn ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 15-5-2011. Vanaf 16-5-2011 is er enkel nog één enkele baremieke wedde. Deze situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.

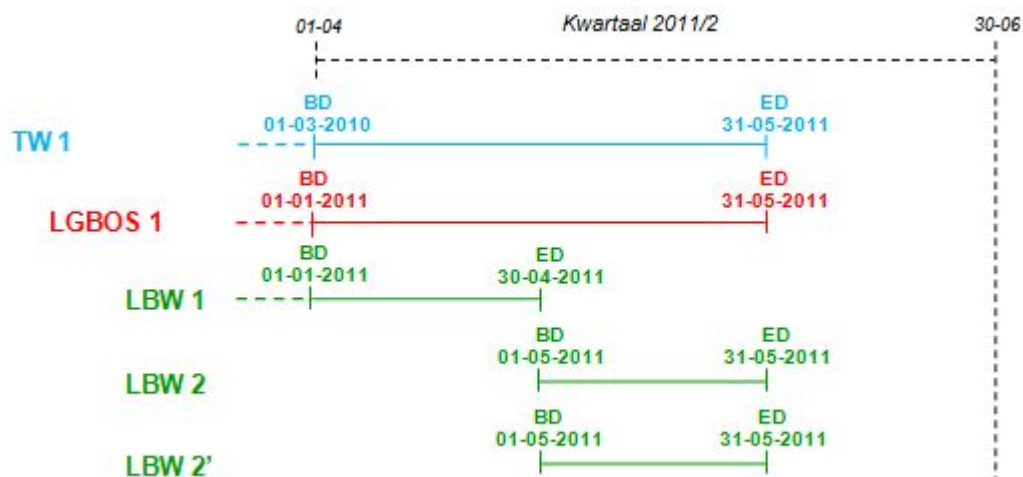


Omgekeerde situatie in vergelijking met voorbeeld 2bis: de overgang van meerdere baremieke wedden naar één enkele baremieke wedde vereist de afsluiting van de oorspronkelijke lijnen van de baremieke wedde en de aanmaak van een nieuwe lijn van de enige wedde.

Voorbeeld 3bis :

De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 30-4-2011. Op 1-5-2011 treedt er een wijziging op.



De enige baremieke wedde wordt afgesloten op 30-4 en opgevolgd door twee simultane baremieke wedden op 1-5.

Aangezien de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 beëindigd wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze datum. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en alle lijnen die ervan afhangen, moeten derhalve op dezelfde datum afgesloten worden.

Datum van ranginneming in de 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 die de werknemer in zijn weddeschaal heeft bereikt en bijgevolg ook de jaarlijkse baremieke wedde die als basis moet dienen voor de berekening van de maandwedde.

Die anciënniteit evolueert van maand tot maand. Het feit dat deze uitgedrukt wordt met behulp van de datum van ranginneming zorgt ervoor dat niet elke maand een nieuwe lijn voor de baremieke wedde moet aangemaakt worden.

Inderdaad moet deze datum enkel berekend worden bij de indiensttreding van de werknemer bij de werkgever in de overheidssector en als een gebeurtenis een nieuwe berekening van de anciënniteit teweegbrengt (nieuwe aanneembare periodes, verlies van recht op weddeverhoging, bepaalde veranderingen aan de weddeschaal,...).

Deze datum vormt het startpunt van de geldelijke anciënniteit en wordt berekend in twee etappes vanaf een bepaalde datum:

- eerst wordt de geldelijke anciënniteit bepaald door de duur van alle aanneembare periodes op te tellen. De totale duur wordt uitgedrukt in jaren en maanden;
- vervolgens gaat men terug in de tijd met een duur die overeenstemt met de totale duur van de vooraf berekende geldelijke anciënniteit. De aldus bepaalde datum stemt overeen met anciënniteit 0. Die datum wordt de datum van ranginneming genoemd.

Voorbeeld

Als voorbeeld berekenen we de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit van een statutair personeelslid op 1-1-2011.

Onderstaande tabel bevat alle periodes die aanneembaar zijn krachtens de toepasselijke regels voor het geldelijk statuut en alle overeenstemmende periodes en de totale duur verworven op 1-1-2011.

Werkgever	Begindatum	Einddatum	Aantal jaren	Aantal maanden
A	1-1-1980	31-12-1981	2	-
B	1-7-1985	31-12-1990	5	6
B	1-8-1991	31-12-2010	19	5
TOTAAL			26	11

De geldelijke anciënniteit is gelijk aan 26 jaar en 11 maanden.

Om de datum van ranginneming te berekenen moet men dus 26 jaar en 11 maanden vanaf 1-1-2011 teruggaan in de tijd, wat overeenstemt met 1-2-1984. Op 1-1-2011 wordt de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit als volgt uitgedrukt: 1984-02.

Zoals bovenstaand voorbeeld illustreert, stemt deze datum niet noodzakelijk overeen met de datum van indiensttreding van de werknemer in de 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 herberekend worden, moet een nieuwe datum van ranginneming vastgesteld worden.

Dit kan zich onder meer voordoen wanneer de werknemer zich in een administratieve functie bevindt waarin hij het recht verliest op een weddeverhoging (wanneer hij bv. afwezig is met als toestand non-activiteit).

Zolang de werknemer zich in die toestand bevindt, moet de datum van ranginneming niet gewijzigd worden. Want op dat moment is de exacte duur tijdens welke de anciënniteit wordt geblokkeerd, nog niet bekend. Bovendien geniet de werknemer dan niet meer van zijn activiteitswedde.

Het is pas wanneer hij opnieuw actief wordt dat de situatie van de werknemer zich stabiliseert. Alsdan beschikken we over alle elementen vereist om de geldelijke anciënniteit te herberekenen en om de activiteitswedde te bepalen.

Op dat moment moet de datum van ranginneming opnieuw berekend worden (die later zal liggen dan de datum vóór zijn afwezigheid) en moet een nieuwe lijn voor de baremieke wedde aangemaakt worden met de nieuwe datum.

Bijzonder geval: geldelijke anciënniteit = 0.

Er bestaan situaties waarbij de werknemer geen recht heeft op weddeverhogingen verbonden met anciënniteit en bezoldigd blijft op basis van de minimale wedde in zijn schaal.

Hij geniet dus geen enkele geldelijke anciënniteit.

In zulk geval wordt de datum van ranginneming aangeduid door middel van de fictieve waarde "9999-12".

Elke wijziging in de datum van ranginneming vereist de aanmaak van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

De waarde '9999-12' wordt ook gebruikt voor werknemers die in dienst komen in de loop van de laatste maand van het kwartaal en waarvan de geldelijke anciënniteit pas de maand nadien begint te lopen.

Referentie van de 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.

Op federaal niveau wijst de combinatie van letters en cijfers erop dat de schaal overeenstemt met een niveau (A, B, C, D), in dat niveau met een functiecategorie (bv. BA), en in die categorie met zijn plaats in vergelijking met andere schalen in die categorie (BA1, BA2, ...).

Deze schaalindex kan, in zijn structuur, zeer sterk variëren naargelang de instelling of het type instelling.

Verder kunnen weddeschalen met dezelfde index, omdat ze een geldelijk statuut hebben dat een bepaald type instelling gemeen heeft, verschillende ontwikkelingen hebben en dus verschillende wedden, naargelang de werkgever die tot het ene of het andere type instelling behoort.

Om die redenen werd beslist om een weddeschaal niet via zijn index te identificeren, maar door middel van een referentie van het numerieke type die twaalf posities lang is en waarvan de twee laatste een controlesleutel vormen.

Deze referentie is uniek voor elke weddeschaal bij elke werkgever. Ze wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de meeste weddeschalen in gebruik in de overheidssector opslaat en de evolutie ervan opvolgt.

De PDOS maakt voor elke werkgever een lijst op met, voor elke weddeschaal voorzien in zijn geldelijk statuut, de te gebruiken referentie om de lijn voor de baremieke wedde aan te vullen.

Die referentietabel van weddeschalen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via de DmfA-atlas op de website van de PDOS (<http://www.pdos.be/>).

Deze toepassing biedt de werkgever de kans om de referenties van zijn weddeschalen die bekend zijn bij de PDOS, te raadplegen. Hij kan ook, mits het ingeven van een reeks gegevens, een referentie aanvragen voor een weddeschaal die niet bekend is bij de PDOS. Want zonder die referentie is er risico dat zijn DmfAPPL-aangifte geblokkeerd wordt.

De PDOS verbindt er zich toe de referentie van een weddeschaal te leveren binnen 24 uur na de verzending van de aanvraag via deze webtoepassing.

Elke referentieverandering van de weddeschaal moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Bedrag van de 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 in despilindex 138,01 (zoals van kracht op 1-1-1990). Het gaat dus om een niet-geïndexeerd bedrag.

Het moet in elk geval samenvallen met het bedrag van de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit in de weddeschaal van toepassing tijdens de aangegeven periode.

Volgende elementen moeten dus nog steeds overeenstemmen:

- begindatum en, indien van toepassing, einddatum van de baremieke wedde;
- datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit;
- referentie van de weddeschaal;
- bedrag van de baremieke wedde.

Daar volgt ook uit dat het bedrag van de baremieke wedde steeds overeenstemt met een wedde voor een functie met volledige opdracht (voltijds), zelfs wanneer de werknemer een functie met onvolledige opdracht vervult (deeltijds of voltijds met beperkte opdracht).

Voor de (vastbenoemde en contractuele) conciërges die uitsluitend met een voordeel in natura vergoed wordt, moet 12,50 % van het rekenkundig gemiddelde tussen het minimum-en maximumbedrag van de weddeschaal DA1 als bedrag van de baremieke wedde worden opgegeven. Wanneer de werknemer een andere bezoldiging ontvangt dan zijn activiteitswedde (bv. wachtgeld bij disponibilliteit wegens ziekte) of geen enkele bezoldiging meer ontvangt van zijn werkgever met wie de arbeidsrelatie behouden blijft (bv. wanneer hij in verlof is voor volledige loopbaanonderbreking of langdurig afwezig om persoonlijke redenen), moet het aan te geven weddebedrag het bedrag zijn dat de werknemer zou ontvangen indien hij in dienst gebleven zou zijn.

Wanneer de werknemer opnieuw in dienst treedt na een periode waarin hij zijn recht op weddeverhoging verloren is (omdat hij bv. non-actief was), dan dient de geldelijke anciënniteit opnieuw berekend te worden om het bedrag van de baremieke wedde vast te stellen.

In zulk geval ligt het nieuwe bedrag dat overeenstemt met de nieuwe datum van ranginneming aan te geven op de nieuwe aan te maken lijn van de baremieke wedde lager dan het bedrag van de baremieke wedde aangegeven tijdens de periode van afwezigheid, omdat tijdens die periode het bedrag en de anciënniteit fictief bleven evolueren.

Deze ogenschijnlijk paradoxale situatie is volledig conform de aangiftewijze van de baremieke wedde die moet toelaten om het pensioen voor de overheidssector exact te kunnen berekenen.

Elke verandering in het bedrag van de wedde, of die nu voortvloeit uit een verandering binnen dezelfde weddeschaal of het gevolg is van het toekennen van een nieuwe weddeschaal, moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

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 de volgende drie gevallen.

1. Er zijn meerdere gelijktijdige weddelijnen

Wanneer er, tijdens een willekeurig tijdsbestek, meerdere lijnen van de baremieke wedde gelijktijdig verschijnen voor één tewerkstellingslijn over een activiteit in de overheidssector, is

het vereist om op elke lijn van de baremieke wedde het aantal bezoldigde uren per week aan te geven en het aantal uren per week dat overeenstemt met een volledige baremieke wedde.

Anders gezegd, er moet een uurbreuk toegekend worden aan elke wedde.

Want als verscheidene baremieke wedde verwijzen naar één activiteit, volstaat het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de referentiepersoon van de tewerkstellingslijn niet om het aandeel (breuk) te bepalen van elke baremieke wedde die tussenkomt bij het samenstellen van de wedde betaald aan de werknemer.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs.

2. Het gaat om een "deeltijds" contract of een deeltijdse aanstelling en er is een "maatregel voor reorganisatie van de arbeidstijd"

Als de werknemer aangesteld is of een contract heeft met een deeltijds uurrooster en als hij geniet van een afwezigheid, dan dient in deze zone het aantal uren aangegeven te worden op basis waarvan de werknemer bezoldigd zou geweest zijn als hij niet van een afwezigheid had genoten. Anders gezegd gaat het om het aantal uren verbonden met zijn contract of zijn definitieve functie zonder rekening te houden met de afwezigheid.

Voor het organisme belast met de pensioenberekening in de overheidssector is het van fundamenteel belang om, voor elke loopbaanperiode met een afwezigheid, te weten wat het aantal uren is van deze afwezigheid en wat het aantal uren is van de resterende activiteit.

Het uurrooster van de resterende activiteit is bekend want dit komt voor op de tewerkstellingslijn.

Wanneer de werknemer houder is van een "voltijds" contract of een voltijdse aanstelling en hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid ook bekend. Want dit aantal is gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het volledige uurrooster (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de maatpersoon) en het resterende aantal uren (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de werknemer).

Wanneer de werknemer echter houder is van een "deeltijds" contract of een deeltijdse aanstelling, dan is dit niet noodzakelijk het geval. Want als het contractuele uurrooster van de werknemer (basisuurrooster) wijzigt gedurende de periode waarin hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid niet meer gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het initiële uurrooster van de werknemer en het aantal uren van de resterende activiteit.

Voorbeeld

Nemen we het geval van een werknemer die een functie van 90% uitoefent. Hij neemt een volledige loopbaanonderbreking gedurende 1 maand en komt dan opnieuw in dienst. Maar het uurrooster verbonden met zijn functie werd vastgelegd op 80% bij het begin van zijn loopbaanonderbreking. Dit zijn de gegevens die op de tewerkstellingslijnen zouden voorkomen.

Begindatum	Einddatum	Maatregel tot reorganisatie	Uren prestaties	Maatpersoon
01-09-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00
01-12-2011	-	-	30,40	38,00

Gezien bovenstaande gegevens kan het aantal uren afwezigheid voor de maand november niet vastgesteld worden: was de werknemer afwezig voor 34,20/38 (90%) of voor 30,40/38 (80%)?

Er moet dus verwezen worden naar het aantal uren per week van de lijn van de baremieke wedde om het precieze aantal uren afwezigheid te kennen.

Begindatum	Einddatum	Aantal uren per week	Aantal uren per week - volledige baremieke wedde
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Met die extra informatie blijkt duidelijk dat het aantal uren afwezigheid voor de maand november 2011 30,40/38 bedraagt, of 80%.

Dit is belangrijk voor de pensioenrechten van de werknemer.

3. Het aantal uren per week - de volledige baremieke wedde moet ingevuld worden

Gezien het aantal bezoldigde uren per week de teller is van een breuk waarvan de noemer het aantal uren per week is voor een volledige baremawedde, is het nodig om deze teller op te geven bij elke situatie waarin de noemer moet aangevuld worden, dit om over de volledige breuk te kunnen beschikken. Elke wijziging in het aantal uren per week vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

Aantal uren per week - volledige baremieke wedde

Dit gegeven is enkel verplicht in volgende twee gevallen.

1. De werknemer wordt bezoldigd op basis van een andere urenbreuk dan diegene die verbonden is met zijn functie

Als de noemer van de weddebreuk op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt, niet dezelfde is als het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon die voorkomt op de tewerkstellingslijn, dan moet het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - ingevuld worden.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs, voor sommige houders van een bijambt.

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 uurrooster bedraagt dus $\frac{7}{20}$ ste.

Maar voor deze functie wordt hij bezoldigd aan $\frac{1}{25}$ ste per lesgegeven uur. De fractie van zijn wedde is dus $\frac{7}{25}$ ste.

Als het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon op de tewerkstellingslijn het getal "20,00" vermeldt, dan moet verplicht het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - van de lijn van de baremieke wedde ingevuld worden met het getal 25,00.

2. Het aantal uren per week moet ingevuld worden

Gezien het aantal uren per week - volledige baremieke wedde de noemer is van een breuk waarvan de teller het aantal bezoldigde uren per week is, is het nodig om deze noemer op te geven bij elke situatie waarin de teller moet aangevuld worden, dit om over de volledige breukte kunnen beschikken.

Elke wijziging in het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

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.

Door de verschillende overheidsinstellingen worden uiteenlopende weddebijslagen toegekend.

Sommige van deze bijslagen worden niet in aanmerking genomen voor de berekening, noch voor de perequatie van het pensioen. De perequatie van de pensioenen is het systeem van de aanpassing van de pensioenen aan de evolutie van de wedden van de ambtenaren in actieve dienst.

Andere bijslagen worden uitsluitend in rekening gebracht voor de perequatie en mogen niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Nog andere bijslagen kunnen tot slot wel in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen en worden derhalve ook in rekening gebracht bij de perequatie.

Alleen de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioenbedrag moeten worden aangegeven in de weddebijslaglijn. Deze bijslagen worden bepaald in artikel 8, §2 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

Met andere woorden, voor de bijslagen die niet in dit artikel zijn opgenomen (= de bijslagen die dus niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, noch voor de perequatie, of die niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, maar wel voor de perequatie) moet geen weddebijslaglijn worden aangemaakt.

De weddebijslaglijn wordt evenmin aangemaakt als de weddebijslag niet wordt uitbetaald. Als het statutair personeelslid zich in een administratieve stand bevindt die niet verenigbaar is met de betaling van een weddebijslag (bijvoorbeeld bij volledige loopbaanonderbreking), dan wordt geen weddebijslaglijn 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 'Begin- en einddata van de weddebijslaglijn'. lichten we toe hoe sommige bij-slagen per periode moeten worden aangegeven, onafhankelijk van de begindatum van de baremieke weddelijn, en hoe andere binnen de kwartaalperiode moeten worden aangegeven.

De lijn van weddebijslag bevat zeven verschillende gegevens. Sommige van die gegevens zijn onontbeerlijk; ze moeten dus in elke lijn worden vermeld. Andere zijn in bepaalde omstandigheden verplicht; ze moeten m.a.w. slechts in bepaalde gevallen worden vermeld.

Er wordt een nieuwe lijn van weddebijslag geopend zodra één van de volgende gegevens wijzigt.

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 begindatum van de lijn van weddebijslag in geen geval vóór 1-1-2011 liggen. Deze gegevens worden immers voor het eerst officieel aangegeven in de DmfAPPL-aangifte van het 1ste kwartaal van 2011.

1. Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Het betreft voornamelijk bijslagen gekoppeld aan het bezitten van een bepaalde graad, het uitoefenen van een bepaalde functie, het slagen voor een examen of het bezitten van een specifieke titel of diploma en zelfs een specifieke beroepservaring.

Deze bijslagen worden maandelijks uitbetaald, samen met de wedde van het personeelslid en volgens dezelfde voorwaarden als de wedde.

Voor de aangifte van de begin en einddata van dit type bijslag wordt dezelfde logica gevolgd als de begin en einddata van de baremieke wedde.

Net als bij de baremieke wedde kunnen verschillende weddebijslagen tegelijk worden toegekend. Dit is het geval wanneer het personeelslid tijdens éénzelfde periode verschillende toeslagen ontvangt die in aanmerking kunnen worden genomen voor de berekening van het rustpensioen.

Voor elk van deze bijslagen moet een afzonderlijke begin en einddatum en een correcte referentie worden opgegeven.

Zolang de gegevens m.b.t. de weddebijslag ongewijzigd blijven, hoeft u geen nieuwe lijn aan te maken. De begindatum kan bijgevolg vóór de aanvang van het kalenderkwartaal van de aangifte liggen.

Zodra één van de gegevens van de weddebijslag wijzigt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken met een nieuwe begindatum, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin en einddata mogen dus niet verward worden met de begin en einddata van de lijn van de baremieke wedde, noch met die van de lijn met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn.

Voor elke lijn van de weddebijslag dient u bij elk kwartaal de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

U moet de einddatum daarentegen enkel aangeven wanneer de lijn moet worden afgesloten, m.a.w. in de gevallen die hieronder worden toegelicht.

Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

De einddatum van de weddebijslaglijn mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de

lijn van de baremieke wedde waarvan die afhangt (en mag uiteraard ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).

De afsluiting van een lijn van baremieke wedde leidt niet noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van de weddebijslag die daarvan afhangt. Concreet moet u enkel een weddebijslaglijn afsluiten in een van de volgende drie gevallen:

- ofwel wijzigt de situatie van de weddebijslag omdat een gegeven wijzigt;
- ofwel verliest het personeelslid het recht op de bijslag (bijvoorbeeld omdat zijn of haar graad of functie is gewijzigd);
- ofwel wordt de baremieke weddelijn definitief afgesloten (de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u alle lijnen van weddebijslag onder de afgesloten lijn van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd waren geopend.

2. Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Het betreft bijslagen die nu en dan aan het personeelslid worden toegekend als vergoeding voor een prestatie.

Voor elk van deze bijslagen wordt een vast eenheidsbedrag bepaald, dit is het bedrag dat voor een bepaalde prestatie wordt toegekend (een vast bedrag per uur bijvoorbeeld).

Deze bijslagen zijn dus per definitie variabel en zijn moeilijk aan te geven op basis van een systeem waarbij telkens een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor iedere periode waarin het personeelslid een dergelijke bijslag heeft ontvangen.

Een dergelijk systeem zou er in extreme gevallen toe kunnen leiden dat een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor één dag waarvoor de bijslag verschuldigd is.

Daarom mogen deze bedragen per bijslag (dus per referentie) worden gebundeld en in één keer worden aangegeven voor een periode die evenwel niet langer mag duren dan het kwartaal. Deze periode is dus:

- ofwel het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt het hele kwartaal bestrijkt);
- ofwel de periode tussen de begindatum van het kalenderkwartaal van de aangifte en de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt (waarbij de lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd afgesloten);
- ofwel de periode tussen de begindatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt en het einde van het kalenderkwartaal (waarbij een nieuwe lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd geopend);
- ofwel één van de maanden in het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt die hele maand bestrijkt).

Kortom, het is de aangever die, door opgave van een begin en einddatum, de periode bepaalt waarvoor hij, voor eenzelfde bijslag, het aantal eenheden van die bijslag aangeeft, evenals het eenheidsbedrag van de bijslag en het globale bedrag dat hij aan het personeelslid heeft toegekend.

Voor dit type bijslag moet iedere nieuwe lijn een begindatum hebben, die niet vóór de begindatum van het aangiftekwartaal mag liggen, alsook een einddatum, die niet na de einddatum van het aangiftekwartaal mag vallen.

Referentie van de 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.

De bijslagen die, ofwel niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen maar wel voor de perequatie, of die niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen noch voor de perequatie, moeten niet in de weddebijslaglijn worden aangegeven.

Deze weddebijslagen worden uitgedrukt in ofwel een forfaitair bedrag op jaarbasis, ofwel als percentage van de baremieke wedde, ofwel een forfaitair bedrag of een percentage per eenheid.

Dit percentage wordt mogelijk vastgelegd in de wettelijke of reglementaire bepaling op basis waarvan de bijslag wordt toegekend. Het kan echter ook gaan om een variabel percentage dat door de werkgever wordt vastgesteld.

De bedragen van deze bijslagen evolueren in de tijd. De bedragen van de forfaitaire bijslagen die in aanmerking kunnen worden genomen voor het pensioen zijn evenwel geplafonneerd.

Het is dus de taak van de instelling belast met de berekening van het pensioen van het vastbenoemde werknemer van de overheidssector om de bijslag correct te identificeren, opdat kan worden nagegaan om welke type bijslag het precies gaat en welk bedrag in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Daarom wordt aan iedere bijslag een specifieke referentie toegekend, die op dezelfde manier is samengesteld als de referentie voor de baremieke wedde.

Ook hier betreft het een referentie van twaalf cijfers, met de laatste twee cijfers als controlesleutel.

Deze referentie wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de weddebijslagen opslaat die in de overheidssector worden toegepast en die de evolutie daarvan opvolgt.

De FPD 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 de dmfA-Atlas op de website van de FPD (<http://www.pdos.be/>).

Met deze toepassing kan de werkgever of zijn rekencentrum niet alleen de weddebijslagen raadplegen waarvoor de FPD over gegevens beschikt, maar kan hij bovendien, mits invoer van verscheidene gegevens, een referentie aanvragen voor een bijslag waarvoor de FPD nog niet

over gegevens zou beschikken.

Vermits het niet invullen van een referentie in de weddebijslaglijn aanleiding geeft tot een blokkerende anomalie, verbindt de FPD zich ertoe deze referentie binnen de 24 uur na verzending van de aanvraag via deze online toepassing te verstrekken.

Elke wijziging in de referentie van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe lijn van weddebijslag.

Basisbedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag per uur of per prestatie betreft.

Met andere woorden, deze zone moet enkel worden ingevuld wanneer u een referentie moet opgeven die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het basisbedrag op te geven, m.a.w. het niet geïndexeerd eenheidsbedrag van de weddebijslag die aan het personeelslid wordt toegekend.

Het betreft hier een brutobedrag gekoppeld aan spilindex 138,01, van toepassing op de overheidssector (basis 100 = 1-1-1990).

Voor een dergelijke bijslag dient u tevens het veld « aantal uren of prestaties » in te vullen waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de door u bepaalde periode.

Percentage van de 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 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 (uitgedrukt in honderdsten) waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de aangifteperiode. Ter herinnering: deze periode valt binnen het aangiftekwartaal.

Aanpassing voor het personeel van het federaal niveau ingevolge het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 (enkel voor de DmfA, niet voor de DmfAPPL)

De verhogingen verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap (en de volgende schaalbonificaties) moeten worden aangegeven onder de vorm van nieuwe weddebijslag referenties 'type bedrag per eenheid'.

Het aantal van deze verhogingen (vb.: 1,2,3...) moet aangegeven worden in deze zone. Het aantal wordt uitgedrukt in honderdsten (voorbeeld: 1 verhoging wordt uitgedrukt als '100').

Bedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is onmisbaar. Het moet dus worden aangegeven op elke lijn van weddebijslag.

1. Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Indien de opgegeven referentie naar een forfaitaire bijslag verwijst, of een bijslag die overeenkomt met een percentage van de baremieke wedde, dan wordt het aan te geven bedrag uitgedrukt als jaarbedrag gekoppeld aan spilindex 138,01 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.

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.

2. Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Indien de opgegeven referentie naar een bijslag per eenheid verwijst, dan moeten de gegevens « basisbedrag van de weddebijslag » en « aantal uren of prestaties » worden ingevuld.

Het bedrag van de weddebijslag moet in ieder geval gelijk zijn aan het product van deze twee factoren (aantal uren of prestaties vermenigvuldigd met het basisbedrag).

Vermits het basisbedrag wordt gekoppeld aan index 138,01 wordt ook het bedrag van de weddebijslag aan dezelfde index gekoppeld.

Het Fonds Sociale Maribel van de overheidssector

Algemeenheden

Bij het Koninklijk Besluit van 18-7-2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en het raamakkoord van 16-12-2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit is een regeling ingesteld, de zogenaamde “Sociale Maribel”, die als doelstelling heeft de werkgevers die behoren tot de non-profit sector financiële middelen ter beschikking te stellen met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling.

Via de Sociale Maribel kunnen de provinciale en plaatselijke besturen een financiële tussenkomst genieten waarmee zij bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven in de sectoren van gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur. Deze financiële tussenkomst wordt toegekend door het “Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector” dat bevoegd is voor alle werkgevers van de overheidssector en dat ingesteld is bij de RSZ. Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel beslist over de toewijzing van de nieuwe arbeidsplaatsen bij de openbare werkgevers.

Het Fonds Sociale Maribel wordt gefinancierd met de forfaitaire bijdragevermindering Sociale Maribel, die berekend wordt voor alle werknemers die minstens halftijds tewerkgesteld zijn in een activiteit betreffende gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur bij een werkgever van de overheidssector, en met de opbrengst van een deel van de bedrijfsvoorheffing (de laatste enveloppe wordt Fiscale Maribel genoemd). In tegenstelling tot de andere patronale bijdrageverminderingen wordt de Maribelvermindering niet rechtstreeks aan de werkgever toegekend doch wordt zij door de RSZ en de RSZ gestort in het Fonds Sociale Maribel.

Na aftrek van de administratieve kosten worden de beschikbare middelen besteed aan het scheppen van banen in de non-profit sector.

Betrokken werkgevers

Vallen onder de toepassing van de Sociale Maribel: de werkgevers die een activiteit uitoefenen die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur en die derhalve personeel tewerkstellen onder de volgende NACE-codes:

NACE-codes	Descriptie
55202	vakantieparken
79901	toeristische informatiediensten
84115	openbare centra voor maatschappelijk welzijn (o.c.m.w.)
85207	alfabetiseringsprogramma's ten behoeve van volwassenen
85520	cultureel onderwijs
85591	onderwijs voor sociale promotie
85592	Beroepsopleiding
85601	activiteiten van centra voor leerlingenbegeleiding (c.l.b.)
86101	algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
86102	geriatrische ziekenhuizen
86103	gespecialiseerde ziekenhuizen
86104	psychiatrische ziekenhuizen
86109	overige hospitalisatiediensten
86210	Huisartspraktijken
86220	praktijken van specialisten
86230	Tandartspraktijken
86902	activiteiten van bloedtransfusiecentra en bloed- en organenbanken
86903	Ziekenvervoer
86904	activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
86905	ambulante revalidatieactiviteiten

86906	verpleegkundige activiteiten
86907	activiteiten van vroedvrouwen
86909	overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g.
87101	rust- en verzorgingstehuizen (r.v.t.)
87109	overige verpleeginstellingen met huisvesting
87201	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
87202	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
87203	instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
87204	instellingen met huisvesting met drugs- en alcoholverslaafden
87205	activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
87209	andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
87301	rusthuizen voor ouderen (r.o.b.)
87302	serviceflats voor ouderen
87303	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
87304	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
87309	instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap, n.e.g.
87901	integrale jeugdhulp met huisvesting
87902	algemeen welzijnswerk met huisvesting
87909	overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.
88101	activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
88102	activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen

88103	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88104	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88109	overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
88911	kinderdagverblijven en crèches
88912	kinderopvang voor onthaalmoeders
88919	overige kinderopvang
88991	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88992	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88993	ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
88994	integrale jeugdhulp zonder huisvesting
88995	beschutte en sociale werkplaatsen en buurt- en nabijheidsdiensten
88996	algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
88999	andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.
90012	beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles
90021	promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen
90029	overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten
90031	scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten
90032	ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten
90041	exploitatie van schouwburgen, concertzalen en dergelijke
90042	exploitatie van culturele centra en multifunctionele zaken ten behoeve van culturele activiteiten

91011	bibliotheken, mediatheken en ludotheken
91012	openbare archieven
91020	Musea
91030	exploitatie van monumenten en dergelijke toeristenattracties
91041	botanische tuinen en dierentuinen
91042	beheer en instandhouding van natuurgebieden
93110	exploitatie van sportaccomodaties
93191	activiteiten van sportbonden en –federaties
93199	overige sportactiviteiten, n.e.g.
94991	verenigingen op het vlak van jeugdwerk
94992	verenigingen en bewegingen voor volwassenen
94993	verenigingen op het vlak van ziektepreventie en gezondheidsbevordering
94999	overige verenigingen, n.e.g.

Betrokken werknemers en bedrag van het forfait Sociale Maribel

De forfaitaire vermindering Sociale Maribel wordt berekend voor alle statutaire en contractuele personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen (zowel arbeiders als bedienden), met inbegrip van de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen, die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- een aan patronale socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon ontvangen;
- tewerkgesteld zijn in de sector gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en in de socialezekerheidsaangifte aangegeven worden onder één van de voornoemde NACE-codes;
Opmerking: alle personeelsleden van de OCMW's kunnen onder een NACE-code Sociale Maribel vallen.
- minstens halftijds tewerkgesteld zijn (d.w.z. hetzij aangeworven zijn met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst of benoemd zijn in een minstens halftijdse betrekking, hetzij in het kwartaal minstens 50% van het aantal arbeidsuren leveren dat een voltijds werknemer verricht);

- minstens 33% van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn in een beschutte werkplaats .

De vermindering Sociale Maribel bedraagt 442,83 EUR per werknemer en per kwartaal.

Evenwel wordt de vermindering Sociale Maribel voor een gesubsidieerde contractueel beperkt tot 5,67% (of 6,07%) van het brutoloon als de verschuldigde werkgeversbijdragen kleiner zijn dan 442,83 EUR per werknemer en per kwartaal.

De vermindering Sociale Maribel wordt verhoogd tot 462,57 EUR vanaf 1-1-2018, tot 478,57 EUR op 1-1-2019 en tot 498,31 EUR vanaf 1-1-2020.

Bedrag van de financiële tussenkomst

1. Op het niveau van de werknemer

Het bedrag van de financiële tussenkomst is ten hoogste gelijk aan de brutoloonkost van de bijkomend aangeworven werknemer.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder “brutoloonkost” verstaan: het brutoloon van de werknemer, verhoogd met de verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen. Het brutoloon omvat het loon alsook de vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

Indien de werkgever voor de werknemer een vermindering van patronale bijdragen, andere dan de vermindering Sociale Maribel, of een andere tussenkomst in de loonkost geniet, wordt deze in mindering gebracht van de financiële tussenkomst. Elke doelgroepvermindering of werkuitkering wordt automatisch in mindering gebracht van de loonkost die via de Sociale Maribel gefinancierd wordt. Elke andere tussenkomst in de loonkost (bijvoorbeeld premies) moet door de werkgever gemeld worden aan de RSZ en wordt eveneens in mindering gebracht van de financiële tussenkomst.

Overeenkomstig het raamakkoord van 16-12-2003 is het bedrag van de financiële tussenkomst voor de besturen, andere dan ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, vastgesteld op maximum 30.306,52 EUR per jaar (= 7.576,63 EUR per kwartaal) voor een voltijds contractueel werknemer en op maximum 35.065,96 EUR (= 8.766,49 EUR per kwartaal) voor een voltijds statutair werknemer.

In de sector van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingsinstellingen is het bedrag van de financiële tussenkomst vastgelegd op maximum 34.665,96 EUR per jaar (= 8.666,49 EUR per kwartaal) voor een voltijds tewerkgestelde werknemer. Voor een logistiek assistent is het bedrag vastgesteld op maximum 31.019,80 EUR per jaar (= 7.754,95 EUR per kwartaal).

Indien de totale brutoloonkost van de werknemer groter is dan het maximumbedrag, wordt het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft beperkt tot het toepasselijke maximumbedrag.

Indien de totale brutoloonkost kleiner is dan het maximumbedrag, is het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft, gelijk aan de reële brutoloonkost.

2. Op het niveau van de werkgever

Op het niveau van de werkgever wordt de financiële tussenkomst Sociale Maribel als volgt vastgelegd: het aantal voltijdse equivalenten toegewezen aan de werkgever, vermenigvuldigd met het toepasselijke maximumbedrag per werknemer.

Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling

1. Aanvraag voor financiële tussenkomst

Een aanvraag voor financiële tussenkomst kan slecht ingediend worden als er bijkomende middelen beschikbaar zijn. Het Fonds Sociale Maribel maakt dit kenbaar via Tussentijdse instructie aan de werkgevers.

De werkgever die aanspraak wil maken op de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel, moet de procedure zoals beschreven in de administratieve instructies volgen en een aanvraag indienen door middel van een aanvraagformulier dat gepubliceerd wordt op de portaalsite van de sociale zekerheid.

De aanvraag moet het advies bevatten van de representatieve vakorganisaties en het verslag van het bevoegde syndicale overlegcomité. Indien een vakorganisatie niet vertegenwoordigd is bij het bestuur, dient deze laatste zich tot het provinciale of nationale niveau te wenden om de vereiste goedkeuring te bekomen.

Wordt als representatief beschouwd om in een sectoraal of particulier comité te zetelen, elke organisatie die zetelt in het comité van de federale, gemeenschaps- of gewestelijke overheidsinstellingen, of het comité van de provinciale of lokale overheidsinstellingen.

Bij toekenning van de financiële tegemoetkoming verbindt de werkgever er zich toe om de aangegane tewerkstellingsverbintenis na te komen binnen een periode van 6 maanden te rekenen vanaf de maand nadat de positieve beslissing van het Beheerscomité betekend werd.

De termijn van 6 maanden wordt verminderd tot 3 maanden wanneer door een verhoging van het bedrag van de bijdragevermindering bijkomende middelen ter beschikking worden gesteld aan de werkgevers.

De aanwervingen ten gevolge van de beslissing van het Beheerscomité mogen niet plaatsvinden vóór de datum van goedkeuring van de aanvraag.

2. Beperking inzake (co-)financiering van de middelen Sociale Maribel

De loonkost van de werknemers, waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met middelen Sociale Maribel, mag op jaarbasis niet hoger zijn dan 64.937,84 EUR voor een voltijdse werknemer. Werknemers waarvan de loonkost deze grens overschrijdt, komen niet in aanmerking voor een toelage vanuit de Sociale Maribel.

Het bedrag van de loonkost is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen en wordt op 1 januari van elk kalenderjaar aangepast. Het geïndexeerde bedrag

bedraagt is gelijk aan 82.354,17 EUR voor het jaar 2017.

Voorgaande jaren

- 80.743,71 EUR vanaf 1 januari 2013;
- 77.607,21 EUR vanaf 1 januari 2012;
- 76.087,67 EUR vanaf 1 januari 2011;
- 74.594,10 EUR vanaf 1 januari 2009.

Indien de jaarlijkse loonkost van de aangeworven werknemer meer dan 82.354,17 EUR beloopt, vordert het Fonds Sociale Maribel de tegemoetkoming terug die aangewend werden voor de financiering van de tewerkstelling van de betrokken werknemer.

De loonkost van de werknemers, die aangeworven zijn in het kader van de Sociale Maribel, mag daarenboven in principe uitsluitend gedragen worden door de middelen die voortvloeien uit de tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel.

In afwijking hiervan mogen Sociale Maribel middelen aangewend worden voor de financiering van bijkomend aangeworven werknemers, waarvan de loonkost reeds gedeeltelijk gesubsidieerd wordt vanuit een andere regeling. Deze cofinanciering is evenwel enkel mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. Het bestuur moet bij de aanvraag voor een financiële tussenkomst van het Fonds de cofinanciering aan de RSZ melden en bovendien duidelijk maken dat de loonkost van de werknemer bij voltijdse tewerkstelling op geen enkel moment in zijn loopbaan hoger zal zijn dan 82.354,17 EUR.
2. Het bestuur moet, zodra mogelijk, de naam, voornaam en het rijksregisternummer van de werknemer voor wie de toelating tot cofinanciering aangevraagd wordt, mededelen aan de RSZ.

Indien het bestuur beide voormelde verplichtingen niet nakomt, wordt de financiële tussenkomst voor het betrokken kalenderjaar door het Fonds Sociale Maribel teruggevorderd.

3. In dienst te nemen werknemers

De werknemers die in dienst genomen worden, moeten tewerkgesteld worden in een activiteit die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en moeten derhalve in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden met één der betrokken NACE-codes.

De taak van de in dienst genomen werknemers is:

- de werkdruk verlagen;
- de intensiteit en de kwaliteit van de zorgen en de hulp verbeteren, en het comfort van de patiënten of de cliënten verbeteren.

De bijkomend aangeworven werknemers zijn bedoeld voor de versterking van bestaande diensten. De middelen kunnen niet gebruikt worden voor de oprichting van nieuwe diensten.

In de sector ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen moet 80,57 EUR van de “theoretische” vermindering per werknemer en per kwartaal worden besteed aan de indienstneming van logistiek assistenten. De werkgevers kunnen met het saldo werknemers in andere functies in dienst nemen.

4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling

De bijkomende tewerkstelling moet gerealiseerd worden onder de vorm van een toename van het totale arbeidsvolume van de werkgever dat gelijk is aan de som van de arbeidsvolumes van alle werknemers.

Het arbeidsvolume van een werknemer wordt door de RSZ berekend op basis van de werkelijke arbeidsdagen en -uren en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen en -uren (al dan niet bezoldigd door de werkgever). De niet gelijkgestelde arbeidsdagen en -uren worden niet meegeteld in de berekening van het arbeidsvolume.

Op kwartaalbasis wordt het arbeidsvolume berekend volgens een formule met:

- in de teller: de in de socialezekerheidsaangifte vermelde prestaties, uitgedrukt in uren, met uitzondering van de niet gelijkgestelde arbeidsdagen -en uren (= alle prestatiecodes in de DmfAPPL-aangifte, behalve de codes 30,31,32,71 en 75);
- in de noemer: het aantal uren per week van de maatpersoon vermenigvuldigd met 13.

De toename van het arbeidsvolume wordt gemeten door het arbeidsvolume van het jaar (n), zijnde het jaar van de laatste toekenning, te vergelijken met het gemiddelde van de arbeidsvolumes van de jaren (n – 3) en (n – 2), zijnde het derde jaar en het tweede jaar voorafgaand aan het jaar van de laatste toekenning. Als jaar van de laatste toekenning wordt beschouwd het jaar waarin het Fonds Sociale Maribel voor de laatste maal arbeidsplaatsen heeft toegekend aan de werkgever.

De controle van het totale arbeidsvolume geschiedt uitsluitend op basis van de NACE-codes die onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen. Om een correcte vergelijking te kunnen maken dienen de werknemers zowel in de referentieperiode als in de te beoordelen kwartalen op dezelfde manier aangegeven te worden in de DmfAPPL.

Wordt niet beschouwd als het creëren van bijkomende tewerkstelling zoals bedoeld in de Sociale Maribel-regeling, een effectieve toename van het personeelsbestand ten gevolge van een fusie, van een overname van een andere instelling of van een verhoging van de subsidiëring toegekend door de bevoegde overheid.id.

Voorbeeld één:

In 2016 worden aan een werkgever nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend. In 2017 worden er geen nieuwe arbeidsplaatsen toegekend.

De toename van het arbeidsvolume in het jaar 2016 wordt bepaald door het arbeidsvolume van 2016 (= n) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2013 (= n-3) en 2014 (= n-2).

De toename van het arbeidsvolume in het jaar 2017 wordt bepaald door het arbeidsvolume van 2016 (= n of het jaar van de laatste toekenning) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2013 (= n-3) en 2014 (= n-2).

Voorbeeld twee:

In 2014 werden aan een werkgever voor het laatst nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend. In 2015, 2016 en 2017 worden er geen nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend.

De toename van het arbeidsvolume wordt zowel in het jaar 2016 als in het jaar 2017 bepaald door het arbeidsvolume van 2014 (= n of het jaar van de laatste toekenning) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2011 (= n-3) en 2012 (= n-2).

5. Voorafgaande aanvraag tot afwijking op de tewerkstellingsverbintenis

Indien een werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume te verminderen, moet hij hierover vooraf melding maken aan het Fonds Sociale Maribel om verder te kunnen genieten van de financiële tussenkomsten. De werkgever dient hiervoor het formulier aanvraag tot afwijking te gebruiken. De aanvraag dient tevens het advies van de representatieve vakorganisaties te bevatten.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel neemt op basis van de vastgelegde objectieve criteria een gemotiveerde beslissing over de aanvraag tot vermindering van het arbeidsvolume en bepaalt de modaliteiten van de eventuele vermindering of beëindiging van de aan de werkgever toegekende financiële tegemoetkomingen. Het Fonds deelt zijn beslissing mee aan de werkgever.

6. Rechtvaardiging van de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis

Als voor een werkgever geen aanvraag tot afwijking goedgekeurd werd en de tewerkstellingsverbintenis voor een bepaald jaar niet gerealiseerd werd, dan vraagt de RSZ aan de werkgever om het verschil in arbeidsvolume te rechtvaardigen. Het bestuur moet binnen de maand nadat de vraag gesteld werd, zijn rechtvaardiging doorsturen naar de RSZ.

Het Beheerscomité spreekt zich uit over de rechtvaardiging. Het bestuur dat geen tijdige rechtvaardiging indient of wiens rechtvaardiging niet goedgekeurd wordt, moet het gedeelte van de tussenkomst dat overeenstemt met de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis, terugstorten aan het Fonds Sociale Maribel.

.

Modaliteiten

1. Betaling van de financiële tussenkomsten

De tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel wordt gestort na ontvangst van de DmfAPPL van het kwartaal waarop de tussenkomst betrekking heeft. De betaling geschiedt in twee fasen. In een eerste fase wordt een voorschot gestort gelijk aan 80% van de tussenkomst die verschuldigd is voor het kwartaal. De storting moet gebeuren tegen het einde van de maand die volgt op de maand van de aangifte. Het saldo wordt betaald na controle door de RSZ van de tewerkstellingsverbintenis en de loonkost, uiterlijk tegen het einde van de derde maand volgend op de maand waarin de aangifte is ingediend.

2. Intrekking of wijziging

Indien een werkgever zijn aanvraag om een financiële tegemoetkoming op een bepaald moment wenst in te trekken of te wijzigen, dient dit bij aangetekend schrijven te worden meegedeeld aan de RSZ.

Met deze intrekking of wijziging zal vanaf de eerste dag van het volgend kwartaal rekening gehouden worden.

3. Terugvorderingen

De niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting heeft tot gevolg dat de ter beschikking gestelde Sociale Maribel middelen geheel of gedeeltelijk teruggevorderd zullen worden bij het bestuur.

Tevens wordt er gecontroleerd of de financiële tegemoetkoming die werd toegekend voor het voorafgaande jaar de loonkost niet overschrijdt van de werknemers aangeworven in het kader van de Sociale Maribel. Zo ja, dan wordt het verschil teruggevorderd.

Hiertoe werd een Terugvorderingsfonds opgericht dat gespijsd wordt met de opbrengst van de teruggevorderde financiële tussenkomsten.

Worden binnen het Terugvorderingsfonds onder verschillende rubrieken geboekt:

- de terugvorderingen ten laste van de overheidswerkgevers die bij de RSZ aangesloten zijn;
- de terugvorderingen ten laste van de overheidswerkgevers die bij de RSZ aangesloten zijn.

4. Syndicale informatie

Iedere werkgever is verplicht volgende gegevens mede te delen aan de representatieve werknemersorganisaties:

- een kopie van de beslissing van het Fonds Sociale Maribel met de vermelding van de datum van inwerkingtreding;
- de namen, functies en arbeidsregimes van de aangeworven werknemers.

Het opleidingsproject tot verpleegkundigen "vorming 600"

De bevoegde Minister kan een deel van de middelen van de Sociale Maribel toewijzen aan het project "vorming 600 - openbare sector". Dit project biedt aan de werknemers uit de federale gezondheidssectoren de mogelijkheid om, met behoud van loon, een opleiding tot bachelor in de verpleegkunde (A1) gedurende maximum vier schooljaren of gegradueerde verpleegkundige (A2) gedurende maximum drie schooljaren in het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en maximum drie en een half jaar in het onderwijs van de Waalse Gemeenschap te volgen.

De informatie over de toelatingsvoorwaarden van de werknemer, de procedure, de selectie... in het kader van het project "vorming 600" vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600>) en in het protocol raamakkoord van 28 oktober 2009.

Nieuwe selecties in het kader van het "project "vorming 600 – openbare sector" worden door de RSZ aan de werkgevers van de federale gezondheidssectoren met een Tussentijdse instructie ter kennis gebracht.

De werkgever kan zich niet verzetten tegen een werknemer die zich bij een nieuwe selectie kandidaat stelt. Indien een werkgever van oordeel is dat een te groot aantal werknemers van zijn instelling hun kandidatuur neerleggen en dat een gunstig antwoord op hun kandidatuur organisatorische problemen schept voor zijn instelling, kan hij dit aan het advies van het overlegcomité bevoegd voor zijn instelling voorleggen. Het advies van dit comité dient binnen de 5 dagen doorgestuurd te worden aan het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector dat vervolgens een gemotiveerde beslissing neemt.

Tijdens de duur van de opleiding moet de werkgever de loonkost van de werknemer die **geselecteerd werd en** de opleiding volgt, ten laste nemen, maar hij kan een vervanger in dienst nemen. Het Fonds Sociale Maribel financiert de tewerkstelling van de vervanger ten bedrage van maximaal 35.065,96 EUR per voltijds tewerkgestelde werknemer.

Cumulaties van doelgroepverminderingen

De vermindering Sociale Maribel kan gecumuleerd worden met één doelgroepvermindering. Per werknemer die het recht opent op de Sociale Maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor een doelgroepvermindering beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de Sociale Maribel. In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering GEEN rekening worden gehouden met dit forfaitaire bedrag.

Evenwel kan de vermindering Sociale Maribel niet gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering voor

- de gesubsidieerde contractuelen van de openbare besturen;
- de werknemers ter vervanging van de werknemers die gekozen hebben voor de (vrijwillige) vierdagenweek;
- de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet;

De vermindering Sociale Maribel kan wel gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen, maar het bedrag van de vermindering Sociale Maribel wordt beperkt tot het bedrag van de op 31-12-2013 verschuldigde loonmatigingsbijdrage.

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.

Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan in de gezondheidssector

Inleiding

De RSZ is belast met de uitvoering van bepaalde maatregelen van de sociale akkoorden voor de federale gezondheidssectoren die onder de bevoegdheid van het Beheerscomité van de Sociale Maribel vallen. Het betreft:

- de financiering en de controle van de bijkomende tewerkstelling in het kader van het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan;
- de controle van de bijkomende tewerkstelling in het kader van het sociaal akkoord 2011;
- de financiële tegemoetkoming toegekend aan ziekenhuizen in het kader van de maatregel met betrekking tot de statutarisering.

Het stelsel van de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan wordt hieronder nader toegelicht.

Toepassingsgebied

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

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

uitmaken;

- de diensten voor thuisverpleging.

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

De volgende personeelsleden komen in aanmerking:

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

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

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

Voordelen ten behoeve van het personeelslid

De voltijdse personeelsleden hebben recht op vrijstelling van arbeidsprestaties:

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

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

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

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

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

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

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

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

Compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties

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

Personeelsleden in de gezondheidssector die niet kunnen genieten van de voordelen

De personeelsleden van de gezondheidssectoren van minstens 52 jaar die niet kunnen genieten van het stelsel van de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan, krijgen een aantal bijkomende verlofdagen toegekend. Het betreft het administratief personeel, het onderhoudspersoneel, het keukenpersoneel... van de tot het toepassingsgebied behorende werkgevers die het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren toepassen.

De toekenning van de bijkomende verlofdagen is vastgesteld als volgt:

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

- 56 jaar: 15 dagen;
- 57 jaar: 18 dagen;
- 58 jaar: 20 dagen.

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

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

De werkgever die de maatregel van bijkomend verlof toepast en in aanmerking wenst te komen voor de financiering van (een) bijkomende arbeidsplaats(en) moet een antwoordformulier invullen en bezorgen aan de RSZ. Het formulier wordt elk jaar ter beschikking gesteld op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Varia

Contact met de RSZ

Het algemeen postadres is "Rijksdienst voor Sociale Zekerheid , Victor Hortaplein 11, 1060 Brussel".

Naargelang het type van de inlichtingen moet u zich richten tot een ander aanspreekpunt.

De inhoudelijke vragen worden bij de RSZ beantwoord door de dienst "Front Office" van de RSZ. Het telefoonnummer van deze dienst is "02.509.59.59" en het e-mail adres is "contact@rsz.fgov.be".

De technische vragen worden bij de RSZ beantwoord door Eranova. Het telefoonnummer van deze dienst is "02.511.51.51" en een schriftelijke vraag kan gesteld worden via het contactformulier op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Voor de vragen in verband met de aangiften van een specifiek e werkgever werd voor elk aangesloten provinciaal of plaatselijk bestuur [worden bij de RSZ beantwoord door de dienst publieke sector. Deze dienst is bereikbaar via het mailadres K12@rsz.fgov.be.](#) een dossierbeheerder aangeduid.

De vragen aan de dossierbeheerder kunnen betrekking hebben op:

- de toekenning of schrapping van een ondernemingsnummer (KBO) of een vestigingsnummer, en de aanvraag tot aansluiting bij de RSZ (het werkgeversrepertorium);
- algemene inlichtingen over de aangiften (DmfAPPL en Dimona), of concrete informatie over de anomalieën, de bijdragebon of de attesten over de lonen en de prestaties;
- de financiële opvolging (de berekening en de inning van de voorschotten, de opvolging van de saldi), de sancties wegens de laattijdige aangifte of betaling, en de werkgeversattesten (stand van de rekening en indiening van een aangifte);
- de betaling van de premies (interdepartementaal begrotingsfonds) of de Sociale Maribel (toetreding, betaling en voorwaarden);
- cijfergegevens in verband met de verzekeringsplichtige werkgevers of werknemers, lonen, prestaties, bijdragen, bijdrageverminderingen.

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

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

De attesten

De RSZ verleent voor de provinciale en plaatselijke besturen de volgende twee attesten:

- een werkgeversattest dat bevestigt dat een bestuur op regelmatige basis zijn socialezekerheidsaangiften indient en de erop betrekking hebbende bijdragen betaalt; dit attest kan gebruikt worden in het kader van de wetgeving betreffende de in naam van de Staat gerealiseerde aanbestedingen;
- een werknemersattest dat de lonen en prestaties van een werknemer vermeldt.;

De attesten worden aangevraagd via de dossierbeheerder en zijn gratis. Zij worden uitsluitend toegestuurd aan de rechtstreeks betrokkenen.