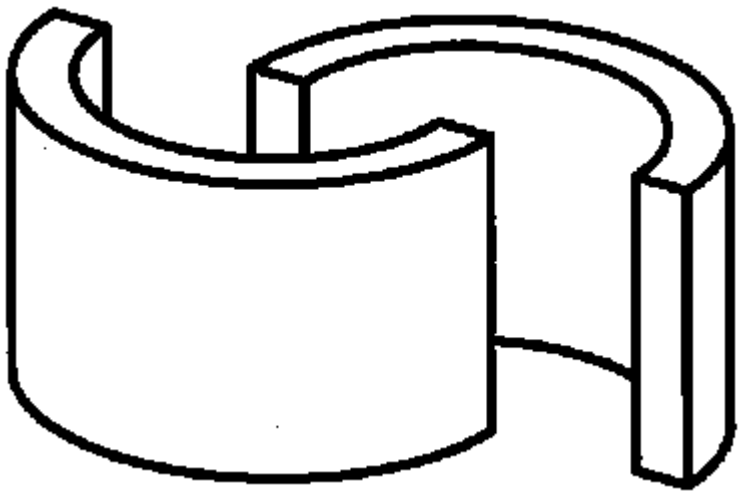
RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID
OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES

MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE

R S Z
Derde kwartaal 2003

Woord vooraf

INLEIDING

EERSTE DEEL

TOEPASSINGSSFEER VAN DE SOCIALEZEKERHEIDSWETGEVING

TITEL 1

Over de personen

H O O F D S T U K 1

De arbeidsovereenkomst

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

Daarbij maakt men steeds een evaluatie van het geheel van de tewerkstellingsmodaliteiten. Geen van de volgende elementen is op zichzelf voldoende om het bestaan van een arbeidsovereenkomst te staven of te ontkennen:

- de benaming van de overeenkomst;
- de vorm (geschreven of mondeling);
- de manier waarop het loon is vastgesteld (maandloon, stukloon, commissieloon, bedieningsgeld,...);
- het bezit van een gedeelte van het maatschappelijk kapitaal;
- de duur van de prestaties;
- de leeftijd of de nationaliteit van de werknemer;
- de graad van bloed- of aanverwantschap.

De socialezekerheidswet is van openbare orde, en heeft dus voorrang op de wil van de partijen. Men mag bijgevolg niet besluiten dat als beide partijen akkoord gaan om op zelfstandige basis samen te werken, er geen aangifte bij de RSZ moet gebeuren. Indien uit de feitelijke toestand blijkt dat tegen een loon prestaties geleverd worden in een band van ondergeschiktheid, zal de RSZ de onderwerping eisen.

Slechts de feitelijke toestand bepaalt of er sprake is van een arbeidsovereenkomst; de RSZ zal dus geen standpunt innemen op basis van een hypothetische toestand. Indien u echter twijfelt over een concreet geval kunt u dat steeds aan de RSZ voorleggen. In het belang van al de partijen is het uiteraard aangewezen dit zo kort mogelijk na de aanvang van de prestaties te doen.

1.1.102 De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (vormvereisten, opzeggingstermijnen, ...) behoort tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waar u terecht kunt voor nadere informatie. Voor de aangifte bij de RSZ moet u echter weten of een werknemer als bediende dan wel als arbeider wordt beschouwd, omdat de bijdragen verschillen. Om dat onderscheid te maken is de aard van de prestaties determinerend (hoofdzakelijk van intellectuele aard of hoofdzakelijk van manuele aard), en niet de benaming van de overeenkomst.

H O O F D S T U K 2

Het wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst

1.1.201 In algemene zin moet hij die het bestaan van een arbeidsovereenkomst inroept, het bestaan ervan bewijzen. In de volgende gevallen is er echter een wettelijk vermoeden ingesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de partijen. Soms mag dit vermoeden worden weerlegd, in andere gevallen niet.

A. APOTHEKERS

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

B. HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

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

C. SPORTLUI

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

Deze wet definieert een betaalde sportbeoefenaar als hij die de verplichting aangaat zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie, onder het gezag van een andere persoon tegen een loon dat een bepaald bedrag overschrijdt. Daarbij houdt men rekening met het volledige bedrag waarop de sportbeoefenaar recht heeft (vast loon, winstpremies, onkostenvergoedingen,....).

Dit jaarbedrag is vastgesteld op:
- 6.841,27 EUR voor de periode van 1 juli 2000 tot 30 juni 2001;
- 7.260,00 EUR voor de periode van 1 juli 2001 tot 30 juni 2002;
- 7.405,00 EUR voor de periode van 1 juli 2002 tot 30 juni 2003;
- 7.553,00 EUR voor de periode van 1 juli 2003 tot 30 juni 2004.

Sportbeoefenaars in de zin van deze wet worden geacht, zonder mogelijkheid van tegenbewijs, verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Men moet ze dus bij de RSZ aangeven.

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

van de werkgever vallen.

D. GELIJKAARDIGE BIJKOMENDE PRESTATIES

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

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

E. KUNSTENAARS

1.1.206 De socialezekerheidswet vindt eveneens toepassing op de personen die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in opdracht van een natuurlijke of rechtspersoon, tenzij de persoon die de artistieke prestatie levert of het artistieke werk produceert, bewijst dat deze artistieke prestaties en/of werken niet worden geleverd in gelijkaardige socio-economische voorwaarden als die waarin een werknemer zich ten opzichte van zijn werkgever bevindt. Het is hierbij belangrijk dat het moet gaan om prestaties die de artiest levert of werken die de kunstenaar produceert, na een voorafgaande "opdracht".

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 van zijn of haar familie.

De natuurlijke persoon of rechtspersoon van wie de persoon die de artistieke prestatie levert of het artistieke werk produceert, het loon ontvangt, wordt beschouwd als de werkgever.

Onder "het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken" moet 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.

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

Er wordt een "Commissie Kunstenaars" opgericht die de volgende taak heeft:

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 sociale verzekeringsstelsel 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.

U kunt deze commissie bereiken op volgend adres: Waterloolaan 77 te 1000 Brussel (e-mail:info@articomm.be).

Bijkomende uitleg over zelfstandige artiesten krijgt u telefonisch op het nummer 02 546 40 50

en kunt u ook vinden op de website van het RSVZ (http://www.rsvz-inasti.fgov.be).

Voor bijkomende uitleg over loontrekkende artiesten, kunt u bellen naar 02 509 34 26.

H O O F D S T U K 3

De leerlingen

1.1.301 De socialezekerheidswetgeving stelt leerlingen gelijk met gewone werknemers. In algemene zin onderscheidt men volgende categorieën van leerlingen:

- leerlingen van wie de leerovereenkomst of gecontroleerde leerverbintenis werd erkend overeenkomstig de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de middenstand (hierna erkende leerlingen genoemd);
- leerlingen van wie de leerovereenkomst valt onder toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (hierna industriële leerlingen genoemd);
- jongeren die tijdens de periode van deeltijdse leerplicht, bedoeld bij art.1, § 1, alinea 3 van de wet van 29 juni 1983, tewerkgesteld zijn met een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling die erkend is door de Gemeenschappen en Gewesten in het kader van het secundair onderwijs met beperkt leerplan (hierna leerlingen met een inschakelingsovereenkomst genoemd);
- andere personen die een derde in een onderneming plaatst om praktijkervaring op te doen.

Dit onderscheid is vooral van belang omdat erkende en industriële leerlingen en leerlingen met een inschakelingsovereenkomst (deze laatsten van 1 september 1998 tot 31 augustus 2002) onder een beperkt aantal socialezekerheidsregelingen vallen (zie verder).

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

1.1.302 Nauw verwant met leerlingen, zonder het te zijn in de strikte zin van het woord, zijn de personen gebonden door een erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd (hierna stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd genoemd). Zoals verder zal blijken, is voor hen de wet beperkt tot dezelfde regelingen als de erkende en industriële leerlingen en de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst.

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

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

H O O F D S T U K 4

De gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst

1.1.401 Zoals gezegd is het socialezekerheidsstelsel voor werknemers in de eerste plaats toepasselijk op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Daarnaast is dit stelsel toepasselijk op de personen die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst. Het is zeer belangrijk te beseffen dat iemand presteert in gelijkaardige voorwaarden van zodra hij de prestaties levert binnen de door de wetgever gegeven omschrijving. Het is dus niet nodig dat deze prestaties worden geleverd in een band van ondergeschiktheid.

De hieronder besproken personen moeten verplicht bij de RSZ worden aangegeven. Waar het problemen kan opleveren wordt aangegeven wie werkgever is.

A. LASTHEBBERS VAN BEPAALDE VERENIGINGEN EN ORGANISATIES

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

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

B. HUISARBEIDERS

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

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

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

C. PERSONENVERVOERDERS

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

de ondernemer.

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

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

- taxibestuurders die houder zijn van een door de bevoegde overheid afgeleverde exploitatievergunning voor een taxidienst en die eigenaar zijn van het voertuig of de voertuigen waarmee ze handel drijven, of die er over beschikken ingevolge een afbetalingsovereenkomst die niet gefinancierd is of waarvan de financiering niet gewaarborgd is door de ondernemer;
- taxibestuurders die mandatarissen zijn van de vennootschap, zoals bedoeld in artikel 3, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, die met het voertuig handel drijft en die over de exploitatievergunning beschikt.

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

D. GOEDERENVERVOERDERS

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

E. MINDERVALIDEN

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

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

F. STUDENTEN

1.1.407 Het zijn de personen, tewerkgesteld in uitvoering van een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten bedoeld bij titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. In algemene zin betreft het alle studenten die volledig dagonderwijs volgen, met uitzondering van hen die reeds minstens sedert zes maanden werken en daardoor gewone werknemers werden. Hierna zal blijken dat men bepaalde studenten niet hoeft aan te geven indien zij slechts gedurende een korte periode werken.

G. GENEESHEREN IN OPLEIDING TOT SPECIALIST

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

De verplegingsinstelling waar de opleiding plaatsvindt is werkgever.

H. BURSALEN

1.1.409 Het betreft:

- gerechtigden op een doctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting, en de gerechtigden op een postdoctoraatsbeurs, voor zover die beurzen toegekend worden hetzij door een door private personen ingerichte universitaire instelling, hetzij door een universitaire instelling van een Gemeenschap. Voor beide types instellingen geldt dat zij bedoeld moeten zijn bij artikel 1 van het Decreet van de Franse Gemeenschap van 5 september 1994 tot regeling van universitaire studies en de academische graden of bij artikel 3 van het Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten van de Vlaamse Gemeenschap;
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door het Interuniversitair College voor Doctorale Studiën in de Managementswetenschappen;
- navorsingsstagiairs en aspiranten van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en gerechtigden op een bijzondere doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door dit Fonds;
- gerechtigden op een onderzoeksmandaat toegekend door het Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie;
- gerechtigden op een specialisatiebeurs, onderzoeksbeurs of reisbeurs toegekend door het Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw of zijn rechtsopvolgers. Voor deze categorie is de onderwerping niet vereist indien zij omwille van een andere beroepsactiviteit als loontrekkende onder de wet vallen;
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting en die toegekend wordt door:
  - het Algemeen Rijksarchief en het Rijksarchief in de provinciën;
  - de Koninklijke Bibliotheek van België;
  - het Belgisch Instituut voor Ruimteaëronomie;
  - het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen;
  - het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium;
  - het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België;
  - het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika;
  - de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis;
  - het Navorsings- en Studiecentrum voor de Geschiedenis van de Tweede Wereldoorlog;
  - de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België;
  - de Koninklijke Sterrenwacht van België;
  - de Belgische Geologische Dienst;
  - het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gembloux;
  - het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gent;
  - het Centrum voor Landbouweconomie;
  - de Nationale Plantentuin van België;
  - het Centrum voor Onderzoek in de Diergeneeskunde en Agrochemie;
  - het Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie;
  - het Koninklijk Museum van het Leger en van de Krijgsgeschiedenis;
  - het Nationaal Instituut voor Criminalistiek.

Voor elk van deze categorieën geldt dat het genoemde instituut of de genoemde instelling werkgever is.

Personen die gerechtigd zijn op andere beurzen worden slechts bij de RSZ aangegeven indien zij voor hun prestaties verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

I. ONTHAALOUDERS

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

De erkende opvangdienst wordt als hun werkgever beschouwd.

H O O F D S T U K 5

Het statuut in de openbare sector

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

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

De eerste categorie valt onder toepassing van de socialezekerheidswet op basis van wat hiervóór werd uiteengezet. Op de tweede categorie is de wet uitdrukkelijk toepasselijk gemaakt.

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

H O O F D S T U K 6

Bijzondere gevallen

1.1.601 Op basis van de vorige hoofdstukken kan u uitmaken wie u bij de RSZ moet aangeven. Hieronder volgen nog een aantal categorieën van personen voor wie bijzondere modaliteiten gelden m.b.t. de verzekeringsplicht.

A. GENEESHEREN

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

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

B. BINNENSCHIPPERS

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

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

De anderen, tewerkgesteld met een bijzondere arbeidsovereenkomst, zijn verzekeringsplichtig:

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

C. WIELRENNERS

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

D. STAGIAIRS

1. Gewone stages

1.1.605 Bepaalde studieprogramma's leggen de studenten op een stage te doorlopen om het diploma te kunnen verwerven. Is de stage niet bezoldigd, dan is er geen aangifte bij de RSZ vereist.

Is de stage wel bezoldigd, dan moet men eerst nagaan of de student gebonden is door een arbeidsovereenkomst. Zo niet, onderzoekt men of hij werkt in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst. Dit is in algemene zin het geval indien het studenten betreft die volledig dagonderwijs volgen, met uitzondering van zij die minstens sedert zes maanden werken en daardoor gewone werknemers zijn geworden (zie hoger).

Naast de verplichte stages, opteren bepaalde studenten of afgestudeerden om een stage te doorlopen om praktijkervaring op te doen. Om vast te stellen of zij onder toepassing van de socialezekerheidswet vallen maakt men dezelfde redenering als voor de verplichte stages.

2. Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen

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

E. LASTHEBBERS EN/OF AANDEELHOUDERS VAN COMMERCIËLE VENNOOTSCHAPPEN

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

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

Opmerking: de onderwerping aan het stelsel der loontrekkenden betekent niet noodzakelijk dat er geen verplichtingen zijn ten opzichte van het sociaal statuut der zelfstandigen.

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

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

onderwerping als loontrekkende.

F. UITZENDKRACHTEN

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

Nochtans is de gebruiker zelf werkgever:

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

G. ECHTGENOTEN

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

TITEL 2

Over de beperkingen en de uitsluitingen

H O O F D S T U K 1

De beperkingen

A. ALGEMEEN

1.2.101 Uit wat voorafgaat kunt u uitmaken wie bij de RSZ moet worden aangegeven. Een aantal van deze personen vallen echter niet onder al de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen. Hieronder vindt u een overzicht van hen, met aanduiding van de sectoren waarvoor wel bijdragen verschuldigd zijn.

De personen die hieronder niet besproken worden, vallen onder alle regelingen.

De aangifte houdt rekening met de correcte bijdragepercentages.

B. PRIVATE SECTOR

1. Private sector uitgezonderd onderwijs en PMS-centra

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

1.2.103

	Pensioe -nen	Werk-loosheid	Geneesk verzorg.	Uitkerin-gen	Kinder-bijslag	Jaarlijkse vakantie	Arbeids-ongeval	Beroeps ziekte
Dienstboden	+	+	+	+		+	+	+
Erkende leerlingen						+	+	+
Industriële leerlingen						+	+	+
Leerlingen met een inschakelings-overeenkomst						+	+	+
Stagiairs in opleiding ondernemingshoofd						+	+	+
Geneesheren in opleiding tot specialist			+	+	+		+	+
Deeltijds leerplichtigen		+	+	+	+	+	+	+
Sportlui	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheidsarbeider land- en tuinbouw	+	+	+	+	+		+	+
Gelegenheids-werknemer in de horeca (extra)	+	+	+	+	+		+	+
Kansarme jongeren (KB nr. 499)			+	+	+		+	+
Onthaalouders	+	+	+	+	+		+	+
Sommige buitenlandse bursalen			+	+	+	+	+	+

2. Vrij niet-universitair onderwijs

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

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

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

1.2.105 De hierboven vermelde personeelsleden worden niet aangegeven door de inrichtende macht, maar door de openbare dienst die hen bezoldigt.

Nochtans, personeelsleden die prestaties verrichten waarvoor zij rechtstreeks van de inrichtende macht een bezoldiging ontvangen, zijn voor deze prestaties onderworpen aan al de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen. De inrichtende macht geeft hen voor deze prestaties aan bij de RSZ.

3. Vrij universitair onderwijs

1.2.106 Voor het academisch personeel is de wet beperkt tot de sector ZIV-geneeskundige verzorging, arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Indien deze werknemers vanaf 1 januari 1999 nieuw in dienst komen, zijn eveneens de bijdragen voor de kinderbijslagregeling verschuldigd.

Onder academisch personeel moet worden verstaan:

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

Voor de gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die niet onder de toepassing vallen van een door België afgesloten internationale overeenkomst inzake sociale zekerheid, is de wet beperkt tot de regelingen van de ziekteverzekering (uitkeringen en geneeskundige verzorging), de kinderbijslag, de jaarlijkse vakantie, arbeidsongevallen en beroepsziekten.

4. Vrije PMS-centra

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

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

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

C. OPENBARE SECTOR

1. Rijk, Gemeenschappen en Gewesten voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort

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

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

De eerste twee categorieën worden niet meer bij de RSZ aangegeven indien zij hun functies in het buitenland uitoefenen en er hun administratieve verblijfplaats hebben. De laatste categorie is niet meer verzekeringsplichtig indien zij door hun respectieve representatieve organen naar het buitenland worden gezonden om er een functie waar te nemen.

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

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

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

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

1.2.110 In algemene zin brengt de (gedeeltelijke) onderwerping aan de socialezekerheidswetgeving met zich mee dat aan de RSZ de werkgeversbijdragen voor de regelingen arbeidsongevallen en beroepsziekten verschuldigd zijn. Veel werkgevers uit de openbare sector vallen evenwel onder de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector. De werkgevers die onder deze Wet vallen zijn de werkgeversbijdragen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten niet verschuldigd.

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

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

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

Indien de personen onder statuut aanspraak kunnen maken op een pensioen ander dan dit

voorzien bij de pensioenregeling voor gewone werknemers, is de toepassing van de wet beperkt tot:

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

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

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

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

3. Onderwijs

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

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

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

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

H O O F D S T U K 2

De uitsluitingen

1.2.201 Voor bepaalde personen die op basis van wat voorafgaat onder de wet vallen, gelden specifieke regels die hen, gezien de beperkte duur van hun prestaties, vrijstellen van onderwerping. De hierna omschreven categorieën van personen worden niet bij de RSZ aangegeven. Dit belet niet dat voor hen een verzekering tegen arbeidsongevallen moet worden afgesloten. Tenzij anders vermeld, zijn er geen bijkomende formaliteiten vereist.

A. SOCIO-CULTURELE SECTOR

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

- Het Rijk, de Gemeenschappen en de Gewesten voor de personen tewerkgesteld in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt, verricht:
  - als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, en de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
  - als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
  - bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaats hebben na 16u30 of tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.
- De VRT, RTBF en de BRF voor de personen die in hun organiek kader zijn opgenomen, en daarenboven als artiest worden tewerkgesteld.
- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten en de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten, voor de personen tewerkgesteld als beheerder, huismeester, monitor of bewaker, alleen tijdens de schoolvakanties.
- De door de bevoegde overheden erkende organisaties die tot taak hebben socio-culturele vorming en/of sportinitiatie te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider of monitor.
- De inrichtende machten van scholen gesubsidieerd door een Gemeenschap en de personen tewerkgesteld als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.
  In de zin van deze uitsluitingen betekent schoolvakantie de kerst-, paas-, zomer-, herfst- en krokusvakantie.
  Vereiste formaliteiten om de vrijstelling te genieten: voorafgaand aan de tewerkstelling aangifte doen bij de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid.

B. SPORTMANIFESTATIES

1.2.203 Zijn vrijgesteld van onderwerping, de inrichters van sportmanifestaties en de personen die zij uitsluitend op de dag van de manifestatie tewerkstellen op voorwaarde dat deze prestaties in de loop van een kalenderjaar niet meer dan 25 dagen bij één of meer werkgevers belopen. Deze bepaling geldt niet voor de sportbeoefenaars zelf.

Vereiste formaliteiten om de vrijstelling te genieten: deze personen vóór iedere tewerkstelling vermelden in een speciaal daartoe voorzien register. Informatie daarover krijgt u bij de Sociale

Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid.

C. LANDBOUWARBEIDERS

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

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

Deze periodes zijn:

- aanleggen en plukken van hop vanaf 1 april tot 1 juni en vanaf 25 augustus tot 10 oktober, op voorwaarde dat de tewerkstelling in de eerstgenoemde periode niet meer dan 8 arbeidsdagen bedraagt;
- plukken van tabak vanaf 10 juli tot 10 september;
- kuisen en sorteren van teenwilgen vanaf 1 januari tot 28 februari en vanaf 5 november tot 31 december.

D. STUDENTEN

1.2.205 De studenten tewerkgesteld met een schriftelijke overeenkomst voor studenten, bedoeld bij titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, zijn niet verzekeringsplichtig (er is wel een bijzondere bijdrage verschuldigd) indien al de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de tewerkstelling gebeurt tijdens de maanden juli, augustus en september;
- de duur van de tewerkstelling tijdens die periode bedraagt niet meer dan 23 arbeidsdagen (bij één of meer werkgevers). Om het maximum van 23 arbeidsdagen te bepalen houdt u rekening met de arbeidsdagen die vallen **binnen** de duur van de studentenovereenkomst (de dagen die **buiten** de overeenkomst vallen, bijvoorbeeld een wettelijke feestdag die de werkgever nog betaalt, tellen niet mee voor het bereiken van de 23-arbeidsdagengrens). Voor de voltijdse werknemers tewerkgesteld in een ander regime dan dat van de vijfdagenweek, moet het bepalen van het aantal arbeidsdagen gebeuren met de formule A/B x C, waarbij
  - A overeenstemt met het aantal dagen zoals bepaald hierboven;
  - B overeenstemt met het aantal dagen van tewerkstelling voorzien in de vaste arbeidsregeling tijdens het derde kwartaal of, indien het geen vast aantal dagen per week betreft, met het maximaal aantal dagen tewerkstelling van de maatpersoon tijdens het derde kwartaal;
  - C overeenstemt met het maximaal aantal in aanmerking te nemen dagen voor een tewerkstelling in een vijfdagenweek tijdens het derde kwartaal;

  De uitkomst van de formule wordt afgerond naar de hogere eenheid. Indien een student bij meer werkgevers werkt, wordt de afronding naar boven per werkgever doorgevoerd;
- de student werkte tijdens het schooljaar dat aan de vakantie voorafgaat niet bij dezelfde werkgever gedurende de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen met toepassing van de socialezekerheidswet. Indien de tewerkstelling, zoals bedoeld onder titel VII van de wet van 3 juli 1978, dus uitsluitend plaatsvond buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen, komt hij toch voor deze vrijstelling in aanmerking. Onder periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen wordt verstaan, de periodes waarbinnen de individuele student geacht wordt de lessen of activiteiten te volgen aan de onderwijsinstelling waaraan die student verbonden is.

Een tewerkstelling in de socio-culturele sector of bij sportmanifestaties, onder de voorwaarden hierboven uiteengezet, is geen beletsel voor de toepassing van deze niet-onderwerping.

E. HUISPERSONEEL

1. Dienstboden

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

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

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

Dienstboden worden niet bij de RSZ aangegeven indien:
- de dienstbode nooit vier uur of meer per dag bij de werkgever werkt.
- dagprestaties van vier uur of meer verricht, maar in totaal bedraagt de som per week van deze dagprestaties van vier uur of meer geen vierentwintig uur, eventueel bij meerdere werkgevers samen.

Dienstboden die bij hun werkgever inwonen, moet u **steeds** aangeven.

2. Ander huispersoneel

1.2.207 Aan het begrip "ander huispersoneel dan dienstboden" beantwoorden de volgende twee categorieën van werknemers:
- zij die prestaties van intellectuele aard verrichten voor het huishouden (bv. kinderoppas, privé-verpleegster, gezelschapsdame);
- zij die manuele prestaties die niet van huishoudelijke aard zijn verrichten voor het huishouden (bv. privé-chauffeur, klusjesman, tuinman).

Geen aangifte is vereist voor iedere week waarvoor de duur van deze prestaties niet meer dan acht uur bedraagt. Indien deze prestaties bij meerdere werkgevers plaatsvinden houdt men rekening met hun globale duur.

F. VRIJWILLIGERS

1.2.208 De "vrijwilligers" en de organisaties die op hen beroep doen, zijn niet verzekeringsplichtig bij de RSZ indien aan de volgende voorwaarden tegelijkertijd voldaan is:

- de activiteiten van de vrijwilliger gebeuren voor rekening van een club, federatie, vereniging, instelling, overheidsinstantie of een andere organisatie die geen winstgevend doel nastreeft, ten behoeve van anderen of van de samenleving;
- de vergoeding die de vrijwilliger voor zijn inzet ontvangt, bedraagt voor de gezamelijke activiteiten niet meer dan 24,79 EUR per dag en 991,57 EUR per jaar. De bedragen volgen de evolutie van het indexcijfer;
- de vrijwilliger oefent geen andere of gelijkaardige activiteiten uit in het kader van een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingscontract voor rekening van dezelfde club, federatie, vereniging, instelling, overheidsinstantie of organisatie die geen winstgevend doel nastreeft.

Indien één van de forfaitaire bedragen van 24,79 EUR per dag of 991,57 EUR per jaar in de loop van een kalenderjaar wordt overschreden, dan heeft dit de onderwerping aan de socialezekerheidswet tot gevolg voor de volledige prestaties in dit kalenderjaar.

De uitsluiting uit de socialezekerheidswet als vrijwilliger geldt niet voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige leden van de civiele bescherming en de vrijwilligers in diensten die zijn ingeschakeld in de dringende geneeskundige hulpverlening.

Het is de bedoeling dat de vrijwilligers een "vrijwilligerskaart" moeten bijhouden voor al hun activiteiten verricht onder de vorm van vrijwillige inzet voor rekening van de opgesomde organisaties. De wettelijke bepalingen die het systeem van de vrijwilligerskaart moeten regelen, zijn nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De RSZ zal de werkgevers verwittigen van zodra het systeem van de kaart in werking treedt.

TITEL 3

De territorialiteit

H O O F D S T U K 1

Beginselen

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

H O O F D S T U K 2

Multi- en bilaterale akkoorden

A. LIDSTATEN VAN DE EUROPESE ECONOMISCHE RUIMTE (EER) EN ZWITSERLAND

1.3.201 De Verordening EEG 1408/71 bepaalt de toepasselijke socialezekerheidswetgeving voor de onderdanen van de volgende landen, indien zij hun beroepsactiviteiten uitoefenen op het grondgebied van een of meerdere van deze landen: *België, Frankrijk, Nederland, Duitsland, Groothertogdom Luxemburg, Italië, Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Noorwegen, Zweden, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland.*

Vanaf 1 juni 2003 is de Verordening EEG 1408/71 ook van toepassing op de onderdanen van derde landen die alleen vanwege hun nationaliteit niet onder de bepalingen van die verordening vallen, op voorwaarde dat zij:

- legaal op het grondgebied van een lidstaat verblijven;
- en zich in een situatie bevinden die niet volledig in de interne sfeer van één lidstaat ligt.

1. Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat

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

2. Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

1.3.203 Bij gelijktijdige werkzaamheden in loondienst op het grondgebied van verschillende lidstaten, met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld bij het internationaal vervoer, kunnen zich 3 situaties voordoen:

- indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever en een deel van zijn prestaties verricht in zijn woonland, dan is de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing;
- indien de werknemer werkt voor rekening van meerdere werkgevers gevestigd in verschillende lidstaten, zelfs al werkt hij niet in zijn woonland, dan is eveneens de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing;
- indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever zonder te werken in zijn woonland, dan is de wetgeving van het land waar de zetel van de werkgever gevestigd is, van toepassing.

Hierbij dient benadrukt dat het geheel van de prestaties onderworpen is aan de aldus aangeduide wetgeving. Dit betekent dat indien de werknemer voor meerdere werkgevers werkt, elk van die werkgevers moet aansluiten bij de socialezekerheidsinstelling van het betrokken land. Bij de bevoegde instelling van dat land dient het formulier E101 aangevraagd te worden ter staving van die onderwerping. In België kunt u daarvoor terecht bij de RSZ, Dienst Migrerende Werknemers, tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans.

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

- het gaat om een werknemer die belast is met een overkoepelende functie binnen de

groep, zodat het exact afmeten van de effectieve prestaties voor elke onderneming afzonderlijk, niet mogelijk is;
- de verschillende werkgevers verbinden zich schriftelijk en voorafgaand t.o.v. de RSZ, dat zij de socialezekerheidsbijdragen op het door hen verschuldigde loon zullen betalen, indien de Belgische werkgever die de aangifte doet, in gebreke blijft;
- op de totaliteit van de aan te geven lonen van de verschillende werkgevers, moeten de bijdragen worden berekend (en betaald) zoals die van toepassing zijn voor de in België gevestigde werkgever die de RSZ-aangifte doet.

Naast deze vormen van gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten, stelt de Verordening 1408/71 voor nog heel wat andere gevallen van gelijktijdige tewerkstelling de toepasselijke wetgeving vast volgens het principe dat, indien mogelijk, de wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is. Het is niet mogelijk al deze gevallen (bv. tegelijk activiteiten in loondienst en als zelfstandige, internationaal vervoer,...) hier te bespreken. Indien u vragen hebt over deze wetgeving kan u terecht bij de RSZ, Dienst Migrerende Werknemers, tel. zie hoger. De Dienst Internationale Betrekkingen van de FOD Sociale Zekerheid kan eveneens inlichtingen verstrekken over de regels die gelden voor personen die vallen onder een specifiek regime voor ambtenaren en die hetzij in meerdere lidstaten werkzaam zijn, hetzij tegelijkertijd als loontrekkende en/of anders dan in loondienst werken in één of meer lidstaten (tel. 02 509 84 40 Nederlands en 02 509 84 39 Frans).

3. Detachering

1.3.204

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

- de voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land is niet langer dan 12 maanden;
- de werkgever ontplooit economische activiteiten van betekenis in het uitsturende land. Let wel, het louter voeren van administratie wordt niet beschouwd als een economische activiteit;
- er blijft een band van ondergeschiktheid bestaan tussen werknemer en werkgever gedurende de ganse detacheringsduur;
- de werknemer was voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd in het uitsturende land;
- de werknemer wordt niet gestuurd om een werknemer te vervangen die aan het einde van een periode van detachering is gekomen.

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

Voorafgaand aan de detachering wordt, door de werkgever of de werknemer aan de bevoegde instelling in het uitsturende land, een detacheringsbewijs (formulier E101) aangevraagd. Voor België is de RSZ de bevoegde instelling. Op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be) kan de werkgever op elektronische wijze de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u krijgen bij de Dienst Migrerende Werknemers (tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans).

Indien wegens onvoorziene omstandigheden de duur van de werkzaamheden in het buitenland verlengd wordt en 12 maanden overschrijdt, kan het stelsel van het land van normale tewerkstelling verder worden behouden voor nog eens maximaal 12 maanden, mits de toestemming van de bevoegde instelling van het ontvangende land. Daarvoor vraagt de werkgever, vóór het einde van de eerste periode van 12 maanden, een verlenging van de detachering (formulier E102) aan bij de bevoegde instelling van het uitsturende land, en zendt dit voor akkoord door aan de bevoegde instelling van het ontvangende land. Na afloop van de tweede periode van 12 maanden kan de werknemer normaliter niet meer onderworpen blijven

aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Dienst Internationale Betrekkingen van de FOD Sociale Zekerheid, Zwarte Lievevrouwstraat 3c te 1000 Brussel, tel. 02 509 84 40 Nederlands en 02 509 84 39 Frans. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. Aanvragen hiertoe kunnen elektronisch gebeuren via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be).

B. LANDEN VERBONDEN DOOR HET EUROPEES VERDRAG INZAKE SOCIALE ZEKERHEID

1.3.205 Inhoudelijk zijn de bepalingen van dit verdrag nagenoeg gelijk aan deze van de Verordening EEG 1408/71. Het is van toepassing op de onderdanen van de volgende landen voor zover de bepalingen van de Verordening EEG 1408/71 niet van toepassing zijn: *België, Oostenrijk, Spanje, Groothertogdom Luxemburg, Nederland, Portugal, Turkije en Italië.*

In essentie wordt dit verdrag slechts gebruikt in de relatie tot Turkse werknemers of tewerkstellingen op Turks grondgebied. Bijvoorbeeld voor een detachering van een Turkse werknemer vanuit België naar Nederland of van een Spaanse werknemer vanuit België naar Turkije of bij een gelijktijdige tewerkstelling van een Turkse werknemer in België en Nederland, ...

C. LANDEN VERBONDEN DOOR EEN BILATERAAL AKKOORD

1.3.206 Met de volgende landen is België verbonden door een bilateraal akkoord inzake sociale zekerheid: *De Verenigde Staten van Amerika, Canada, San Marino, al de republieken ontstaan uit het vroegere Joegoslavië (de Federale Republiek Joegoslavië (Servië en Montenegro) - de vroegere Joegoslavische Republiek Macedonië - Slovenië - Bosnië-Herzegovina - Kroatië), Polen, Turkije, Algerije, Marokko, Tunesië, Israël en Chili.*

Deze akkoorden zijn in beginsel slechts van toepassing op de onderdanen van de contracterende landen. Sommige akkoorden voorzien evenwel in de mogelijkheid om niet-onderdanen te detacheren (zie tabel).

1. Tewerkstelling op het grondgebied van één land

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

2. Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen

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

3. Detachering

1.3.209 De detacheringsregels, vastgesteld door de verschillende verdragen zijn nagenoeg analoog aan deze van de EEG-Verordening (zie hoger). Afwijkend is dat voor de detacheringen naar en

van de Verenigde Staten van Amerika de aanvankelijke detacheringsduur is vastgesteld op 5 jaar, voor Canada, Chili en Turkije op 2 jaar (i.p.v. 12 maanden in de Verordening). Voor deze 4 landen moet u een eventuele verlenging boven de aanvankelijke detacheringsduur rechtstreeks richten aan de Dienst Internationale Betrekkingen van de FOD Sociale Zekerheid, Zwarte Lievevrouwstraat 3c te 1000 Brussel, tel. 02 509 84 40 Nederlands en 02 509 84 39 Frans. Voor de andere landen kunt u zich wenden tot de RSZ, Dienst Migrerende Werknemers, tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans. Aanvragen kunnen elektronisch gebeuren via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be).

4. Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving

1.3.210 Indien een werknemer van België naar één van deze landen uitgestuurd wordt zonder dat de detacheringsvoorwaarden vervuld zijn, waardoor hij onderworpen is aan de lokale socialezekerheidswetgeving, dan kan hij, facultatief en bovenop die onderwerping in het betrokken land, een aansluiting nemen bij de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid, Louizalaan 194 te 1050 Brussel, tel. 02 642 05 11.

5. Overzicht

1.3.211

LAND + Datum In werking	**Detachering:** **aanvragen bij RSZ**	**Verlenging:** **aanvragen bij RSZ**	**Uitzondering:** Aanvragen bij het Federaal Ministerie van Sociale Zaken
U.S.A. 1/7/84	5 jaar ongeacht nationaliteit werknemer	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 7 jaar in totaal ongeacht nationaliteit werkn.
CANADA 01/01/87	2 jaar ongeacht nationaliteit werknemer	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal ongeacht nationaliteit werkn.
ALGERIJE 1/10/69	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
TURKIJE 1/5/68	2 jaar	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
POLEN 1/10/67	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
ISRAËL 1/5/73	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
TUNESIË 1/11/76	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
MAROKKO 1/8/71	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
SAN MARINO 1/10/56	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
JOEGOSLAVIE 1/9/56	1 jaar	1 jaar	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal
CHILI 1/11/99	2 jaar	Niet voorzien	Afwijking op detacheringsperiode: tot 5 jaar in totaal

D. UITSLUITINGEN INGEVOLGE DE NATIONALITEIT VAN DE WERKNEMER

1.3.212 Bepaalde verdragen inzake sociale zekerheid zijn beperkt tot de onderdanen van de contracterende landen. De RSZ laat evenwel toe dat vreemde werknemers die reeds Belgisch verzekerd zijn op het ogenblik van hun uitsturing naar een land waarmee België een akkoord inzake sociale zekerheid heeft dat niet voorziet in hun detachering, toch worden gedetacheerd naar die landen voor een periode van 1 jaar, voor zover alle andere detacheringsvoorwaarden vervuld zijn. Op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be) kan de werkgever op elektronische wijze de documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u vragen bij de Dienst Migrerende Werknemers (tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans).

Bovendien kunnen voor werknemers die de Estlandse, Litouwse, Tsjechische of Cypriotische nationaliteit hebben, bepaalde bilaterale akkoorden van toepassing zijn. Voor bijkomende

informatie kunt u terecht bij de RSZ op voormelde telefoonnummers.

H O O F D S T U K 3

Geen akkoord

1.3.301 Werknemers onderworpen aan de Belgische wetgeving die door hun werkgever worden uitgestuurd om te gaan werken in een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, vallen niet meer onder de Belgische wetgeving. Indien de voorziene duur van de tewerkstelling evenwel niet meer bedraagt dan 6 maanden, blijven zij toch onderworpen aan de Belgische wetgeving, voor zover zij niet deelnemen aan het stelsel der overzeese sociale zekerheid. Zij worden verder bij de RSZ aangegeven zonder dat een detacheringsbewijs moet worden aangevraagd. Deze periode van 6 maanden kan worden verlengd met een nieuwe periode van 6 maanden, op voorwaarde dat de RSZ, Dienst Migrerende Werknemers, tel. 02 509 37 89 Nederlands en 02 509 34 06 Frans vóór het verstrijken van de eerste periode, van deze verlenging in kennis wordt gesteld. Indien de duur van de tewerkstelling in het buitenland niet is bepaald, of is vastgesteld op meer dan 6 maanden, mogen deze werknemers niet bij de RSZ worden aangegeven. Indien gewenst kunnen zij deelnemen aan het facultatieve stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

Voor inlichtingen daarover kunt u terecht bij de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid, Louizalaan 194 te 1050 Brussel, tel. 02 642 05 11.

TWEEDE DEEL

DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

TITEL 1

Verplichtingen tegenover de RSZ

H O O F D S T U K 1

Algemeenheden

2.1.101 Deze titel bespreekt de verplichtingen van werkgevers die sociaal verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen of hebben tewerkgesteld. In deze context zijn met werkgevers gelijkgesteld, de derden (fondsen voor bestaanszekerheid, vakantiefondsen...) die aan de werknemers lonen betalen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

H O O F D S T U K 2

Aansluiting en schrapping

A. WERKGEVER DIE VOOR DE EERSTE MAAL PERSONEEL AANWERFT

2.1.201 Elke werkgever, of hij nu een natuurlijke persoon is, dan wel een groepering van natuurlijke personen (bv. een feitelijke vereniging) of een rechtspersoon (vennootschap, vereniging zonder winstoogmerk...), die voor de eerste maal één of meer werknemers aanwerft, moet dit aan de RSZ meedelen om zijn inschrijving te bekomen.

Van zodra de RSZ op de hoogte is van het aanwerven van personeel, stuurt hij de werkgever een vragenlijst die hij onmiddellijk moet invullen en ondertekend terugsturen. Aan de hand van dit document kent de RSZ een inschrijvingsnummer toe dat hij aan de werkgever meedeelt.

Een werkgever, natuurlijke of rechtspersoon, kan slechts één enkel inschrijvingsnummer hebben, zelfs indien hij meerdere afzonderlijke bedrijvigheden uitoefent of indien zijn onderneming meerdere bedrijfszetels, filialen, verkoopbureaus...heeft.

Het inschrijvingsnummer is samengesteld uit een onveranderlijk getal van zeven cijfers. Het wordt gevolgd door een controlegetal van twee cijfers dat toelaat vast te stellen of het vermelde inschrijvingsnummer juist is. Vóór het inschrijvingsnummer staat ook een kengetal van drie cijfers. Dit kengetal wordt toegekend in functie van bijzonderheden die voor de werkgever gelden bij de berekening van zijn verschuldigde bijdragen.

Opgelet: de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) voor een eerste werknemer, start automatisch de procedure voor de inschrijving als werkgever. Een nieuwe werkgever die een DIMONA-aangifte doet, moet zich dus niet meer melden om zijn inschrijvingsnummer te krijgen.

B. WERKGEVER DIE GEEN PERSONEEL MEER IN DIENST HEEFT

2.1.202 Een werkgever die gedurende een volledig kwartaal geen personeel meer in dienst heeft, moet de RSZ daarvan op de hoogte brengen ten laatste op de laatste dag van de maand die volgt op dat kwartaal.

Bij gebrek aan een melding binnen die termijn, is de werkgever als sanctie een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 495,79 EUR.

Door een correcte Dimona-aangifte van de uitdiensttreding van de laatste werknemer, wordt aan deze verplichting voldaan.

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

Indien de werkgever echter hetzij zijn activiteit volledig stopzet, hetzij ervan uitgaat dat hij gedurende een periode van ten minste twee volledige kwartalen geen personeel meer zal tewerkstellen, moet hij de RSZ, directie immatriculatie, daarvan in kennis stellen. In dat geval zal zijn inschrijvingsnummer geschrapt worden. De RSZ zal trouwens systematisch de werkgevers contacteren die gedurende een aantal kwartalen geen aangifte meer binnensturen en die de schrapping van hun nummer nog niet gevraagd hebben.

Het spreekt voor zich dat werkgevers die geen personeel meer tewerkstellen, maar nog steeds aan de RSZ bijdragen verschuldigd zijn in het kader van het conventioneel brugpensioen en de werkgevers die een bijdrage verschuldigd zijn die van toepassing is op extralegale pensioenen,

niet moeten melden dat zij geen personeel meer tewerkstellen, maar hun aangifte tijdig moeten indienen.

C. WERKGEVER DIE OPNIEUW PERSONEEL AANWERFT

2.1.203 Elke werkgever die bij de RSZ reeds ingeschreven was en wiens inschrijvingsnummer geschrapt werd omdat hij gedurende een bepaalde periode geen verzekeringsplichtige werknemers tewerkstelde, moet de RSZ verwittigen wanneer hij opnieuw één of meer werknemers aanwerft. De Dimona-aangifte van de indienstreding van een werknemer bij een werkgever van wie het inschrijvingsnummer geschrapt is, volstaat om de procedure tot wederinschrijving te starten. Om deze Dimona-aangifte te doen moet hij het (geschrapte) inschrijvingsnummer gebruiken.

Van zodra de RSZ kennis heeft van het opnieuw aanwerven van personeel stuurt hij aan de werkgever een vragenlijst die hij onmiddellijk moet invullen en ondertekend terugsturen voor zijn herinschrijving.

D. INLICHTINGEN DIE DE WERKGEVER TIJDENS DE PERIODE VAN INSCHRIJVING AAN DE RSZ MOET MEEDELEN

2.1.204 Iedere ingeschreven werkgever moet de RSZ schriftelijk het volgende meedelen:

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

In zijn briefwisseling met de RSZ vermeldt de werkgever liefst zijn volledig inschrijvingsnummer.

H O O F D S T U K 3

De verplichting tot en tijdstip van aangifte

A. DE KWARTAALAANGIFTE

2.1.301 Binnen de maand na het kwartaal waarop de aangifte betrekking heeft stuurt de werkgever (of zijn mandataris) de aangifte door aan de RSZ.
Voor werkgevers die een klein aantal mensen tewerkstellen, zal de portaalsite van de Sociale Zekerheid de mogelijkheid bieden om de aangifte te doen via internet.
Voor werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...), zullen de aangiften moeten gebeuren via File transfer (Ftp, Isabel,...).

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

Een volledige uitleg over het invullen van de aangifte kunt u lezen in Deel 4 van deze onderrichtingen.

B. HET WIJZIGEN VAN EEN INGEDIENDE AANGIFTE

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

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

Deze aangiften moeten, zoals u elders in deze onderrichtingen kunt lezen, verplicht op een elektronische manier doorgestuurd worden. Daarbij worden verschillende mogelijkheden aangeboden (interactief via de portaalsite van de sociale zekerheid of systemen gebaseerd op file transfer).

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

De uitleg hieronder gaat over de algemene principes van het wijzigen van een aangifte, en is toegespitst op het wijzigingen van een aangifte met de interactieve toepassing op de portaalsite.

Meer uitleg over de manier van aangeven van een wijziging vindt u op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be); daar vindt u ook een DEMO-versie van deze aangifte, die u zal helpen vertrouwd te worden met deze interactieve manier om ingediende aangiften te wijzigen. Werkgevers of dienstverleners die grote volumes aan wijzigingen moeten doorgeven vinden tevens bijkomende, technische informatie op "https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/home.htm" (deze laatste URL wordt regelmatig aangevuld met nieuwe gegevens om de betrokkenen in staat te stellen hun programmering snel aan te passen, maar het gaat wel om gegevens die nog niet noodzakelijk volledig definitief zijn).

Het principe van de wijziging is dat men de oorspronkelijke aangifte oproept, en dan de

geafficheerde gegevens wijzigt.

Het wijzigen van een aangifte impliceert dus dat men toegang krijgt tot zeer vertrouwelijke gegevens. Men ziet immers de laatste stand van zaken in de gegevensbank van de sociale zekerheid (= de oorspronkelijk aangegeven gegevens, eventueel aangepast met wijzigingen aangebracht door één van de sociale zekerheidsinstellingen). Wie via de toepassing op de portaalsite wijzigingen wil doen, moet zich dus realiseren dat er een bijkomende beveiliging vereist is in de vorm van een elektronische handtekening (certificaat). Meer uitleg daarover en hoe u die kunt verkrijgen, vindt u eveneens op de portaalsite van de sociale zekerheid.

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

Indien het echter gaat om **een wijziging die een vermindering van het oorspronkelijk aangegeven loon tot gevolg heeft**, en u verricht die wijziging **meer dan zes maanden na het einde van het kwartaal waarop ze betrekking heeft**, dan zal ze maar geregistreerd worden nadat ze goedgekeurd werd door de RSZ. **Voor deze wijzigingen moet u verplicht de reden van de wijziging meedelen** . Daartoe is een zone voorzien in de aangifte waarin u bijkomende uitleg kunt vermelden (bv. per vergissing kostenvergoedingen aangegeven als bijdrageplichtig loon). Indien nodig zal de RSZ u trouwens toch nog contacteren om bijkomende uitleg te krijgen.

Voor wijzigingen van de aangiften van het **eerste en tweede kwartaal van 2003** wordt deze termijn van zes maanden verlengd en zullen wijzigingen ingediend tot 31 maart 2004 op dezelfde manier behandeld worden als oorspronkelijke aangiften.

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

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

C. DE GEVOLGEN BIJ VERZUIM

1. Aangifte ambtshalve opgesteld door de RSZ

2.1.303 Wanneer de werkgever voor een bepaald kwartaal, hetzij geen, hetzij een onvolledige of onjuiste aangifte heeft gedaan, zal de RSZ ambtshalve deze aangifte opstellen of verbeteren volgens de wettelijke voorschriften.

2. Burgerlijke sancties

2.1.304 Op straffe van geldelijke sancties, stuurt de werkgever de kwartaalaangiften binnen de wettelijke termijnen elektronisch door aan de RSZ.

a) Toepassing van geldelijke sancties

2.1.305 De werkgever die geen aangifte doorstuurt uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd van 495,79 EUR, vermeerderd met 247,89 EUR per schijf van 24.789,35 EUR aan bijdragen boven de 49.578,70 EUR.

b) Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de sancties

2.1.306 De RSZ rekent de forfaitaire vergoeding niet aan, wanneer de werkgever een driemaandelijkse aangifte doorstuurt binnen de twee maanden die volgen op de wettelijke termijn en hij zijn vorige aangiften gewoonlijk binnen die wettelijke termijn heeft doorgestuurd. De werkgever hoeft hiertoe geen verzoek in te dienen.

c) Ontheffing van de toegepaste sancties

2.1.307 Indien de RSZ de sanctie toepast, kan de werkgever van deze sanctie volledige ontheffing vragen wanneer hij het bewijs levert van een geval van overmacht.

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

3. Strafsancties

2.1.308 Onverminderd de artikelen 269 tot en met 274 van het Strafwetboek, worden met een gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden en/of een geldboete van 26 EUR tot 500 EUR gestraft:

- de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, die zich niet schikken naar de bepalingen van de socialezekerheidswetten en hun uitvoeringsbesluiten. De geldboete wordt zoveel maal toegepast als er werknemers zijn voor wie een inbreuk is gepleegd, zonder dat het totaal van de geldboeten hoger mag zijn dan 100.000 EUR;
- de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, evenals de werknemers die het wettelijk georganiseerde toezicht verhinderen.

De bedragen van 26 EUR, 500 EUR en 100.000 EUR worden nog verhoogd met de toepasselijke opdeciemen op de strafrechtelijke geldboetes.

2.1.309 Bij bedrieglijke onderwerping van één of meer personen, veroordeelt de rechter ambtshalve de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers tot betaling aan de RSZ van een vergoeding die gelijk is aan het drievoud van de bedrieglijk aangegeven bijdragen.

Bij niet-onderwerping van één of meer personen aan de socialezekerheidswet, zal de rechter eveneens ambtshalve de werkgever veroordelen tot betaling aan de RSZ van een vergoeding gelijk aan het drievoud van de ontdoken bijdragen, zonder dat het bedrag minder mag zijn dan 1.275 EUR per tewerkgestelde persoon en per maand of fractie ervan. Dit bedrag wordt aangepast in functie van de evolutie van de lonen en van de socialezekerheidsbijdragen.

Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling, kan de straf oplopen tot het dubbel van het maximum.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn

aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

H O O F D S T U K 4

De verplichting tot en het tijdstip van betaling van de bijdragen

A. ALGEMENE REGEL

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

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

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

B. VOORSCHOTTEN

1. Beginselen

2.1.402 De werkgever moet voorschotten betalen op de bijdragen die voor dat kwartaal (kw) verschuldigd zijn, indien hij voor het voorgaande kwartaal (kw-1) méér dan 6197,34 EUR bijdragen aan de RSZ verschuldigd was.

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

2. Termijnen en bedragen

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

- Eerste mogelijkheid: het totaal bedrag aan bijdragen voor het voorgaande kwartaal (kw-1) beloopt niet meer dan 6197,34 EUR:
  de werkgever is voor dat kwartaal niet gehouden tot het betalen van voorschotten. De bijdragen mogen door middel van een enkele storting bij de RSZ toekomen zoals uiteengezet in punt A.
- Tweede mogelijkheid: het totaal bedrag aan bijdragen voor het voorgaande kwartaal (kw-1) beloopt wel meer dan 6197,34 EUR:
  De werkgever moet uiterlijk de vijfde dag van de tweede, derde en vierde maand die op dat kwartaal volgt aan de RSZ een voorschot betalen dat gelijk is aan 30 % van de bijdragen van het voorlaatste vervallen kwartaal (kw-2).
  Op deze regel is een belangrijke uitzondering. De voorschotten die betrekking hebben op het vierde kwartaal en die bij de RSZ uiterlijk op 5 november, 5 december en 5 januari

moeten toekomen, bedragen respectievelijk 35, 35 en 20% van de bijdragen van het voorlaatste vervallen kwartaal (kw-2).

In het geval de werkgever geen bijdragen verschuldigd was voor het voorlaatste vervallen kwartaal, is dit voorschot forfaitair vastgesteld op 421,42 EUR per maand en per tewerkgestelde werknemer in de vorige maand.

2.1.404 Voor de werkgevers die vallen onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, en die geen bijdragen verschuldigd waren voor het voorlaatste vervallen kwartaal (kw-2), geldt een bijzondere regeling. Zij moeten **vanaf het eerste kwartaal waarin zij personeel tewerkstellen**, uiterlijk de vijfde dag van iedere maand, een voorschot betalen van 619,73 EUR per arbeider, vanaf de derde werknemer die zij tewerkstelden op het einde van de vorige maand. Deze regeling is toepasselijk vanaf het voorschot dat verschuldigd was uiterlijk op 5 februari 1999.

Voor hun bedienden volgen zij de algemene regel, zoals hierboven uitgelegd.

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

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

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

2.1.406 De werkgever die vermoedt dat 30 % van de bijdragen van het voorlaatste kwartaal meer bedraagt dan 30 % van de vermoedelijke bijdragen van het lopende kwartaal, mag het bedrag van de voorschotten tot dat laatste bedrag verminderen.

Voorbeeld: De bijdragen voor het voorlaatste kwartaal bedroegen 24.789,35 EUR. De werkgever vermoedt dat de bijdragen voor het lopende kwartaal slechts 17.352,55 EUR zullen bedragen. Deze werkgever mag het bedrag van de voorschotten voor het lopende kwartaal verminderen tot 5.205,76 EUR (= 30 % van 17.352,55 EUR).

2.1.407 De werkgever die in het voorlaatste vervallen kwartaal (kw-2) geen werknemers tewerkstelde en vermoedt dat het bedrag aan bijdragen dat voor het lopende kwartaal (kw) zal zijn verschuldigd, minder bedraagt dan 421,42 EUR x aantal werknemers tewerkgesteld in de afgelopen maand x het aantal maanden van tewerkstelling, mag stoppen met voorschotten te betalen op het moment dat het vermoedelijke eindbedrag bereikt is.

Voorbeeld: De werkgever was geen bijdragen verschuldigd voor het eerste kwartaal 2000 (kw-2). Voor het tweede kwartaal 2000 (kw-1) beliepen zijn bijdragen 7.436,81 EUR. Hij stelt geen

werknemers tewerk in de maand juli 2000, stelt er vier deeltijds tewerk in de maand augustus en zes in de maand september. Hij vermoedt dat de totale bijdrage voor het derde kwartaal 2000 (kw) 2.974,73 EUR zal bedragen. Hij moet geen voorschot betalen op 5 augustus 2000 (geen werknemers in de maand juli). Hij moet evenwel 1.685,68 EUR (4 werknemers x 421,42 EUR) bij de RSZ betalen tegen uiterlijk 5 september 2000 en de resterende 1.289,05 EUR als volgende voorschot tegen uiterlijk 5 oktober 2000. Indien diezelfde werkgever vermoedt dat de bijdragen voor het derde kwartaal 2000 slechts 1.685,68 EUR zullen bedragen, betaalt hij alleen tegen 5 september een voorschot van 1.685,68 EUR en moet hij geen voorschot meer betalen tegen 5 oktober 2000.

2.1.408 Het verminderen van voorschotten gebeurt op eigen verantwoordelijkheid.

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

2. Sancties

2.1.409 De werkgever die voor een bepaald kwartaal voorschotten verschuldigd is en zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate nakomt, is aan de RSZ een forfaitaire vergoeding verschuldigd in verhouding tot de schijf van aangegeven bijdragen voor dat kwartaal. De sanctie wordt als volgt toegepast:

Bedrag van de aangegeven bijdragen (in EUR)			**Sancties (in EUR)**
0	tot	18.592,03	123,95
18.592,04	tot	24.789,37	185,92
24.789,38	tot	37.184,04	247,89
37.184,05	tot	49.578,72	371,84
49.578,73	tot	61.973,40	495,79
61.973,41	tot	74.368,07	619,73
74.368,08	tot	99.157,42	743,68
99.157,43	tot	123.946,78	991,57
123.946,79	tot	198.314,84	1.239,47
198.314,85	tot	247.893,54	1.983,15
247.893,55	tot	495.787,06	2.478,94
495.787,07	tot	743.680,59	4.957,87
743.680,60	tot	991.574,11	7.436,81
991.574,12	tot	1.239.467,62	9.915,74
+ 1.239.467,62			12.394,68

C. DE JAARLIJKSE BIJDRAGEN

1. Debetbericht jaarlijkse vakantie

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

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

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

2. Herverdeling der sociale lasten

2.1.411 Eveneens jaarlijks gebeurt een herverdeling der sociale lasten. Die herverdeling bestaat uit een vermindering van bijdragen voor bepaalde werkgevers, gecompenseerd door een aanvullende bijdrage ten laste van andere werkgevers.

De RSZ deelt aan de werkgevers het bedrag mee van het credit- of debetsaldo van de herverdeling, in de loop van het tweede kwartaal van elk jaar.

Het creditsaldo is bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die de werkgever verschuldigd is voor het tweede kwartaal van het lopende jaar.

Het debetsaldo anderzijds is verschuldigd op 30 juni en moet uiterlijk op 31 juli aan de RSZ betaald zijn.

In het deel III van deze onderrichtingen vindt u een meer uitgebreide bespreking van de herverdeling der sociale lasten.

D. DE WIJZE VAN BETALING

2.1.412 De betalingen aan de RSZ gebeuren uitsluitend door storting of overschrijving op de postrekening 679-0261811-08 van de RSZ; als datum van storting geldt deze van het crediteren van de postrekening van de RSZ.

Voor internationale betalingen:

IBAN-code: BE63 6790 2618 1108

BIC-code: PCHQ BEBB

1. Betalingen met gestructureerde mededeling

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

Indien de werkgever beroep doet op een dienstverlener, dan bezorgt de RSZ ook aan die

dienstverlener de gestructureerde mededelingen.

2. Andere betalingen

a) Identificatie

2.1.414 De RSZ moet bij iedere betaling nauwkeurig weten voor welke werkgeversrekening een betaling bestemd is. Daarom zal de werkgever zijn volledige naam of benaming en het volledige inschrijvingsnummer duidelijk bij elke betaling vermelden.

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

b) Toerekening

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

Het is dus voor de werkgever heel belangrijk dat hij de bestemming van de betaling vermeldt, d.w.z. de aard van de betaalde som (bijdragen, voorschotten, bijdrageopslag, verwijlintrest, gerechtskosten) en de periode waarop zij betrekking heeft, alsook zijn RSZ-nummer. Voorbeelden: bijdragen voor het .... kwartaal 19..; opslag op de bijdrage van het (de) .... kwarta(a)l(en) 19..; verwijlintresten op bijdragen van het (de) .... kwarta(a)l(en) 19.., enz, gevolgd door het RSZ-nummer. Is de betaling samengesteld uit sommen van verschillende aard, dan moet de werkgever voor ieder bedrag de aard en de periode waarop het betrekking heeft, vermelden.

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

E. UITSTEL VAN BETALING

2.1.416 De aanvragen om uitstel van betaling die uitgaan van werkgevers die niet gerechtelijk vervolgd zijn, worden behandeld door de Directie Inning.

De maximumtermijnen van het uitstel bedragen in beginsel 4 en in uitzonderlijke gevallen 6 maanden.

De afbetalingsmodaliteiten moeten betrekking hebben op het geheel van de schuld (bijdragen, bijdrageopslagen en intresten) en moeten maandelijkse stortingen vaststellen. Het toegestane uitstel van betaling heeft geen invloed op de eventuele toepassing van burgerlijke sancties, meer bepaald het aanrekenen van bijdrageopslagen en verwijlintresten wegens het overschrijden van de wettelijke vervaldagen.

De aanvraag om uitstel heeft evenmin invloed op het inleiden van gerechtelijke vervolgingen wanneer het uitstel betrekking zou hebben op bijdragen die dreigen te verjaren, of wanneer een jaar verstreken is, hetzij sinds de eisbaarheid van de schulden, hetzij sinds de datum van de aangetekende brief waarmee de verschuldigde bijdragen zijn meegedeeld of ambtshalve vastgesteld.

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

F. DE GEVOLGEN IN GEVAL VAN VERZUIM

1.Toepassing van geldelijke sancties

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

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

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

2.1.418 Wanneer de werkgever de niet binnen de wettelijke termijnen betaalde bijdragen betaalt vóór het einde van het kwartaal dat volgt op dat waarvoor zij verschuldigd zijn en de werkgever de bijdragen voor de vroegere kwartalen, eventueel met inbegrip van de betaling van de maandelijkse voorschotten, gewoonlijk binnen de wettelijke termijnen betaalt, ziet de RSZ automatisch af van het aanrekenen van bijdrageopslagen en verwijlintresten. De werkgever moet hiertoe geen enkele aanvraag indienen.

3. Volledige of gedeeltelijke vrijstelling van de bijdrageopslagen en verwijlintresten

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

a) Overmacht

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

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

b) Uitzonderlijke omstandigheden

2.1.421 Op uitdrukkelijke voorwaarde dat hij vooraf alle vervallen bijdragen betaald heeft, kan de

werkgever die bewijst dat de niet-betaling van de bijdragen binnen de wettelijke termijnen aan uitzonderlijke omstandigheden is toe te schrijven, vrijstelling bekomen van 50 % van de toegepaste bijdrageopslagen.

De vrijstelling van die bijdrageopslagen kan 100 % bedragen, wanneer de werkgever bewijst dat op het ogenblik dat de bijdragen eisbaar werden, hij een vaste en eisbare schuldvordering bezat ten opzichte van het Rijk, een provincie of een provinciale openbare instelling, een gemeente, een federatie, agglomeratie of vereniging van gemeenten, een gemeentelijke of intercommunale openbare instelling of een instelling van openbaar nut bedoeld bij de Wet van 16 maart 1954 of een maatschappij bedoeld bij artikel 24 van dezelfde wet.

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

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

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

H O O F D S T U K 5

Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ

A. BEGINSELEN

2.1.501 Ingevolge hoofdstuk VI van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen en het koninklijk besluit van 11 oktober 1985 dat hoofdstuk VI van deze wet uitvoert, kan een werkgever uit de privé-sector, die een vervallen schuld heeft tegenover de RSZ, de opeisbaarheid van die schuld opschorten, indien hij op zijn beurt, wegens werken, leveringen of diensten, op de Staat of een in het Koninklijk besluit opgesomde openbare instelling, een onbetwistbare en opeisbare vordering heeft, die vrij is van elke verbintenis ten aanzien van derden.

Indien de Staat of de genoemde openbare instelling de schuld erkent, kan de RSZ rechtstreeks betaling vragen van het erkende bedrag bij de Staat of de betrokken openbare instelling.

B. WELKE WERKGEVERS KUNNEN EEN AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ INDIENEN?

2.1.502 Enkel natuurlijke personen en rechtspersonen uit de privé-sector (hierna "aanvrager" genoemd) die een schuld hebben bij de RSZ (hierna "schuldeiser" genoemd) en die m.a.w. de bijdragen van een vervallen kwartaal niet binnen de wettelijk voorgeschreven termijn hebben betaald, kunnen genieten van een opschorting van opeisbaarheid. Er kan dus alleen een aanvraag tot opschorting van schuldvordering worden gedaan voor de betaling van de bijdragen van een kwartaal, waarvoor de datum van de betaling van de bijdragen reeds verstreken is.

In de vier volgende gevallen kan de aanvrager geen opschorting van opeisbaarheid verkrijgen:

- wanneer hij zich bevindt in staat van faillissement of van gerechtelijk akkoord;
- indien de aanvrager, natuurlijke persoon, krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 waarbij aan bepaalde veroordeelden en aan de gefailleerden verbod wordt opgelegd om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen en waarbij aan de rechtbanken van koophandel de bevoegdheid wordt toegekend dergelijk verbod uit te spreken, verbod is opgelegd om persoonlijk of door tussenpersonen enige beroepswerkzaamheden uit te oefenen;
- indien de aanvrager, rechtspersoon, onder zijn beheerders, bestuurders, zaakvoerders of personen die de bevoegdheid hebben om de vennootschap te verbinden, personen telt aan wie verbod om dergelijke functies uit te oefenen is opgelegd krachtens hetzelfde koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934;
- wanneer de aanvrager in de loop van de vijf jaren die aan de aanvraag voorafgaan, tot een gevangenisstraf van ten minste drie maanden werd veroordeeld wegens één van de overtredingen bedoeld in de artikelen 339 tot 342 van het Wetboek op de inkomstenbelastingen, in de artikelen 73 en 73bis van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde of in artikel 35 van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969.

De aanvrager moet een schuldvordering hebben, die aan de onder punt C. hierna gestelde voorwaarden voldoet, op:

- de Staat
- het Wegenfonds
- het Hulp- en Informatiebureau voor Gezinnen en Militairen
- de Dienst voor Regeling der Binnenvaart
- de Regie der Gebouwen
- de Regie der Posterijen
- de Regie der Belgische Rijkskoel- en Vriesdiensten
- de Regie van Telegrafie en Telefoon

- de Regie voor Maritiem Transport
- de Regie der Luchtwegen
- het Algemeen Fonds voor Schoolgebouwen

De Staat en de opgesomde besturen worden hierna "schuldenaar" genoemd.

Vorderingen op Gemeenschappen en Gewesten, op Provincie- of Gemeentebesturen, op OCMW's of op hoofdaannemers van de Staat of van de bovengenoemde openbare instellingen komen niet in aanmerking om de opschorting van de vordering van de RSZ te bekomen.

C. WELKE SCHULDVORDERINGEN VAN DE WERKGEVERS KOMEN IN AANMERKING VOOR DE OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ?

2.1.503 Het zijn de schuldvorderingen die de werkgever heeft op de Staat of op de opgesomde openbare instellingen, wegens werken, leveringen en diensten (met inbegrip van deze van vrije beroepen en met uitzondering van deze in een verhouding van ondergeschiktheid). Het gaat hier dus uitsluitend om vorderingen ontstaan uit de toepassing van de wet van 14 juli 1976 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten.

De opschorting van de opeisbaarheid kan dus o.m. niet aangevraagd worden voor terugbetaling van BTW-tegoeden of van bedrijfsvoorheffing of wegens vertraging in de uitbetaling van subsidies.

De schuldvorderingen moeten daarenboven onbetwistbaar zijn, opeisbaar en vrij zijn van elke verbintenis ten aanzien van derden. Dit is het geval indien tegelijkertijd aan de drie volgende voorwaarden voldaan is:

- de schuldvordering moet betrekking hebben op verstrekte prestaties die door de schuldenaar aanvaard werden;
- aan de schuldvordering is, op het ogenblik van het indienen van de aanvraag tot opschorting, geen termijn of opschortende voorwaarde verbonden;
- de schuldvordering is niet het voorwerp van een beslag, een afstand of een inpandgeving, behoorlijk aan de schuldenaar ter kennis gebracht of betekend, behalve indien het beslag op verzoek van de schuldeiser werd betekend voor de schuldvordering waarop de aanvraag betrekking heeft.

D. WELKE WERKWIJZE MOET DE WERKGEVER VOLGEN OM DE OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ TE BEKOMEN?

2.1.504 Om de opschorting van de eisbaarheid van de vordering van de RSZ te bekomen moet de werkgever een aanvraag doen, ofwel door middel van een ter post aangetekend schrijven, ofwel bij een gerechtsdeurwaardersexploot, gelijktijdig gericht aan de RSZ (schuldeiser) en aan de schuldenaar. De aanvraag moet geformuleerd zijn zoals in het document "Aanvraag voor opschorting van schuldvordering", waarvan het model als bijlage bij het koninklijk besluit van 11 oktober 1985 (Belgisch staatsblad van 31 oktober 1985) is gevoegd. De werkgever voegt daar alle stavingsstukken aan toe.

Indien de werkgever zijn aanvraag doet bij middel van een aangetekend schrijven, moet hij daarbij het origineel voegen van het bewijs dat hij de brief, gericht aan de "schuldenaar", aan de post heeft afgegeven.

Indien de aanvraag gebeurt bij exploot van de gerechtsdeurwaarder, moet hij daarbij een kopie voegen van het exploot betekend aan de schuldenaar.

Om elk misverstand uit te sluiten betreffende het bedrag of de bedragen waarvoor de werkgever de opschorting van de opeisbaarheid vraagt, is het best in zijn aanvraag onder 2.

"Identiteit van de schuldeiser: Verschuldigd bedrag (referentie van de schuld, hoofdsom en toebehoren):", duidelijk de aard van de schuld ten overstaan van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bijdragen, bijdrageopslagen, intresten en gerechtskosten) en de periode waarop ze betrekking heeft ".... kwartaal 19.." of de afsluitdatum van het rekeninguittreksel te vermelden.

De aanvraag vermeldt een verklaring op erewoord, zoals die voorkomt in het model.

E. HET ANTWOORD VAN DE SCHULDENAAR

2.1.505 De schuldenaar (de Staat of de door de aanvrager aangewezen instelling, zie punt B.), beschikt over een termijn van 45 dagen om op de aanvraag van de werkgever te antwoorden. Elke betwisting moet binnen die termijn meegedeeld worden, samen met de motivering. De schuldenaar vermeldt de eventuele afhoudingen waartoe hij gehouden is krachtens artikel 299bis van het Wetboek van inkomstenbelastingen en van artikel 30bis van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 en vermeldt in voorkomend geval dat de schuld werd of wordt betaald vóór het verstrijken van de termijn van 45 dagen.

Deze vermeldingen worden aangebracht op het document waarmee de werkgever de aanvraag om opschorting van de opeisbaarheid had gevraagd. Een exemplaar van het aldus aangevuld document wordt door de schuldenaar bij een ter post aangetekend schrijven gestuurd naar de aanvrager en naar de RSZ.

F. GEVOLGEN VAN DE AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID, ZO DE SCHULDENAAR ZIJN SCHULD ERKENT

2.1.506 Ten belope van het onbetwist bedrag van de schuldvordering van de werkgever, gaat op de dag van de kennisgeving van het antwoord door de schuldenaar (zie punt E.), de opschorting in van opeisbaarheid van de vordering van de RSZ.

Vanaf dat ogenblik zal de RSZ voor het bedrag waarvan de eisbaarheid opgeschort werd, geen vonnis meer vragen voor de bevoegde rechtbank of niet tot een gedwongen tenuitvoerlegging overgaan.

Binnen een termijn van 30 dagen vanaf de dag van de kennisgeving bij aangetekend schrijven door de schuldenaar (punt E.) kan de schuldenaar zijn schuld niet direct meer voldoen aan de aanvrager en kan de RSZ de betaling van zijn vordering ten belope van het bedrag dat door de schuldenaar werd aanvaard (zie punt E.) rechtstreeks bij laatstgenoemden opvorderen.

Daartoe brengt de Rijksdienst zijn vordering gelijktijdig ter kennis aan de schuldenaar en aan de aanvrager, door middel van een ter post aangetekend schrijven of een gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze rechtstreekse opvordering van de betaling bij de schuldenaar geldt als bewarend beslag in zijn handen in het voordeel van de Rijksdienst.

De verwijlintresten die verschuldigd zijn op de bijdragen die in de aanvraag tot opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ zijn vervat, blijven lopen ten laste van de werkgever tot op de dag dat de schuldenaar werkelijk aan de Rijksdienst betaalt.

Aan de opschorting van de opeisbaarheid komt een einde:
- wanneer de aanvrager zich bevindt in één van de vier gevallen vermeld in zijn verklaring op erewoord (zie punt B.);
- wanneer de schuldvorderingen niet langer onbetwistbaar zijn, opeisbaar en vrij zijn van elke verbintenis ten aanzien van derden (zie punt C.);
- ten belope van het bedrag, waarvoor het Rekenhof zijn voorafgaand visum weigert en dat vervat is in het bedrag dat de schuldenaar niet betwist (zie punt E.).

G. MODELLEN

2.1.507 De werkgevers kunnen de modellen van het verplicht te gebruiken document "Aanvraag van opschorting van schuldvordering", krijgen bij de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, WTC III, 27ste verdieping, Simon Bolivarlaan 30, 1000 Brussel, (tel 02 208 52 59).

H O O F D S T U K 6

DIMONA - De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling

2.1.601 Met DIMONA (déclaration immédiate-onmiddellijke aangifte) wordt de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling bedoeld.

Vanaf **1 januari 2003** is de Dimona-aangifte **verplicht** voor alle werkgevers van zowel de private als de openbare sector, voor al hun werknemers (op een paar uitzonderingen na). Dit betekent dat zij vanaf die datum verplicht zijn **alle aanwervingen en alle uitdiensttredingen van werknemers onmiddellijk aan de RSZ mee te delen.**

Deze aangifte moet verplicht via elektronische weg gebeuren

De meeste instanties die de werkgevers bijstaan voor het vervullen van hun sociale verplichtingen (sociale secretariaten, softwarebureaus,...), en een aantal patronale organisaties, spelen in het kader van DIMONA de rol van tussenpersoon. Zij ontvangen de aangiften van de werkgevers langs de verschillende kanalen die zij aanbieden, en sturen nadien de ontvangen gegevens door aan de RSZ. Wie het wenst kan met deze instanties contact opnemen om te vernemen welke oplossingen zij aanbieden.

Deze Dimona-aangifte, gaat samen met een aantal administratieve vereenvoudigingen met betrekking tot het invullen en het bijhouden van een aantal sociale documenten. De werkgevers kunnen bovendien toegang krijgen tot bepaalde gegevens die door de overheid worden opgeslagen.

Een volledige uitleg over DIMONA (op welke manieren, voor wie, wanneer, sancties,...) kunt u terugvinden op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be). Via deze portaalsite kunt u trouwens ook de aangiften indienen.

Bijkomende inlichtingen kunt u ook nog krijgen bij het contactcenter Eranova, telefoon 02 511 51 51, e-mail: contactcenter@eranova.fgov.be.

H O O F D S T U K 7

De verplichtingen van de betalende derde

2.1.701 Voor de socialezekerheidswetgeving is een betalende derde, hij die in naam en voor rekening van de werkgever lonen uitbetaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. In de praktijk betreft het meestal fondsen voor bestaanszekerheid; iedereen kan evenwel de hoedanigheid van betalende derde hebben.

De wet legt aan de betalende derde dezelfde verplichtingen op als aan de gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal waarvoor hij lonen uitbetaalt, bij de RSZ een aangifte moet indienen en de verschuldigde bijdragen moet betalen. Tevens moet iedereen die voor het eerst optreedt als betalende derde, dit aan de RSZ melden, zelfs als hij reeds in eigen naam personeel tewerkstelt.

De betalende derde kan van deze verplichtingen ontheven worden. Daarvoor moet hij de werkgever, per werknemer, alle inlichtingen verstrekken, zodat de werkgever zijn aangifte binnen de wettelijke termijn kan verrichten, rekening houdend met de lonen die de derde uitbetaalde. De derde moet in dat geval de inhoudingen die hij bij de loonbetaling verrichtte, onmiddellijk aan de werkgever doorstorten.

Indien de derde geen gebruik maakt van deze mogelijkheid tot ontheffing, moet hij, onmiddellijk na de uitbetaling, aan de werkgever of aan de verschillende werkgevers het bedrag meedelen van de lonen die hij in hun naam uitbetaalde. In bepaalde gevallen moet de werkgever immers rekening houden met de door een derde betaalde loongedeelten om zijn aangifte op te stellen (bv. om de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid te berekenen).

Indien de betaling aan een werknemer betrekking heeft op verschillende werkgevers (bv. een eindejaarspremie betaald aan een werknemer die in de referteperiode bij meerdere werkgevers werkte), deelt de derde aan iedere werkgever het bedrag mee dat hij in zijn naam betaalde.

2.1.702 De compensatiediensten, andere dan de fondsen voor bestaanszekerheid en de Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid, die werden opgericht in uitvoering van de wetgeving betreffende het toekennen van een aantal feestdagen per jaar om aan zekere werknemers het loon met betrekking tot die dagen uit te betalen, vallen niet onder toepassing van de voorgaande regels. Deze diensten zijn verplicht bij elke betaling de inhoudingen te verrichtten en het bedrag ervan samen met de werkgeversbijdrage, om het kwartaal en binnen de wettelijke termijnen aan de RSZ over te maken. Zij vullen evenwel slechts één enkele aangifte per jaar in, die op het einde van het kwartaal volgend op het verlopen dienstjaar en binnen de voor dat kwartaal geldende termijn bij de RSZ moet toekomen.

TITEL 2

De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen

H O O F D S T U K 1

De ziekte- en invaliditeitsverzekering

2.2.101 De werkgevers aangesloten bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, moeten geen bijdragebons meer opmaken.

Deze taak wordt overgenomen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die op basis van de loon- en arbeidstijdgegevens die voorkomen op de werkgeversaangiften, normalerwijze elektronische bijdragebons zal versturen naar de verzekeringsinstellingen.

Indien geen elektronische bijdragebon kan worden verstuurd, omwille van de onbeschikbaarheid van het rijksregister- of bisnummer op de aangiften of in het personenbestand van de verzekeringsinstellingen, zal de RSZ een papieren bijdragebon opmaken en hem versturen naar de werkgever waarbij de werknemer was tewerkgesteld tijdens de op de bon voorkomende afhoudingsperiode.

Ingeval van faling zal de bijdragebon aan de curator worden bezorgd.

De papieren bijdragebons moeten door de werkgevers binnen de twee weken aan de werknemers worden overhandigd. Deze bescheiden zijn recto/verso opgesteld met aan de ene zijde een Nederlandstalige en aan de andere zijde een Franstalige tekst. Overeenkomstig de bestaande taalwetgeving beslist de werkgever in welke taal de bon gesteld moet zijn en doorkruist hij de niet passende tekst.

Indien de werkgever er niet in slaagt om de bijdragebon aan de werknemer te overhandigen, omdat het adres onjuist blijkt of omdat de betrokkene naar het buitenland is vertrokken, dan moet dit bescheid worden teruggestuurd naar de Directie Controle der Bijdragen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid met vermelding van de reden van de niet afgifte aan de werknemer.

Voor de aangiften die betrekking hebben op een tewerkstellingsperiode voorafgaand aan het eerste kwartaal 1994 blijven de werkgevers ertoe gehouden papieren bijdragebons op te maken en ze aan hun werknemers te bezorgen.

Ingeval van verlies van de papieren bijdragebon zal de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een duplicaatbon opmaken. Dit bescheid wordt zonder tussenkomst van de werkgever aan de verzekeringsinstelling van de werknemer bezorgd.

H O O F D S T U K 2

De werkloosheid

2.2.201 Aan de werknemers van wie de verzekeringsplicht de regeling inzake werkloosheid omvat, moet de werkgever in geval van werkloosheid volgende documenten overhandigen.

Voor een volledige werkloosheid, dit wil zeggen wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd is, zelfs wanneer de beëindiging toe te schrijven is aan de werknemer: ambtshalve een "bewijs van werkloosheid - arbeidsbewijs" C4. Dit bewijs moet hij uiterlijk de laatste arbeidsdag die de werkloosheidsperiode voorafgaat aan de volledig werkloos gestelde werknemer overhandigen.

Voor een tijdelijke werkloosheid, dit wil zeggen wanneer de werknemer gedurende de periode van werkloosheid door een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever verbonden blijft, maar zijn arbeidsprestaties tijdelijk verminderd of geschorst zijn.

- omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken of slecht weer, ambtshalve een C 3.2.
  De werkgever moet gebruik maken van de door de RVA ter beschikking gestelde genummerde formulieren C 3.2. Dit formulier moet hij uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag aan de werknemer overhandigen, vóór het normale aanvangsuur van het werk. Hij vermeldt op dit bewijs in rubriek I de oorzaak, de aanvangsdatum en in voorkomend geval de voorziene duur van de werkloosheid. Tevens moet hij melding maken van de aflevering van dit bewijs in een validatieboek. Daartoe moet de werkgever uiterlijk de dag van aflevering van het formulier de volgende gegevens invullen in het validatieboek: de maand van aflevering, het nummer van de C 3.2 en de identiteit van de werknemer. Dit validatieboek moet voorafgaand gewaarmerkt worden door het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA en ter beschikking gehouden worden van de controleurs.
  Voor de samenstelling, het invullen, het valideren, het ter beschikking houden en het bewaren van het validatieboek, gelden bijzondere regels. Inlichtingen hierover kunnen worden bekomen bij de werkloosheidsbureaus of het Hoofdbestuur van de RVA. Op het einde van elke maand moet de werkgever de werkelijkheid van de tijdelijke werkloosheid bevestigen. Daartoe vermeldt hij in rubriek II van het formulier C 3.2 de effectieve uren van tijdelijke werkloosheid per dag èn getotaliseerd per maand. Het bewijs van tijdelijke werkloosheid geldt slechts voor één kalendermaand. Bij de aanvang van iedere nieuwe kalendermaand waarin de werknemer verder tijdelijk werkloos is of blijft, moet hij een nieuw formulier C 3.2 ontvangen.
- omwille van technische stoornis, overmacht, staking of lock-out (d.w.z. wanneer de werkloosheid het rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg is van een staking in de onderneming zelf of in een andere onderneming), een C 3.2.
  Dit formulier moet hij ambtshalve uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag aan de werknemer overhandigen, vóór het normale aanvangsuur van het werk. Hij vermeldt op dit bewijs in rubriek I de oorzaak en de aanvangsdatum van de voorziene werkloosheid. Op het einde van elke maand moet de werkgever de werkelijkheid van de tijdelijke werkloosheid bevestigen. Daartoe vermeldt hij in rubriek II de effectieve uren van tijdelijke werkloosheid per dag èn getotaliseerd per maand. Het bewijs van tijdelijke werkloosheid geldt slechts voor één kalendermaand. Bij de aanvang van iedere nieuwe kalendermaand waarin de werknemer verder tijdelijk werkloos is of blijft, moet deze een nieuw formulier C 3.2 ontvangen.
- omwille van een sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie of inhaalrust, ambtshalve een "bewijs van werkloosheid en controlekaart in geval van sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie of inhaalrust" C 103.
  Dit bewijs moet de werkgever uiterlijk de laatste arbeidsdag die de sluitingsperiode voorafgaat, overhandigen aan de werknemer die op basis van zijn prestaties in het voorafgaande jaar geen of geen volledig vakantiegeld geniet of die wegens zijn recente indiensttreding geen recht heeft op de inhaalrustdagen.

De formulieren C 3.2 moet de werkgever in de volgende gevallen in twee exemplaren

afleveren, waarbij één exemplaar geldt als uitkeringsaanvraag en één als controlekaart:

- bij de eerste periode van tijdelijke werkloosheid die zich situeert in iedere referteperiode die begint op 1 oktober en eindigt op 30 september van het volgende jaar;
- bij iedere wijziging van het conventionele arbeidsregime die de hoedanigheid van de werknemer wijzigt (in de zin van de artikelen 28 en 29 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 gaat het om de hoedanigheden: voltijdse werknemer, deeltijdse werknemer met behoud van rechten en vrijwillig deeltijdse werknemer);
- op vraag van de werknemer.

Voor een werknemer die tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling, moet de werkgever bij de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling een elektronische “Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten” overmaken via het extranet van de sociale zekerheid of een papieren formulier C131A - werkgever "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" afleveren, en dit voor elke deeltijdse werknemer die erom verzoekt. Op die manier kan de werknemer het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten aanvragen. De belangrijkste gegevens die via deze elektronische aangifte of dit formulier worden meegedeeld zijn de aanvangsdatum van de deeltijdse tewerkstelling, het arbeidsregime en het brutoloon.

Aan werknemers die een inkomensgarantie-uitkering hebben aangevraagd (diegene die het onderdeel A van het formulier C131A - werknemer hebben ingevuld), moet de werkgever ambtshalve na verloop van iedere kalendermaand, ofwel een elektronische “Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid" overmaken via het extranet van de sociale zekerheid ofwel een papieren formulier C131B “verklaring van arbeid in een deeltijdse arbeidsregeling" overhandigen aan de werknemer, met vermelding van de effectief gepresteerde uren per dag en het effectief verdiende brutoloon. Op deze manier wordt de sector van de werkloosheidsverzekering in staat gesteld om de inkomensgarantie-uitkering van de werknemer te berekenen.

Zowel voor tijdelijke werkloosheid als voor werknemers tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling geldt dat de werkgever, **op verzoek van de werknemer**, een "arbeidsbewijs" C4 moet overhandigen. Met dit bewijs kan de werknemer aantonen dat hij gerechtigd is op werkloosheidsuitkeringen. De uitbetalingsinstelling duidt in rubriek III aan of de werkgever ook deze rubriek moet invullen.

De werkgevers kunnen de bovenvermelde papieren formulieren verkrijgen bij de werkloosheidsbureaus van de RVA, bij het Hoofdbestuur van de RVA, Keizerslaan 7, 1000 Brussel, tel. 02 515 41 11, of downloaden van de website van de RVA www.rva.be. Elektronische aangifte is mogelijk via de beveiligde zone van de portaalsite van de sociale zekerheid of via de batch-procedures zoals voorzien op het extranet van de sociale zekerheid.

H O O F D S T U K 3

De pensioenen

2.2.301 Identificatienummer van de werknemer:

Vanaf het eerste kwartaal 1990 moet, voor alle werknemers, voor alle sectoren van de sociale zekerheid, het identificatienummer van het Rijksregister of het bisregister van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid verplicht gebruikt worden als enig identificatienummer.

In eerste instantie kan de werkgever dit identificatienummer inwinnen bij zijn werknemer (identiteitskaart, SIS-kaart of enig ander identiteitsdocument).

Indien de werknemer dit nummer niet kent, kan de werkgever het aanvragen bij CIMIRe – 1MA5J, Wolvengracht 48, 1000 Brussel door gebruik te maken van het model 350A, dat te verkrijgen is bij deze instelling op bovengenoemd adres of op de website. CIMIRe identificieert de werknemers en houdt hun loopbaangegevens bij ten behoeve van de Sociale Zekerheid.

Indien de werknemer nog geen rijks- of bisregisternummer heeft ontvangen en de werkgever het niet kan meedelen wordt op de kwartaalaangifte de naam, voornaam, geboortedatum, geboorteplaats en geslacht doorgeven; indien één van voornoemde gegevens mocht ontbreken moet bijkomend het volledig adres en de nationaliteit worden vermeld.

De werkgever vult het model 350A zorgvuldig in en maakt het over aan CIMIRe. Wanneer de werknemer in het buitenland verblijft én voor de eerste keer in België tewerkgesteld wordt, dient een kopie van een officieel identiteitsdocument te worden toegevoegd. CIMIRe stuurt het model 350A met het identificatienummer aan de werkgever terug, die dit nummer op zijn beurt aan zijn werknemer meedeelt.

2.2.302 Vragen in verband met de toekenning van een rust- of overlevingspensioen in de regeling voor werknemers:

Voor alle inlichtingen in verband met de toekenningsvoorwaarden van het pensioen, kunnen de werknemers zich wenden tot de Rijksdienst voor Pensioenen, Zuidertoren, 1060 Brussel (tel. 02 529 21 11).

Het pensioen kan aangevraagd worden bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats. De aanvraag mag ook rechtstreeks ingediend worden bij de Rijksdienst voor Pensioenen :

- in de Zuidertoren ;
- in een gewestelijk bureau ;
- tijdens een dienstbetoon gehouden door de Rijksdienst in talrijke gemeenten.

Er wordt op gewezen dat het rustpensioen ambtshalve wordt toegekend aan de personen die ten vroegste op 1 december 2003 de normale pensioenleeftijd bereiken (65 jaar voor mannen, en momenteel 63 jaar voor vrouwen).

H O O F D S T U K 4

De kinderbijslagen

2.2.401 Iedere werkgever moet, binnen de 90 dagen na de datum waarop hij voor het eerst loon- of weddetrekkend personeel in dienst neemt voor wie de bijdrage bestemd voor de kinderbijslagregeling verschuldigd is, aansluiten bij een door hem gekozen kinderbijslagfonds voor werknemers. Dit fonds zal de voordelen, voorzien bij de kinderbijslagregeling, toekennen aan de tewerkgestelde werknemers. Die aansluiting is verplicht, zelfs indien geen enkele tewerkgestelde werknemer kinderbijslagen kan genieten.

Let op: er is geen bijdrage voor de kinderbijslagregeling aan de RSZ verschuldigd voor:
- dienstboden;
- erkende en industriële leerlingen en stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd;
- academisch personeel van de vrije instellingen voor universitair onderwijs en de daarmee gelijkgestelde instellingen, in dienst getreden vóór 1 januari 1999.

Voor de eerste twee opgesomde categorieën zijn de werkgevers niet verplicht aan te sluiten bij een kinderbijslagfonds. Voor betrokken academisch personeel daarentegen, moeten zij aansluiten bij een kinderbijslagfonds en er rechtstreeks bijdragen aan betalen.

Op aanvraag verkrijgen de werkgevers bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers een lijst van de instellingen belast met de toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers.

De werkgever die verzuimt binnen de gestelde termijn een kinderbijslagfonds te kiezen, wordt ambtshalve aangesloten bij bovengenoemde Rijksdienst.

Alle bijkomende inlichtingen in dat verband, kunt u krijgen bij het gekozen kinderbijslagfonds of bij de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, Trierstraat 70, 1000 BRUSSEL - tel. 02 237 23 31(Ned) of 02 237 23 32 (Fr.).

Wat betreft de kinderbijslagen zelf (toekenningsvoorwaarden, bedrag der bijslagen, enz...) kunt u zich wenden tot het gekozen kinderbijslagfonds of tot de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers, Trierstraat 70, 1000 BRUSSEL - tel. 02 237 23 40(Ned) of 02 237 23 20 (Fr.).

H O O F D S T U K 5

De jaarlijkse vakantie

1. Arbeiders en gelijkgestelden, dienstboden, leerling-arbeiders.

2.2.501 De werkgever van de privé-sector die hetzij arbeiders en gelijkgestelden, hetzij dienstboden, hetzij leerling-arbeiders tewerkstelt, wordt automatisch aangesloten bij een vakantiefonds. Deze automatische aansluiting gebeurt bij de eerste zending van wijzigingen van de werkgeversgegevens van de RSZ naar de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV), door het stelsel van de RJV, in functie van de activiteit van de betreffende werknemers.

De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie meldt de werkgevers dat ze, in het belang van hun arbeiders, de kwartaalaangiften met de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemers tijdig moeten indienen. De voorziene minimumtermijn - tussen het ogenblik van registratie van de (aanvaarde) aangifte door de RSZ en de uitgifte van het vakantiegeld door de vakantiefondsen - bedraagt 6 weken.

Om een correcte uitbetaling van het vakantiegeld te kunnen verzekeren dringt de RJV aan op de vermelding van het juiste identificatienummer van de sociale zekerheid (rijksregister- of bisnummer) op de loonstaten.

2. Bedienden en leerling-bedienden.

2.2.502 De bijdrage voor sociale zekerheid voor bedienden en leerling-bedienden omvat geen aandeel dat bestemd is tot vergoeding van de jaarlijkse vakantiedagen; de werkgever betaalt dit vakantiegeld rechtstreeks aan de werknemer. Een werkgever, die uitsluitend bedienden tewerkstelt, moet dus niet aansluiten bij een vakantiefonds.

Voor alle inlichtingen in verband met het vakantiegeld van een bediende kunt u zich wenden tot de FOD Sociale Zekerheid, Sociale Inspectie, Zwarte Lievevrouwstraat 3c, 1000 Brussel of tot een gewestelijk kantoor van de Sociale Inspectie van deze FOD.

H O O F D S T U K 6

Arbeidsongevallen

2.2.601 Iedere werkgever (natuurlijke persoon, vennootschap, vzw, ...) die personeel tewerkstelt, is wettelijk verplicht een arbeidsongevallenverzekering aan te gaan bij een in België toegelaten verzekeringsonderneming. Een aansluiting bij de RSZ houdt immers geen dekking inzake arbeidsongevallen in.

Deze verplichting geldt vanaf de eerste dag van tewerkstelling van de eerste werknemer. Retroactieve dekking is niet toegestaan.

De arbeidsongevallenwet is van toepassing op alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden, dienstboden, studenten, enz. Ook in de proefperiode is de verzekering verplicht. De verzekeringsplicht geldt ook voor personen die wegens de korte duur van hun prestaties niet onderworpen zijn aan de wet (zie Deel I).

Vanaf 1 januari 2003 geldt het principe van 'eenheid van verzekering'. Een arbeidsongevallenpolis dekt alle personeelscategorieën. De mogelijkheid om afzonderlijke polissen af te sluiten voor verschillende exploitatiezetels en voor dienstboden (al dan niet onderworpen aan de sociale zekerheid) blijft bestaan.

In het kader van e-government en modernisering van de sociale zekerheid heeft het Fonds voor Arbeidsongevallen in samenwerking met de verzekeringsondernemingen die toegelaten zijn voor de tak arbeidsongevallen, een elektronisch polissenrepertorium gecreëerd. Dit repertorium vermeldt voor elke werkgever ingeschreven bij de RSZ bij welke verzekeringsonderneming hij een arbeidsongevallenverzekering afgesloten heeft en voor welke periode.

Dit polissenrepertorium heeft onder meer tot doel:

- de elektronische aangifte van arbeidsongevallen via het portaal van de sociale zekerheid te vergemakkelijken en deze te doen toekomen bij de juiste verzekeringsonderneming;
- de loon- en arbeidstijdgegevens meegedeeld aan de RSZ ter beschikking te stellen van de verzekeringsondernemingen voor de berekening van de premies, zodat de administratieve last van de werkgever verminderd wordt;
- het toezicht op de naleving van de verzekeringsplicht, die op elke werkgever rust, te optimaliseren.

Een sleutelgegeven voor de werking van dit repertorium is het inschrijvingsnummer van de werkgever bij de RSZ. Zonder dit nummer kan de verzekeringsonderneming de polis niet integreren in het repertorium.

Het is dus van het grootste belang dat uw arbeidsongevallenverzekeraar over uw correct RSZ-nummer beschikt. Als dit niet het geval is, deelt u of uw makelaar dit nummer samen met het nummer van de polis(sen) best zo snel mogelijk mee aan uw verzekeringsonderneming.

De nieuwe werkgever die de verplichte Dimona-aangifte doet, krijgt automatisch een voorlopig RSZ-inschrijvingsnummer. Op basis van dit voorlopig nummer kan de arbeidsongevallenverzekeraar de polis in het repertorium integreren. Het later toegekende definitieve RSZ-inschrijvingsnummer wordt automatisch in het polissenrepertorium opgenomen.

Mocht u tegen alle verwachtingen en verplichtingen in toch niet verzekerd zijn, sluit dan onmiddellijk en arbeidsongevallenpolis af. Bij niet-verzekering stelt u zich niet alleen bloot aan strafsancties, maar u loopt ook zware financiële risico's.

Het Fonds voor Arbeidsongevallen is verplicht niet of niet tijdig verzekerde werkgevers ambtshalve aan te sluiten. De daarvoor geëiste bijdrage is niet te beschouwen als een verzekeringspremie, maar als een geldboete waarvan de hoogte bepaald wordt door de duur van de niet-verzekering en het aantal werknemers in dienst gedurende de niet-verzekerde periode.

Indien er een arbeidsongeval gebeurt tijdens een niet-verzekerde periode, zal het Fonds voor

Arbeidsongevallen instaan voor de vergoeding van het slachtoffer, maar zijn kosten verhalen op de niet-verzekerde werkgever. Wanneer het gaat om een ernstig ongeval, kunnen deze kosten hoog oplopen. De financiële gevolgen voor de niet-verzekerde werkgever zullen dan belangrijk zijn.

Voor bijkomende inlichtingen of voor een lijst van de toegelaten verzekeringsondernemingen kan u steeds terecht bij het Fonds voor Arbeidsongevallen, Dienst Ambtshalve Aansluitingen, Troonstraat 100 te 1050 Brussel (tel. 02 506 84 77, fax. 02 506 84 15).

TITEL 3

Andere verplichtingen

H O O F D S T U K 1

De sociale documenten

2.3.101 In deze onderrichtingen vindt u een uitvoerige uiteenzetting van de verplichtingen die de werkgever t.o.v. de RSZ moet naleven. Personeel tewerkstellen betekent echter eveneens de verplichting bepaalde sociale documenten bij te houden. Voorbeelden daarvan zijn:

- de individuele rekening;
- het personeelsregister;
- het aanwezigheidsregister in de tuinbouwsector.

Voor inlichtingen over het bekomen, invullen en bijhouden van deze documenten kunt u zich wenden tot de Inspectie der Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Belliardstraat 51 te 1040 Brussel (tel.02 233 41 11), de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid, Zwarte Lievevrouwstraat 3c te 1000 Brussel (tel. 02 509 81 11) of één van de regionale antennes van de RSZ.

Een aantal van deze verplichtingen worden met de invoering van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling sterk vereenvoudigd (zie instructies m.b.t. DIMONA).

H O O F D S T U K 2

De bescherming van de sociale gegevens

2.3.201 Iedere werkgever moet de werknemers over wie hij sociale gegevens van persoonlijke aard heeft opgeslagen of heeft ontvangen, kennisgeven van de bepalingen van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid en haar uitvoeringsbesluiten die strekken tot de bescherming van hun persoonlijke levenssfeer.

De gecoördineerde teksten van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten zijn beschikbaar op de website van de Kruispuntbank (http://www.ksz.fgov.be), in de rubriek "wetgeving". Wie geen toegang heeft tot het Internet, kan de teksten ook schriftelijk of telefonisch bestellen, op het secretariaat van de Studiedienst van de Kruispuntbank, Sint-Pietersteenweg 375 te 1040 Brussel (tel. 02 741 84 27).

DERDE DEEL

BEREKENING VAN DE BIJDRAGEN

TITEL 1

Omschrijving van de basisbegrippen

H O O F D S T U K 1

Het begrip kwartaal

3.1.101 De aangifte bij de RSZ heeft steeds betrekking op een kwartaal. Voor werknemers betaald per kalendermaand, valt het RSZ-kwartaal samen met het kalenderkwartaal. Voor de werknemers betaald met een andere frequentie (bv. per week of per vier weken), geldt dat één betalingsperiode niet over twee kwartalen gespreid mag zijn. Voor deze werknemers wordt onder kwartaal verstaan de periode die de betaalperioden bevat waarvan de sluitingsdag in hetzelfde kalenderkwartaal valt.

Voorbeeld: een werknemer wordt per week betaald en de betaalperiode eindigt op 27 maart 2003. De lonen voor de periode van 28 tot 31 maart 2003 vermeldt men op de aangifte van het tweede kwartaal 2003.

In afwijking van wat voorafgaat eindigt het vierde kwartaal van elk jaar op 31 december van dat jaar en begint het eerste kwartaal van elk jaar op 1 januari van dat jaar. Voorbeeld: een werknemer wordt per week betaald en de betaalperiode eindigt op 27 december. De lonen voor de periode van 28 tot 31 december vermeldt men op de aangifte van het vierde kwartaal.

H O O F D S T U K 2

Het begrip arbeidsdag

3.1.201 Op de kwartaalaangifte moet per werknemer het aantal arbeidsdagen worden vermeld. Dit is belangrijk om allerlei redenen: bv. voor het toekennen van de structurele vermindering, het berekenen van bijdragen op forfaitaire dagbedragen,.....

Dit hoofdstuk omschrijft eerst het begrip arbeidsdag in algemene zin. Nadien behandelt het de categorieën van werknemers (leerlingen, zeevissers, huisarbeiders) voor wie bijzondere regels gelden om het aantal arbeidsdagen vast te stellen.

Meer uitleg over de manier waarop arbeidsdagen en andere dagen moeten worden aangegeven leest u in Deel 4 van deze instructies.

A. ALGEMEEN

3.1.202 Uitsluitend de volgende dagen mogen op de kwartaalaangiften als arbeidsdagen voorkomen:

- de dagen waarop normale werkelijke arbeid wordt verricht.
- de dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever loon betaalt waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (bv. feestdagen, dagen kort verzuim, wettelijke en bijkomende vakantiedagen van bedienden, ...);
- de dagen inhaalrust andere dan inhaalrust bouwbedrijf;
- de dagen wettelijke vakantie voor arbeiders (=de dagen gedekt door de vakantiecheque uitgereikt door een officieel vakantieorganisme.

B. LEERLINGEN

3.1.203 Naast de arbeidsdagen zoals hierboven omschreven, zijn de dagen waarop de leerling de lessen volgt arbeidsdagen.

C. ZEEVISSERS

3.1.204 Het aantal werkelijke arbeidsdagen van zeevissers verkrijgt men door de arbeidsdagen die in de haven worden doorgebracht op te tellen met de vaartdagen. Als vaartdag geldt, de aanwezigheid op zee van ten minste vier uren in de loop van een kalenderdag. De zeevaart die twee opeenvolgende kalenderdagen bestrijkt zonder per dag vier uren te bereiken, geldt als één vaartdag indien deze in totaal vier uren bereikt. Wanneer de zeevaart meer dan twee kalenderdagen bestrijkt, telt de arbeid van minder dan vier uren, verricht op de dag van vertrek en op de dag van aankomst, als één vaartdag, indien hij in totaal ten minste vier uren bedraagt.

D. HUISARBEIDERS

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

uitgezonderd) van het kwartaal, dan blijft het aantal arbeidsdagen tot dit laatste aantal beperkt.

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedraagt:

- 1.140,24 EUR van 1 juni 2001 tot 31 januari 2002;
- 1.163,02 EUR van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003;
- 1.186,31 EUR vanaf 1 juni 2003.

H O O F D S T U K 3

Het begrip loon

3.1.301 Dit hoofdstuk legt uit op welke bedragen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Na een algemene omschrijving van het loonbegrip besteedt het aandacht aan een aantal voordelen die omwille van hun aard specifieke problemen opleveren. Aan het eind van het hoofdstuk vindt u een opsomming van voordelen die uit het loonbegrip zijn uitgesloten.

A. JURIDISCHE GRONDSLAG

3.1.302 Het begrip loon waarop de bijdragen voor sociale zekerheid moeten worden berekend, is bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Evenwel kan de Koning dit begrip, bij in ministerraad overlegd besluit, verruimen of beperken. Van deze bevoegdheid maakte Hij herhaaldelijk gebruik. Dit hoofdstuk houdt rekening met deze verruimingen en beperkingen.

B. OMSCHRIJVING

3.1.303 Loon is elk voordeel in geld of in geld waardeerbaar

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

In beginsel moet men dus bijdragen berekenen op:

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

Concreet betekent dit dat de socialezekerheidsbijdragen niet alleen verschuldigd zijn op het eigenlijke brutoloon, maar ook op tal van andere voordelen. Hieronder vindt u een opsomming van een aantal voordelen waarop bijdragen worden berekend. Het is duidelijk dat het een indicatieve en geen exhaustieve lijst betreft.

- de eigenlijke lonen en wedden;
- het overloon (voor de overuren);
- het bedrag dat overeenstemt met de voordelen in natura (zie verder);
- de commissielonen;
- de fooien of het bedieningsgeld voorzien bij de dienstbetrekking of opgelegd door het gebruik. Soms worden nochtans de fooien en het bedieningsgeld vervangen door wettelijke forfaitaire bedragen (zie verder);
- de voordelen waarvan de toekenning niet voortvloeit uit een overeenkomst, een reglement, een gebruik of een statuut, maar toegekend als tegenprestatie voor de

geleverde arbeid, zonder dat moet worden gezocht naar een andere juridische grondslag voor de toekenning van die voordelen;
- de gratificaties, premies, vergoedingen van elke aard, aandelen in de winst en alle andere voordelen, toegekend als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst, een reglement, een gebruik, een eenzijdige verbintenis of een statuut;
- het loon voor de wettelijke feestdagen en voor de dagen die een op een zondag vallende wettelijke feestdag of een dag waarop er gewoonlijk niet gewerkt wordt, vervangen;
- het gewaarborgde dag-, week- of maandloon, verschuldigd ingevolge de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsmede ingevolge de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeevissers, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst tengevolge van een ongeval of een ziekte (zie verder);
- het loon verschuldigd aan de werklieden ingevolge de wet, wanneer de werkgever de uitvoering van de overeenkomst volledig heeft geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, zonder zich te houden aan de wettelijke bepalingen in verband met de formaliteiten voor de bekendmaking of aan de bepalingen die de termijn van de volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperken;
- het loon voor de afwezigheidsdagen, waarop de opgezegde werknemer wettelijk recht heeft om een nieuwe betrekking te zoeken;
- het loon dat de werkgevers of een derde te hunnen laste rechtstreeks betalen voor de dagen bijkomend aan de wettelijke vakantie;
- het loon betaald als aanvulling bij het dubbel vakantiegeld (zie verder);
- het loon verschuldigd voor de dagen van klein verlet (familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten);
- het loon verschuldigd voor de dagen politiek verlof (wet van 19 juli 1976);
- het loon verschuldigd voor de dagen van betaald educatief verlof waarop de werknemer recht heeft krachtens de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de werkgeverstussenkomst in maaltijdcheques voor zover de cheques niet uit het loonbegrip zijn uitgesloten (zie verder);
- bepaalde vergoedingen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt verbroken en de werkgever zijn verplichtingen niet naleeft (zie verder);
- de bedragen die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn toekent aan de werknemers in het kader van eerste werkervaringscontracten, inschakelingsprojecten en het banenplan voor werkzoekenden;
- de vergoedingen toegekend ingevolge de toepassing van een niet-concurrentiebeding, ongeacht of dit beding voor, tijdens of na de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten;
- de vergoedingen toegekend ingevolge het niet naleven van de procedures vastgesteld in een werkzekerheidsovereenkomst, zowel voor overeenkomsten afgesloten tussen een individuele werkgever en zijn personeel als voor overeenkomsten die gelden voor een groep van ondernemingen of voor een ganse sector.

C. BIJZONDERE GEVALLEN

1. Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

3.1.304 Er bestaat een fundamenteel onderscheid al naargelang de werkgever zijn wettelijke, contractuele en statutaire verplichtingen al dan niet naleeft.

a) De werkgever leeft zijn verplichtingen na

3.1.305 De voordelen die de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toekent aan de werknemer, wanneer de overeenkomst een normaal einde kent (bv. bij pensionering, met inachtname van de wettelijke opzegtermijn, ...), vinden in

algemene zin hun grond in de dienstbetrekking. Zij beantwoorden dan ook aan het loonbegrip, tenzij zij om één van de hierna besproken redenen uitgesloten zijn.

b) De werkgever leeft zijn verplichtingen niet na

3.1.306 De bedragen die aan de werknemer worden toegekend wanneer de dienstbetrekking wordt beëindigd zonder dat de werkgever daarbij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen naleeft, beantwoorden in beginsel niet aan het loonbegrip. In het bijzonder worden hier bedoeld de als schadevergoeding betaalde bedragen en de wettelijke vergoedingen die als aanvulling van de verbrekingsvergoedingen verschuldigd zijn aan bepaalde categorieën van beschermde werknemers (militairen, zwangere vrouwen, ...);

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

- de door de werkgevers verschuldigde vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking hetzij zonder opzegging of met een onvoldoende opzegging (dienstbetrekking voor onbepaalde tijd), hetzij vóór het verstrijken van de termijn of de beëindiging van het werk (dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk);
- de vergoedingen die door de werkgever betaald worden aan de werknemer, in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer een einde wordt gemaakt aan de dienstbetrekking;
- de vergoedingen voorzien in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;
- de vergoedingen die de werkgever verschuldigd is krachtens artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5, gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, aan de leden van de syndicale afvaardiging, wanneer:
  - hetzij de werkgever een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de in genoemde CAO vastgestelde procedure in acht te nemen;
  - hetzij de werkgever de vastgestelde procedure in acht neemt, bij het einde van deze procedure, de gegrondheid tot ontslag niet wordt erkend door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank;
  - hetzij de werkgever de afgevaardigde heeft ontslagen wegens zwaarwichtige redenen, doch de arbeidsrechtbank de gegrondheid ervan verwerpt;
  - hetzij de arbeidsovereenkomst beëindigd werd wegens zwaarwichtige redenen in hoofde van de werkgever, die voor de afgevaardigde een reden zijn om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te verbreken.

2. Vakantiegeld

3.1.307 Enkel vakantiegeld, dubbel vakantiegeld en aanvullend vakantiegeld, zijn verschillende begrippen.

- *Enkel vakantiegeld*

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

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

  Op enkel vakantiegeld van bedienden berekend in de vorm van een percentage van het brutoloon van het lopende en eventueel van het voorbije jaar (bv. bij een bediende die uit dienst gaat), zijn geen bijdragen verschuldigd. Indien de werknemer, die enkel vakantiegeld in de vorm van een percentage ontving, nadien bij een andere werkgever vakantiedagen

neemt moet deze laatste als volgt handelen. Hij berekent het volledige bedrag aan enkel vakantiegeld dat hij had moeten betalen indien de werknemer in het vakantiedienstjaar bij hem had gewerkt. Dit bedrag (en de erdoor gedekte dagen) vermeldt hij op de aangifte, en berekent er de bijdragen op. Bij de loonbetaling houdt hij rekening met het bedrag dat de vorige werkgever betaalde.

De werkgever mag voor zijn bediende die tijdens het vakantiedienstjaar prestaties heeft geleverd als arbeider, het deel van de vakantiecheque waarop reeds een inhouding voor de RSZ gebeurde, in mindering brengen van het aan te geven bruto enkel vakantiegeld. Het brutovakantiegeld van arbeiders is immers een percentage van de som van enerzijds het werkelijke loon aan 108% (waarop reeds RSZ-bijdragen zijn geïnd) en anderzijds het fictieve loon aan 100% voor de gelijkgestelde dagen (waarop dus geen RSZ-bijdragen zijn geïnd).
Het bedrag dat in mindering mag worden gebracht komt overeen met 8/108ste van het bedrag waarop tijdens het vakantiedienstjaar de RSZ-bijdragen berekend zijn en dat terug te vinden valt op het uittreksel bij de vakantiecheque dat de werknemer ontvangt van de RJV. Indien de werknemer niet in het bezit is van dit uittreksel, kan de werkgever een vakantieattest vragen bij de RJV.
Wanneer de werknemer in de loop van het vakantiejaar bij meerdere werkgevers werkt, moet ieder van hen pro rata van het aantal bij hem opgenomen vakantiedagen het brutoloon waarop hij de bijdragen berekent, verminderen in zoverre de werknemer als bediende aangenomen is.

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

- *Dubbel vakantiegeld*
Dubbel vakantiegeld is het gedeelte van het vakantiegeld waarop de werknemer recht heeft krachtens de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders en dat niet overeenstemt met het gewone loon voor de vakantiedagen. Op dit gedeelte worden geen socialezekerheidsbijdragen berekend. Wel is hierop een bijzondere werknemersbijdrage verschuldigd (zie Titel 3 van dit Deel).
- *Aanvullend vakantiegeld*
Aanvullend vakantiegeld is, elk gedeelte van het vakantiegeld dat de werkgever toekent als aanvulling bij het wettelijk enkel en dubbel vakantiegeld. Op dit gedeelte van het vakantiegeld zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Worden nochtans uit de berekening van bijdragen uitgesloten, de aanvullingen bij het wettelijk dubbel vakantiegeld toegekend op grond van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst die vóór 31 december 1974 in een paritair comité is afgesloten.

3. Voordelen in natura

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

waarde. Voor gratis huisvesting baseert men zich op de huurwaarde, tenzij dit voordeel forfaitair mag worden geschat.

Voor sommige voordelen is de waarde per dag forfaitair vastgesteld:
- ontbijt: 0,55 EUR;
- hoofdmaaltijd: 1,09 EUR;
- avondmaal: 0,84 EUR;
- inwoning voor zover de werknemer niet over verschillende woonvertrekken of een apart bewoonbare studio beschikt: 0,74 EUR.

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

4. Terugbetaling van kosten

3.1.309 Uit het loonbegrip zijn uitgesloten de bedragen die een terugbetaling uitmaken van kosten die ten laste van de werkgever vallen. Het gaat hier uitsluitend om kosten die ten laste van de werkgever vallen, die m.a.w. veroorzaakt worden door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. verplaatsingskosten, telefoon,...). De werkgever moet aan de hand van bewijsstukken de juistheid van de kostenraming kunnen aantonen. Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, kan men forfaitair ramen. In dat geval moet de werkgever uiteraard het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. De sommen die het bedrag van de werkelijke kosten overschrijden, zijn loon waarop bijdragen verschuldigd zijn.

Wat huisarbeiders betreft, zowel de personen gebonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders als de personen die werken in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst (voor meer uitleg wordt verwezen naar het eerste deel van deze onderrichtingen), aanvaardt de RSZ dat een vergoeding van ten hoogste 10% van het loon beschouwd wordt als een vergoeding van werkelijk gemaakte kosten. Indien de werkgever een vergoeding van meer dan 10% van het loon betaalt, moet hij in staat zijn aan de hand van bewijsstukken te verantwoorden dat de vergoeding de werkelijk gemaakte kosten ten laste van de werkgever niet overstijgt.

3.1.310 In bedrijfstakken waar de werkplaats niet vast is bepaald bestaat er soms een forfaitair systeem van terugbetaling van verplaatsingskosten, meestal mobiliteitspremies genoemd. Dit voordeel is uitgesloten uit het loonbegrip, indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:
- de forfaitaire regeling van terugbetaling en de vergoedingen die zij vaststelt moeten worden omschreven bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;
- het bedrag van de vergoeding mag de som van 0,0744 EUR per kilometer afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, te berekenen op de afstand heen en terug, niet overschrijden.

Elke vergoeding die voor een bepaalde verplaatsing het bedrag van 0,0744 EUR (al dan niet bepaald bij CAO) overschrijdt, wordt integraal als loon beschouwd.

De voorwaarde voor vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen van de mobiliteitsvergoeding, dat de forfaitaire regeling van terugbetaling moet zijn ingesteld vóór 1 januari 1980 en sedertdien zonder onderbreking zijn toegepast (artikel 1 a van het KB van 19 juli 1995), werd vernietigd door een arrest van de Raad van State van 31 januari 2002. Op grond van de vernietiging van deze voorwaarde, kunnen de werkgevers bij de RSZ een verzoek tot terugbetaling indienen voor de ten onrechte betaalde bijdragen (ter inlichting: de bedoelde forfaitaire regeling van terugbetaling van verplaatsingskosten is uitgesloten uit het begrip loon sinds 1 juli 1992). De werkgevers kunnen hun aanvraag om terugbetaling schriftelijk richten tot de Directie Controle der bijdragen. De werkgever moet in staat zijn het globale bedrag dat hij

vraagt terug te storten, te rechtvaardigen.

5. Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen

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

Ook het voordeel dat een werknemer geniet aan wie de werkgever voor persoonlijk en individueel gebruik een voertuig ter beschikking stelt, zowel voor de woon-werkverplaatsing als voor ander privé-gebruik, is uitgesloten uit het loonbegrip. Op dit voordeel is echter een solidariteitsbijdrage van 33% verschuldigd (zie verder in dit derde deel).

6. Maaltijdcheques

a) Loonkarakter

3.1.312 Maaltijdcheques beantwoorden aan het begrip loon, tenzij zij tegelijkertijd aan al de hieronder vermelde voorwaarden voldoen. De maaltijdcheques verleend ter vervanging of 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. Voor het samengaan van maaltijdcheques en maaltijden in het bedrijfsrestaurant gelden bijzondere regels (zie verder).

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

Collectieve arbeidsovereenkomst

3.1.313 De toekenning van de maaltijdcheques moet vervat zijn in een CAO, gesloten op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie, of indien het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat ze door zulke 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

3.1.314 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 tevens dat een cheque moet worden toegekend voor iedere deeltijdse dagprestatie, ongeacht de duur.

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 aldus verkrijgt groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming, beperkt u het tot dat laatste aantal.

Kunnen slechts voor dit alternatief opteren:

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

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

De cheques worden iedere maand, in één of meer keren aan de werknemer overhandigd, 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

3.1.315 De maaltijdcheque moet op naam van de werknemer zijn afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld, indien de toekenning ervan en de gegevens die er betrekking op hebben (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

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

Geldigheidsduur

3.1.316 De maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot drie maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Al de cheques waarop deze vermelding niet is aangebracht zijn loon.

Bedrag werkgeverstussenkomst

3.1.317 De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 4,91 EUR per cheque bedragen.

Al de cheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 4,91 EUR zijn loon.

Bedrag werknemerstussenkomst

3.1.318 De tussenkomst van de werknemer moet minstens 1,09 EUR bedragen.

Al de cheques met een werknemerstussenkomst van minder dan 1,09 EUR zijn loon.

b) Vermeldingen op de kwartaalaangifte

3.1.319 Vanaf het eerste kwartaal 2003 worden geen specifieke bijkomende gegevens meer vermeld op de aangifte.

c) Samengaan met bedrijfsrestaurant

3.1.320 Een fundamenteel onderscheid bestaat tussen bedrijfsrestaurants waar men maaltijden beneden kostprijs verstrekt, en bedrijfsrestaurants die ten minste de kostprijs van de maaltijd doorrekenen aan de personeelsleden. Onder kostprijs van een maaltijd moet worden verstaan, de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (ingrediënten, lonen,...). In algemene zin moet men stellen dat de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd moet worden in de buurt van de maximumtussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque. Gelet op het feit dat die maximumtussenkomst recent werd opgetrokken van 4,46 naar 4,91 EUR, neemt de RSZ aan dat gedurende een overgangsfase tot minstens eind 2003, de kostprijs van een normale maaltijd gesitueerd blijft rond 4,46 EUR.

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

Als in een bedrijfsrestaurant de maaltijden niet beneden de kostprijs worden aangeboden, is er geen cumulatieprobleem met maaltijdcheques. In dat geval staat het de werknemer vrij de maaltijd al dan niet met een maaltijdcheque te betalen.

Betaalt hij in dat geval met een maaltijdcheque, dan mag er geld worden teruggegeven indien de maaltijd minder kost dan de faciale waarde van de maaltijdcheque.

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

7. Geschenken en geschenkcheques

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

- ze overschrijden per jaar en per werknemer niet een totaal bedrag van 24,79 EUR, eventueel te vermeerderen met 24,79 EUR per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer;
- ze worden toegekend ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar.

Voor de toepassing van deze regel neemt men aan dat het kind ten laste van de werknemer is, indien de werknemer voor dat kind rechthebbende of bijslagtrekkende van de wettelijke kinderbijslag is. Voor de evaluatie van de geschenken in natura, houdt men rekening met de prijs die de werkgever er voor betaalde, inclusief BTW.

Zijn evenmin loon, de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques, verleend naar aanleiding van een eervolle onderscheiding, toegekend aan de werknemer, of ter gelegenheid van zijn pensionering, voor zover ze een totaal bedrag van 74,37 EUR per jaar niet overschrijden.

Indien de waarde van de geschenken deze grenzen overschrijdt, zijn

socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de totale waarde ervan.

Voor de geschenkcheques geldt bovendien dat:
- ze enkel mogen worden ingeruild bij ondernemingen die daarover vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgevers van die cheques;
- ze een looptijd moeten hebben die beperkt is tot één jaar vanaf de datum van de overhandiging aan de werknemer;
- ze noch geheel, noch gedeeltelijk, in speciën mogen worden uitbetaald aan de begunstigde.

8. Aanvullingen bij sociale voordelen

3.1.322 De bedragen die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zijn geen loon. In deze zin moet het begrip sociaal voordeel beperkend geïnterpreteerd worden. Het gaat uitsluitend om aanvullingen bij:
- wettelijke pensioenen;
- werkloosheidsuitkeringen met inbegrip van de tegemoetkoming ten laste van de RVA aan personen in loopbaanonderbreking;
- kinderbijslagen;
- uitkeringen in geval van (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval.

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

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

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

9. Vrijgevigheden

3.1.323 Sommige voordelen zijn echte vrijgevigheden, en om die reden geen loon. Om als vrijgevigheid beschouwd te worden, moet het in elk geval gaan om voordelen die de werkgever spontaan toekent naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in de onderneming (bv. het 50-jarig bestaan van de onderneming) of in het persoonlijk leven van de werknemer (bv. grote brandschade aan het huis van de werknemer,...), voorzover er in de onderneming geen traditie bestaat dergelijke voordelen toe te kennen, er in hoofde van de werknemer geen enkel recht op kan worden uitgeoefend, en er geen rechtstreeks verband met de dienstbetrekking bestaat.

In beginsel is het voordeel toegekend naar aanleiding van het jubileum van de werknemer in de onderneming in deze zin, geen vrijgevigheid, wanneer het wordt toegekend aan alle werknemers die bepaalde voorwaarden vervullen.

10. Tariefvoordelen

3.1.324 De korting die de werkgever aan zijn werknemers toekent op de normale prijs van bepaalde

producten of diensten, is geen loon indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- het moet gaan om kortingen op producten die de werkgever verkoopt of fabriceert, of om kortingen op diensten die de werkgever levert;
- de hoeveelheid verkochte producten of geleverde diensten aan elke werknemer, mag het normale verbruik van het gezin van de werknemer niet overschrijden. De werkgever moet zijn werknemers op deze voorwaarde wijzen en moet kunnen aantonen dat hij dit gedaan heeft;
- de korting of prijsvermindering mag niet groter zijn dan 30 % van de normale prijs. De werkgever moet de normale prijs kunnen staven. De normale prijs is de prijs die de werknemer als particuliere consument had moeten betalen, indien hij niet was tewerkgesteld door de werkgever die het product fabriceert of verkoopt of de dienst levert. Indien de werkgever niet rechtstreeks producten of diensten aan de particuliere klant levert, dan is de normale prijs deze welke een particuliere klant met een vergelijkbaar profiel als de werknemer in de detailhandel moet betalen;
- de prijs die de werknemer na aftrek van de prijsvermindering nog betaalt, mag niet lager zijn dan de kostprijs van het product of de dienst. De werkgever moet de kostprijs kunnen staven.

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

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

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

11. Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties

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

Winstparticipaties

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

-het moet gaan om vennootschappen, verenigingen of instellingen die krachtens het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting, of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners, met uitzondering van de vennootschappen die onderworpen zijn aan het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra;

-de werknemersparticipaties moeten voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in de wet van 22 mei 2001 (participatieplan, collectieve arbeidsovereenkomst, toetredingsakte....).

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

Aandelen

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

Opties op aandelen

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

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

D. ANDERE UITSLUITINGEN

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

- De voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding.
- De bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt om te voldoen aan zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen, of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is.
- De bedragen aan de werknemers toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van ten hoogste (per jaar en per werknemer):
  - 86,76 EUR vóór 1 juli 1997;
  - 104,12 EUR van 1 juli 1997 tot 31 december 1998;
  - 111,55 EUR van 1 januari 1999 tot 31 december 1999;
  - 116,51 EUR van 1 januari 2000 tot 31 december 2000;
  - 123,95 EUR vanaf 1 januari 2001.
- De voordelen door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers toegekend in de vorm van zegels en die bepaald zijn bij regelingen die vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd.
- De bedragen aan de werknemers verschuldigd bij toepassing van de wetten betreffende het pensioen, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheid, de kinderbijslagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- De vergoedingen toegekend aan werknemers naar aanleiding van de sluiting van hun onderneming, tot beloop van het bedrag vastgesteld bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.
- De wettelijke uitwinningsvergoeding verschuldigd aan de ontslagen handelsvertegenwoordigers.
- De vergoedingen voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs (met uitsluiting van elk ander onderwijs) alsmede voor de begeleiding van de leerlingen in het leerlingenvervoer (welke ook de onderwijsinrichting is die dit vervoer organiseert) voorzover het bedoelde toezicht of de begeleiding bij wijze van bijkomende prestatie bij dezelfde werkgever gebeurt.
- De vergoeding voor de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week, alsook de vergoeding verschuldigd voor de periode van arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis.
- Eetmalen beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.
- Het forfaitaire loon voor de dagen inhaalrust bouwbedrijf uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid, met een maximum van twaalf dagen.
- De vergoeding die overeenstemt met het loon voor de feestdag of de vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.
- De kilometervergoeding toegekend aan de werknemer voor verplaatsingen per fiets tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, voor een bedrag van maximaal 0,15 EURO per kilometer.
- De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde forfaitaire kampvergoeding voor

vakantieverblijven georganiseerd door inrichtingen en diensten die vallen onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover zij erkend of gesubsidieerd worden door de Gemeenschap of het Gewest waarvan zij afhangen. Het betreft de vergoeding van maximum 28,48 EUR per dag (geïndexeerd), toegekend aan het begeleidende personeel voor maximum 30 dagen per jaar.

- Uitsluitend wat de werknemers betreft die enkel onder toepassing vallen van de regeling voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, sector van de geneeskundige verzorging:
  - de vergoedingen voor het verplicht dragen van werkelijke lasten die niet kunnen worden beschouwd als normaal en met het ambt onafscheidelijk verbonden;
  - de haard- of standplaatstoelage;
  - om het even welke toelagen, premies en vergoedingen waarvan de toekenningsmodaliteiten uiterlijk op 1 augustus 1990 werden vastgesteld in wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen en waarop tot en met 31 december 1990 geen socialezekerheidsbijdragen moesten afgehouden worden, alsook de verhogingen van deze toelagen, premies en vergoedingen voorzover ze voortvloeien uit de koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen;
  - de premie toegekend aan de personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding ingevolge titel II van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

TITEL 2

De gewone bijdragen

H O O F D S T U K 1

Algemeen

3.2.101 In het tweede hoofdstuk van deze titel vindt u een tabel met de bijdragepercentages en enige uitleg m.b.t. een aantal in de tabel vermelde bijdragen. Het derde hoofdstuk belicht de berekeningsbasis van deze bijdragen, in het bijzonder voor die categorieën van werknemers voor wie de bijdragen niet op het gewone brutoloon worden berekend. De volgende hoofdstukken gaan over de bijdragen waarvan de inning gebeurt d.m.v. een debetbericht. Het laatste hoofdstuk tenslotte gaat in op de problematiek van de koppeling van lonen aan kwartalen.

H O O F D S T U K 2

De bijdragepercentages

A. TABEL

3.2.201

Vanaf het eerste kwartaal van 2000		
	ARBEIDER in % van het brutoloon aan 108 %	**BEDIENDE** in % van het brutoloon aan 100 %

Werknemers onderworpen aan het geheel der regelingen van : pensioenen, ZIV, kinderbijslagen, werkloosheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten

	werknemers aandeel	werkgevers aandeel	werknemers aandeel	werkgevers aandeel
Globale bijdrage	13,07	24,87	13,07	24,87
Jaarlijkse vakantie	-	16,27	-	-
Loonmatigingsbijdrage	-	7,48	-	7,48
Betaald educat. verlof	-	0,04	-	0,04
Kinderopvang	-	0,05	-	0,05

Voor andere werknemers dan hierboven, wordt de totale bijdrage vastgesteld op basis van onderstaande percentages

	werknemers aandeel	werkgevers aandeel	werknemers aandeel	werkgevers aandeel
Pensioenen	7,50	8,86	7,50	8,86
Z.I. Geneesk. verzorg.	3,55	3,80	3,55	3,80
Z.I. Uitkeringen	1,15	2,35	1,15	2,35
Kinderbijslagen	-	7,00	-	7,00
Werkloosheid	0,87	1,46	0,87	1,46
Jaarlijkse vakantie	-	16,27	-	-
Beroepsziekten	-	1,10	-	1,10
Arbeidsongevallen	-	0,30	-	0,30
Loonmatigingsbijdrage – zie verder)	(= 5,67 % + 5,67 % van de verschuldigde werkgeversbijdragen			
Betaald educat. verlof	-	0,04	-	0,04
Kinderopvang	-	0,05	-	0,05

Van de bijdrage van 16,27% bestemd voor de vakantieregeling, wordt een gedeelte van 10,27% slechts jaarlijks geïnd.

In bepaalde gevallen is voor de werkloosheidsregeling een bijkomende werkgeversbijdrage van 1,60% verschuldigd (zie verder).

B. DE LOONMATIGINGSBIJDRAGE

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

Ze is gelijk aan 5,67% van het loon van de werknemer, verhoogd met 5,67% van de verschuldigde werkgeversbijdragen, waarin begrepen de bijdragen voor betaald educatief verlof en sluiting van ondernemingen. Voor de bedienden die onder toepassing vallen van de wetten op de jaarlijkse vakantie der werknemers, wordt de bijdrage met 0,40% verhoogd.

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

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

- de erkende en industriële leerlingen en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd;
- de dienstboden;
- de deeltijds leerplichtigen;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- de handarbeiders van wie het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat en voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire daglonen;
- de zeevissers en de scheepsleerjongens;
- de taxichauffeurs voor personenvervoer;
- de mindervaliden tewerkgesteld in erkende beschutte werkplaatsen;
- de gelegenheidsarbeiders in het land- en tuinbouwbedrijf;
- de personeelsleden die rechtstreeks ten laste van de Rijksbegroting worden bezoldigd;
- de personeelsleden van onderwijsinrichtingen die rechtstreeks ten laste van een Gemeenschap worden bezoldigd of ten laste van een openbare instelling die als inrichtende macht van het Gemeenschapsonderwijs optreedt;
- de gelegenheidsarbeiders in de horeca tewerkgesteld op piekdagen.

Tevens is de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd op de getrouwheidspremie die het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking betaalt aan de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Stoffering en de Houtbewerking.

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

C. DE WERKLOOSHEIDSBIJDRAGE VAN 1,60%

3.2.204 Niet iedereen is de bijdrage van 1,60% (1,69% onder invloed van de loonmatigingsbijdrage) verschuldigd. Ze geldt enkel voor werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar ten minste tien werknemers tewerkstelden. Om het aantal werknemers op 30 juni van het voorgaande jaar te bepalen, houdt men rekening met alle werknemers die op die dag bij de werkgever werkten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, met de leerlingen en met de werknemers die uitsluitend onder de regeling der geneeskundige verzorging vallen. Komen voor die berekening eveneens in aanmerking, de werknemers van wie de arbeid geschorst is wegens een wettelijke oorzaak zoals ziekte of ongeval, rust bij zwangerschap of bevalling, gedeeltelijke of toevallige werkloosheid en wederoproeping onder de wapens, met uitzondering evenwel van de werknemers in volledige loopbaanonderbreking.

Voor werkgevers die na die datum personeel begonnen tewerk te stellen wordt 30 juni vervangen door de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor bij de RSZ aangifte moest worden gedaan.

Voorbeeld: Een werkgever begon zijn activiteit op 15 juli 2001 met 8 werknemers. Tot 29 november 2001 stelde hij minder dan 10 werknemers tewerk; vanaf 30 november 2001 stelt hij er 11 tewerk. Hij betaalt de bijdrage van 1,60% slechts vanaf het eerste kwartaal van 2003, voorzover hij op 30 juni 2002 nog steeds ten minste 10 mensen tewerkstelde. Voor de periode

van het derde kwartaal van 2001 tot en met het vierde kwartaal van 2002 is de bijdrage niet verschuldigd omdat voor hem de refertedatum 30 september 2001 is (=laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor hij aangifte moet doen), en hij op die datum minder dan 10 werknemers tewerkstelde. Indien hij op die datum 10 of meer mensen tewerkstelde, dan moest hij de bijdrage van 1,60% betalen vanaf het eerste kwartaal waarin hij mensen tewerkstelde.

Zelfs werkgevers die op de refertedatum meer dan 10 personen tewerkstelden, zijn geen bijdrage verschuldigd voor hun werknemers die niet onder de vakantiewetgeving van de privé-sector vallen. Om uit te maken of het aantal van 10 bereikt is, tellen deze werknemers echter wel mee.

H O O F D S T U K 3

De berekeningsbasis

3.2.301 Als algemene regel geldt dat de in het vorige hoofdstuk vermelde percentages toepasselijk zijn op het volledige brutoloon van de werknemer. Voor een groot aantal werknemers moet het loon vóór de bijdrageberekening verhoogd worden met 8%. Daarnaast gebeurt voor bepaalde categorieën de bijdrageberekening op een forfaitair bedrag i.p.v. op het brutoloon.

A. BRUTOLOON AAN 100% OF AAN 108%

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

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

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

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

B. LEERLINGEN

3.2.303 De socialezekerheidsbijdragen voor erkende en industriële leerlingen worden berekend op hun loon (verhoogd met 8% indien hun prestaties hoofdzakelijk van manuele aard zijn).

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

C. MET FOOIEN BEZOLDIGDEN

3.2.304 Voor arbeiders geheel of gedeeltelijk betaald met fooien of bedieningsgeld, berekent men de bijdragen in principe op forfaitaire daglonen. In deel 6 van deze onderrichtingen vindt u een lijst met de forfaitaire lonen.

1. De arbeider is uitsluitend met fooien of bedieningsgeld betaald

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

De inhouding van de werknemersbijdragen gebeurt als volgt:

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

2. De arbeider is gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald

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

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

D. ZEEVISSERS

3.2.307 De socialezekerheidsbijdragen voor de bemanningsleden van vissersvaartuigen en de scheepsleerjongens bedoeld bij de wet van 23 september 1931 betreffende de aanwerving van het personeel der zeevisserij, worden berekend op forfaitaire daglonen. Dit gebeurt ongeacht of zij een vast loon hebben, dan wel geheel of gedeeltelijk betaald worden in functie van de opbrengst van de vangst. In deel 6 van deze onderrichtingen vindt u de toepasselijke bedragen. De manier waarop het aantal arbeidsdagen van zeevissers wordt bepaald, vindt u in het hoofdstuk "arbeidsdagen" (zie hoger).

E. SPORTLUI

3.2.308 In het eerste deel van deze onderrichtingen staat welke sportbeoefenaars bij de RSZ worden aangegeven. Daarbij is er een onderscheid tussen de sportlui die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, en zij die niet onder die wet vallen.

Zowel voor de betaalde sportbeoefenaars die onder de wet van 24 februari 1978 vallen, als voor de sportbeoefenaars die niet onder deze wet vallen, worden de socialezekerheidsbijdragen vanaf 1 juli 2000 berekend op basis van de volgende forfaitaire bedragen (dit forfaitair bedrag is met ingang van 1 januari 2001 gelijk aan het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen):

- 1.140,21 EUR voor de periode van 1 juli 2000 tot 31 december 2000;
- 1.117,88 EUR voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 mei 2001;
- 1.140,24 EUR voor de periode van 1 juni 2001 tot 31 januari 2002;
- 1.163,02 EUR voor de periode van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003;
- 1.186,31 EUR vanaf 1 juni 2003.

Bij het vaststellen van de berekeningsbasis voor de bijdragen kunnen zich vier situaties voordoen:

1. Het maandloon van de sportbeoefenaar bereikt het forfaitair bedrag: voor die maand berekent men de bijdragen op dit forfaitair bedrag;
2. Het maandloon van de sportbeoefenaar is lager dan het forfaitair bedrag: voor die maand berekent men de bijdragen op de helft van dit forfaitair bedrag wanneer de verzekeringsplicht een volledige maand dekt;
3. Het maandloon van de sportbeoefenaar is lager dan het forfaitair bedrag: voor die maand berekent men de bijdragen op één vijfentwintigste van de helft van dit forfaitair bedrag per activiteitsdag, wanneer de verzekeringsplicht geen volledige maand dekt;
4. Het maandloon van de sportbeoefenaar is lager dan de forfaitaire bedragen onder 2 of 3: voor die maand berekent men de bijdragen op het werkelijke loon.

Om uit te maken of de verzekeringsplicht een volledige maand dekt, moet u rekening houden met de periode die gedekt is door de overeenkomst en niet met het aantal arbeidsdagen dat zich in die overeenkomst situeert.

F. GELEGENHEIDSARBEIDERS IN DE LAND- EN TUINBOUW

3.2.309 In de land- en tuinbouwsector geldt een specifiek systeem van gelegenheidsarbeid. Het is erop gebaseerd dat de bijdragen voor gelegenheidsarbeiders niet worden berekend op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon. Aangezien deze arbeiders niet onder de vakantieregeling vallen, wordt dit dagforfait niet verhoogd met 8%.

De onderstaande tekst geeft de reglementering weer zoals die in de tuinbouw van kracht werd vanaf 1 september 1997.

In de landbouwsector is het systeem van gelegenheidsarbeid van kracht van 1 april 2000 tot 31 december 2004.

1. Het begrip gelegenheidsarbeider

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

- het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf, met uitzondering van de champignonteelt en van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen;
- het Paritair Comité voor de Landbouw, voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever.

Zij mogen wat **de tuinbouwsector** betreft uitsluitend worden tewerkgesteld op de 95 piekdagen die de werkgever per jaar in zijn onderneming kan vaststellen en de gelegenheidsarbeider mag, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan 65 dagen per jaar werken.

Wat **de landbouwsector** betreft mogen zij worden tewerkgesteld op de 45 piekdagen die de werkgever per jaar in zijn onderneming kan vaststellen en de gelegenheidsarbeider mag, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan 30 dagen per jaar werken.

Voor de gelegenheidsarbeiders die werken bij een werkgever die in beide sectoren actief is, geldt dat zij beide systemen van gelegenheidsarbeid mogen combineren, maar uiteraard op voorwaarde dat zij effectief werken aan de activiteit waarvoor zij die dag ingeschreven zijn.

Is geen gelegenheidsarbeider voor een bepaald kwartaal, de arbeider die in de loop van dat, of van het eraan voorafgaande kwartaal, in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider.

Men kan een werknemer niet als gelegenheidsarbeider bij de RSZ aangeven voor het ganse kalenderjaar waarvoor nagelaten wordt hem in te schrijven in de voor hem opgelegde sociale documenten of nagelaten wordt voor hem de modaliteiten van de plukkaart of de

landbouwkaart na te leven.

Alle informatie over het verkrijgen en bijhouden van het aanwezigheidsregister en de plukkaart of de landbouwkaart krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw, beide gevestigd in de Minderbroedersstraat 8 te 3000 Leuven (tel. 016 24 21 81)

2. Bijdrageberekening

3.2.311 De bijdragen voor de gelegenheidsarbeiders worden berekend op een forfaitair dagloon dat vanaf 1 juli 2001 is vastgesteld op 11,58 EUR (vóór 1 juli 2001 vastgesteld op 11,18 EUR), ongeacht het aantal uren dat zij op een dag werken. Daarnaast is de werkgeversbijdrage voor hen lager, omdat noch de bijdrage voor jaarlijkse vakantie noch de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is. De bijzondere bijdragen (bv. bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid,....) zijn wel verschuldigd.

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 1,51 EUR (13,07 % van 11,58 EUR) persoonlijke bijdrage in (vòòr 1 juli 2001 een inhouding van 1,46 EUR). Deze wordt samen met de werkgeversbijdragen op de normale termijnen aan de RSZ doorgestort.

Voor al de personen die werken op een dag die niet als piekdag in het aanwezigheidsregister is aangeduid, en voor zij die op een piekdag werken maar in het aanwezigheidsregister niet als gelegenheidsarbeider zijn aangeduid, mag men voor die dag(en) de bijdragen in geen geval berekenen op het forfaitaire loon. Voor die dag(en) zijn zij gewone arbeiders voor wie ook de bijdragen voor jaarlijkse vakantie en de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn; daarenboven gebeurt voor hen de bijdrageberekening op het volledige loon aan 108%.

3. Na te leven formaliteiten

3.2.312 Er is een speciale werknemerscategorie voorzien om deze werknemers aan te geven.

G. ONTHAALOUDERS

3.2.313 De socialezekerheidsbijdragen voor onthaalouders berekent u op basis van een fictief loon dat u bekomt 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.

H. GELEGENHEIDSARBEID IN DE HORECA

3.2.314 In de horeca geldt vanaf 1 juli 2003 een specifiek systeem van gelegenheidsarbeid. Het is erop gebaseerd dat de bijdragen niet worden berekend op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon. Aangezien deze werknemers niet onder de vakantieregeling vallen, wordt dit dagforfait niet verhoogd met 8%.

De onderstaande tekst geeft de reglementering weer zoals die in de horeca van kracht is vanaf 1 juli 2003.

1. Het begrip gelegenheidswerknemer

3.2.315 Het betreft de gelegenheidswerknemer of "extra" zoals bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 13 november 1997 betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister in ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf ressorteren en tot bepaling van de voorwaarden en nadere regelen volgens welke het aanwezigheidsregister moet gewaarmerkt worden.

De werkgever mag op maximaal 45 piekdagen per kalenderjaar één of meerdere gelegenheidswerknemers in de horeca onder deze forfaitaire regeling tewerkstellen. Om in regel te zijn moet hij de piekdag vóór de aanvang van de werkzaamheden als dusdanig in zijn aanwezigheidsregister aanduiden evenals het gegeven dat de werknemer(s) in kwestie als gelegenheidswerknemer(s) met forfaitair dagloon zal (zullen) worden tewerkgesteld.

De werknemer kan bij één of meerdere werkgevers uit de sector samen, maximaal 45 dagen per jaar aldus worden tewerkgesteld. Een ononderbroken arbeidsprestatie als gelegenheidswerknemer die zich spreidt over twee kalenderdagen, wordt slechts als één arbeidsdag en piekdag beschouwd voor de dag waarop de arbeidsprestatie werd aangevat.

Voor het kalenderjaar 2003 (dus van 1 juli 2003 tot en met 31 december 2003) wordt het maximaal aantal te presteren dagen per werknemer in deze regeling en het aantal piekdagen per werkgever vastgesteld op 25 dagen.

Komt voor een bepaald kwartaal niet in aanmerking voor deze gunstige regeling, de werknemer die in de loop van dat of van het eraan voorafgaande kwartaal, arbeidsprestaties leverde bij een werkgever in de horecasector in toepassing van de wet van 27 juni 1969.

Komen echter toch in aanmerking de personen die uitsluitend werden tewerkgesteld:

- als student bedoeld in Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- als “extra” in de zin van het koninklijk besluit van 13 november 1997 (het is dus mogelijk dat eenzelfde werknemer afwisselend werkt als extra met toepassing van de hier beschreven gunstige voorwaarden en als "gewone extra", d.w.z. met een bijdrageberekening op het werkelijke loon).

De werkgever die nagelaten heeft de nodige sociale documenten in te vullen verliest in het kwartaal waarin de nalatigheid werd vastgesteld en de resterende kwartalen van dat kalenderjaar de mogelijkheid gebruik te maken van gelegenheidsarbeiders onder de voorwaarden voorzien in deze nieuwe regeling.

2. Bijdrageberekening

3.2.316 De bijdragen voor de gelegenheidswerknemers worden berekend op een forfaitair dagloon dat is vastgesteld op 21,00 EUR, ongeacht het aantal uren dat zij op een dag werken. Daarnaast is de werkgeversbijdrage voor hen lager, omdat noch de bijdrage voor jaarlijkse vakantie noch de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is. De bijzondere bijdragen (bv. bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid,....) zijn wel verschuldigd.

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 2,74 EUR (13,07 % van 21,00 EUR) persoonlijke bijdrage in. Deze wordt samen met de werkgeversbijdragen op de normale termijnen aan de RSZ doorgestort.

Voor al de personen die werken op een dag die niet als piekdag in het aanwezigheidsregister is aangeduid, en voor zij die op een piekdag werken maar in het aanwezigheidsregister niet als gelegenheidsarbeider zijn aangeduid, mag men voor die dag(en) de bijdragen in geen geval berekenen op het forfaitaire loon. Voor die dag(en) zijn zij gewone werknemers voor wie de gewone bijdragen verschuldigd zijn (arbeider, bediende of werknemer met fooien betaald).

3. Na te leven formaliteiten

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

Gelegenheidswerknemers worden geacht te werken in een in de onderneming gangbare arbeidsregeling en worden beschouwd als voltijdse werknemers voor de duur van hun contract. Indien zij onder het statuut van seizoensarbeiders worden tewerkgesteld, moet de werkgever eveneens het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon vermelden evenals het aantal gepresteerde uren bij de respectievelijke prestatiecodes (zie de algemene uitleg in de Instructies aan de Werkgevers voor het invullen van de multifunctionele aangifte, deel 4).

4. Uitzendarbeid als gelegenheidswerknemer in de horeca

3.2.318 In de nieuwe regeling voor de gelegenheidswerknemers in de horeca is eveneens voorzien dat vanaf 1 januari 2004 de werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid gelijkgesteld wordt met een werkgever ressorterend onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf, wanneer de tewerkstelling plaatsheeft bij een gebruiker die onder dit laatstgenoemde paritair comité valt. Meer informatie hierover zal later meegedeeld worden via de Instructies aan de Werkgevers.

H O O F D S T U K 4

Het debetbericht jaarlijkse vakantie

3.2.401 De totale bijdrage bestemd voor de regeling jaarlijkse vakantie van de handarbeiders en gelijkgestelden bedraagt 16,27 % van de brutolonen (aan 108 %). Een gedeelte hiervan (6 %) wordt driemaandelijks, samen met de andere bijdragen geïnd (zie de tabel in het eerste hoofdstuk van deze Titel). Het resterende gedeelte van 10,27 % maakt jaarlijks het voorwerp uit van een debetbericht. De RSZ stelt dit debetbericht op basis van de aangiften van het vorige kalenderjaar op, en verstuurt het aan de werkgevers in de loop van de maand maart. Het bedrag ervan is verschuldigd op *31 maart en moet uiterlijk op 30 april aan de RSZ betaald zijn.*

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

H O O F D S T U K 5

De herverdeling der sociale lasten

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

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.2.502 Het zijn de werkgevers die:
- een economische activiteit uitoefenen met een industrieel of commercieel doel;
- een vrij beroep uitoefenen (zowel de natuurlijke personen als de vennootschappen die opgericht worden in het kader van deze beroepen).

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

B. BEREKENING VAN DE HERVERDELING DER SOCIALE LASTEN

1. Teruggave van bijdragen

3.2.503 Op 1 juli van elk jaar berekent de RSZ ten voordele van elke betrokken werkgever een credit dat gelijk is aan 11,50 % van het bedrag der socialezekerheidsbijdragen (met inbegrip van de werknemersbijdragen) en van de bijdragen bestemd voor het stelsel der beroepsziekten die hij verschuldigd was voor elk van de vier kwartalen van het voorgaande kalenderjaar.

Daaruit volgt dat deze berekening niet gebeurt op het geheel van de bijdragen die aan de RSZ verschuldigd zijn tijdens de referteperiode.

Zijn inderdaad uitgesloten uit de berekeningsbasis:
- de bijdrage van 10,27 % bestemd voor het stelsel voor jaarlijkse vakantie der handarbeiders;
- de bijdrage bestemd voor het stelsel der arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage;
- alle bijzondere bijdragen besproken in Titel 3 van dit Deel

Bovendien wordt het aldus berekende creditbedrag beperkt tot:
- 359,45 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag der bijdragen gelegen is tussen 5.453,66 EUR en 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag 26.028,82 EUR overschrijdt.

2. Compenserende bijdrage

3.2.504 Als tegengewicht voor deze teruggave van bijdragen, int de RSZ elk jaar een compenserende bijdrage ten laste van de werkgevers die een bedrag aan bijdragen verschuldigd zijn dat hoger ligt dan 26.028,82 EUR voor één of voor meer kwartalen van het afgelopen jaar.

Deze bijdrage bedraagt 1,55 % van het deel van de bijdragen dat per kwartaal de 26.028,82

EUR te boven gaat.

3. Vernietiging van het credit of het debet

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

C. BESTEMMING VAN HET CREDIT OF VAN HET DEBET

3.2.506 Het bedrag van het credit wordt bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die verschuldigd zijn voor het 2de kwartaal van het lopende jaar, met uitsluiting van de bijdragen die voor om het even welk ander kwartaal verschuldigd zijn.

Hieruit volgt:

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

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

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

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

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

De vermindering of de compenserende bijdrage zal geenszins vermeld worden op de aangifte van het 2de kwartaal van het lopende jaar.

Het (verminderde of vermeerderde) bedrag der bijdragen dat daadwerkelijk verschuldigd is, moet worden overgemaakt binnen dezelfde termijnen als de gewone socialezekerheidsbijdragen.

H O O F D S T U K 6

Koppelen van lonen aan periodes

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

Hieronder wordt eerst uitgelegd hoe de aangifte van loonachterstallen gebeurt; nadien hoe men commissielonen, premies en bepaalde vergoedingen, betaald n.a.v. de verbreking van de overeenkoms, moet aangeven.

A. LOONACHTERSTALLEN

3.2.602 Lonen zijn dus gekoppeld aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij uitbetaling van loonachterstallen nadat de aangifte van het kwartaal waarop de achterstal betrekking heeft werd ingediend, betekent dit dat de aangifte(n) van de periode waarop de achterstal betrekking heeft, moet(en) worden gewijzigd.

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

B. COMMISSIELONEN

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

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

C. PREMIES, AANDELEN IN DE WINST, GRATIFICATIES EN ANDERE GELIJKAARDIGE VOORDELEN

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

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

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

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

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

D. VERGOEDING WEGENS ONRECHTMATIGE BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

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

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

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

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

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

Voor een verbrekingsvergoeding, vastgesteld nadat de aangifte van het kwartaal waarin de verbreking plaatsvond reeds werd ingediend, moet de aangifte gewijzigd worden. Tevens berekent de werkgever de verschuldigde bijdragen, en stort deze binnen de maand volgend op de beslissing.

E. VERGOEDING WEGENS NIET-HERPLAATSING BETAALD AAN AFGEVAARDIGDEN OF KANDIDATEN BIJ ONDERNEMINGSRADEN OF BIJ COMITÉS VOOR VEILIGHEID, GEZONDHEID EN VERFRAAIING DER WERKPLAATSEN, OF AAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

3.2.606 Deze vergoeding behandelt men op dezelfde manier als de gewone verbrekingsvergoeding.

F. VERGOEDING BIJ BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST IN GEMEENSCHAPPELIJK AKKOORD

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

TITEL 3

De bijzondere bijdragen

H O O F D S T U K 1

Inleiding

3.3.101 Deze Titel bespreekt het toepassingsgebied en de modaliteiten van de zogenaamde "bijzondere" bijdragen. Zij zijn bijzonder omdat sommige ervan niet rechtstreeks bestemd zijn voor de verschillende takken van de sociale zekerheid en dat andere slechts in bepaalde omstandigheden verschuldigd zijn.

Sommige van deze bijdragen zijn opgenomen in de globale bijdragevoet, andere vergen een aparte berekening.

Al de hier besproken bijdragen zijn gelijkgesteld met socialezekerheidsbijdragen of vallen onder gelijksoortige maatregelen wat betreft de aangifte, de betaaltermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties, de controle, de in geval van betwisting bevoegde rechter, de verjaring van de rechtsvordering, het voorrecht en de mededeling van het schuldvorderingsbedrag van de RSZ.

Het tweede hoofdstuk van deze Titel handelt over de bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever, in het derde komen de bijzondere bijdragen ten laste van de werknemer aan bod, het vierde hoofdstuk bespreekt de bijzondere bijdragen die gedeeltelijk ten laste van de werkgever en gedeeltelijk ten laste van de werknemer vallen.

Wanneer er bovenop het correct invullen van de aangiften bijkomende formaliteiten vereist zijn, wordt dit telkens vermeld.

H O O F D S T U K 2

De bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever

A. BETAALD EDUCATIEF VERLOF

3.3.201 Krachtens de wetgeving op het betaald educatief verlof, kunnen de werknemers van de privé-sector afwezig zijn van het werk, met behoud van hun loon, om bepaalde algemene of beroepsopleidingen te volgen. Dit verlof wordt deels gefinancierd door het Rijk en deels door een bijdrage ten laste van de werkgevers.

1. Betrokken werkgevers

3.3.202 In principe zijn alle werkgevers die personeel tewerkstellen dat onderworpen is aan de sociale zekerheid voor werknemers, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:
- het Rijk;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de openbare instellingen die afhangen van het Rijk, de Gemeenschappen en de Gewesten, behalve de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, voor hun werknemers tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst;
- de instellingen van openbaar nut;
- de onderwijsinrichtingen voor hun onderwijzend personeel.

2. Betrokken werknemers

3.3.203 De bijdrage is verschuldigd voor alle tewerkgestelde werknemers, met uitzondering van:
- de erkende leerlingen;
- de industriële leerlingen;
- de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.204 Voor het tweede, derde en vierde kwartaal van 1995 werd deze bijdrage verhoogd tot 0,09% van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de arbeiders). Vanaf het eerste kwartaal van 1996 bedraagt zij opnieuw 0,04%.

Zij maakt deel uit van de bijdragen die in aanmerking komen om het percentage van de loonmatigingsbijdrage te bepalen.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.205 Geen bijzondere formaliteiten.

B. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BASISBIJDRAGE

3.3.206 Oorspronkelijk werd het Fonds tot Vergoeding van de in Geval van Sluiting van Ondernemingen Ontslagen Werknemers (hierna Fonds voor Sluiting van Ondernemingen genoemd) opgericht om tussen te komen wanneer een werkgever zijn verplichtingen ten opzichte van zijn werknemers niet meer naleeft (in het algemeen bij faillissement). Deze tussenkomst wordt gefinancierd door bijdragen ten laste van bepaalde werkgevers.

1. Betrokken werkgevers

3.3.207 Alle werkgevers (natuurlijke of rechtspersoon) die een onderneming uitbaten met een handels- of industriële finaliteit en die personeel tewerkstelden tijdens het voorgaande kalenderjaar, zijn deze bijdrage verschuldigd. De autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, worden eveneens geacht een "onderneming" uit te baten met een handels- of industriële finaliteit.

Zijn dus uitgesloten:

de instellingen of werkgevers die geen handels- of industriële activiteit uitoefenen (bijvoorbeeld de ziekenhuizen, de scholen, de wetenschappelijke instellingen, de beroepsorganisaties en vakbonden, de vaderlandslievende of godsdienstige verenigingen, de sport- en culturele groepen, enz.).

2. Betrokken werknemers

3.3.208 De bijdrage is verschuldigd op de brutolonen van alle tewerkgestelde werknemers (arbeiders, bedienden, schoolplichtigen, stagiairs en leerlingen).

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.209 Enerzijds verschilt deze bijdrage naargelang de werkgever gemiddeld minder dan 20 werknemers of 20 werknemers en meer tewerkstelde tijdens het voorgaande kalenderjaar, en anderzijds ondergaat zij de invloed van de loonmatiging. De percentages tussen haakjes gelden voor de werkgevers die de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn.

Vanaf het eerste kwartaal van 2003 blijft ze als volgt vastgesteld.

Voor de werkgevers die tijdens het voorgaande kalenderjaar gemiddeld minder dan 20 werknemers tewerkstelden:

- 0,20% (0,21%) van de brutolonen.

Voor de werkgevers die tijdens het voorgaande kalenderjaar gemiddeld 20 of meer werknemers tewerkstelden:

- 0,23% (0,24%) van de brutolonen.

Brutolonen zijn de lonen die in aanmerking komen voor het berekenen van de socialezekerheidsbijdragen (aan 108% voor de handarbeiders).

Opgelet: op deze algemene percentages bestaan uitzonderingen voor bepaalde categorieën van werkgevers en werknemers; in deel VI vindt u de percentages die voor hen gelden.

De werkgever die geen enkele werknemer tewerkstelde tijdens het voorgaande kalenderjaar, is deze bijdrage niet verschuldigd tijdens het gehele kalenderjaar waarin hij personeel begint (of opnieuw begint) tewerk te stellen.

3.3.210 *Berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers*

Het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld tijdens het voorgaande kalenderjaar, bekomt u:

- door het aantal werknemers, aangegeven op het einde van elk kwartaal van dat jaar, op te tellen en,
- door dit totaal aantal te delen door het aantal kwartalen van dat jaar waarvoor een aangifte bij de RSZ werd ingediend.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.211 Geen bijzondere formaliteiten.

De werkgevers die menen ten onrechte ondergebracht te zijn in een categorie die deze bijdrage verschuldigd is, kunnen hun redenen schriftelijk laten kennen aan de Directie Immatriculatie van de RSZ.

C. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BIJZONDERE BIJDRAGE

3.3.212 Andere opdrachten dan deze waarvan sprake hiervoor, werden toevertrouwd aan het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen waaronder met name, een tussenkomst in de vergoeding van bepaalde werkloosheidsdagen. Deze tussenkomst wordt gefinancierd door een andere werkgeversbijdrage, "bijzondere bijdrage" genaamd.

Het toepassingsgebied van deze bijdrage, gebaseerd op een fundamenteel verschillend criterium, is beduidend ruimer dan dat van de basisbijdrage.

1. Betrokken werkgevers

3.3.213 Alle werkgevers (zowel uit de openbare als de privé-sector) die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, vallen onder het toepassingsgebied van deze bijdrage.

In tegenstelling tot de basisbijdrage, is zij ook verschuldigd door de werkgever die geen personeel had tijdens het voorgaande kalenderjaar.

2. Betrokken werknemers

3.3.214 De bijdrage is verschuldigd voor alle personen onderworpen aan de werkloosheidsregeling.

Zijn dus uitgesloten:

- de personeelsleden van de openbare sector die enkel onderworpen zijn aan het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector van de geneeskundige verzorging);
- de erkende leerlingen;
- de industriële leerlingen;
- de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de kansarme jongeren tewerkgesteld in het raam van het koninklijk besluit nr. 499.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.215 Vanaf het eerste kwartaal van 2003 blijft deze bijdrage behouden op 0,17% van de brutolonen van de werknemers (aan 108 % voor de handarbeiders).

Aangezien zij de invloed ondergaat van de loonmatiging, bedraagt zij 0,18 % voor de werkgevers die de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.216 Geen bijzondere formaliteiten.

D. FONDSEN VOOR BESTAANSZEKERHEID

3.3.217 In bepaalde activiteitssectoren kennen fondsen voor bestaanszekerheid vergoedingen, premies of aanvullende sociale voordelen toe aan de werknemers. Deze fondsen zijn opgericht binnen de paritaire comités en worden gefinancierd door bijdragen ten laste van de werkgevers die tot hun bevoegdheid behoren.

De paritaire comités kunnen bevoegd zijn voor de arbeiders, voor de bedienden, of voor arbeiders en bedienden samen, van een bepaalde sector.

Heel wat sectoren hebben de RSZ belast met de inning van de bijdragen die voor de fondsen voor bestaanszekerheid bestemd zijn.

1. Betrokken werkgevers

3.3.218 De betrokken werkgevers behoren, voor hun werknemers of voor een deel van hen, tot een paritair comité waarin een fonds voor bestaanszekerheid is opgericht. Aldus hangt het toepassingsgebied van de werkgevers die door deze bijdragen worden beoogd, af van het feit of zij voor (bepaalde van) hun werknemers onder één of ander paritair comité vallen. Elke inlichting daarover bekomt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Afdeling Bevoegdheid van de Paritaire Comités (tel. 02 233 41 11).

2. Betrokken werknemers

3.3.219 In principe zijn de bijdragen verschuldigd op de lonen van alle werknemers die onder éénzelfde paritair comité vallen.

Ze worden niet geïnd op de lonen van:
- de erkende leerlingen;
- de industriële leerlingen;
- de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.220 De bijdragen die de RSZ int voor de verschillende fondsen voor bestaanszekerheid zijn vastgesteld als een percentage van de brutolonen (aan 108 % voor de handarbeiders).

Hun bedrag varieert niet enkel volgens de bedrijfstak of de categorie werknemers (hand- of hoofdarbeiders), maar ook volgens de uitgeoefende activiteit binnen eenzelfde sector en/of

volgens het aantal tewerkgestelde werknemers (zie bijvoorbeeld de bouwsector, waar deze twee laatste criteria een invloed hebben op het percentage).

In deel VI vindt u een volledige tabel van deze bijdragen in functie van het categoriekengetal van de werkgevers.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.221 Geen bijzondere formaliteiten.

Wie meent dat hij ondergebracht is in een verkeerde werkgeverscategorie, kan zijn redenen schriftelijk meedelen aan de Directie Immatriculatie van de RSZ

E. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE MAANDELIJKSE BIJDRAGE

3.3.222 De RSZ is ook belast met de inning van een forfaitaire en maandelijkse bijzondere bijdrage op elk brugpensioen, toegekend overeenkomstig de wetgeving betreffende het conventioneel brugpensioen. Het bedrag ervan varieert in functie van de leeftijd van de werknemer waarop het brugpensioen ingaat, en de toestand van de onderneming.

1. Betrokken werkgevers

3.3.223 In principe geldt deze maatregel voor alle werkgevers van de privé-sector in de mate waarin zij werknemers tewerkstellen die beantwoorden aan de voorwaarden om op brugpensioen gesteld te worden.

Voor de openbare sector kunnen enkel de openbare kredietinstellingen en de instellingen waarvoor een saneringsplan bestaat dat goedgekeurd werd door de Ministerraad of door een Gemeenschaps- of Gewestregering, deze bijdrage verschuldigd zijn.

3.3.224 *Zijn echter uitgesloten*:

- de ondernemingen die door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid erkend zijn als zijnde in moeilijkheden, in de zin van de wetgeving op het conventioneel brugpensioen, enkel tijdens de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
- de volgende erkende of gesubsidieerde instellingen en diensten, voorzover zij zonder winstoogmerk werken:
  - de ziekenhuizen;
  - de psychiatrische verzorgingsinstellingen;
  - de rust- en verzorgingsinstellingen;
  - de poliklinieken;
  - de rustoorden;
  - de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;
  - de instellingen en diensten voor gehandicapte personen ten laste van het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten;
  - de beschermde werkplaatsen, de revalidatiecentra, de centra voor gespecialiseerde beroepsoriëntatie van mindervaliden die afhangen van een dienst van de Gemeenschappen of de Gewesten voor de sociale reclassering van mindervaliden;
  - de instellingen of diensten voor minderjarigen beoogd door de wettelijke of decretale bepalingen betreffende de jeugdbescherming;
  - de diensten voor geestelijke gezondheidszorg;
  - de diensten voor thuisverpleging en thuisverzorging;
  - de dienstencentra en voorzieningen voor bejaarden;

- de kinderopvangcentra, kribben, moedertehuizen, de kinderdag- en nachtverblijven;
- de diensten voor onthaalmoeders;
- de centra voor teleonthaal;
- de centra voor levens- en gezinsvragen;
- de centra en diensten voor maatschappelijk werk.

2. Betrokken werknemers

3.3.225 De bijdrage is verschuldigd voor alle werknemers met brugpensioen waaraan het ontslag ter kennis werd gebracht na 31 augustus 1990 en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 1990.

Zijn echter uitgesloten:

de werknemers die met hun werkgever overeenkomen een halftijds brugpensioen te nemen, dit wil zeggen na 55 jaar hun arbeidsprestaties te verminderen tot halftijdse prestaties.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.226 De bijzondere bijdrage bedraagt:

- 24,79 EUR per maand voor de werknemers waarvan het brugpensioen ingaat vanaf ten minste 60 jaar;
- 74,37 EUR per maand voor de werknemers met brugpensioen in de ondernemingen die erkend worden als zijnde in herstructurering, wanneer de leeftijd bij het ingaan van het brugpensioen ten minste 52 jaar, maar minder dan de normale in de sector geldende brugpensioenleeftijd bedraagt;
- 111,55 EUR per maand voor de werknemers met brugpensioen in de ondernemingen die erkend worden als zijnde in herstructurering, wanneer de leeftijd van het ingaan van het brugpensioen minder dan 52 jaar bedraagt;
- 49,58 EUR per maand voor de werknemers met brugpensioen op de normale leeftijd van opbrugpensioenstelling in de sector, en die op het moment van het brugpensioen de leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben.

3.3.227 *Vermindering van het bedrag van de bijdrage*

Het bedrag van de bijdrage is bepaald op 24,79 EUR per maand en per werknemer met brugpensioen:

- tijdens de periode van één jaar die volgt op de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
- voor de werknemers waarvan het gemiddelde maandelijkse loon, op het ogenblik van hun opbrugpensioenstelling volgende bedragen niet overschrijdt:
  - van 1 januari 1991 tot 28 februari 1991: 1.254,54 EUR;
  - van 1 maart 1991 tot 30 november 1991: 1.279,65 EUR;
  - van 1 december 1991 tot 31 oktober 1992: 1.305,23 EUR;
  - van 1 november 1992 tot 30 juni 1993: 1.331,34 EUR;
  - van 1 juli 1993 tot 30 november 1994: 1.357,96 EUR;
  - van 1 december 1994 tot 30 april 1996: 1.385,13 EUR;
  - van 1 mei 1996 tot 30 september 1997: 1.412,84 EUR;
  - van 1 oktober 1997 tot 31 mei 1999: 1.441,10 EUR;
  - van 1 juni 1999 tot 31 augustus 2000: 1.469,93 EUR;
  - van 1 september 2000 tot 31 mei 2001: 1.499,31 EUR;
  - van 1 juni 2001 tot 31 december 2001: 1.529,28 EUR;
  - van 1 januari 2002 tot 31 januari 2002: 1.611,03 EUR;
  - van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003: 1.643,24 EUR;
  - vanaf 1 juni 2003: 1.676,07 EUR.

3.3.228 *Opmerkingen:*

- Het bedrag van de bijdrage wordt bepaald op het ogenblik van de aanvang van het brugpensioen van de werknemer en blijft onveranderd tijdens zijn hele brugpensioen, behalve als zijn gewezen werkgever erkend is als zijnde in moeilijkheden tijdens de periode die door dit brugpensioen gedekt wordt.
- De bijdrage, verschuldigd onder de vorm van een maandelijks forfaitair bedrag, is ondeelbaar en integraal verschuldigd, zelfs voor de onvolledige maanden. Bij voorbeeld wanneer het brugpensioen begint/eindigt op een andere datum dan de 1ste van de maand of tijdens de maand van erkenning als onderneming in moeilijkheden. Voor deze laatsten is het verminderde bedrag van 24,79 EUR eveneens toepasselijk op de gehele maand die volgt op het jaar na de erkenning.

4. Storting van de bijdrage

3.3.229 In principe is de bijdrage verschuldigd door de schuldenaar van de aanvullende vergoeding van het brugpensioen, dit wil zeggen, hetzij:

- de werkgever;
- het fonds voor bestaanszekerheid van de werkgever;
- elke andere persoon of elke andere instelling die in de verplichtingen van de werkgever treedt voor de betaling van de aanvullende vergoeding.

Volgende regels gelden wanneer de aanvullende vergoeding door verscheidene schuldenaars verschuldigd is:

- wanneer gedeeltelijk de werkgever en gedeeltelijk zijn fonds voor bestaanszekerheid (of elke andere persoon of elke andere instelling die in de plaats treedt van de verplichtingen van de werkgever), de aanvullende vergoeding stort, is de bijdrage integraal door de werkgever verschuldigd.
  Een binnen het bevoegde paritair comité afgesloten CAO kan van dit principe afwijken. In dit geval zal de voorzitter van het betrokken paritair comité een exemplaar van deze CAO aan de RSZ overmaken.
- wanneer twee verschillende werkgevers de aanvullende vergoeding verschuldigd zijn ten gevolge van twee deeltijdse betrekkingen, neemt elke werkgever een deel van de bijdrage ten laste op de volgende manier:
  (Bedrag van de bijdrage x Q) / S
  Q is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van de deeltijdse werknemer (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust);
  S is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van een werknemer die in dezelfde functie voltijds werd tewerkgesteld in dezelfde onderneming (eventueel verhoogd met de uren inhaalrust).
  Voorbeeld: Een werknemer van 61 jaar die 15 uur per week werkt bij werkgever A en 25 uur per week bij werkgever B vraagt zijn brugpensioen aan. Gemakkelijkheidshalve veronderstellen we dat de wekelijkse arbeidstijd van een voltijdse werknemer bij beide werkgevers 40 uur per week bedraagt.
  De bijdrage verschuldigd door A is: (24,79 EUR x 15)/40 = 9,30 EUR/maand.
  De bijdrage verschuldigd door B is: (24,79 EUR x 25)/40 = 15,49 EUR/maand.

5. Te vervullen formaliteiten

3.3.230 De werkgever of hij die de betaling van de aanvullende vergoeding bij het brugpensioen ten laste neemt, moet de aangifte invullen zoals in Deel 4 wordt uitgelegd.

Eventueel dienen volgende documenten, bij het verrichten van de kwartaalaangifte, aan de RSZ te worden overgemaakt:

- voor de werknemers die voor de eerste maal vermeld worden, een kopie van het formulier "C4 - Brugpensioen", dat door de werkgever wordt ingevuld;
- voor de ondernemingen die erkend zijn als verkerende in moeilijkheden, een bewijs uitgereikt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met de vermelding van de periode waarin de onderneming als dusdanig erkend is. Dit bewijs dient slechts éénmaal te worden geleverd.

Overigens moeten de instellingen en diensten die, wegens hun activiteit, uit het toepassingsgebied (zie hierboven) van de bijdrage zijn uitgesloten, op verzoek van de RSZ kunnen aantonen dat zij effectief deze activiteit uitoefenen en dit zonder winstoogmerk (bijvoorbeeld door middel van een afschrift van de statuten).

Ook moeten zij het bewijs leveren dat de overheid hen erkende en gebeurlijk subsidieert.

6. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

3.3.231 De voorwaarden waaraan een onderneming moet voldoen om erkend te worden als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, behoren tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Daar kunt u elke nuttige inlichting verkrijgen.

F. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE COMPENSERENDE BIJDRAGE

3.3.232 Voor de periode van 1 januari 1995 tot 31 december 2004 kunnen paritaire (sub)comités collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten die voorzien in de invoering van een stelsel van conventioneel brugpensioen, zoals bedoeld in de wetgeving op het conventioneel brugpensioen. Om de kost van deze maatregel te compenseren, werd, bovenop de hierboven beschreven bijdrage, een bijzondere bijdrage ingesteld ten laste van de werkgevers die van deze mogelijkheid gebruik maken.

1. Betrokken werkgevers

3.3.233 Het zijn de werkgevers die behoren tot een sector waarin een CAO werd afgesloten tot verlaging van de brugpensioenleeftijd in het kader van deze maatregelen.

2. Betrokken werknemers

3.3.234 De bijdrage is verschuldigd voor de werknemers die ingevolge de bedoelde CAO's op brugpensioen gesteld worden. Om daarvoor in aanmerking te komen moeten zij op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen (bepaalde periodes zijn gelijkgesteld met gewerkte periodes).

Tevens moeten zij aan volgende voorwaarden voldoen.

a) Periode van 1 januari 1995 tot 31 december 1996

De werknemer moet op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd de leeftijd voorzien in de CAO bereikt hebben (tussen 55 en 58 jaar).

b) Periode van 1 januari 1997 tot 31 december 2002

De werknemer moet 55 jaar of ouder zijn indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in 1997. Hij moet 56 jaar of ouder zijn indien de beëindiging gebeurt in de periode van 1998 tot 2002.

Tevens moet het gaan om werknemers die ofwel:

- tewerkgesteld zijn door een werkgever uit de bouwsector en die een attest bezitten, afgeleverd door de arbeidsgeneesheer, waaruit blijkt dat zij ongeschikt zijn om hun beroepsactiviteit verder te zetten;
- kunnen aantonen dat zij ten minste twintig jaar werkten in een arbeidsregime bedoeld bij artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad (= nachtarbeid).

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.235 Voor ieder brugpensioen gesloten krachtens een bedoelde CAO, is een maandelijkse compenserende bijdrage verschuldigd tot en met de maand waarin de bruggepensioneerde 58 jaar wordt.

De bijdrage is per bruggepensioneerde gelijk aan 50% van de aanvullende vergoeding voorzien in de CAO.

Zij wordt verlaagd tot 33% voor de bruggepensioneerden die worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze die sedert 1 jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is.

4. Betaling van de bijdrage

3.3.236 In beginsel is de bijdrage verschuldigd door de debiteur van de aanvullende vergoeding, d.w.z.:

- de werkgever;
- het fonds voor bestaanszekerheid waaronder de werkgever ressorteert;
- elke andere persoon of instelling die tot de verplichting van de werkgever inzake de betaling van de aanvullende vergoeding gehouden is.

De volgende regels zijn toepasselijk indien de aanvullende vergoeding verschuldigd is door meerdere debiteuren:

- Indien gedeeltelijk de werkgever zelf, en gedeeltelijk zijn fonds voor bestaanszekerheid (of een andere persoon of instelling die in de verplichting van de werkgever treedt) de aanvullende vergoeding betalen, moet de werkgever de compenserende bijdrage, berekend op het totaal van de aanvullende vergoeding, betalen.
  Bij CAO gesloten in het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert kan men hiervan afwijken. In dat geval maakt de voorzitter van het paritair comité een exemplaar van deze CAO aan de RSZ over.
- Indien twee werkgevers de aanvullende vergoeding verschuldigd zijn ingevolge twee deeltijdse betrekkingen, berekent iedere werkgever afzonderlijk de bijdrage op de aanvullende vergoeding die hij verschuldigd is.

5. Te vervullen formaliteiten

3.3.237 De werkgever of hij die de aanvullende vergoeding van de bruggepensioneerde ten laste neemt moet de bruggepensioneerde aangeven zoals in Deel 4 uitgelegd.

Er moeten geen attesten worden overgemaakt waaruit blijkt dat de vervanger aan de werkloosheidsvoorwaarde voldoet; de RVA maakt deze gegevens aan de RSZ over.

G. EXTRA-LEGALE PENSIOENEN

3.3.238 Een bijzondere werkgeversbijdrage is verschuldigd op de buitenwettelijke voordelen inzake

ouderdom of vroegtijdige dood, die de werkgevers verlenen aan hun personeelsleden of hun rechtverkrijgende(n).

Het gaat onder andere om de stortingen die rechtstreeks aan de gewezen werknemers of hun rechtverkrijgenden, of onrechtstreeks, als premies of bijdragen verricht worden aan een verzekeringsmaatschappij (bijvoorbeeld in het kader van een groepsverzekering), een pensioenfonds of aan elke andere instelling opgericht om aanvullende voordelen bij het pensioenstelsel der werknemers toe te kennen.

1. Betrokken werkgevers

3.3.239 Alle werkgevers die stortingen verrichten om hun verzekeringsplichtig personeel buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood te verlenen, zijn deze bijdrage verschuldigd.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.240 De bijdrage bedraagt 8,86 % van alle bedragen die door de werkgever gestort werden om het buitenwettelijk voordeel te financieren.

Worden uitgesloten van de in aanmerking te nemen bedragen:
- het eventueel aandeel van de werknemer in de samenstelling van dit voordeel;
- de jaarlijkse belasting op de verzekeringscontracten.

Hier gelden twee mogelijkheden:

a) de werkgever verricht de stortingen rechtstreeks aan de gewezen werknemers of hun rechtverkrijgenden.

In dit geval komen de stortingen of het gedeelte van de stortingen van de buitenwettelijke voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood die betrekking hebben op dienstjaren die vóór 1 januari 1989 werden gepresteerd, niet in aanmerking.

Wanneer deze stortingen betrekking hebben zowel op de jaren die vóór 1 januari 1989 als na 31 december 1988 gepresteerd werden, verkrijgt men de berekeningsbasis van de bijdrage door voor elke werknemer het totale voordeel te vermenigvuldigen met een breuk waarvan:
- de teller overeenstemt met het aantal volledige dienstjaren gelegen tussen de leeftijd van de werknemer op 31 december 1988 en de leeftijd van 65 jaar (voor een man) of 60 jaar (voor een vrouw); dit aantal mag evenwel niet groter zijn dan 45 of 40 jaar;
- de noemer overeenstemt met het totaal aantal dienstjaren, hetzij 45 voor een man of 40 voor een vrouw.

Voorbeeld: In september 2001 gaat een vrouwelijke bediende van 60 jaar op pensioen. Op het ogenblik van haar aanwerving, had haar werkgever er zich toe verbonden haar een aanvulling van 75 EUR per maand te storten bij het wettelijk pensioen. Deze aanvulling zou worden betaald onder de vorm van kapitaal op basis van een duur van 20 jaar, hetzij 18.000 EUR (=20 x 12 x 75 EUR).

Om het bedrag van de verschuldigde bijdrage te bepalen, maakt men de volgende berekening:

18.000 EUR x (12/40) = 5.400 EUR x 8,86 % = 478,44 EUR.

Het getal 12 stemt overeen met het aantal in aanmerking te nemen jaren, nl. het aantal volledige dienstjaren tussen 31 december 1988 en de leeftijd van 60 jaar (september 2001).

b) de stortingen verricht in het raam van een stelsel van collectieve of individuele kapitalisatie (verzekeringsmaatschappijen, pensioenfondsen, enz.).

In dit geval is de totaliteit van het werkgeversaandeel onderworpen aan de bijdrage van 8,86 %. Indien de storting echter tegelijkertijd dient om een aanvullend pensioen te garanderen, en bij hospitalisatie een tussenkomst te voorzien ("hospitalisatieverzekering"), dan is de bijdrage

alleen verschuldigd op het gedeelte van de storting dat betrekking heeft op de aanvullende voordelen inzake ouderdom of vroegtijdige dood.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.241 Geen bijzondere formaliteiten.

De werkgever moet alle bewijsstukken van de stortingen van de buitenwettelijke voordelen en van het bedrag van de bijdrage, gedurende drie jaar bewaren.

H. RISICOGROEPEN

3.3.242 Om initiatieven te bevorderen voor personen die behoren tot de risicogroepen of voor personen op wie een inschakelingsparcours van toepassing is, wordt aan de werkgevers een inspanning gevraagd gelijkwaardig aan minstens 0,10 % van de loonmassa van de jaren 2003 en 2004.

Daartoe sluiten de werkgevers een CAO af op het niveau van de sector of van de onderneming. Bij gebrek aan een dergelijke CAO, is aan de RSZ een overeenstemmende bijdrage verschuldigd.

1. Betrokken werkgevers

3.3.243 In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, betrokken bij deze maatregelen.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra.

2. Draagwijdte van de inspanning

3.3.244 Een nieuwe of voortgezette CAO, gesloten voor een onderneming of een groep van ondernemingen, concretiseert de inspanning van de werkgevers.

Deze CAO moet worden gesloten overeenkomstig de wetgeving inzake de CAO's, en moet worden neergelegd op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk op 1 juli van het jaar waarop ze betrekking heeft.

Een financieel overzicht en een evaluatieverslag over de gesloten CAO moeten op dezelfde griffie neergelegd worden, uiterlijk op 1 juli van het jaar volgend op dat waarop de CAO betrekking heeft.

Meer inlichtingen over de wijze waarop een CAO afgesloten kan worden, de inhoud en de vorm van het evaluatieverslag en het financieel overzicht, kunt u bij diezelfde dienst verkrijgen.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.245 Wie niet, of slechts voor een deel van zijn personeel, onder een dergelijke CAO valt, moet aan de RSZ een bijdrage betalen van 0,10% van de lonen van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en die niet door de CAO beoogd zijn.

In afwijking hiervan is geen bijdrage verschuldigd voor het eerste en tweede kwartaal van 2003, en bedraagt de bijdrage 0,20% voor het derde en vierde kwartaal van 2003.

De bijdrage wordt berekend op de brutolonen van de werknemers (aan 108% voor de handarbeiders) die verbonden zijn door een arbeidovereenkomst. Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.246 Geen bijzondere formaliteiten.

Wie vrijgesteld is van deze bijdrage omdat hij onder de toepassing valt van een goedgekeurde CAO, moet daarvoor geen bewijzen aan de RSZ overmaken. De Rijksdienst ontvangt deze gegevens rechtstreeks van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

I. BEGELEIDING VAN JONGEREN MET EEN INSCHAKELINGSPARCOURS

3.3.247 Om een plan voor de herinschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt te financieren, werd een werkgeversbijdrage ingesteld. Zij wordt door de RSZ geïnd ten voordele van het Tewerkstellingsfonds en de opbrengst ervan is bestemd voor de begeleiding van de jongeren op wie een inschakelingsparcours van toepassing is.

1. Betrokken werkgevers

3.3.248 In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.249 Voor het eerste en tweede kwartaal van 2003 is deze bijdrage niet verschuldigd. Voor het derde en vierde kwartaal van 2003 bedraagt ze 0,10 %, voor de vier kwartalen van 2004 bedraagt ze 0,05% van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders) die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.250 Geen bijzondere formaliteiten.

J. KINDEROPVANG

3.3.251 Om initiatieven inzake kinderopvang te bevorderen, int de RSZ een bijkomende werkgeversbijdrage. Deze bijdrage is verschuldigd vanaf 1 januari 1999. Zij komt in de plaats van de voorheen verschuldigde bijdrage voor initiatieven inzake kinderopvang, maar heeft een ruimer toepassingsgebied.

1. Betrokken werkgevers

3.3.252 De bijdrage is verschuldigd door alle werkgevers, zowel van de privé-sector als van de openbare sector.

2. Betrokken werknemers

3.3.253 Het gaat om alle tewerkgestelde werknemers, dus met inbegrip van de leerlingen, de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, de dienstboden, de statutaire personeelsleden tewerkgesteld door een openbare dienst....

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.254 De bijdrage is vastgesteld op 0,05% van de brutolonen van de werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders). Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.255 Geen bijzondere formaliteiten.

K. REGULARISATIE NA ONTSLAG IN DE OVERHEIDSSECTOR

3.3.256 Krachtens wettelijke bepalingen inzake sociale zekerheid, is de toepassing van de wet voor sommige personen beperkt tot bepaalde regelingen van de sociale zekerheid (zie Deel I). Deze personen hebben daarom over het algemeen geen recht op de voordelen van de stelsels waarvoor noch hun werkgever, noch zijzelf bijdragen betalen. Deze situatie betreft voornamelijk het vastbenoemd personeel in de overheidssector (in de brede zin van het woord) en het onderwijzend personeel.

Een bijzonder regeling van onderwerping voorziet dat deze personen in geval van ontslag, onder bepaalde voorwaarden, toch recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en uitkeringen van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

1. Betrokken werkgevers

3.3.257 De betrokken werkgevers zijn essentieel de overheidsdiensten en de publiekrechtelijke

instellingen. Bepaalde andere werkgeverscategorieën zijn voor de hierna besproken bepalingen gelijkgesteld met openbare diensten.

Bepaalde van deze werkgevers stellen personeelsleden tewerk die door een andere openbare dienst worden aangegeven (de Centrale Dienst voor Vaste Uitgaven voor de vastbenoemde ambtenaren van de FOD's, de Gemeenschappen voor vastbenoemde leerkrachten,...). De regularisatie voor ontslagen personeelsleden gebeurt steeds door hun eigenlijke werkgever.

2. Betrokken werknemers

3.3.258 Deze reglementering geldt voor de werknemers:

- van wie de arbeidsverhouding in een overheidsdienst of met elke andere publiekrechtelijke instelling een einde neemt, omdat zij eenzijdig wordt verbroken door de overheid of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd en die,
- omwille van hun arbeidsverhouding, inzake sociale zekerheid niet gedekt zijn door de stelsels van de werkloosheid en van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector van de uitkeringen).

Bovendien zijn gelijkgesteld met personen tewerkgesteld in een overheidsdienst of een publiekrechtelijke instelling:

- de personeelsleden van de onderwijsinstellingen georganiseerd door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen, voorzover zij een weddetoelage of een loon genieten van een Gemeenschap of van een Gemeenschapscommissie;
- de leden van het academisch personeel van de instellingen voor universitair onderwijs opgericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen erkend door een Gemeenschap;
- de personeelsleden van de diensten voor school- en beroepsoriëntering, van de psycho-medisch-sociale centra en van de pedagogische begeleidingsdiensten, opgericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen, voorzover zij een weddetoelage genieten ten laste van een Gemeenschap of van een Gemeenschapscommissie;
- de bedienaars van de katholieke, protestantse, orthodoxe, anglicaanse, Israëlitische erediensten, en de imams van de islamitische eredienst alsook de lekenconsulenten;
- de Commissaris-generaal voor de vluchtelingen en staatlozen, zijn adjuncten alsook de vaste voorzitters en assessoren van de Vaste Beroepscommissie voor Vluchtelingen;
- de leden van de ombudsdienst van de autonome overheidsbedrijven bedoeld bij artikel 44 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
- de Adviseur-generaal en de Adjunct-adviseur-generaal van de Dienst voor Strafrechtelijk Beleid;
- de Vaste Secretaris voor het Preventiebeleid en de Adjunct-secretarissen.

3.3.259 *Zijn echter niet betrokken, de personen:*

- die de arbeidsverhouding in een overheidsdienst slechts uitoefenen naast een andere activiteit waarvoor ze wel onderworpen zijn aan de regelingen inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en de ziekte- en invaliditeitsverzekering (afgekort ZIV), sector uitkeringen;
- die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben of die worden ontslagen met onmiddellijk ingaand recht op pensioen;
- die de Krijgsmacht tewerkstelt.

3.3.260 De sociale dekking van de betrokkenen moet enkel geregulariseerd worden wanneer deze personen, binnen de 30 dagen na het beëindigen van de dienstbetrekking, hetzij:

- de hoedanigheid hebben verkregen van werknemer die onderworpen is aan de

socialezekerheidswetgeving der loonarbeiders, der mijnwerkers of der zeelieden ter koopvaardij;
- zich als werkzoekende hebben laten inschrijven bij een subregionale tewerkstellingsdienst;
- bewijzen dat zij arbeidsongeschikt waren of zich in moederschapsrust bevonden, overeenkomstig de wetgeving inzake ziekte en invaliditeit.

3. Wijze waarop de toestand geregulariseerd wordt

3.3.261 De regularisatie gebeurt door de storting aan de RSZ van de bijdragen voor het werkloosheidsstelsel en het stelsel van de ZIV. Deze bijdragen, berekend op basis van de laatste activiteitswedde, dienen de noodzakelijke periode te dekken zodat de betrokkene de sociale voordelen kan genieten die door de beide stelsels worden toegekend, met name:
- voor het stelsel van de ZIV, sector uitkeringen: zes maanden;
- voor het werkloosheidsstelsel: naargelang van de leeftijd, het aantal vereiste arbeidsdagen om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De toepasselijke bijdragepercentages zijn deze van het kwartaal waarin de arbeidsverhouding verbroken wordt.

De bijdragen voor het werkloosheidsstelsel zijn vastgesteld op 2,33 % (1,46 + 0,87) en deze voor de ZIV, sector uitkeringen, op 3,50 % (1,15 + 2,35).

Voorbeeld: Een vastbenoemde beambte van een instelling van openbaar nut wordt op 1 februari 2002 ontslagen. Hij is 31 jaar oud en zijn maandelijkse brutowedde bedraagt 1.525,00 EUR. Binnen de 30 dagen schrijft hij zich als werkzoekende in en vraagt werkloosheidsuitkeringen te genieten. Zijn sociale toestand wordt geregulariseerd door de storting van de volgende bijdragen:
- zes maanden bijdragen aan het ZIV-stelsel, enkel voor de sector uitkeringen, hetzij:
  (6 x 1.525,00 EUR) x 3,50 % = 320,25 EUR;
- twaalf maanden (op 31 jaar is het aantal vereiste arbeidsdagen vastgelegd op 312) bijdragen voor het werkloosheidsstelsel, hetzij:
  (12 x 1.525,00 EUR) x 2,33 % = 426,39 EUR.

3.3.262 De werknemersbijdragen vallen in principe ten laste van de werkgever. Wanneer echter, krachtens het statuut dat op de betrokkene toepasselijk is, het verbreken van de arbeidsverhouding aanleiding geeft tot het storten van een premie, toelage of vergoeding wegens ontslag of tot een na te komen opzeggingstermijn, zijn de werknemersbijdragen slechts ten laste van de werkgever, indien zij de bijdragen overtreffen die ingehouden kunnen worden op de bedragen die toegekend zijn op de wedden die gestort worden tijdens de eventuele opzeggingstermijn.

Opmerkingen:
- De laatste activiteitswedde is de wedde van de betrokkene op het ogenblik van het verbreken van de arbeidsverhouding. Zo nodig wordt deze wedde aangepast aan een wedde van een voltijdse betrekking.
- De duur van de in aanmerking te nemen periodes (voor elk van beide stelsels) mag in geen geval groter zijn dan de duur van de periode waarin de arbeidsverhouding bestaan heeft. Wanneer, wat het stelsel van de ZIV betreft, de duur van de arbeidsverhouding geen zes maanden bedraagt, en deze verbroken werd in de loop van een kalendermaand, wordt de basis voor de berekening van de bijdragen voor de ZIV als volgt berekend:
  (maandelijkse wedde x aantal kalenderdagen)/30
- Als de beslissing die een einde maakte aan de arbeidsverhouding, vernietigd of ingetrokken wordt, zal de RSZ enkel de werknemersbijdragen terugbetalen aan diegene door wie zij ten laste werden genomen. In dat geval worden de werkgeversbijdragen in geen geval terugbetaald.

4. Te vervullen formaliteiten

3.3.263 De aangifte moet ingevuld worden zoals uitgelegd in Deel 4.

De werkgevers die bij deze regularisatie moeilijkheden ondervinden kunnen de RSZ verzoeken de berekening in hun plaats de doen. Daartoe moeten zij per brief alle noodzakelijke inlichtingen mededelen (naam van het personeelslid, leeftijd op het moment van het ontslag, laatste activiteitswedde,....).

L. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN OUDERE WERKLOZEN

3.3.264 Vanaf 1 januari 1997 is een bijzondere bijdrage verschuldigd tot financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen. Deze bijdrage is bestemd voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

1. Betrokken werkgevers

3.3.265 In principe zijn alle werkgevers die verzekeringsplichtig personeel tewerkstellen, deze bijdrage verschuldigd.

Zijn echter uitgesloten:

- het Rijk, met inbegrip van de rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen, met uitzondering van de openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven voor wat betreft hun werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, met inbegrip van het universitair onderwijs;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra;
- de wateringen en de polders;
- de erkende beschermde werkplaatsen en revalidatiecentra.

Kunnen ook worden uitgesloten, de werkgevers die:

- in 1996 gebonden waren door een nieuwe of voortgezette CAO die voorzag in een inspanning van minimaal 0,20% bestemd voor de personen die behoren tot de risicogroepen of op wie het begeleidingplan van toepassing is;
- in 1997-1998, in 1999-2000 en in 2001-2002 gebonden waren door een dergelijke CAO;
- het bedrag dat met deze inspanning overeenstemt vanaf 1997 rechtstreeks gestort hebben aan een VZW die dit bedrag aangewend heeft voor de opleiding, vorming of tewerkstelling van deze categorieën;
- die dit stelsel verderzetten voor 2003-2004.

De werkgevers die wensen te genieten van deze vrijstelling moeten daartoe een gemotiveerde aanvraag indienen bij de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Zij dienen tevens een aanvraag tot vrijstelling te sturen aan het Bestuur der Controlediensten van de RSZ, en daarbij alle nuttig geachte bewijsstukken over te maken.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.266 De bijdrage is ingesteld vanaf 1 januari 1997 en bedraagt 0,10 % van de brutolonen van de

werknemers (tegen 108 % voor de handarbeiders). Zij beïnvloedt de loonmatigingsbijdrage niet.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.267 Geen bijzondere formaliteiten.

M. BEDRIJFSVOERTUIGEN

3.3.268 In de eerste titel van dit deel, in hoofdstuk 3 ("Het begrip loon"), staat dat het voordeel van het persoonlijk en individueel gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever, uit het loonbegrip is uitgesloten. Vanaf 1 januari 1997 is er op dat voordeel echter een solidariteitsbijdrage ten laste van de werkgever verschuldigd.

1. Betrokken werkgevers

3.3.269 Deze bijdrage is verschuldigd door iedere werkgever die aan bepaalde van zijn werknemers, voor individueel gebruik, een voertuig ter beschikking stelt, dat zij voor privé-doeleinden (zowel de woon-werkverplaatsing als ander privé-gebruik) mogen gebruiken.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.270 Per werknemer stelt u ieder kwartaal het voordeel vast door het aantal afgelegde kilometers te vermenigvuldigen met het bedrag vermeld in de tabel hieronder (geactualiseerd op 1 januari 2003), zonder dat het aantal kilometers per kwartaal lager mag zijn dan 1250, en dit ongeacht het aantal dagen dat het voertuig wordt gebruikt. Indien de werknemer niet het volledige kwartaal over het voertuig kan beschikken (bv. indiensttreding in de loop van het kwartaal) geldt een minimum van 417 kilometer voor iedere kalendermaand of gedeelte ervan, waarin hem het voertuig werd ter beschikking gesteld.

Belastbare kracht (in PK)	Voordeel per km in EUR	Belastbare kracht (in PK)	Voordeel per km in EUR
4	0,1524	12	0,3334
5	0,1789	13	0,3544
6	0,1976	14	0,3677
7	0,2186	15	0,3831
8	0,2385	16	0,3942
9	0,2595	17	0,4019
10	0,2871	18	0,4118
11	0,3147	19 en meer	0,4196

Voorbeeld:

Tijdens het kwartaal reed de werknemer, voor privé-doeleinden, 900 km. met een bedrijfsvoertuig. Het voertuig heeft een belastbare kracht van 8 PK. Aangezien de werknemer slechts 900 kilometer reed, moet rekening worden gehouden met het minimumforfait van 1250 km. Het voordeel waarop de bijdrage verschuldigd is, bedraagt bijgevolg 1250 x 0,2385 EUR = 298,13 EUR.

Een werknemer treedt in dienst op 24 februari 2002. Het voertuig heeft een belastbare kracht van 8 PK. Hij heeft voor privé-doeleinden tijdens het kwartaal 800 km afgelegd met een bedrijfsvoertuig. Aangezien de werknemer slechts 800 kilometer reed, moet rekening worden gehouden met 834 km (d.w.z. 2 maal 417). Het voordeel waarop de bijdrage verschuldigd is, bedraagt bijgevolg 834 x 0,2385 EUR = 198,91EUR.

Indien het voordeel niet kosteloos wordt toegestaan, vermindert u het met de tussenkomst van de werknemer.

De bijdrage bedraagt 33% van het berekende bedrag.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.271 Dit voordeel wordt aangegeven onder een specifieke looncode (zie Deel 4).

N. OUTPLACEMENT

3.3.272 Vanaf het eerste kwartaal 2003 int de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een bijdrage ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bij niet-naleving van de bepalingen betreffende outplacement.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding. Het recht op outplacement wordt aan de werknemer slechts toegekend wanneer hij tenminste een jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, en als het ontslag niet is gegeven om een dringende reden of bij brugpensioen. Het recht op outplacement wordt niet langer toegekend vanaf het moment waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

Wie hierover meer uitleg wenst, neemt best rechtstreeks contact op met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De werkgever is ertoe gehouden om een bijdrage te betalen ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, wanneer is vastgesteld dat hij de verplichtingen die voortvloeien uit het outplacement niet heeft nageleefd.

1. Betrokken werkgevers

3.3.273 De maatregel geldt voor de werkgevers die werknemers in dienst hebben die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.274 Het bedrag van de bijdrage van de werkgever die de verplichtingen opgelegd krachtens de outplacementprocedure niet heeft nageleefd, is vastgesteld op 1.500 EUR per werknemer en wordt nog verhoogd met een bedrag van 300 EUR om de administratieve en financiële lasten te dekken.

3. Formaliteiten

3.3.275 De gegevensstroom die nodig is voor het innen van het bedrag van de sanctie, wordt gevoerd

tussen de RVA en de RSZ. De RVA zal aan de RSZ alle gegevens meedelen die nodig zijn voor een correcte inning.

De RSZ zelf neemt daarna contact op met de werkgever en vordert door middel van een aangetekende brief het bedrag van de sanctie. Deze bijdrage wordt bijgevolg niet vermeld op de kwartaalaangifte.

H O O F D S T U K 3

De bijzondere bijdragen ten laste van de werknemer

A. INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD

3.3.301 Een bijzondere werknemersbijdrage werd ingesteld op het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen (doorgaans dubbel vakantiegeld genoemd; het gedeelte dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen is het enkel vakantiegeld). Hoewel het dubbel vakantiegeld geen loon is waarop de "gewone" sociale zekerheidsbijdragen berekend worden, is het percentage van de inhouding identiek aan dat van de door de werknemers verschuldigde socialezekerheidsbijdragen (13,07%).

1. Betrokken werknemers

3.3.302 Alle werknemers onderworpen aan de wetgeving inzake de jaarlijkse vakantie van de privé-sector, zijn deze bijdrage verschuldigd.

Zijn dus uitgesloten:

- de betaalde sportbeoefenaars;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- de kansarme jongeren tewerkgesteld in het raam van het koninklijk besluit nr. 499;
- sommige personeelsleden van sommige onderwijsinrichtingen;
- sommige personeelsleden van de diensten voor school- en beroepsoriëntering of van de psycho-medico-sociale centra;
- de meeste personen die in de openbare sector tewerkgesteld zijn.

2. Bedrag van de inhouding

3.3.303 Deze inhouding bedraagt momenteel 13,07 % van het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen.

Opmerking:

De inhouding moet niet gebeuren op het gedeelte van het wettelijk dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met het loon vanaf de derde dag van de vierde vakantieweek. Over enkel, dubbel en aanvullend vakantiegeld vindt u meer informatie bij de bespreking van het loonbegrip in de eerste titel van dit derde deel.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.304 Deze inhouding dient aan de RSZ te worden gestort uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin het vakantiegeld werd betaald. Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men globaal bij de aangifte (zie Deel 4) en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

Voor de handarbeiders wordt het bedrag van het vakantiegeld berekend en gestort door het vakantiefonds waarvan de werkgever afhangt of, bij gebrek daaraan, door de RJV. Het zijn deze instellingen die de inhouding verrichten en doorstorten aan de RSZ.

De werkgevers die moeilijkheden ondervinden om het bedrag van het dubbel vakantiegeld van bedienden te berekenen, kunnen alle inlichtingen daarover krijgen bij de FOD Sociale

Zekerheid - Algemene Directie der Sociale Zekerheid - Dienst Jaarlijkse Vakantie, Zwarte Lievevrouwstraat 3C te 1000 Brussel (tel. 02 509 82 20).

B. BIJZONDERE BIJDRAGE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID

3.3.305 Behalve de "gewone" socialezekerheidsbijdragen, is er tevens een bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemers. Deze bijdrage varieert naargelang de grootte van het loon van de werknemer, en zijn gezinstoestand (alleenstaand of een gezin met twee inkomens). Het bedrag van de bijdrage staat in verhouding tot het jaarlijks belastbare gezinsinkomen. De administratie der directe belastingen doet jaarlijks de definitieve afrekening bij de belastingheffing. De aan de RSZ betaalde bedragen zijn dus voorschotten op de jaarlijks verschuldigde bijdrage.

De berekeningsbasis van de bijdrage is het kwartaalloon onderworpen aan bijdrageberekening; de inhouding gebeurt op het maandloon van elk der werknemers. Omdat het kwartaalloon in de praktijk slechts op het einde van het kwartaal gekend is, kan het bedrag van de maandelijkse inhoudingen van maand tot maand variëren.

1. Betrokken werknemers

3.3.306 Het zijn alle personen, geheel of gedeeltelijk onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers.

2. Bedrag van de inhouding

3.3.307 Het bedrag van de inhouding varieert in functie van het totale bedrag van het brutoloon van de werknemer (aan 108 % voor de handarbeiders) dat bij de RSZ per kwartaal wordt aangegeven. Als de werknemer tevens bij een andere werkgever werkt, houdt men geen rekening met het loon betaald door die andere werkgever(s).

Aangezien het dubbel vakantiegeld geen loon is voor de berekening van de gewone socialezekerheidsbijdragen, komt het niet in aanmerking om uit te maken in welke schijf van de bijzondere bijdrage de werknemer valt.

Nochtans houdt men, om het bedrag van de inhouding te bepalen, rekening met het gedeelte van het loon uitbetaald door een derde (het gaat hier in hoofdzaak over fondsen voor bestaanszekerheid).

Loongedeelten waarvan de werkgever het bedrag niet kon vaststellen op het moment dat hij zijn aangifte indiende (bv. loonachterstallen), komen evenmin in aanmerking.

Op kwartaalbasis bedraagt de inhouding:

- 27,90 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 3.285,29 EUR tot 5.836,14 EUR;
- 7,60 % van het gedeelte van ieder maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR en voorzover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 5.836,14 EUR tot 6.570,54 EUR. Voor werknemers van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft bedraagt de inhouding echter minimum 27,90 EUR;
- 55,80 EUR per kwartaal, verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van ieder maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR en voorzover het aan te geven kwartaalloon begrepen is in de schijf van 6.570,55 EUR tot 18.116,46 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding evenwel niet meer dan 154,92 EUR per

kwartaal belopen;
- 154,92 EUR per kwartaal voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het aan te geven kwartaalloon meer dan 18.116,46 EUR bedraagt;
- 182,82 EUR per kwartaal voor de alleenstaande werknemer of voor de werknemer van wie de echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft en van wie het kwartaalloon meer dan 18.116,46 EUR bedraagt.

Het begrip "echtgenoot die beroepsinkomsten heeft" moet als volgt worden toegepast. Het betreft de echtgenoot die, overeenkomstig de reglementering inzake bedrijfsvoorheffing, beroepsinkomsten geniet waarvan het bedrag de grens overschrijdt die is vastgesteld in verband met de vermindering op de bedrijfsvoorheffing ingevolge andere familiale lasten en die wordt toegekend wanneer de echtgenoot eigen beroepsinkomsten heeft.

3.3.308 Voor een vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking, verricht men bij de uitbetaling de inhouding met betrekking tot de volledige erdoor gedekte periode.

Daartoe moet deze vergoeding gekoppeld worden aan de kwartalen waarop zij betrekking heeft.

Eerst voegt men bij de gewone lonen van het kwartaal van verbreking, het gedeelte van de verbrekingsvergoeding dat op dat kwartaal betrekking heeft.

Vervolgens, naargelang de duur van de gedekte periode, wordt de verbrekingsvergoeding in kwartalen verdeeld.

Op basis van de aldus bekomen kwartaalbedragen, houdt men de overeenstemmende bijdrage in.

3.3.309 *Hoe in de praktijk te werk gaan?*

Aangezien het kwartaalloon het bedrag van de inhouding bepaalt, kan men slechts bij de laatste loonbetaling van het kwartaal het juiste bedrag van de inhouding kennen.

Bij de (laatste) loonbetaling van de eerste en tweede maand van het kwartaal, gaat u na of het totale loon voor die maand ten minste één derde bedraagt van de ondergrens van één der bovengenoemde schijven. Is dit het geval, dan wordt voor die maand het met die schijf overeenstemmende maandbedrag ingehouden.

Concreet moet u voor die maanden één van de volgende bedragen inhouden:
- 9,30 EUR voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft en van wie het maandloon begrepen is in de schijf van 1.095,10 EUR tot 1.945,38 EUR;
- 7,60 % van het gedeelte van het maandloon dat 1.945,38 EUR overschrijdt en dat begrepen is in de schijf van 1.945,38 EUR tot 2.190,18 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft bedraagt de inhouding echter minimum 9,30 EUR;
- 18,60 EUR verhoogd met 1,10 % van het gedeelte van het maandloon dat 2.190,18 EUR overschrijdt en voorzover dit maandloon begrepen is in de schijf van 2.190,19 EUR tot 6.038,82 EUR. Voor de werknemer van wie de echtgenoot eveneens beroepsinkomsten heeft, mag de totale inhouding evenwel niet meer dan 51,64 EUR per maand belopen;
- 51,64 EUR voorzover het maandloon meer dan 6.038,82 EUR bedraagt en voorzover de echtgenoot van de werknemer eveneens beroepsinkomsten heeft;
- 60,94 EUR voorzover het maandloon meer dan 6.038,82 EUR bedraagt en voorzover de werknemer alleenstaande is of zijn echtgenoot geen beroepsinkomsten heeft.

Bij de laatste loonuitbetaling van het kwartaal, dit wil zeggen, op het ogenblik dat het totale kwartaalloon definitief gekend is, moet het juiste bedrag bepaald worden dat voor het kwartaal verschuldigd is. Daartoe gaat men als volgt tewerk.
- Men stelt het totale bedrag van de inhouding voor het kwartaal vast zoals hierboven

aangegeven.
- Indien blijkt dat men voor de eerste twee maanden te veel inhield, betaalt men het te veel ingehouden bedrag (eventueel dus de volledige inhouding) aan de werknemer terug.
- Indien men voor de eerste twee maanden samen minder heeft ingehouden dan het berekende bedrag, houdt men bij de derde maandbetaling het verschil in.

Merken we ook op dat elke inhouding gebeurt na aftrek van de werknemersbijdragen voor sociale zekerheid en na aftrek van de bedrijfsvoorheffing.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.310 Geen bijzondere formaliteiten.

Het totale bedrag van de bijzondere bijdrage vermeldt u op de fiscale fiche van de werknemer.

C. SOLIDARITEITSBIJDRAGE OP DE WINSTDEELNAME

3.3.311 Een solidariteitsbijdrage in de vorm van een bijzondere werknemersbijdrage werd ingesteld op de deelname in de winst voor de tot het participatieplan toegetreden werknemers.

1. Betrokken werknemers

3.3.312 Het betreft alle werknemers die toegetreden zijn tot een participatieplan zoals omschreven in de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie.

In principe kan een participatieplan afgesloten worden door alle vennootschappen, instellingen en verenigingen die onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting (krachtens Titel III hoofdstuk I van het Wetboek van de inkomensbelastingen 1992) of die onderworpen zijn aan de belasting van niet-inwoners (krachtens artikel 227, 2° van hetzelfde Wetboek) met uitzondering van de werkgevers in het bijzonder stelsel van de coördinatiecentra.

2. Bedrag van de bijdrage

3.3.313 De solidariteitsbijdrage wordt ingehouden op de uitkeringen in speciën van de deelname in de winst. De bijdrage is 13,07 % van het uitgekeerde bedrag.

3. Te vervullen formaliteiten

3.3.314 Het ingehouden bedrag voor het totaal van de onderneming vermeldt men globaal bij de aangifte (zie Deel 4) en niet voor iedere werknemer afzonderlijk.

H O O F D S T U K 4

De gemengde bijzondere bijdragen

A. SOLIDARITEITSBIJDRAGE VOOR NIET-VERZEKERINGSPLICHTIGE STUDENTEN

3.3.401 In het eerste deel van deze onderrichtingen, bij de bespreking van de beperkingen en de uitsluitingen, vindt u de voorwaarden waaronder studenten tijdens de periode juli, augustus en september kunnen werken, zonder dat op hun loon socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Vanaf 1997 is op dat loon echter een solidariteitsbijdrage verschuldigd.

1. Betrokken werkgevers

3.3.402 Al de werkgevers die deze studenten tewerkstellen, zowel uit de private als de openbare sector.

2. Betrokken werknemers

3.3.403 Uitsluitend de studenten van wie de tewerkstelling voldoet aan de uitsluitingsvoorwaarden besproken in het eerste deel van deze onderrichtingen. Op het loon van de andere studenten zijn uiteraard de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

3. Bedrag van de bijdrage

3.3.404 De bijdrage bedraagt in totaal 7,5% van het loon van de student (aan 100% zowel voor arbeiders als bedienden). 5% is ten laste van de werkgever, 2,5% valt ten laste van de student en wordt ingehouden bij iedere loonbetaling. Onder loon wordt verstaan, het loon waarop de gewone bijdragen zouden worden berekend indien de student niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldeed. Een uitgebreide bespreking van het loonbegrip vindt u in de eerste titel van dit derde deel.

4. Te vervullen formaliteiten

a) Werkgevers die ook ander personeel tewerkstellen

3.3.405 Geen bijzondere formaliteiten.

De aangifte van het derde kwartaal biedt de mogelijkheid deze bijdrage te verrekenen.

b): Werkgevers die uitsluitend niet-verzekeringsplichtige studenten tewerkstellen

3.3.406 Werkgevers die geen gewone werknemers tewerkstellen, maar tijdens de zomervakantie wel studenten tewerkstellen voor wie geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, melden dit aan de Directie Immatriculatie van de RSZ. Zij worden ondergebracht in een speciale categorie die hen toelaat deze studenten aan te geven.

Zodra deze werkgevers een andere werknemer aanwerven moeten zij dat melden aan de Directie Immatriculatie, die hen in een andere werkgeverscategorie zal onderbrengen.

TITEL 4

Vermindering van de bijdragen

H O O F D S T U K 1

Algemeen

A. BEGINSELEN

3.4.101 In deze Titel worden de bijdrageverminderingen besproken die de werkgevers kunnen genieten.

Voor de duidelijkheid volgt elke vermindering, in de mate van het mogelijke, eenzelfde plan. Na een inleiding met de kenmerken van de vermindering, vindt u een aantal rubrieken: "de betrokken werkgevers", "de betrokken werknemers", "het bedrag van de vermindering", "de te vervullen formaliteiten" en de "toegestane cumulaties".

B. DE PAPIEREN ATTESTEN

3.4.102 Om recht te hebben op bepaalde verminderingen, moet de werkgever door middel van een papieren attest aantonen dat de werknemer aan de voorwaarden voor die vermindering voldoet. Het kan bijvoorbeeld gaan om een werkloosheidsattest voor het plus-één-plan, een attest dat de werknemer regelmatig de lessen volgt (koninklijk besluit nr. 495), een kopie van een overeenkomst, … ….

Al deze papieren "attesten" die verder in de Vermindering van de bijdragen worden besproken, blijven ook nu bij de DmfA gelden. Het gaat meer bepaald om:

- de attesten (of de kopie van het leercontract) die aantonen dat de werknemer behoort tot een categorie die recht geeft op de verminderingen in het kader van plus één-twee-drie plan en van het koninklijk besluit nr. 483;
- de fotokopie van de arbeidsovereenkomst voor de werkgever die aanspraak maakt op de vermindering voor het in dienst houden van de jongere na het einde van de startbaanovereenkomst;
- de attesten voor de werkzoekenden van de categorie 9 van het Banenplan, namelijk de moeilijk te plaatsen werkzoekenden in dienst genomen door een inschakelingsbedrijf of een vennootschap met sociaal oogmerk;
- de fotokopie van de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst werk-opleiding en het attest waaruit blijkt dat de werknemer de lessen regelmatig volgt (koninklijk besluit nr. 495).

Tot en met het vierde kwartaal 2002 werden deze attesten meestal aan de RSZ bezorgd samen met de eerste aangifte waarop de bijdragevermindering werd aangevraagd. Met de DmfA is dat uiteraard niet meer mogelijk aangezien de aangifte elektronisch gebeurt. Vanaf de aangifte van het eerste kwartaal van 2003 gelden de volgende regels.

1. De werkgever is aangesloten bij een erkend sociaal secretariaat:

Het sociaal secretariaat moet alle papieren attesten bewaren. De RSZ zal regelmatig bij de sociale secretariaten controles uitvoeren om te zien of voor de gevraagde verminderingen de nodige attesten beschikbaar zijn.

2. De werkgever is niet aangesloten bij een erkend sociaal secretariaat:

De werkgever moet de attesten versturen naar de RSZ, directie voor controle der bijdragen, en daarbij zijn RSZ-nummer vermelden. De attesten moeten ten laatste worden verstuurd op het

moment dat de werkgever een aangifte indient waarop hij de vermindering aanvraagt.

3. Twee uitzonderingen:

- voor het plus-één-twee-drie plan, geldt als basisregel dat men de attesten aan de RVA moet aanvragen ten laatste de dertigste dag die volgt op de indienstneming van de werknemer. Die termijn kan verlengd worden wanneer de werkgever kan aantonen dat hij in het bezit is van een getuigschrift dat dateert van vóór de indienstneming en dat afgeleverd is door het uitbetalingsorganisme van de werkloosheidsuitkeringen. Dat getuigschrift moet ook na 1 januari 2003 verder aan de RSZ worden opgestuurd, ook indien de werkgever aangesloten is bij een erkend sociaal secretariaat;
- hetzelfde geldt voor de fotokopie van de publicatie van de statuten in het Belgisch Staatsblad die moet aantonen dat het gaat om een vennootschap met een sociaal oogmerk die de vermindering vraagt voor een werknemer van categorie 9 van het Banenplan. Deze fotokopie moet steeds aan de RSZ worden overgemaakt.

C. DE CUMULATIES

3.4.103 De bijdrageverminderingen in de DmfA worden in principe berekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

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

Voor de toepassing van de DmfA geldt volgende zienswijze:

- indien er tussen twee verminderingen een wettelijk cumulatieverbod bestaat, betekent dit dat u beide verminderingen niet samen op de bijdragen met betrekking tot dezelfde tewerkstellingslijn mag toepassen. Indien u echter voor de werknemer tijdens het kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. de werknemer is in dienst in het begin van het kwartaal, gaat uit dienst en komt een paar weken later weer in dienst), is er geen bezwaar tegen dat u op de bijdragen m.b.t. de eerste tewerkstellingslijn vermindering A toepast, en op de bijdragen m.b.t. de tweede tewerkstellingslijn vermindering B toepast, zelfs als er tussen beide verminderingen een wettelijk cumulatieverbod bestaat. In feite komt een cumulatieverbod tussen twee verminderingen er dus op neer dat beide niet samen mogen worden aangerekend op de bijdragen die betrekking hebben op eenzelfde tewerkstellingslijn;
- indien er tussen twee verminderingen geen cumulatieverbod bestaat, betekent dit dat u beide verminderingen mag toepassen op de bijdragen m.b.t. eenzelfde tewerkstellingslijn. Indien hun totaal evenwel groter is dan de verschuldigde basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, moet één van beide worden beperkt zodat het totaal van de bijdragen niet wordt overschreden. Slechts in de gevallen uitdrukkelijk voorzien in de wetgeving (de vermindering voor laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst) mag de cumulatie van verminderingen tot gevolg hebben dat de bijdragen voor de werknemer voor wie de vermindering aangevraagd wordt, overschreden worden.

De cumulaties die wettelijk toegestaan zijn vindt u telkens bij elke vermindering afzonderlijk.

Voor de cumulatie van de vermindering sociale maribel met andere verminderingen, gelden bijzondere regels. Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, stort de RSZ namelijk rechtstreeks het forfaitair bedrag aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. Per werknemer moet daarom het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitair bedrag van de sociale maribel.

H O O F D S T U K 2

Structurele vermindering

3.4.201 Vanaf het tweede kwartaal van 1999 is een nieuw systeem van bijdragevermindering van kracht. Dit systeem voert in feite een fusie door tussen de bijdragevermindering op de lage lonen en de MARIBEL-vermindering.

Aangezien de MARIBEL-vermindering niet gold voor bedienden en evenmin voor arbeiders van werkgevers die geen economische finaliteit hadden of die behoorden tot één van de zgn. sterke sectoren, begint het nieuwe systeem met een overgangsfase. Tijdens die fase is de vermindering kleiner voor werknemers die niet voor de MARIBEL-vermindering in aanmerking kwamen. Het verschil tussen beide categorieën zal geleidelijk opgeheven worden, en niet meer bestaan vanaf 2004.

De vermindering is eveneens kleiner voor de werknemers die in aanmerking komen voor de Sociale Maribel.

Hieronder vindt u de cijfers die van toepassing zijn vanaf het tweede kwartaal 2003.

A. TOEPASSINGSGEBIED

1. Betrokken werkgevers

3.4.202 Alle werkgevers uit de privé-sector en de openbare sector kunnen in beginsel de vermindering genieten. Uit de afbakening van de werknemers die voor de vermindering in aanmerking komen (zie verder) volgt echter dat de meeste bij de RSZ aangesloten openbare besturen en een aantal werkgevers uit de privé-sector, het voordeel niet kunnen toepassen.

De bijzondere berekeningswijze voor de beschutte werkplaatsen wordt in het volgende hoofdstuk uitgelegd.

2. Betrokken werknemers

3.4.203 Om voor de vermindering in aanmerking te komen, moet de werknemer vallen onder alle in de sociale zekerheid opgenomen regelingen. Voor de privé-sector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de dienstboden;
- de erkende leerlingen;
- de industriële leerlingen;
- de deeltijds leerplichtigen;
- de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- de geneesheren in opleiding tot specialist.

De meeste statutaire en contractuele personeelsleden van de openbare sector vallen niet onder alle sociale zekerheidsregelingen en komen bijgevolg niet voor de vermindering in aanmerking.

De mogelijkheid om de vermindering toe te passen is bijgevolg alleen voorzien op de aangiften van die werkgevers uit de openbare sector die personeelsleden kunnen tewerkstellen die onder alle regelingen vallen (bv. kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het bouwen van goedkope woningen, polders en wateringen, bepaalde plaatselijke vervoermaatschappijen, ...).

3. Bijdragemassa waarop de vermindering wordt toegepast

3.4.204 De berekening levert een forfaitair verminderingsbedrag op dat men mag in mindering brengen van de voor de werknemer verschuldigde werkgeversbijdragen voor:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen.

De vermindering heeft eveneens betrekking op de verschillende componenten van de loonmatigingsbijdrage.

De bijdrage voor werkloosheid die enkel verschuldigd is door de werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar 10 of meer werknemers tewerkstelden (momenteel 1,60 %) blijft verschuldigd.

Wanneer ingevolge de toepassing van andere bijdrageverminderingen (zie hierna: toegelaten cumulaties) voor de werknemer onvoldoende bijdragen overblijven voor de genoemde regelingen, wordt de structurele vermindering beperkt tot het verschil tussen het totaal van de andere verminderingen en de voor hem verschuldigde bijdragen voor de hierboven vermelde regelingen.

B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING

3.4.205 De vermindering wordt voor iedere werknemer apart berekend. Deze berekening omvat drie stappen.

- Eerst bepaalt men het refertekwartaalloon van de werknemer.
- Op basis van dat refertekwartaalloon bepaalt men het basisbedrag van de vermindering.
- Tenslotte stelt men het verminderingsbedrag vast.

Indien er voor de werknemer voor een kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de vermindering voor iedere lijn afzonderlijk en moet het bedrag voor iedere lijn afzonderlijk worden vermeld (zie hierna).

Voor tewerkstellingslijnen waarop **vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst** (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, **mag de structurele vermindering niet worden berekend**.

1. Vaststelling van het refertekwartaalloon

3.4.206 Het refertekwartaalloon (S) kunt u rechtstreeks afleiden uit het voor de werknemer aan te geven kwartaalloon (W). Hierbij houdt u geen rekening met vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6).

Zowel voor arbeiders als voor bedienden berekent men het refertekwartaalloon op basis van de aangegeven brutolonen aan 100%

De berekening verschilt voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven (voltijdse werknemers) en voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven (deeltijdse werknemers en bepaalde categorieën voltijdse werknemers).

Voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt:

S = (W x 13 x D) / J
(bij de tussenbewerkingen gebeurt geen afronding; alleen het eindresultaat wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent - 0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Waarbij:
- J = het aantal dagen van het kwartaal aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20.
- D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

Voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt:

S = (W x 13 x U) / H
(bij de tussenbewerkingen gebeurt geen afronding; alleen het eindresultaat wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent - 0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Waarbij:
- H = het aantal uren van het kwartaal aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20.
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

Voor werknemers voor wie **een eindejaarspremie betaald wordt door een betalende derde** (bv. een fonds voor bestaanszekerheid), wordt het kwartaalloon (W) verhoogd met 25% in het kwartaal waarin die premie gewoonlijk wordt uitbetaald. In afwijking daarvan bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendkantoren.

Voor werknemers tewerkgesteld in een systeem van collectieve arbeidsduurvermindering waarvoor een specifieke bijdragevermindering geldt (zie bespreking in Hoofdstuk 18 van Deel 3 van deze "Algemene Onderrichtingen voor de werkgevers"), wordt S forfaitair verminderd met 241,70 EUR per kwartaal.

2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering

3.4.207 Het basisbedrag van de vermindering (R) wordt verschillend berekend in in functie van de categorie waartoe de werknemer behoort.

a) Werknemers die in aanmerking kwamen voor de Maribel-vermindering

3.4.208 Het gaat hier om de **arbeiders** van de werkgevers die **in het kwartaal waarvoor zij de structurele vermindering vragen**, hetzij een uitzendbureau van de openbare sector zijn, hetzij activiteiten uitoefenen met een industrieel of commercieel doel en die dus vallen onder ten minste één van de drie wetten van 28 juni 1966, 30 juni 1967 en 12 mei 1975 betreffende de sluiting van ondernemingen, hetzij behoren tot de sector van de gezins- en bejaardenhulp (Paritair Comité nr. 318).

Komen evenwel niet in aanmerking, de werkgevers die vallen onder één van de volgende paritaire comités:
- het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel (nr. 117);
- het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (nr. 305);
- het Paritair Comité voor het verzekeringswezen (nr. 306);
- het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen (nr. 307);
- het Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie (nr. 308);
- het Paritair Comité voor de wisselagenten (nr. 309);
- het Paritair Comité voor de banken (nr. 310);
- het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf (nr. 326).

S (refertekwartaalloon aan 100 %)	R (basisbedrag in EUR)
< = 2.565,18	381,33
> 2.565,18 en < = 3.332,31	736,39
> 3.332,31 en < = 5.205,76	736,39 - (0,1895 x (S – 3.332,31))
> 5.205,76	381,33

Indien de werknemer op de laatste dag van het kwartaal ten minste 58 jaar oud is, dan wordt het basisbedrag van de vermindering verhoogd met 400 EUR.

De werkgevers kunnen de verhoogde vermindering ook toepassen voor een werknemer die nog geen 58 jaar is op het ogenblik dat hij uit dienst gaat, op voorwaarde dat die werknemer de leeftijd van 58 jaar bereikt op de laatste dag van het kwartaal.

b) Andere werknemers behalve de categorie Sociale Maribel

3.4.209 Voor de werknemers die noch behoren tot de categorie Maribel, noch tot de categorie Sociale Maribel (zie hierna), berekent men het basisbedrag van de vermindering als volgt.

S (refertekwartaalloon aan 100 %)	R (basisbedrag in EUR)
< = 2.565,18	347,59
> 2.565,18 en < = 3.332,31	736,39
> 3.332,31 en < = 4.614,79	736,39 - (0,3032 x (S – 3.332,31))
> 4.614,79	347,59

Indien de werknemer op de laatste dag van het kwartaal ten minste 58 jaar oud is, dan wordt het basisbedrag van de vermindering verhoogd met 400 EUR.

De werkgevers kunnen de verhoogde vermindering ook toepassen voor een werknemer die nog geen 58 jaar is op het ogenblik dat hij uit dienst gaat, op voorwaarde dat die werknemer de leeftijd van 58 jaar bereikt op de laatste dag van het kwartaal.

c) Werknemers die in aanmerking komen voor de Sociale Maribel

3.4.210 Het gaat hier om de werknemers van een werkgever die voor die vermindering van de Sociale Maribel in aanmerking komt.

Het toepassingsgebied van de Sociale Maribel wordt uitvoerig uitgelegd bij de bespreking van die maatregel (zie verder).

De onderstaande bedragen gelden niet voor de werkgevers uit de gezins- en bejaardenhulp (Paritair Comité nr. 318). Zij mogen voor hun:

- arbeiders de berekening doen bestemd voor de "Werknemers die in aanmerking kwamen voor de Maribel-vermindering";
- bedienden de berekening doen bestemd voor de "Andere werknemers behalve de categorie Sociale Maribel".

S (refertekwartaalloon aan 100 %)	R (basisbedrag in EUR)
< = 2.565,18	0
> 2.565,18 en < = 3.332,31	525,68
> 3.332,31 en < = 5.123,36	525,68 - (0,2935 x (S – 3.332,31))
> 5.123,36	0

3. Vaststelling van het verminderingsbedrag

3.4.211 Voor de vaststelling van het verminderingsbedrag geldt dat:

- **X** = J, verhoogd met
  - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
  - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72).

- **Z** = H, verhoogd met
  - de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
  - de uren die overeenstemmen met de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en met de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
  - de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72).

- **µ (tew lijn)** = een decimaal getal dat de verhouding aangeeft tussen de prestaties van de tewerkstellingslijn en volledige voltijdse kwartaalprestaties. Deze factor wordt als volgt berekend:

  - **µ (tew lijn) = X / (13 x D)** indien de berekening in dagen moet gebeuren.
  - **µ (tew lijn) = Z/ (13 x U)** indien de berekening in uren moet gebeuren.

Het resultaat van de berekening van iedere µ (tew lijn), wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt naar boven afgerond).

- **µ (globaal)** = een decimaal getal dat de verhouding aangeeft tussen de prestaties van al de tewerkstellingslijnen samen en volledige voltijdse kwartaalprestaties. Het is de som van al de µ (tew lijn).

Opmerking: Voor de bepaling van µ (globaal) tellen de prestaties mee van alle tewerkstellingslijnen, dus ook deze waarvoor geen structurele vermindering gevraagd wordt (het is immers mogelijk dat de werknemer voor bepaalde tewerkstellingslijnen recht heeft op een gunstigere vermindering - zie de uitleg over de cumulaties).
De tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, **tellen echter niet mee** om µ (globaal) te berekenen.

Indien µ (globaal) kleiner is dan 0,33 dan heeft de werkgever voor die werknemer **geen** recht op de vermindering voor dat kwartaal.

Voor de berekening van het uiteindelijke verminderingsbedrag is tevens een factor delta nodig.

- **delta =1** als µ (globaal) niet groter is dan 0,80.

- **delta = 1 / (µ(globaal) x 1,25)** als µ (globaal) groter is dan 0,80. Het resultaat wordt afgerond op het vierde cijfer na de komma (0,00005 wordt naar boven afgerond).

Het verminderingsbedrag voor iedere tewerkstellingslijn is:

P (tew lijn) = R x 1,25 x µ (tew lijn) x delta

Het zijn deze bedragen die op de aangifte moeten worden vermeld.

Het totale verminderingsbedrag voor de werknemer voor het kwartaal is de som van de verminderingsbedragen voor de verschillende tewerkstellingslijnen.

C. VOORBEELD

3.4.212

Voorbeeld 1:

Een arbeider van minder dan 58 jaar die behoort tot de categorie die in aanmerking kwam voor de Maribel-vermindering, wordt als volgt tewerkgesteld:

1. Vanaf 1 januari tot 23 maart 2003 met een voltijdse arbeidsovereenkomst in de 5-dagenweekregeling. Hij verdiende tijdens die periode een brutoloon van 4.125,65 EUR (aan 100%). Tijdens die periode heeft hij 1 wettelijke feestdag, 47 dagen normale werkelijke arbeid en 5 dagen gewaarborgd loon 1e week (d.w.z. 53 dagen code 1), 1 wettelijke vakantiedag (code 2), 1 carensdag (code 23) en 3 dagen gewaarborgd loon tweede week (code 10).

2. Vanaf 24 maart 2003 werkt hij halftijds met volledige dagen. Hij heeft in de periode van 24 tot 31 maart 2003 een loon van 234,45 EUR voor 3 dagen normale werkelijke arbeid (code 1), wat overeenstemt met 22,8 uren (arbeidsregeling 2,50 en maatpersoon 38).

Er moeten dus twee tewerkstellingslijnen worden gebruikt. De opsommingscijfers 1. en 2. staan telkens voor tewerkstellingslijn 1 en tewerkstellingslijn 2

Refertekwartaalloon S

1. S = (W x 13 x D)/J
   = 4.125,65 EUR x 13 x 5/53
   = 5.059,76 EUR

2. S = (W x 13 x U)/H
   = 234,45 EUR x 13 x 38/22,8
   = 5.079,75 EUR

Basisbedrag van de vermindering R

1. R = 736,39 - (0,1895 x (S - 3.332,31))
   = 736,39 - (0,1895 x (5.059,76 - 3.332,31))
   = 409,04 EUR

2. R = 736,39 - (0,1895 x (S - 3.332,31))
   = 736,39 - (0,1895 x (5.079,75 - 3.332,31))
   = 405,25 EUR

Vaststelling van μ

1. μ = X / (13 x D)
   = 54 / (13 x 5)
   = 0,83

2. μ = Z / (13 x U)
   = 22,80 / (13 x 38)
   = 0,05

μ (globaal) = 0,83 + 0,05 = 0,88

Vaststelling van delta

μ (globaal) is groter dan 0,80
dus delta = 1 / (μ (globaal) x 1,25)
= 1 / 0,88 x1,25
= 0,9091

Vaststelling van het verminderingsbedrag P per tewerkstellingslijn

1. P = R x 1,25 x μ x delta
   = 409,04 x 1,25 x 0,83 x 0,9091
   = 385,80 EUR

2. P = R x 1,25 x μ x delta
   = 405,25 x 1,25 x 0,05 x 0,9091
   = 23,03 EUR

Voorbeeld 2:

Een bediende die behoort tot de categorie die in aanmerking komt voor de sociale Maribel, wordt als volgt tewerkgesteld:

1. Vanaf 1 januari tot 31 januari 2003 met een voltijdse arbeidsovereenkomst in de 5-dagenweekregeling. Hij verdiende tijdens die periode een brutoloon van 1.388,20 EUR. Tijdens die periode heeft hij 1 wettelijke feestdag en 22 dagen normale werkelijke arbeid (dus 23 dagen code 1). De werknemer gaat uit dienst op 31 januari. De werkgever past voor de maand januari nog het plus-één-plan toe (eerste periode, vermindering aan 100 %). Hij kan de structurele vermindering niet toepassen.
2. Op 1 maart 2003 komt dezelfde werknemer terug in dienst na een onderbreking van één maand. De werkgever kan dus het plus-één-plan niet meer verderzetten en opteert om voor de maand maart de structurele vermindering toe te passen. De werknemer heeft in de maand maart 2003 een loon van 1.450,50 EUR voor 21 dagen normale werkelijke arbeid in de 5-dagenweekregeling.

Er moeten dus twee tewerkstellingslijnen worden gebruikt. De opsommingscijfers 1. en 2. staan telkens voor tewerkstellingslijn 1 en tewerkstellingslijn 2

Refertekwartaalloon S

2.S = (W x 13 x D)/J
= 1.450,50 EUR x 13 x 5/21
= 4.489,64 EUR

Basisbedrag van de vermindering R

2. R = 525,68 - (0,2935 x (S - 3.332,31))
= 525,68 - (0,2935 x (4.489,64 - 3.332,31))
= 525,68 - (0,2935 x 1.157,33)
= 525,68 - 339,68
= 186,00 EUR

Vaststelling van μ

1. μ = X / (13 x D)
= 23 / (13 x 5)
= 0,35

2. μ = X / (13 x D)
= 21 / (13 x 5)
= 0,32

μ (globaal) = 0,35 + 0,32 = 0,67

Vaststelling van delta

μ (globaal) is niet groter dan 0,80
dus delta = 1

Vaststelling van het verminderingsbedrag P

2. P = R x 1,25 x μ x delta
= 186,00 x 1,25 x 0,32 x 1
= 74,40 EUR

De structurele vermindering voor de maand maart bedraagt dus 74,40 EUR.

D. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.213 Dit systeem van bijdragevermindering is cumuleerbaar met:
- de Sociale Maribel;
- de bedrijfsplannen;
- de vermindering ingevolge collectieve arbeidsduurvermindering;
- de verminderingen voor vervangers van personen in loopbaanonderbreking en van halftijds bruggepensioneerden;
- de vermindering in het kader van de vierdagenweek;
- de vermindering toegekend voor gesubsidieerde contractuelen.

E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.214 Naast het correct invullen van de kwartaalaangifte, moet de werkgever geen bijzondere formaliteiten vervullen.

Op de website van de RSZ (http://www.rsz.fgov.be) vindt u tevens een downloadbaar programma waarmee u deze vermindering kunt berekenen.

H O O F D S T U K 3

De structurele vermindering voor beschutte werkplaatsen

3.4.301 Vanaf het eerste kwartaal van 1999 is voor de beschutte werkplaatsen een nieuw systeem van bijdragevermindering van kracht. Dit systeem voert in feite een fusie door tussen de bijdragevermindering op de lage lonen en de MARIBEL-vermindering.

Hieronder vindt u de cijfers die gelden vanaf het tweede kwartaal van 2002.

A. TOEPASSINGSGEBIED

1. Betrokken werkgevers

3.4.302 De bijdragevermindering geldt voor al de werkgevers van de sector van de beschutte werkplaatsen (werkgevers met RSZ-kengetallen 073 en 173) die vallen onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

2. Betrokken werknemers

3.4.303 Uitsluitend de werknemers die vallen onder alle in de sociale zekerheid opgenomen regelingen, komen in aanmerking voor de vermindering. Bijgevolg geldt de vermindering zowel voor de mindervalide als voor de andere arbeiders en bedienden, maar niet voor de werknemers die zich bevinden in de periode van deeltijdse leerplicht en niet voor de leerlingen.

3. Bijdragemassa waarop de vermindering wordt toegepast

3.4.304 De berekening levert een forfaitair verminderingsbedrag op dat men mag in mindering brengen van de voor de werknemer verschuldigde werkgeversbijdragen voor:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen.

De vermindering heeft eveneens betrekking op de verschillende componenten van de loonmatigingsbijdrage.

De bijdrage voor werkloosheid die enkel verschuldigd is door de werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar 10 of meer werknemers tewerkstelden (momenteel 1,60 %) blijft verschuldigd.

B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING

3.4.305 De vermindering wordt voor iedere werknemer apart berekend. Deze berekening omvat drie stappen.

- Eerst bepaalt men het refertekwartaalloon van de werknemer.
- Op basis van dat refertekwartaalloon bepaalt men het basisbedrag van de vermindering.
- Tenslotte stelt men het verminderingsbedrag vast.

Indien er voor de werknemer voor een kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de vermindering voor iedere lijn afzonderlijk en moet het bedrag voor iedere lijn afzonderlijk worden vermeld (zie hierna).

Voor tewerkstellingslijnen waarop **vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst** (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, **mag de structurele vermindering niet worden berekend**.

1. Vaststelling van het refertekwartaalloon

3.4.306 Het refertekwartaalloon (S) kunt u rechtstreeks afleiden uit het voor de werknemer aan te geven kwartaalloon (W). Hierbij houdt u geen rekening met vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6).

Zowel voor arbeiders als voor bedienden berekent men het refertekwartaalloon op basis van de aangegeven brutolonen aan 100%

De berekening verschilt voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven (voltijdse werknemers) en voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven (deeltijdse werknemers en bepaalde categorieën voltijdse werknemers).

Voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt:

S = (W x 13 x D) / J
(bij de tussenbewerkingen gebeurt geen afronding; alleen het eindresultaat wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent-0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Waarbij:
- J= het aantal dagen van het kwartaal aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20.
- D= het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

Voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt:

S = (W x 13 x U) / H
(bij de tussenbewerkingen gebeurt geen afronding; alleen het eindresultaat wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent-0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Waarbij:
- H= het aantal uren van het kwartaal aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4 en 20.
- U= het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

Voor werknemers voor wie **een eindejaarspremie betaald wordt door een betalende derde** (bv. een fonds voor bestaanszekerheid), wordt het kwartaalloon (W) verhoogd met 25% in het kwartaal waarin die premie gewoonlijk wordt uitbetaald.

Voor werknemers tewerkgesteld in een systeem van collectieve arbeidsduurvermindering waarvoor een specifieke bijdragevermindering geldt (zie bespreking in Hoofdstuk 18 van Deel 3 van deze "Algemene Onderrichtingen voor de werkgevers"), wordt S forfaitair verminderd met 241,70 EUR per kwartaal.

2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering

3.4.307 Het basisbedrag van de vermindering (R) wordt als volgt berekend.

S (refertekwartaalloon aan 100 % in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
< = 2.565,18	471
> 2.565,18 en < = 3.536,43	736,39
> 3.536,43 en < = 4.470,31	736,39 - (0,2842 x (S – 3.536,43))
> 4.470,31	471

3. Vaststelling van het verminderingsbedrag

3.4.308 Voor de vaststelling van het verminderingsbedrag geldt dat:

- **X** = J, verhoogd met
  - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
  - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
  - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72).

- **Z** = H, verhoogd met
  - de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
  - de uren die overeenstemmen met de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en met de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
  - de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72).

- **µ (tew lijn)** = een decimaal getal dat de verhouding aangeeft tussen de prestaties van de tewerkstellingslijn en volledige voltijdse kwartaalprestaties. Deze factor wordt als volgt berekend:

  - **µ (tew lijn) = X / (13 x D)** indien de berekening in dagen moet gebeuren.
  - **µ (tew lijn) = Z/ (13 x U)** indien de berekening in uren moet gebeuren.

Het resultaat van de berekening van iedere µ (tew lijn), wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt naar boven afgerond).

- **µ (globaal)** = een decimaal getal dat de verhouding aangeeft tussen de prestaties van al de tewerkstellingslijnen samen en volledige voltijdse kwartaalprestaties. Het is de som van al de µ (tew lijn).

Opmerking: Voor de bepaling van µ (globaal) tellen de prestaties mee van alle tewerkstellingslijnen, dus ook deze waarvoor geen structurele vermindering gevraagd wordt (het is immers mogelijk dat de werknemer voor bepaalde tewerkstellingslijnen recht heeft op een gunstigere vermindering - zie de uitleg over de cumulaties).
De tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, **tellen echter niet mee** om µ (globaal) te berekenen.

Voor de berekening van het uiteindelijke verminderingsbedrag is tevens een factor delta nodig.

- **delta =1** als µ (globaal) niet groter is dan 0,80.

- **delta = 1 / (µ(globaal) x 1,25)** als µ (globaal) groter is dan 0,80. Het resultaat wordt afgerond op het vierde cijfer na de komma (0,00005 wordt naar boven afgerond).

Het verminderingsbedrag voor iedere tewerkstellingslijn is:

P (tew lijn) = R x 1,25 x µ (tew lijn) x delta

Het zijn deze bedragen die op de aangifte moeten worden vermeld.

Het totale verminderingsbedrag voor de werknemer voor het kwartaal is de som van de verminderingsbedragen voor de verschillende tewerkstellingslijnen.

C. VOORBEELD

3.4.309 Een uitgewerkt voorbeeld over de toepassing van de structurele vermindering vindt u in het vorige hoofdstuk (Structurele vermindering).

D. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.310 Dit systeem van bijdragevermindering is cumuleerbaar met:
- de bedrijfsplannen;
- de vermindering ingevolge collectieve arbeidsduurvermindering;
- de verminderingen voor vervangers van personen in loopbaanonderbreking en van halftijds bruggepensioneerden;
- de vermindering in het kader van de vierdagenweek;
- de vermindering toegekend voor gesubsidieerde contractuelen;
- de vermindering in het kader van de Sociale Maribel.

E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.311 Naast het correct invullen van de kwartaalaangifte, moet de werkgever geen bijzondere formaliteiten vervullen.

H O O F D S T U K 4

Tegemoetkoming aan de non-profitsector tot bevordering van de werkgelegenheid

3.4.401 Het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, verleent in de vorm van een bijdragevermindering een financiële tegemoetkoming aan de werkgevers van de non-profitsector die zich verbinden daadwerkelijk deel te nemen aan de bevordering van de werkgelegenheid van risicogroepen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.402 Het zijn de betoelaagde instellingen en diensten voor gehandicapte personen ten laste van het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten of zijn rechtsopvolgers, voorzover zij hun activiteit zonder winstoogmerk uitoefenen.

Zijn uitgesloten:
- de werkgevers uit de overheidssector;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen waaronder de universiteiten;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra.

3.4.403 De betrokken instellingen moeten een collectieve arbeidsovereenkomst naleven, afgesloten voor alle instellingen die vallen onder de bevoegdheid van hetzelfde paritair comité. Deze voorwaarde geldt ook voor de instellingen die niet onder de bevoegdheid van enig paritair comité vallen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet de bepalingen omvatten die zijn voorgeschreven bij artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Zij moeten afgesloten zijn overeenkomstig de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en bovendien goedgekeurd zijn door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

B. BEDRAG VAN DE TEGEMOETKOMING

3.4.404 De tegemoetkoming bedraagt 2 % van de loonmassa van de werknemers (voor de werklieden aan 108 %) van elk jaar waarin de overeenkomst wordt toegepast, verhoogd met de werkgeversbijdragen. Vanaf de tegemoetkoming voor het jaar 1998, zijn de tegemoetkomingen maximaal gelijk aan deze voor het jaar 1997.

Voor deze verhoging gelden als werkgeversbijdragen, de bijdragen ten laste van de werkgever met betrekking tot:
- de werkloosheid, met inbegrip van de bijzondere bijdrage van 1,60 %, verschuldigd door de werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens tien werknemers tewerkstelden;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector uitkeringen en sector geneeskundige verzorging);
- de kinderbijslagen;
- de pensioenen;
- de jaarlijkse vakantie voor arbeiders, zowel de driemaandelijks verschuldigde bijdrage als de jaarlijkse bijdrage van 10,27%;
- de arbeidsongevallen;

- de beroepsziekten.

In de mate waarin de collectieve overeenkomst niet wordt nageleefd, vermindert de tegemoetkoming proportioneel voor de betrokken maanden.

De RSZ berekent deze vermindering overeenkomstig de bepalingen van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van artikel 4, alinea 3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

C. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.405 De betrokken instellingen dienen bij de RSZ schriftelijk een aanvraag in. Bij deze aanvraag voegen zij een attest afgeleverd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Belliardstraat, 51 te 1040 Brussel, overeenkomstig artikel 1, §2, van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van het artikel 4, §3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989.

De RSZ zal het bedrag van de tegemoetkoming berekenen, na ontvangst van het attest waaruit blijkt in welke mate de collectieve arbeidsovereenkomst werd nageleefd.

Voorzover de RSZ in het bezit is van het attest, wordt het bedrag van de tegemoetkoming aan de betrokken instellingen meegedeeld binnen de twee maanden na ontvangst van de aanvraag. De RSZ verduidelijkt de begunstigden hoe zij het bedrag van de tegemoetkoming kunnen verrekenen.

H O O F D S T U K 5

Plus-één-plan

3.4.501 De Programmawet van 30 december 1988 verleent een vermindering van de werkgeversbijdragen aan bepaalde werkgevers van de privé-sector en de openbare sector, die een eerste werknemer aanwerven die aan de gestelde voorwaarden voldoet.

De vermindering geldt enkel voor nieuwe werkgevers en loopt over een periode van maximum 13 kwartalen.

Als zij zich aansluiten bij een erkend sociaal secretariaat, kunnen deze werkgevers ook een tussenkomst bekomen in de administratiekosten voor hun eerste en tweede werknemer.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.502 Het zijn alle werkgevers van de privé-sector op wie de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 toepasselijk is. De openbare rusthuizen komen eveneens in aanmerking indien zij een welbepaalde categorie werknemers aanwerven.

Is echter uitgesloten, de werkgever die zijn verplichting om een bepaald aantal jongeren in dienst te nemen met een startbaanovereenkomst (verplichting opgelegd door de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid), niet heeft nageleefd. De werkgever die op grond van artikel 40 van deze wet, geheel of gedeeltelijk vrijstelling verkreeg van de verplichte aanwerving van jongeren met een startbaanovereenkomst, omdat zijn onderneming in moeilijkheden verkeert, is uitgesloten van deze vermindering van patronale bijdragen, tenzij die werkgever zijn verplichtingen in het raam van de startbaanovereenkomsten toch nakomt.

3.4.503 De vermindering wordt uitsluitend toegekend aan nieuwe werkgevers.

Nieuwe werkgever is hij die ofwel:

- nooit onderworpen was aan de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 wegens tewerkstelling van werknemers, andere dan dienstboden, leerlingen of gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- sedert ten minste de twaalf ononderbroken kalendermaanden die de datum van de indienstneming voorafgaan, niet meer aan de wet van 27 juni 1969 onderworpen was wegens de tewerkstelling van werknemers, andere dan dienstboden, leerlingen, stagiairs in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd of gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw. (Voorbeeld: om als nieuwe werkgever beschouwd te worden, kan een werkgever die ophield personeel tewerk te stellen op 5 februari 1998, geen werknemer aanwerven voor 1 maart 1999).

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.504 De nieuwe werkgever kan de vermindering verkrijgen voor iedere werknemer aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die behoort tot één van de volgende categorieën:

- 1° werkzoekende tussen 18 en 25 jaar die gedurende de 12 maanden die aan de indienstneming voorafgaan zonder onderbreking, werkloosheids- of wachtuitkeringen genoten heeft, voor alle dagen van de week;
- 2° werkzoekende die op het ogenblik van de indienstneming gedurende 18 maanden, voorafgaand aan de indienstneming, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen genoten heeft voor alle dagen van de week;
- 3° werkzoekende met een leeftijd van minstens 40 jaar die gedurende de 12 maanden

die aan de indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen genoten heeft voor alle dagen van de week;

- 4° werkzoekende die gedurende een ononderbroken periode van 6 maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven is als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en op het ogenblik van de indienstneming hetzij:
  - het bestaansminimum geniet, bepaald bij de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum;
  - hetzij financiële sociale bijstand genieten en:
    - ofwel ingeschreven is in het bevolkingsregister;
    - ofwel beschikt over een verblijfsvergunning van onbepaalde duur;
    - ofwel beshikt over een verblijfsvergunning met toepassing van artikel 9, derde lid, van de wet van 15 december 1980, betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, in zoverre de verlenging van de verblijfsvergunning onderworpen is aan de voorwaarde tewerkgesteld te zijn;
    - ofwel gerechtigd of toegelaten is, met toepassing van de artikelen 9 of 10 van voornoemde wet van 15 december 1980, voor een bepaalde duur te verblijven in zoverre in de mogelijkheid van een verblijfsvergunning van onbepaalde duur uitdrukkelijk voorzien is.

  Worden gelijkgesteld met een periode van inschrijving als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling:
  - de periodes tijdens welke de werkzoekenden het bestaansminimum of sociale bijstand zoals bedoeld in het vorige lid, genoten heeft;
  - een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
  - een tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijk zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's;
  - een tewerkstelling in een erkende arbeidspost met toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van langdurig werklozen;

  Opmerking: vanaf 1 oktober 2002 wordt het bestaansminimum vervangen door het leefloon, zoals bepaald bij de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
- 5° werkzoekende die op het ogenblik van de indienstneming een bij een dienst van de Gemeenschappen of de Gewesten voor sociale reclassering van de mindervaliden, ingeschreven mindervalide is;
- 6° werkzoekende die werkloos is geworden in een vrijwillig deeltijdse betrekking en die zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen heeft genoten volgens de bepalingen van artikel 103 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering:
  - gedurende de 18 maanden die aan de indienstneming voorafgaan;
  - gedurende de 12 maanden die aan de indienstneming voorafgaan indien de werknemer minstens 40 jaar oud is;
- 7° uitkeringsgerechtigde volledig werkloze;
- 8° volledig werkloze die sedert meer dan één jaar bij de VDAB, de FOREM of de BGDA als werkzoekende is ingeschreven en die gedurende die periode niet uitkeringsgerechtigd is geweest;
- 9° gewezen leerling die voldoet aan de voorwaarden van artikel 36 (met uitzondering van § 1,4°) of 39 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

  Onder dezelfde voorwaarden komt in aanmerking voor de vermindering, de persoon die toegelaten wordt tot het recht op wachtuitkeringen, nadat hij na het einde van een leertijd of leercontract recht had op overbruggingsuitkeringen;
- 10° een bij de VDAB, de FOREM of de BGDA als werkzoekende ingeschreven volledig

werkloze die gedurende twee jaar voor de indienstneming, gedurende minstens één jaar als hoofdbijdrageplichtige (dus niet als helper) onderworpen is geweest aan het sociaal statuut der zelfstandigen;

- 11° een werkzoekende die tijdens een inschakelingsparcours bedoeld in hoofdstuk II van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, of binnen de 3 maanden na het beëindigen van dit inschakelingsparcours, in dienst wordt genomen;
- 12° een werknemer die het bewijs levert dat hij bij dezelfde werkgever tewerkgesteld was als uitzendkracht overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gedurende minstens drie maanden die zijn indienstneming voorafgaan. De indienstneming moet gebeuren vanaf 1 oktober 1998. Voor indienstnemingen vanaf 27 januari 2000 moet de periode van terbeschikkingstelling van drie maanden gelegen zijn tijdens de twaalf maanden voor de indienstneming;
- 13° de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd krachtens de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 8 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering of op basis van artikel 143 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid;
- 14° de personen die zich wensen terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en die gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:
  - zij leveren het bewijs dat zij op een bepaald ogenblik gedurende hun beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of daaraan gelijkgestelde dagen in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben gedurende een periode van 18 maanden, of ze tonen aan dat zij minstens één werkloosheidsuitkering genoten hebben op basis van hun arbeidsprestaties, buiten de hierna vermelde periode van 24 maanden;
  - op het ogenblik van de indienstneming hebben zij gedurende een periode van minstens 24 maanden zonder onderbreking geen werkloosheidsuitkeringen genoten en geen arbeidsprestaties geleverd als loontrekkende of zelfstandige;
  - zij zijn op het ogenblik van de indienstneming ingeschreven als werkzoekende.

3.4.505 De nieuwe werkgever kan noch de bijdragevermindering, noch de tussenkomst in de administratiekosten wegens aansluiting bij een erkend sociaal secretariaat (zie verder) genieten, voor de nieuwe werknemer die een werknemer vervangt die in de loop van de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest, behalve als deze vervanger een gewezen leerling (zie 9° hiervoor) is.

1. Opmerking

3.4.506 Voor werkgevers die een werknemer aanwerven van de 11° categorie (een werkzoekende met een inschakelingsparcours) en die in het voorbije kalenderjaar gemiddeld meer dan 20 werknemers tewerkstelden, gelden bijkomende voorwaarden om de voordelen te genieten.

Erkende rusthuizen, met inbegrip van de rusthuizen die tot de openbare sector behoren, kunnen, indien zij werknemers van de 11° categorie aanwerven, eveneens onder bepaalde voorwaarden de vermindering krijgen (openbare rusthuizen zijn meestal gemeentelijke instellingen die hun personeel aangeven bij de RSZPPO).

Omdat deze situaties zeer zelden voorkomen, nemen deze werkgevers best contact op met de Directie Informatie van de RSZ.

2. Aanwerving van twee halftijdse werknemers

3.4.507 De nieuwe werkgever die twee halftijdse werknemers aanwerft, kan voor hen eveneens de vermindering genieten. Het is niet vereist dat beide op hetzelfde moment worden aangeworven, maar het moet wel degelijk gaan om halftijdse tewerkstellingen. Ook indien zij niet op hetzelfde moment in dienst treden, begint de verminderingsperiode voor beiden te lopen op het moment dat de eerste in dienst treedt.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

1. Algemeen

3.4.508 Noteer dat noch de vermindering zelf, noch de tussenkomst in de administratiekosten bij aansluiting bij een erkend sociaal secretariaat, eindigen wanneer de rechtgevende werknemer ontslagen wordt of uit dienst gaat vóór het einde van de verminderingsperiode.

De hierna besproken voordelen gelden ook voor de vervanger van de rechtgevende werknemer, voorzover deze vervanger eveneens aan de gestelde voorwaarden voldoet en wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De vervanging moet plaatsvinden binnen de drie maanden na het einde van de dienstbetrekking van de eerste werknemer. Indien de werkgever echter bewijst dat hij vruchteloos geprobeerd heeft binnen deze termijn een vervanger aan te werven, kan deze termijn verlengd worden met drie maanden na beslissing van het Beheerscomité van de RSZ. De werkgever moet daartoe een schriftelijk verzoek indienen en daarbij alle nuttige bewijsstukken voegen.

Bij vervanging eindigt de verminderingsperiode automatisch op de datum waarop de vermindering zou stoppen indien de eerste werknemer niet werd vervangen.

2. Bedrag

3.4.509 De vermindering voor de eerste werknemer loopt over een periode van 13 opeenvolgende kwartalen, t.t.z. het kwartaal van indiensttreding en de 12 kwartalen die daarop volgen.

De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector geneeskundige verzorging en sector uitkeringen);
- de werkloosheid, zowel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is als de bijzondere bijdrage die alleen verschuldigd is door de werkgever die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens 10 werknemers tewerkstelde;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

Blijven onder andere verschuldigd, de werkgeversbijdragen voor de regeling van de jaarlijkse vakantie van de handarbeiders, de werkgeversbijdragen voor het betaald educatief verlof, voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, en (indien verschuldigd) voor bestaanszekerheid.

Deze vermindering van de werkgeversbijdragen wordt toegepast op:

- **100%** van de niet begrensde brutolonen voor het kwartaal van indiensttreding en de vier kwartalen die erop volgen;
- **75%** van de niet begrensde brutolonen voor het vijfde tot het achtste kwartaal volgend op de indienstneming;

- **50%** van de niet begrensde brutolonen voor het negende tot het twaalfde kwartaal volgend op de indienstneming.

3.4.510 Indien een werknemer ontslagen wordt tijdens de periode waarin de werkgever voor hem de bijdragevermindering toepast, en hij recht heeft op een verbrekingsvergoeding, mag de vermindering op deze vergoeding niet worden toegepast.

3. Aansluiting bij een erkend sociaal secretariaat

3.4.511 Wanneer de nieuwe werkgever zich aansluit bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers, komt de RSZ tussen in de administratiekosten die voor de eerste werknemer aan dit secretariaat verschuldigd zijn.

Indien de werkgever twee halftijdse werknemers aanwerft, gebeurt de tussenkomst in de administratiekosten voor beide werknemers.

Het bedrag van deze tussenkomst beloopt 12,15 EUR voor elke kalendermaand van de periode waarvoor de werkgever de bijdragevermindering geniet. De RSZ stort het bedrag rechtstreeks bij het betrokken secretariaat.

De tussenkomst gebeurt eveneens voor de tweede werknemer aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die voldoet aan de aanwervingsvoorwaarden die gelden voor de eerste werknemer. In dit geval geldt de tussenkomst voor een periode van negen kwartalen (het kwartaal van aanwerving en de acht die erop volgen).

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.512 Men vult de vereiste rubrieken van de kwartaalaangifte in. Bij de eerste aangifte moet de werkgever door middel van een attest aantonen dat de werknemer behoort tot een rechtgevende categorie. De werkgever bezorgt dit attest, naargelang het geval aan de RSZ of aan zijn erkend sociaal secretariaat.

De wet bepaalt dat de werkgever die de vermindering wil toepassen, het bewijs moet aanbrengen dat de nieuw aangeworven werknemer aan de gestelde voorwaarden voldoet. De werkgever wordt dan ook ten sterkste aangeraden zich vóór de aanwerving een attest te laten voorleggen.

Let op: dit attest moet worden afgeleverd, naargelang het geval, door de RVA, de VDAB, de FOREM of de BGDA, met uitsluiting van welke andere instelling ook.

Voor de werkzoekende die op het moment van de indienstneming het leefloon (het vroegere bestaansminimum) of sociale bijstand geniet, moet het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn een bijkomend attest afleveren.

Voor de werkzoekende ingeschreven bij een dienst van de Gemeenschappen of de Gewesten voor de sociale reclassering van mindervaliden, moet een bijkomend attest worden afgeleverd door die dienst.

Voor de werkzoekende die onderworpen was aan het sociaal statuut der zelfstandigen, moet de sociale kas waarbij hij zijn bijdragen betaalde een bijkomend attest afleveren.

Voor de gewezen leerlingen moet men een kopie van het leercontract overmaken aan de RSZ of aan het erkend sociaal secretariaat en, indien zij niet onmiddellijk na het leercontract werden aangeworven, een attest van de RVA waaruit blijkt dat zij de gestelde voorwaarden vervullen.

Voor de 12° categorie, wanneer de periode van terbeschikkingstelling aanving vanaf ten vroegste 1 juli 1999, zal de RSZ zelf op basis van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling

nagaan of de werknemer voorafgaandelijk bij dezelfde werkgever als uitzendkracht werd tewerkgesteld. De werkgever moet dus over geen attest beschikken. Het volstaat dat hij de gepaste rubrieken van de aangifte invult.

Wanneer voor deze 12° categorie de periode van terbeschikkingstelling aanving vóór 1 juli 1999, moet de werkgever op het ogenblik van de eerste aangifte waarbij hij de vermindering aanvraagt, over een attest beschikken (volgens de bepalingen van het KB van 15 mei 2000) dat werd afgeleverd door het/de uitzendbureau(s) dat /die de werknemer tewerkstelde(n). De werkgever moet de datum van indiensttreding vermelden bij zijn aanvraag aan het/de uitzendbureau(s).

De werkgever moet de wettelijk voorgeschreven, zeer strikte termijnen respecteren die gelden voor de aflevering van de attesten. Zonder geldige attesten wordt de vermindering immers niet toegestaan.

E. TOEGESTANE CUMULATIES

3.4.513 Deze vermindering mag met geen enkele andere vermindering van socialezekerheidsbijdragen worden gecumuleerd.

Zij mag evenmin worden samengevoegd met de tewerkstellingspremies en tussenkomst in de aansluiting bij een erkend sociaal secretariaat ingevolgde artikel 1,d) en 11 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische heroriëntering.

Zij geldt niet voor de werknemers aangeworven met een startbaanovereenkomst (bedoeld in de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid).

H O O F D S T U K 6

Plus-twee-plus-drie-plan

3.4.601 Het plus-twee-plus-drie-plan kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe aan bepaalde werkgevers van de privé-sector die vanaf 1 januari 1997 binnen bepaalde voorwaarden een tweede of derde werknemer aanwerven.

De vermindering loopt over een periode van maximum 13 kwartalen voor de tweede werknemer, en over een periode van maximum 9 kwartalen voor de derde werknemer.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.602 Het zijn alle werkgevers van de privé-sector op wie de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 toepasselijk is.

Is echter uitgesloten, de werkgever die zijn verplichting om een bepaald aantal jongeren in dienst te nemen met een startbaanovereenkomst (verplichting opgelegd door de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid), niet heeft nageleefd. De werkgever die op grond van artikel 40 van deze wet, geheel of gedeeltelijk vrijstelling verkreeg van de verplichte aanwerving van jongeren met een startbaanovereenkomst, omdat zijn onderneming in moeilijkheden verkeert, is uitgesloten van deze vermindering van patronale bijdragen, tenzij die werkgever zijn verplichtingen in het raam van de startbaanovereenkomsten toch nakomt.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.603 De werkgever krijgt de vermindering voor de aanwerving van zijn tweede of derde werknemer, indien die behoort tot één van de volgende categorieën en de aanwerving gebeurt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- 1° werkzoekende tussen 18 en 25 jaar die gedurende de 12 maanden die aan de indienstneming voorafgaan zonder onderbreking, werkloosheids- of wachtuitkeringen genoten heeft, voor alle dagen van de week;
- 2° werkzoekende die op het ogenblik van de indienstneming gedurende 18 maanden, voorafgaand aan de indienstneming, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen genoten heeft voor alle dagen van de week;
- 3° werkzoekende van minstens 40 jaar oud die gedurende de 12 maanden die aan de indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen genoten heeft voor alle dagen van de week;
- 4° werkzoekende die gedurende een ononderbroken periode van 6 maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven is als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en op het ogenblik van de indienstneming hetzij:
  - het bestaansminimum geniet, bepaald bij de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum;
  - hetzij financiële sociale bijstand genieten en:
    - ofwel ingeschreven is in het bevolkingsregister;
    - ofwel beschikt over een verblijfsvergunning van onbepaalde duur;
    - ofwel beschikt over een verblijfsvergunning met toepassing van artikel 9, derde lid, van de wet van 15 december 1980, betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, in zoverre de verlenging van de verblijfsvergunning onderworpen is aan de voorwaarde tewerkgesteld te zijn;
    - ofwel gerechtigd of toegelaten is, met toepassing van de artikelen 9 of 10 van voornoemde wet van 15 december 1980, voor een bepaalde duur te verblijven in

zoverre in de mogelijkheid van een verblijfsvergunning van onbepaalde duur uitdrukkelijk voorzien is.

Worden gelijkgesteld met een periode van inschrijving als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling:

- de periodes tijdens welke de werkzoekenden het bestaansminimum of sociale bijstand zoals bedoeld in het vorige lid, genoten heeft;
- een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- een tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijk zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's;
- een tewerkstelling in een erkende arbeidspost met toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van langdurig werklozen;

Opmerking: vanaf 1 oktober 2002 wordt het bestaansminimum vervangen door het leefloon, zoals bepaald bij de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;

- 5° werkzoekende die op het ogenblik van de indienstneming een bij een dienst van de Gemeenschappen of de Gewesten voor sociale reclassering van de mindervaliden, ingeschreven mindervalide is;
- 6° werkzoekende die werkloos is geworden in een vrijwillig deeltijdse betrekking en die zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen heeft genoten volgens de bepalingen van artikel 103 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering:
  - gedurende de 18 maanden die aan de indienstneming voorafgaan;
  - gedurende de 12 maanden die aan de indienstneming voorafgaan indien de werknemer minstens 40 jaar oud is.
- 7° een werkzoekende die tijdens een inschakelingsparcours bedoeld in hoofdstuk II van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, of binnen de 3 maanden na het beëindigen van dit inschakelingsparcours, in dienst wordt genomen;
- 8° uitkeringsgerechtigde volledig werkloze;
- 9° volledig werkloze die sedert meer dan één jaar bij de VDAB, de FOREM of de BGDA als werkzoekende is ingeschreven en die gedurende die periode niet uitkeringsgerechtigd is geweest;
- 10° gewezen leerling die voldoet aan de voorwaarden van artikel 36 (met uitzondering van §1,4°) of 39 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- 11° een bij de VDAB, de FOREM of de BGDA als werkzoekende ingeschreven volledig werkloze die gedurende twee jaar voor de indienstneming, gedurende minstens één jaar als hoofdbijdrageplichtige (dus niet als helper) onderworpen is geweest aan het sociaal statuut der zelfstandigen;
- 12° een werknemer die het bewijs levert dat hij bij dezelfde werkgever tewerkgesteld was als uitzendkracht overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gedurende minstens drie maanden die zijn indienstneming voorafgaan. De indienstneming moet gebeuren vanaf 1 oktober 1998. Voor indienstnemingen vanaf 27 januari 2000 moet de periode van terbeschikkingstelling van drie maanden gelegen zijn tijdens de twaalf maanden voor de indienstneming;
- 13° de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd krachtens de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 8 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering of op basis van artikel 143 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid;
- 14° de personen die zich wensen terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en die gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

- zij leveren het bewijs dat zij op een bepaald ogenblik gedurende hun beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of daaraan gelijkgestelde dagen in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben gedurende een periode van 18 maanden, of ze tonen aan dat zij minstens één werkloosheidsuitkering genoten hebben op basis van hun arbeidsprestaties, buiten de hierna vermelde periode van 24 maanden;
- op het ogenblik van de indienstneming hebben zij gedurende een periode van minstens 24 maanden zonder onderbreking geen werkloosheidsuitkeringen genoten en geen arbeidsprestaties geleverd als loontrekkende of zelfstandige;
- zij zijn op het ogenblik van de indienstneming ingeschreven als werkzoekende.

3.4.604 De werkgever kan de bijdragevermindering niet genieten, voor de nieuwe werknemer die een werknemer vervangt die in de loop van de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest, behalve als deze vervanger een gewezen leerling (zie 10° hiervoor) is.

1. Aanwerving van twee halftijdse werknemers

3.4.605 De werkgever kan de vermindering voor de tweede of derde werknemer eveneens genieten voor de aanwerving van twee halftijdse werknemers. Het is niet vereist dat beiden op hetzelfde moment in dienst treden, maar het moet wel degelijk gaan om halftijdse tewerkstellingen, d.w.z. 50% van de arbeidstijd van een voltijdse werknemer. Ook indien zij niet op hetzelfde moment in dienst treden, begint de verminderingsperiode voor beiden te lopen op het moment dat de eerste in dienst treedt.

2. Vervanging van een rechtgevende werknemer

3.4.606 De vermindering eindigt niet noodzakelijk wanneer de rechtgevende werknemer ontslagen wordt of uit dienst gaat vóór het einde van de verminderingsperiode.

De hierna besproken voordelen gelden ook voor de vervanger van de rechtgevende werknemer, voorzover deze vervanger eveneens aan de gestelde voorwaarden voldoet en wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De vervanging moet plaatsvinden binnen de drie maanden na het einde van de dienstbetrekking van de rechtgevende werknemer. Indien de werkgever echter bewijst dat hij vruchteloos geprobeerd heeft binnen deze termijn een vervanger aan te werven, kan deze termijn verlengd worden met drie maanden na beslissing van het Beheerscomité van de RSZ. De werkgever moet daartoe een schriftelijk verzoek indienen en daarbij alle nuttige bewijsstukken voegen.

Bij vervanging eindigt de verminderingsperiode automatisch op de datum waarop de vermindering zou stoppen indien de oorspronkelijk aangeworven werknemer niet werd vervangen.

3. Belangrijke opmerkingen

3.4.607 Om de rangorde van een werknemer (tweede of derde) op het moment van de indienstneming te bepalen, houdt men rekening met al de werknemers (met uitzondering van de leerlingen en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw en de dienstboden) die de werkgever op dat moment tewerkstelt. Deeltijds tewerkgestelden tellen elk voor een aparte eenheid. Een uitzondering hierop vormen, uitsluitend tijdens de periode dat zij in aanmerking kunnen komen voor de

bijdragevermindering, de twee halftijdsen aangeworven als eerste werknemer in het kader van het plus-één-plan of als tweede werknemer in het kader van dit plus-twee-plus-drie-plan.

Indien de eerste of tweede werknemer de onderneming verlaat, volgt de vermindering voor de tweede en/of derde werknemer haar gewoon verloop.

4. Voorbeelden

3.4.608 Op 1 juni 1997 heeft een werkgever twee werknemers in dienst. Voor de tweede geniet hij het plus-twee-plan. Verschillende scenario's zijn mogelijk.

- In het eerste scenario verlaat de eerste werknemer de onderneming op 15 juni 1997.
  Op 16 juni 1997 neemt de werkgever een nieuwe werknemer in dienst. Aangezien deze werknemer een werknemer vervangt die in de twaalf voorafgaande kalendermaanden de onderneming verliet, komt hij niet in aanmerking voor de vermindering in het kader van het plus-twee-plus-drie-plan.
  Op 17 juni 1997 neemt de werkgever nog een werknemer in dienst. Deze werknemer komt in aanmerking voor de vermindering als derde werknemer.
- In het tweede scenario neemt de werkgever op 14 juni 1997 een werknemer in dienst. Deze werknemer komt in aanmerking voor de vermindering als derde werknemer.
  De eerste werknemer verlaat de onderneming op 15 juni 1997. De werkgever behoudt voor de op 14 juni in dienst genomen werknemer het voordeel van het plus-drie-plan.
- In het derde scenario verlaat de eerste werknemer de onderneming op 15 juni 1997.
  Op 1 juli 1998 neemt de werkgever een nieuwe werknemer in dienst. Deze werknemer komt in aanmerking voor de vermindering als tweede werknemer.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.609 De vermindering bestaat, zowel voor de tweede als voor de derde werknemer, uit een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector geneeskundige verzorging en sector uitkeringen);
- de werkloosheid, zowel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is als de bijzondere bijdrage die alleen verschuldigd is door de werkgever die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens 10 werknemers tewerkstelde;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

Blijven onder andere verschuldigd, de werkgeversbijdragen voor de regeling van de jaarlijkse vakantie van de arbeiders, de werkgeversbijdragen voor het betaald educatief verlof, voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, en (indien verschuldigd) voor bestaanszekerheid.

3.4.610 Voor de tweede werknemer, bedraagt de vermindering:

- **75%** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier kwartalen die erop volgen;
- **50%** voor het vijfde tot het achtste kwartaal volgend op de indienstneming;
- **25%** voor het negende tot het twaalfde kwartaal volgend op de indienstneming.

3.4.611 Voor de derde werknemer bedraagt de vermindering:

- **50%** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier kwartalen die erop volgen;
- **25%** voor het vijfde tot het achtste kwartaal volgend op de indienstneming

3.4.612 Indien een werknemer ontslagen wordt tijdens de periode waarin de werkgever voor hem de bijdragevermindering toepast, en hij recht heeft op een verbrekingsvergoeding, mag de vermindering op deze vergoeding niet worden toegepast.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.613 Men vult de vereiste rubrieken van de kwartaalaangifte in. Bij de eerste aangifte moet de werkgever door middel van een attest aantonen dat de werknemer(s) behoort/behoren tot een rechtgevende categorie. De werkgever bezorgt dit attest, naargelang van het geval, aan de RSZ of aan zijn erkend sociaal secretariaat.

De wet bepaalt dat de werkgever die de vermindering wil toepassen, het bewijs moet aanbrengen dat de nieuw aangeworven werknemer aan de gestelde voorwaarden voldoet. De werkgever wordt dan ook ten sterkste aangeraden zich vóór de aanwerving een attest te laten voorleggen.

Let op: dit attest moet worden afgeleverd, naar gelang het geval, door de RVA, de VDAB, de FOREM of de BGDA, met uitsluiting van welke andere instelling ook.

Voor de werkzoekende die op het moment van de indienstneming het leefloon (het vroegere bestaansminimum) of sociale bijstand geniet, moet het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn een bijkomend attest afleveren.

Voor de werkzoekende ingeschreven bij een dienst van de Gemeenschappen of de Gewesten voor de sociale reclassering van mindervaliden, moet een bijkomend attest worden afgeleverd door die dienst.

Voor de werkzoekende die onderworpen was aan het sociaal statuut der zelfstandigen, moet de sociale kas waarbij hij zijn bijdragen betaalde een bijkomend attest afleveren.

Voor de gewezen leerlingen moet men een kopie van het leercontract overmaken, en, indien zij niet onmiddellijk na het leercontract werden aangeworven, een attest van de RVA waaruit blijkt dat zij de gestelde voorwaarden vervullen.

Voor de 12° categorie, wanneer de periode van terbeschikkingstelling aanving vanaf ten vroegste 1 juli 1999, zal de RSZ zelf op basis van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling nagaan of de werknemer voorafgaandelijk bij dezelfde werkgever als uitzendkracht werd tewerkgesteld. De werkgever moet dus over geen attest beschikken. Het volstaat dat hij de gepaste rubrieken van de aangifte invult.

Wanneer voor deze 12° categorie de periode van terbeschikkingstelling aanving vóór 1 juli 1999, moet de werkgever op het ogenblik van de eerste aangifte waarbij hij de vermindering aanvraagt, over een attest beschikken (volgens de bepalingen van het KB van 15 mei 2000) dat werd afgeleverd door het/de uitzendbureau(s) dat /die de werknemer tewerkstelde(n). De werkgever moet de datum van indiensttreding vermelden bij zijn aanvraag aan het/de uitzendbureau(s).

De werkgever moet de wettelijk voorgeschreven, zeer strikte termijnen respecteren die gelden voor de aflevering van de attesten. Zonder geldige attesten wordt de vermindering niet toegestaan.

E. TOEGESTANE CUMULATIES

3.4.614 Deze vermindering mag met geen enkele andere vermindering van socialezekerheidsbijdragen worden gecumuleerd.

Zij mag evenmin voor dezelfde werknemer worden samengevoegd met:

- de tewerkstellingspremies en tussenkomst in de aansluiting bij een erkend sociaal secretariaat ingevolge artikel 1,d) en 11 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische heroriëntering;
- de bepalingen van het KB van 21 januari 1987 houdende nieuwe maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, en van afdeling 5 van het KB 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector;
- de bepalingen van hoofdstuk III van titel IV van de wet van 30 december 1992 houdende sociale en diverse bepalingen.

Zij geldt niet voor de werknemers aangeworven met een startbaanovereenkomst (bedoeld in de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid).

H O O F D S T U K 7

Banenplan voor werkzoekenden

3.4.701 De wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe aan werkgevers van de privé-sector en van de openbare sector, voor de indienstneming van werkzoekenden die de gestelde voorwaarden vervullen.

Deze vermindering geldt voor de indienstnemingen die plaatsvinden vanaf 1 januari 1995.

Het banenplan voor werkzoekenden, zoals hierna toegelicht, wordt vanaf 1 januari 2002 vervangen door het Activaplan. Nieuw aangeworven werknemers in dienst vanaf 1 januari 2002 komen dus niet meer in aanmerking voor het banenplan voor werkzoekenden behalve in volgende twee gevallen:

- de werkzoekende die op 1 januari 2002 nog in het bezit is van een geldige banenkaart kan nog aangenomen worden in het oude systeem zolang zijn banenkaart nog niet vervallen is;
- de werkzoekende die behoort tot de 9° categorie mag nog steeds aangeworven worden volgens de modaliteiten die golden vóór 1 januari 2002.

De lopende banenplannen mogen voortgezet worden volgens de initieel voorziene modaliteiten.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.702 Alle werkgevers, zowel van de privé-sector als van de openbare sector komen in aanmerking voor de vermindering.

Is echter uitgesloten, de werkgever die zijn verplichting om een bepaald aantal jongeren in dienst te nemen met een startbaanovereenkomst (verplichting opgelegd door de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid), niet heeft nageleefd.

Komen evenmin in aanmerking:

- het Rijk, met daarin begrepen de Rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie, met uitzondering van de werknemers aangeworven in een doorstromingsprogramma in toepassing van het KB van 9 juni 1997;
- de Gemeenschappen en Gewesten met uitzondering van de werknemers aangeworven door onderwijsinstellingen en van de werknemers aangeworven in een doorstromingsprogramma in toepassing van het KB van 9 juni 1997;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen met uitzondering van de werknemers aangeworven door onderwijsinstellingen en de werknemers aangeworven in een doorstromingsprogramma in toepassing van het KB van 9 juni 1997.

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:

- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven: "Belgacom", "De Post" en de "Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen";
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de polders en wateringen alsmede de kerkfabrieken.

Ook de in België gevestigde diplomatieke zendingen en de supranationale instellingen komen in aanmerking.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.703 De werkzoekenden moeten in dienst genomen worden met een voltijdse arbeidsovereenkomst of met een deeltijdse arbeidsovereenkomst van minstens 50 % van een voltijdse betrekking.

Deze werkzoekenden moeten behoren tot één van de volgende categorieën:

3.4.704

- 1° Werkzoekenden die tegelijkertijd:
  - op het ogenblik van hun indiensttreding, vergoede volledig werkloze zijn. Dat zijn volledig werklozen die krachtens artikel 100 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering, werkloosheids- of wachtuitkeringen genieten als voltijdse werknemer en de volledig werklozen die op grond van artikel 103 van hetzelfde besluit werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer.
    De werklozen die geen uitkeringen krijgen omdat zij recht hebben op vakantiegeld, worden met werklozen die uitkeringen genieten, gelijkgesteld;
  - gedurende de twaalf of vierentwintig maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking vergoede volledig werklozen zijn.
    Voor de toepassing van deze voorwaarde, worden de perioden gedurende dewelke de werkloze de uitkeringen waarvan hierboven sprake ontvangen heeft, beschouwd als perioden van vergoede volledige werkloosheid. Tevens zijn bepaalde periodes gelijkgesteld met volledige werkloosheid. Aangezien uitsluitend de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevoegd is om uit te maken of een werkzoekende aan de gestelde voorwaarden voldoet, is de lijst met gelijkstellingen hier niet opgenomen. De werkgever kan hiervoor contact opnemen met het werkloosheidsbureau waarvan de werkzoekende afhangt.

3.4.705

- 2° De werkzoekende die gedurende een ononderbroken periode van twaalf of vierentwintig maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en die op het ogenblik van de indienstneming hetzij:
  - het bestaansminimum genieten, bepaald bij de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum;
  - 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 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, in zoverre de verlenging van de verblijfsvergunning onderworpen is aan de voorwaarde tewerkgesteld te zijn;
    - ofwel gerechtigd of toegelaten zijn, met toepassing van de artikelen 9 of 10 van voormelde wet van 15 december 1980, voor een bepaalde duur te verblijven in zoverre aan de mogelijkheid van een verblijfsvergunning van onbepaalde duur uitdrukkelijk voorzien is.

  Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met een periode van inschrijving als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.
  Opmerking: vanaf 1 oktober 2002 wordt het bestaansminimum vervangen door het leefloon, zoals bepaald bij de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

3.4.706

- 3° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de indienstneming, een opleiding en/of

een begeleiding van ten minste zes maanden heeft beëindigd in een onderneming voor het aanleren van een beroep, erkend en gesubsidieerd krachtens het Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 16 september 1991 betreffende de erkenning en de subsidiëring van ondernemingen voor het aanleren van een beroep;
- geen diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
- tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indienstneming, niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende noch langer dan één kwartaal als zelfstandige. De activiteiten in het kader van de opleiding en/of de begeleiding waarvan hiervoor sprake tellen niet mee.

3.4.707

- 4° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding, deeltijds onderwijs heeft beëindigd in het kader van de deeltijdse leerplicht;
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding, niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende noch langer dan één kwartaal als zelfstandige. De activiteiten in het kader van de deeltijdse leerplicht tellen niet mee. Wanneer een activiteit aangevat tijdens de periode van deeltijdse leerplicht, na die periode wordt voortgezet, is de voortzetting van die activiteit gelijkgesteld met een indiensttreding.

3.4.708

- 5° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding, een tewerkstelling van ten minste zes maanden heeft beëindigd in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de tewerkstelling, niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende noch langer dan één kwartaal als zelfstandige. De activiteiten in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 tellen niet mee. De voortzetting van een activiteit aangevat in het kader van het koninklijk besluit nr. 495, is gelijkgesteld met een indiensttreding.

3.4.709

- 6° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding, een opleiding heeft gevolgd of een tewerkstelling heeft beëindigd van ten minste zes maanden in de projecten betreffende de partnershipovereenkomsten gesloten en gesubsidieerd krachtens het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Executieve van 27 juni 1991 houdende machtiging voor de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling tot het sluiten van partnershipovereenkomsten teneinde de kansen van bepaalde werkzoekenden om werk te vinden of terug te vinden, te vergroten in het kader van gecoördineerde beschikkingen voor de socio-professionele inschakeling;
  - geen diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende noch langer dan één kwartaal als zelfstandige. De activiteiten in het kader van de opleiding en/of tewerkstelling waarvan hiervoor sprake, tellen niet mee.

3.4.710

- 7° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - op het ogenblik van de indiensttreding als mindervalide ingeschreven is bij het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap of het "Fonds Communautaire pour l'Intégration Sociale et Professionnelle des handicapés";
  - tijdens de laatste zes maanden voorafgaand aan de indiensttreding, niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende noch langer dan één kwartaal als

zelfstandige.

3.4.711

- 8° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding, een tewerkstelling van ten minste zes maanden heeft beëindigd in een inschakelingsbedrijf.
    Inschakelingsbedrijven zijn de ondernemingen en verenigingen met een rechtspersoonlijkheid, als dusdanig erkend en gesubsidieerd door de overheid van het Gewest of de Gemeenschap, en die als sociaal doel de socio-professionele inschakeling van bijzonder moeilijk te plaatsen werklozen hebben via een activiteit van productie van goederen of diensten.
    Moeilijk te plaatsen werkzoekenden zijn de werkzoekenden die op het ogenblik van hun indiensttreding minstens twaalf maanden ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, die geen diploma van hoger secundair onderwijs hebben behaald en die gedurende de laatste twaalf maanden geen onderwijs met volledig leerplan genoten hebben, noch meer dan 150 uren hebben gewerkt als werknemer of langer dan één kwartaal als zelfstandige;
  - geen diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding, geen onderwijs genoten heeft met volledig leerplan en niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als werknemer noch langer dan één kwartaal als zelfstandige. De tewerkstelling in een inschakelingsbedrijf zoals hierboven bedoeld telt niet mee.

3.4.712

- 9° De moeilijk te plaatsen werkzoekende door een inschakelingsbedrijf (zie omschrijvingen in punt 8) of een vennootschap met een sociaal oogmerk in dienst genomen en die op het ogenblik van zijn indiensttreding bij dat inschakelingsbedrijf of die vennootschap met een sociaal oogmerk terzelfder tijd:
  - sedert minstens twaalf maanden ingeschreven is als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.
    Voor de toepassing van deze voorwaarde zijn gelijkgesteld met de periodes van inschrijving als werkzoekende:
    - de periodes van beroepsopleiding georganiseerd en/of erkend door de Gemeenschaps- of Gewestelijke dienst bevoegd inzake beroepsopleiding;
    - de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
    - de periodes van arbeidsongeschiktheid of bevallingsverlof;
    - de periodes van vrijstelling van inschrijving als werkzoekende, toegekend krachtens de werkloosheidsreglementering;
    - de periodes van opsluiting;
    - de periodes van onderbreking van inschrijving als werkzoekende om andere redenen dan hierboven vermeld, onder de voorwaarde dat de duur van deze onderbrekingen de vier maanden niet overschrijdt.
  - geen diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding, geen onderwijs genoten heeft met volledig leerplan;
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indiensttreding niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende noch langer dan één kwartaal als zelfstandige.

3.4.713

- 10° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - op het ogenblik van de indienstneming, de leeftijd van 30 jaar nog niet heeft bereikt;
  - niet gerechtigd is op wachtuitkeringen, omdat hij de in artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering vereiste studies niet heeft beëindigd;
  - gedurende de twaalf maanden, gerekend van datum tot datum, die de indienstneming voorafgaan, met uitzondering van de periodes bedoeld hieronder, ingeschreven was

als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
- tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de indienstneming, niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende noch langer dan één kwartaal als zelfstandige.

3.4.714

- 11° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - in de loop van de drie jaar die de indienstneming voorafgaan, werkloos geworden is in een tewerkstelling als loontrekkende met een ononderbroken duurtijd van minstens twaalf maanden en een arbeidsregeling die minder dan 18 uren per week bedraagt doch minstens één derde bedraagt van een voltijdse arbeidsregeling;
  - gedurende de twaalf maanden, gerekend van datum tot datum, die de indienstneming voorafgaan, met uitzondering van de periodes bedoeld hieronder, ingeschreven was als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indienstneming, niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende noch langer dan één kwartaal als zelfstandige.

3.4.715

- 12° De werkzoekende die terzelfder tijd:
  - in de loop van de drie jaar voorafgaand aan de indienstneming, als handelaar failliet verklaard is of ingevolge het faillissement van de vennootschap die hij bestuurde, werkloos werd;
  - gedurende de laatste twaalf maanden, gerekend van datum tot datum, die de indienstneming voorafgaan, met uitzondering van de periodes bedoeld hieronder, ingeschreven geweest is als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
  - tijdens de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de indienstneming, niet meer dan 150 uren heeft gewerkt als loontrekkende of langer dan één kwartaal als zelfstandige.

3.4.716

- 13° De werkzoekende die tegelijkertijd:
  - op het ogenblik van de indienstneming ouder is dan 50 jaar;
  - uitkeringsgerechtigde werkloze is op het ogenblik van de indienstneming.
    Dat zijn volledig werklozen die krachtens artikel 100 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering, werkloosheids- of wachtuitkeringen genieten als voltijdse werknemer en de volledig werklozen die op grond van artikel 103 van hetzelfde besluit werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer.
    De werklozen die geen uitkeringen krijgen omdat zij recht hebben op vakantiegeld, worden gelijkgesteld met werklozen die uitkeringen genieten.
  - gedurende de zes maanden, gerekend van datum tot datum, die de indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking vergoede volledig werkloze zijn.
    Voor de toepassing van deze voorwaarde, worden de periodes gedurende dewelke de werkloze de uitkeringen waarvan hierboven sprake ontvangen heeft, beschouwd als periodes van vergoede volledige werkloosheid. Tevens zijn bepaalde periodes gelijkgesteld met volledige werkloosheid. Aangezien uitsluitend de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevoegd is om uit te maken of een werkzoekende aan de gestelde voorwaarden voldoet, is de lijst met gelijkstellingen hier niet opgenomen. De werkgever kan hiervoor contact opnemen met het werkloosheidsbureau waarvan de werkzoekende afhangt.

3.4.717

- 14° De werkzoekenden die op het ogenblik van hun indienstneming gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:
  - uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn.
    Dat zijn volledig werklozen die krachtens artikel 100 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering, werkloosheids- of wachtuitkeringen genieten als voltijdse werknemer en de volledig werklozen die op

grond van artikel 103 van hetzelfde besluit werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer.
De werklozen die geen uitkeringen krijgen omdat zij recht hebben op vakantiegeld, worden gelijkgesteld met werklozen die uitkeringen genieten.
- minder dan 25 jaar oud zijn;
- niet beschikken over een diploma, getuigschrift of attest van hoger middelbaar onderwijs;
- gedurende ten minste 9 maanden, gerekend van datum tot datum, zonder onderbreking vergoede volledig werkloze zijn.
Voor de toepassing van deze voorwaarde, worden de periodes gedurende dewelke de werkloze de uitkeringen waarvan hierboven sprake ontvangen heeft, beschouwd als periodes van vergoede volledige werkloosheid. Tevens zijn bepaalde periodes gelijkgesteld met volledige werkloosheid. Aangezien uitsluitend de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevoegd is om uit te maken of een werkzoekende aan de gestelde voorwaarden voldoet, is de lijst met gelijkstellingen hier niet opgenomen. De werkgever kan hiervoor contact opnemen met het werkloosheidsbureau waarvan de werkzoekende afhangt.

3.4.718

- 15° De werkzoekenden van wie het recht op uitkeringen geschorst werd wegens langdurige werkloosheid, krachtens de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 8 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering of op basis van artikel 143 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.

3.4.719

- 16° De personen die zich wensen terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en die gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:
  - zij leveren het bewijs dat zij op een bepaald ogenblik gedurende hun beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of daaraan gelijkgestelde dagen in de zin van de werkloosheidsreglementering hebben gepresteerd gedurende een periode van 18 maanden, of zij tonen aan dat zij minstens één werkloosheidsuitkering hebben genoten op basis van hun arbeidsprestaties, buiten de hieronder bedoelde periode van 24 maanden;
  - op het ogenblik van hun indiensttreding hebben zij gedurende een periode van minstens 24 maanden zonder onderbreking geen werkloosheidsuitkeringen genoten en geen arbeidsprestaties geleverd als loontrekkende of als zelfstandige;
  - zij zijn op het ogenblik van hun indiensttreding ingeschreven als werkzoekende.

3.4.720

- 17° De werkzoekenden tewerkgesteld in het kader van een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's en die op het ogenblik van de indiensttreding gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:
  - de leeftijd van 25 jaar nog niet bereikt hebben;
  - niet beschikken over een diploma, getuigschrift of attest van hoger middelbaar onderwijs;
  - als werkzoekende ingeschreven zijn bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

3.4.721

- 18° De werkzoekenden die tegelijkertijd:
  - op het ogenblik van hun indiensttreding, vergoede volledig werkloze zijn. Dat zijn volledig werklozen die krachtens artikel 100 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering, werkloosheids- of wachtuitkeringen genieten als voltijdse werknemer en de volledig werklozen die op grond van artikel 103 van hetzelfde besluit werkloosheidsuitkeringen ontvangen als

vrijwillig deeltijdse werknemer.
De werklozen die geen uitkeringen krijgen omdat zij recht hebben op vakantiegeld, worden met werklozen die uitkeringen genieten, gelijkgesteld;

- gedurende de twaalf of vierentwintig maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking vergoede volledig werklozen zijn.
  Voor de toepassing van deze voorwaarde, worden de perioden gedurende dewelke de werkloze de uitkeringen waarvan hierboven sprake ontvangen heeft, beschouwd als perioden van vergoede volledige werkloosheid. Tevens zijn bepaalde periodes gelijkgesteld met volledige werkloosheid. Aangezien uitsluitend de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevoegd is om uit te maken of een werkzoekende aan de gestelde voorwaarden voldoet, is de lijst met gelijkstellingen hier niet opgenomen. De werkgever kan hiervoor contact opnemen met het werkloosheidsbureau waarvan de werkzoekende afhangt;
- op het moment van de indienstneming ouder zijn dan 45 jaar.

3.4.722 De volgende personen komen niet in aanmerking voor de bijdragevermindering:

- iedere werknemer vanaf het ogenblik dat hij zich in een statutaire toestand bevindt;
- de werknemers die in dienst treden als leden van het academisch en wetenschappelijk personeel van universiteiten of als leden van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen;
- de werknemers aangeworven met een startbaanovereenkomst (bedoeld in de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid);
- de werknemers die in dienst treden in het kader van een programma voor wedertewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2°, van de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de werknemers waarvan vastgesteld wordt, na een klacht ingediend bij de bevoegde diensten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, van de FOD Sociale Zekerheid, van de RSZ of van de RVA, dat de aanwerving gebeurde ter vervanging en in eenzelfde functie van een werknemer ontslagen met als hoofdzakelijk doel de voordelen van de vermindering in het kader van het banenplan te bekomen. Het Beheerscomité van de RSZ zal beslissen op basis van de verrichte inspecties.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.723 De vermindering bestaat in de vrijstelling van betaling van een percentage van de werkgeversbijdragen die betrekking hebben op de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

De vermindering geldt dus niet voor de andere bijdragen, zoals de bijdragen voor jaarlijkse vakantie van de werklieden, de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor sluiting van ondernemingen, de bestaanszekerheidsbijdragen, enz.

Voor de werkzoekenden van de categorieën 1 en 2 die gedurende minstens twaalf maanden aan de voorwaarden van hun respectievelijke categorie beantwoorden, alsook voor de werkzoekenden van de categorieën 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16 en 17, bedraagt de

vermindering:
- **75 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **50 %** voor de periode gaande van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Let wel: de vermindering van 50 % kan slechts voor het eerst van toepassing zijn vanaf het tweede kwartaal 1996.

Voor de werkzoekenden van de categorieën 1 en 2 die gedurende minstens vierentwintig maanden, aan de voorwaarden van hun respectievelijke categorie beantwoorden, bedraagt de vermindering:
- **100 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **75 %** voor de periode gaande van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Let wel: de vermindering van 75 % kan slechts van toepassing zijn vanaf het tweede kwartaal 1996.

Voor de werkzoekenden van categorie 9, bedraagt de vermindering:
- **100 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **75 %** voor de periode gaande van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.
- **50 %** voor de periode gaande van het negende tot en met het twaalfde kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.
- **25 %** voor de periode gaande van het dertiende tot en met het zestiende kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor de werkzoekenden van categorie 13, bedraagt de vermindering:
- **50 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen
- **25 %** voor de periode vanaf het vijfde kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor de werkzoekenden van categorie 18 die gedurende minstens twaalf maanden aan de gestelde voorwaarden voldoen, bedraagt de vermindering:
- **75 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen.
- **50 %** voor de periode gaande van het vijfde tot en met het vierentwintigste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor de werkzoekenden van categorie 18 die gedurende minstens vierentwintig maanden aan de gestelde voorwaarden voldoen, bedraagt de vermindering:
- **100 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen.
- **75 %** voor de periode gaande van het vijfde tot en met het vierentwintigste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Opmerkingen: Voor de categorie 9, voor de inschakelingsbedrijven erkend in het kader van het banenplan door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid en voor de vennootschappen met sociaal oogmerk, gelden de verminderingen slechts voor de indienstnemingen vanaf 1 juli 1996.

Voor de categorie 13 gelden de verminderingen slechts voor de indienstnemingen tussen 9 januari 1996 en 30 juni 2000.

Voor de categorieën 17 en 18 gelden de verminderingen slechts voor de indienstnemingen vanaf 1 juli 2000.

Voor de werklieden worden alle hiervoor genoemde percentages toegepast op de bijdragen die voor hen worden berekend op hun brutolonen verhoogd met 8 %.

De vermindering geldt eveneens voor contractbreukvergoedingen. Bij deze berekening moet men rekening houden met de periode die door deze vergoedingen gedekt is. Dit wil zeggen dat het verminderingspercentage niet noodzakelijk hetzelfde is voor de ganse verbrekingsvergoeding, en dat op het gedeelte ervan dat een periode dekt die buiten de

verminderingsperiode valt, geen vermindering mogelijk is.

Wanneer een werkgever een werkzoekende in dienst neemt die hij vroeger als gebruiker via een uitzendbureau tewerkstelde, is het percentage van de vrijstelling evenwel gelijk aan het percentage geldend voor de recentste tewerkstelling als uitzendkracht waarvoor de verminderingen van werkgeversbijdragen werden toegekend, en is de aanvangsdatum van de periode van vrijstelling, deze die gold voor de voormelde tewerkstelling als uitzendkracht. Deze regel wordt slechts toegepast, voor zover de toegestane vermindering mogelijk was door gelijkstelling van de periode van interim-arbeid met een periode van vergoede volledige werkloosheid. Voor de werkzoekenden die vóór 11 april 1995 als uitzendkracht werden in dienst genomen, gelden eventueel andere bepalingen (Voor nadere inlichtingen daarover kunt u terecht bij de RVA).

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.724 Men vult de nodige rubrieken van de kwartaalaangifte in.

1. Voor alle categorieën werkzoekenden uitgezonderd categorie 9

3.4.725 De werkzoekenden die voldoen aan de voorwaarden voor de vermindering van bijdragen voor het banenplan voor werkzoekenden, kunnen bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij afhangen, een banenkaart bekomen als bewijs van deze hoedanigheid.

Ook de werkgever kan, in naam van de betrokken werkzoekende, deze banenkaart aanvragen bij de RVA. In dat geval zal op deze banenkaart vermeld staan dat de werkzoekende de vereiste voorwaarden inzake indienstneming vervult:

- op de datum van indiensttreding, zo hij reeds in dienst is getreden;
- op de datum van aflevering van de banenkaart, zo hij nog niet in dienst is getreden.

De aanvragen die uitgaan van de werkgever moeten voor iedere werkzoekende afzonderlijk geschieden, en worden slechts aanvaard voorzover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de werknemer vermeld zijn, alsmede het domicilie van de werknemer en de voorziene of effectieve datum van zijn indiensttreding.

De banenkaart blijft drie maanden geldig te rekenen vanaf de datum van aflevering aan de werkzoekende. Zij blijft eveneens drie maanden geldig zo ze werd uitgereikt aan de werkgever vóór de indiensttreding van de werkzoekende.

De geldigheidsduur van de banenkaart kan met drie maanden worden verlengd voorzover de werkzoekende nog steeds de vereiste voorwaarden vervult op het ogenblik van de verlenging.

De geldigheid van de banenkaart gaat in ieder geval verloren op het ogenblik van de indiensttreding bij de werkgever die van haar voordeel gebruik maakt. De werkzoekende kan slechts een nieuwe banenkaart bekomen voorzover hij op het ogenblik van zijn aanvraag nog steeds de gestelde voorwaarden vervult.

Om de vermindering van bijdragen in het kader van het banenplan voor werkzoekenden te kunnen genieten, moet de werkgever de banenkaart, degelijk ingevuld, sturen naar het regionaal bureau van de RVA uiterlijk de 60e dag die volgt op de datum van indienstneming (voor sommige indienstnemingen vóór 17 mei 1995, kunnen bijzondere modaliteiten gelden; voor bijkomende inlichtingen daarover neemt u best contact op met de RVA). Voor het berekenen van deze termijn wordt rekening gehouden met de postdatum. De RVA deelt de gegevens mee aan de RSZ.

Er wordt opgemerkt dat de indiening van een aanvraag voor het verkrijgen van een banenkaart bij het bevoegde werkloosheidsbureau binnen de zestig dagen na de indiensttreding, wordt

gelijkgesteld met de terugzending van de kaart binnen de wettelijke termijn, wanneer de datum van de effectieve indienstneming en de volledige identiteit van de werkgever, op het ogenblik van de aanvraag, werden vermeld en wanneer de toekenningsvoorwaarden van de kaart vervuld zijn.

Indien de werkgever deze termijn van 60 dagen niet eerbiedigt, wordt de periode van vermindering van bijdragen ingekort met een periode die aanvangt op de dag van indiensttreding van de betrokken werknemer en eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de banenkaart werd verzonden.

2. Voor de werkzoekenden van categorie 9

3.4.726 De werkgever die een werkzoekende aanwerft die voldoet aan de voorwaarden die gelden voor de 9° categorie, kan op zijn aanvraag een document verkrijgen dat diens inschrijving als werkzoekende sedert minstens 12 maanden attesteert.

Deze aanvraag gebeurt bij de Gewestelijke dienst voor arbeidsvoorziening (VDAB, BGDA, FOREM) bevoegd voor de woonplaats van de werkzoekende. Hij moet gebeuren binnen een termijn van zestig dagen die aanvangt op datum van indienstneming van de werknemer. Voor indienstnemingen tussen 1 juli 1996 en 1 november 1996, neemt deze termijn van zestig dagen een aanvang op 1 november 1996.

De aanvraag moet individueel opgesteld zijn. Hij vermeldt de identiteit van werkgever en werknemer, het adres van de werknemer en de datum van voorziene of effectieve indienstneming.

De werkzoekende legt een verklaring op eer af dat hij geen diploma van hoger secundair onderwijs behaalde, en dat hij gedurende de laatste twaalf maanden noch onderwijs met volledig leerplan genoot, noch meer dan 150 uren als loontrekkende of meer dan één kwartaal als zelfstandige werkte.

Om de vermindering te genieten bezorgt de werkgever beide documenten (het attest van de Gewestelijke dienst en de verklaring op eer) naargelang van het geval aan de RSZ of aan zijn erkend sociaal secretariaat, op het ogenblik van de eerste aangifte waarbij hij de vermindering vraagt.

De vennootschappen met sociaal oogmerk moeten tevens een kopie van de publicatie van hun statuten in het Belgisch staatsblad **aan de RSZ** overmaken.

Voor de werkgever die het attest niet aanvraagt binnen de zestig dagen, wordt de periode van vermindering van bijdragen ingekort met een periode die aanvangt op de dag van indiensttreding van de werknemer en eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin het attest werd aangevraagd.

H O O F D S T U K 8

KB 495

3.4.801 Het koninklijk besluit nr. 495 voert een stelsel in van alternerende tewerkstelling en opleiding om de inschakeling van jongeren tussen 18 en 25 jaar in het beroepsleven te bevorderen. De werkgevers die deze jongeren in het kader van dit stelsel in dienst nemen, kunnen, onder bepaalde voorwaarden, een gedeeltelijke vrijstelling van de werkgeversbijdragen bekomen. Bepaalde deeltijds leerplichtigen en bepaalde leerlingen kunnen eveneens recht op het voordeel openen.

Achtereenvolgens wordt het geval behandeld van jongeren tussen 18 en 25 jaar, van de deeltijds leerplichtigen en van de leerlingen.

A. DE JONGEREN TUSSEN 18 EN 25 JAAR

1. Principe

3.4.802 Wat hierna volgt is een zeer beknopte samenvatting. Voor bijkomende inlichtingen, kunt u terecht bij de Dienst Inschakeling in het Arbeidsproces bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Administratie van de Werkgelegenheid, Belliardstraat 51 te 1040 BRUSSEL.

3.4.803 De overeenkomst werk-opleiding bestaat hoofdzakelijk uit het afsluiten van twee overeenkomsten met bepaalde jonge werkzoekenden van ouder dan 18 jaar of niet meer leerplichtig, en jonger dan 25 jaar.

Het betreft een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst werk-opleiding.

Het afsluiten van die overeenkomsten biedt de betrokken jongeren de mogelijkheid om, tijdens een gedeelte van hun tewerkstelling, een opleiding te volgen die rechtstreeks verband houdt met de functie die zij uitoefenen in het kader van de arbeidsovereenkomst.

a) De arbeidsovereenkomst

3.4.804 Het betreft de arbeidsovereenkomst in de ruime zin van het woord, zoals de arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, zeevissers, binnenschippers, enz..., met uitzondering van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Voor het gedeelte van die arbeidsovereenkomst waarbij de tewerkstelling en opleiding afwisselend plaatsvinden, moet de tewerkstelling minstens halftijds gebeuren. Bovendien mag de tewerkstellingsperiode, vermeerderd met de duur van de opleiding, op jaarbasis de conventionele arbeidsduur voor een voltijdse tewerkstelling niet overschrijden.

b) De overeenkomst werk-opleiding

3.4.805 Die overeenkomst organiseert de opleiding of de vorming van de jonge werknemer en moet rechtstreeks verband houden met de hoofdfunctie waarvoor hij werd aangeworven. Zij kan geenszins aanvangen vóór het afsluiten van de hierboven vermelde arbeidsovereenkomst, tenzij:

- de jongere op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, sinds ten minste een maand volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is;
- de jongere werkloos is geworden ingevolge de sluiting van zijn onderneming of collectief

ontslag;
- de jongere een opleiding volgt die was opgenomen in een "overeenkomst werk-opleiding" die door de werkgever wordt beëindigd om een andere reden dan een ernstige tekortkoming van de jongere;
- de jongere een opleiding volgt die hij is begonnen in het kader van zijn deeltijdse leerplicht.

De lijst met de toegelaten opleidingscategorieën kan u bekomen bij de Dienst Inschakeling in het Arbeidsproces van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

3.4.806 De duur van de opleiding moet ten minste één jaar bedragen en ten hoogste drie jaar. Zij duurt ten minste 240 uren per jaar.

Bij bepaalde schorsingen van de uitvoering van de "overeenkomst werk-opleiding", mogen de partijen de duur van deze overeenkomst verlengen om de jongere de mogelijkheid te bieden, de volledige cyclus van de begonnen opleiding te beëindigen. In dat geval, kan de duur van de periode waarvoor u de bijdragevermindering geniet, soms meer dan drie jaar bedragen. Voor bijkomende inlichtingen hierover, kan u contact opnemen met de Dienst Inschakeling in het Arbeidsproces van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die u eveneens inlichtingen kan verstrekken over de beëindiging van de overeenkomst werk-opleiding.

2. Betrokken werkgevers

3.4.807 Alle natuurlijke personen en al de private en openbare rechtspersonen kunnen voor de vermindering in aanmerking komen, voor zover zij in orde zijn met hun verplichtingen inzake de startbaanovereenkomst.

3. Betrokken werknemers

3.4.808 Het betreft:
- jonge werkzoekenden die ouder zijn dan 18 jaar of niet meer leerplichtig en jonger dan 25 op het ogenblik van indiensttreding. Die jongeren mogen geen houder zijn van één van de volgende diploma's:
  - een diploma van het universitair onderwijs;
  - een diploma van het hoger onderwijs van het lange of het korte type.

Worden evenwel toegelaten, de jongeren die een "overeenkomst werk-opleiding" afsluiten die toegang geeft tot de beroepen waartoe de studies vermeld in de lijst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorbereiden, met toepassing van artikel 93, § 1, eerste lid, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991, houdende de werkloosheidsreglementering.

De jongere mag niet reeds een "overeenkomst werk-opleiding" hebben uitgevoerd tijdens een periode van drie jaar of een langere periode wegens een verlenging, toegestaan ingevolge de schorsing van de overeenkomst werk-opleiding. De jongere mag bovendien niet terzelfder tijd door één of meer andere overeenkomsten werk-opleiding gebonden zijn.

De jongere mag, voor de gevolgde opleiding, het betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers, zoals bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 6 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, niet genieten.

3.4.809 De situatie van de deeltijds leerplichtigen en van de leerlingen komt verder aan bod.

4. Bedrag van de vermindering

3.4.810 De vermindering bestaat uit een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de volgende regelingen:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector uitkeringen en sector geneeskundige verzorging);
- de werkloosheid, zowel de bijdrage die door elke werkgever verschuldigd is als de bijdrage die enkel verschuldigd is door de werkgevers die, op 30 juni van het voorgaande jaar, minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

3.4.811 De vermindering geldt slechts tijdens de duur van de overeenkomst werk-opleiding. De vastgestelde duur van die overeenkomst kan eventueel worden verlengd ingevolge een schorsing van de uitvoering ervan om een hele reeks redenen (u kan daarvoor contact opnemen met de bovengenoemde Dienst Inschakeling in het Arbeidsproces).

Het voordeel houdt in elk geval op vanaf het kwartaal dat volgt op dat waarin de jongere 28 jaar wordt.

5. Te vervullen formaliteiten

3.4.812 U vult de gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte in.

Voor elke betrokken werknemer bezorgt de werkgever op het ogenblik dat hij deze vermindering voor de eerste keer inroept, een kopie van de arbeidsovereenkomst en van de overeenkomst werk-opleiding aan de RSZ of aan zijn sociaal secretariaat, naargelang van het geval. Dit document moet "voor goedkeuring" medeondertekend zijn door de bevoegde ambtenaar van de Dienst Inschakeling in het Arbeidsproces van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Voor elk kwartaal en voor elke werknemer voor wie hij de vermindering inroept, maakt hij eveneens een attest over waaruit blijkt dat de werknemer daadwerkelijk voor de lessen of voor de vorming is ingeschreven en dat hij ze in dat kwartaal regelmatig heeft gevolgd. Dit attest levert de Directeur van het centrum waar de jongere de vorming volgt of het Hoofd van de inrichting waar de jongere de lessen volgt, ieder kwartaal af. Het moet worden afgeleverd aan de hand van een formulier, waarvan het model door de Dienst Inschakeling in het Arbeidsproces van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd opgesteld.

Indien één van deze documenten ontbreekt is er voor de betrokken werknemer geen vermindering.

B. DEELTIJDS LEERPLICHTIGEN

3.4.813 De vermindering van werkgeversbijdragen, ingevoerd door het koninklijk besluit nr. 495 wordt, binnen bepaalde voorwaarden, ook toegekend in hoofde van de werknemers die werken krachtens een arbeidsovereenkomst, tijdens de periode van deeltijdse leerplicht, waarvan sprake in artikel 1, § 1, 3° van de wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht. In principe eindigt deze periode op 30 juni van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt.

1. Betrokken werkgevers

3.4.814 Het gaat om dezelfde categorieën van werkgevers als voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar

2. Betrokken werknemers

3.4.815 Het zijn werknemers die zich in de periode van deeltijdse leerplicht bevinden bedoeld bij artikel 1, § 1, 3° van de wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht; hierin wordt bepaald dat de periode van voltijdse leerplicht gevolgd wordt door een periode van deeltijdse leerplicht. Aan de deeltijdse leerplicht wordt voldaan door het voortzetten van het secundair onderwijs met volledig leerplan of door het volgen van onderwijs met beperkt leerplan of van de voor de vervulling van de leerplicht erkende vorming.

Die werknemers moeten werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

De werknemer mag echter geen activiteit uitoefenen in een sector of een beroep, waarvoor het industrieel leerlingenwezen georganiseerd is.

3. Bedrag van de vermindering

3.4.816 De berekeningswijze van de vermindering is dezelfde als die toegepast voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar.

Aangezien die werknemers echter niet onderworpen zijn aan de regeling der pensioenen en voor hen de loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd is, bestaat voor hen de vermindering uit de volledige vrijstelling van werkgeversbijdragen met betrekking tot de regelingen van:

- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector geneeskundige verzorging en sector uitkeringen);
- werkloosheid, zowel de bijdrage die door elke werkgever verschuldigd is als de bijdrage die enkel verschuldigd is door de werkgevers die, op 30 juni van het vorige jaar, minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen.

De vermindering geldt enkel op de lonen die betrekking hebben op de periode waarin de werknemer aan de deeltijdse leerplicht onderworpen is.

4. Te vervullen formaliteiten

3.4.817 Vul de passende rubrieken van de kwartaalaangifte in.

C. DE LEERLINGEN

3.4.818 Binnen bepaalde voorwaarden kan men de vermindering van de werkgeversbijdragen krijgen voor de personen die verbonden zijn door een bepaalde leerovereenkomst.

1. Betrokken werkgevers

3.4.819 Het zijn dezelfde categorieën van werkgevers als die voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar.

2. Betrokken leerlingen

3.4.820 De leerling moet met de werkgever verbonden zijn:

- hetzij door een leerovereenkomst, afgesloten overeenkomstig de voorwaarden bepaald bij de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de Middenstand;
- hetzij door een industrieel leercontract.

3. Bedrag van de vermindering

3.4.821 De vermindering bestaat uit de vrijstelling van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de bijzondere bijdrage van 1,60 % bestemd voor de werkloosheid, verschuldigd door de werkgever die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens 10 werknemers tewerkstelde. Blijven onder andere verschuldigd, de bijdragen voor de regeling der jaarlijkse vakantie en voor sluiting van ondernemingen.

De vermindering van bijdragen slaat enkel op de vergoedingen van de betrokken leerlingen, die overeenstemmen met hun arbeidsduur.

De vermindering wordt toegekend voor de duur van de periode die gedekt is door de leerovereenkomst.

4. Te vervullen formaliteiten

3.4.822 Vul de passende rubrieken van de kwartaalaangifte in.

H O O F D S T U K 9

Stelsel van gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (GESCO's)

3.4.901 De Programmawet van 30 december 1988 kent aan bepaalde werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe in hoofde van deze werknemers.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.902 Het zijn:

- de administraties en diensten van de federale overheid of deze die onder haar voogdij vallen;
- de administraties van de Gemeenschappen en van de Gewesten, en de openbare instellingen die ervan afhangen;
- de door de Gemeenschappen ingerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen;
- de instellingen van openbaar nut en de verenigingen zonder winstoogmerk, en die een sociaal, humanitair of cultureel doel nastreven;
- de plaatselijke maatschappijen voor sociale woningen.

Zijn uitgesloten van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen en dus van de bovenvernoemde vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid:

- de verenigingen zonder winstoogmerk waarin de plaatselijke overheid een overwegende rol speelt in de oprichting of de leiding ervan;
- de ziekenhuizen;
- de openbare kredietinstellingen.

B. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.903 De openbare besturen die volgens deze Programmawet en haar uitvoeringsbesluiten, gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen waarvoor ze eventueel een premie ontvangen, genieten voor de hele duur van de tewerkstelling van die werknemers, een vrijstelling van de werkgeversbijdragen betreffende de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector geneeskundige verzorging en sector uitkeringen);
- de werkloosheid, zowel de bijdrage verschuldigd door alle werkgevers als de bijzondere bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever ten minste 10 personen tewerkstelde op 30 juni van het voorgaande jaar;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen.

Er is geen vermindering op vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking.

C. INDIENEN VAN DE AANVRAAG OM TEWERKSTELLING VAN GESCO'S

3.4.904 Voor preciezere gegevens over de wijze waarop u de aanvraag om tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen moet indienen bij de bevoegde administratie en inzake de modaliteiten betreffende de betaling en de toekenning van de premie, dient u, naargelang de openbare administratie, contact op te nemen met de bevoegde instanties.

1) Openbare besturen van de federale overheid

- Voor de premieaanvraag
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst Gesubsidieerde Contractuelen
Belliardstraat 51 te 1040 Brussel.
- Voor de betaling van de premie
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brussel.

2) Openbare besturen van de Vlaamse Gemeenschap

- Voor de premieaanvraag
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.
- Voor de betaling van de premie
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3) Openbare besturen van het Waalse Gewest

- Voor de premieaanvraag
Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 te 5100 Jambes;
- Voor de betaling van de premie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Openbare besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Voor de aanvraag en de betaling van de premie
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
Anspachlaan 65 te 1000 Brussel.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.905 De kwartaalaangifte bevat aangepaste rubrieken en bijdragepercentages, die met de vrijstelling van bijdragen rekening houden.

H O O F D S T U K 1 0

Herverdeling van de arbeid in de openbare sector

3.4.1001 De wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector verleent, ten vroegste vanaf 1 juli 1995, een bijdragevermindering aan de werkgevers uit de openbare sector die bepaalde werknemers aanwerven ingevolge de herverdeling van de arbeid.

De kenmerken van deze herverdeling van de arbeid en van de bijdragevermindering variëren naargelang het gaat om federale overheidsdienst, provincies of gemeenten, autonome overheidsbedrijven of openbare diensten die tot geen van deze drie categorieën behoren.

Achtereenvolgens bespreken we de federale overheidsdienst, de autonome overheidsbedrijven en de andere openbare diensten. Gemeenten en provincies komen hier niet ter sprake; zij betalen hun socialezekerheidsbijdragen aan de RSZPPO.

Met uitzondering van de bijdragevermindering zelf, is niet de RSZ maar de FOD Personeel en Organisatie bevoegd voor de wetgeving over de herverdeling van de arbeid. Daar kunt u alle informatie verkrijgen. De onderstaande tekst schetst slechts een algemeen kader, en beoogt zeker geen volledigheid.

A. DE FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN

3.4.1002 De wet kent de vermindering toe aan de werkgever die bepaalde contractuelen aanwerft om de arbeidstijd op te vullen die vrijkomt omdat personeelsleden opteerden om vier vijfden te werken van de arbeidstijd die hen normaal is opgelegd.

1. Betrokken werkgevers

3.4.1003 Het zijn:

- de besturen en andere diensten van de FOD's;
- de griffies en de parketten;
- de instellingen van openbaar nut vermeld in artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, die vallen onder het gezag, de controle- of voogdijbevoegdheid van de Staat.

De volgende instellingen van openbaar nut vallen buiten de maatregel:

- de instellingen van de Categorie A bedoeld in de bovengenoemde Wet van 16 maart 1954, met uitzondering van het Hulp- en Informatiebureau voor gezinnen van militairen, de Dienst voor de Regeling van de Binnenvaart, de Regie der Gebouwen, het Instituut voor Veterinaire Keuring, het Fonds voor de Bouw van Ziekenhuizen en medisch-sociale Inrichtingen, het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie, het Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden en het Federaal Planbureau;
- het Nationaal Orkest van België;
- de Koninklijke Muntschouwburg;
- de instellingen van de Categorie C van de wet van 16 maart 1954, met uitzondering van de Controledienst voor de Ziekenfondsen en de Landsbonden van Ziekenfondsen, en de Controledienst voor de Verzekeringen.

Zijn wel bij deze maatregel betrokken:

- het Secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding;
- de patrimonia van de Wetenschappelijke Inrichtingen die ressorteren onder de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

2. Betrokken werknemers

3.4.1004 Men moet een onderscheid maken tussen de personeelsleden die arbeidstijd vrijmaken door te opteren voor een 4/5-arbeidsregime(eerste categorie), en zij die hen vervangen en voor wie de bijdragevermindering geldt (tweede categorie).

a) Eerste categorie

De RSZ is niet bevoegd om uit te maken of een personeelslid ingevolge de Wet van 10 april 1995 voor de vierdagenweek kan opteren. De betrokken openbare dienst moet die beslissing nemen, eventueel na raadpleging van de FOD Personeel en Organisatie.

b)Tweede categorie

Het zijn de werknemers die voltijds of deeltijds in dienst komen al dan niet met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en die in dienst worden genomen in uitvoering van artikel 9, §1, van de wet, d.w.z. de vervangers van de werknemers van de eerste categorie. Zij moeten, op het ogenblik van hun indiensttreding, behoren tot één van de volgende categorieën:

- volledig uitkeringsgerechtigde werklozen;
- bestaansminimumtrekkers;
- gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming genieten;
- contractuelen tewerkgesteld door de betrokken overheid met een vervangingsovereenkomst.

3. Bedrag van de vermindering

3.4.1005 Van 1 juli 1995 tot 31 december 2003 hebben de federale overheidsdiensten recht op een bijdragevermindering voor de contractuelen die zij aanwerven ingevolge artikel 9, §1 van de wet (tweede categorie hierboven). De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de bijdragen voor de volgende regelingen:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sectoren van de uitkeringen en van de geneeskundige verzorging;
- de werkloosheid, zowel de bijdrage verschuldigd door alle werkgevers, als deze die slechts verschuldigd is door de instelling die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens 10 werknemers tewerkstelde, voor haar werknemers op wie de gecoördineerde wetten der jaarlijkse vakantie der loonarbeiders toepasselijk zijn;
- de kinderbijslagen;
- de arbeidsongevallen;
- de beroepsziekten.

4. Te vervullen formaliteiten

3.4.1006 Men moet de passende rubrieken van de aangifte invullen.

B. DE AUTONOME OVERHEIDSBEDRIJVEN

3.4.1007 De wet kent aan deze instellingen de bijdragevermindering toe voor de contractuelen die zij aanwerven in het kader van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid.

1.Betrokken werkgevers

3.4.1008 Het zijn:

- Belgacom;
- De Post;
- de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen;
- de Regie voor Maritiem Transport;
- de Regie der Luchtwegen.

2. Betrokken werknemers

3.4.1009 De werknemers moeten behoren tot dezelfde categorieën als bij de federale overheidsdiensten (zie hierboven, tweede categorie).

3. Het bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid

3.4.1010 De autonome overheidsbedrijven moeten vooraf een bedrijfsplan opstellen dat een positief effect op de tewerkstelling beoogt.

Dit plan kan volgende maatregelen bevatten:

- vrijwillige deeltijdse arbeid;
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving;
- beperking van overuren met compenserende aanwerving;
- invoering van een recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging;
- invoering van halftijdsvervroegde uittreding met verplichte vervanging;
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving;
- instellen van flexibele werktijden met compenserende aanwerving;
- invoering van een 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving;
- andere speciale maatregelen inzake arbeidsherverdeling eigen aan de onderneming en met compenserende aanwerving en/of vervanging.

Het bedrijfsplan moet bovendien worden goedgekeurd bij koninklijk besluit. Het kan slechts worden goedgekeurd indien het vergezeld is van een financieel plan dat aantoont dat de kosten die er uit voortspruiten, door het bedrijf worden gedragen en dat de vrijstelling van de werkgeversbijdragen geen concurrentievervalsing tot gevolg heeft.

4. Bedrag van de vermindering

3.4.1011 Vanaf ten vroegste 1 juli 1995 tot 31 december 2003 hebben de autonome overheidsbedrijven recht op een bijdragevermindering voor de hierboven bedoelde werknemers, aangeworven ingevolge een bedrijfsplan.

De regelingen waarvoor zij geen bijdragen moeten betalen, zijn dezelfde als voor de federale overheidsdiensten.

Let op: de vermindering geldt slechts vanaf de inwerkingtreding van het Koninklijk besluit dat het bedrijfsplan goedkeurt.

5. Te vervullen formaliteiten

3.4.1012 Men moet de passende rubrieken van de aangifte invullen.

C. ANDERE OVERHEIDSDIENSTEN

3.4.1013 Het zijn alle bij de RSZ ingeschreven overheidsdiensten met uitzondering van:

- de federale overheidsdiensten;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de overheidsinstellingen waarop de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités toepasselijk is.

Aan deze instellingen kan de Koning, hetzij op individueel, hetzij op collectief verzoek, binnen bepaalde voorwaarden, de vermindering van het werkgeversaandeel in de socialezekerheidsbijdragen verlenen wanneer zij in arbeidsherverdelende maatregelen met gedeeltelijke looncompensatie voorzien.

Daar bovenop, kan het Koninklijk besluit voor de Gemeenschappen en de Gewesten in andere arbeidsherverdelende maatregelen voorzien, op voorwaarde dat:

- bijkomende arbeidsplaatsen worden gecreëerd;
- de Gemeenschap of het Gewest een financieel plan voorleggen, waaruit de budgettaire neutraliteit van die arbeidsherverdelende maatregelen voor de federale schatkist blijkt.

H O O F D S T U K 1 1

KB 230

3.4.1101 De verplichtingen en voordelen die voortvloeien uit het koninklijk besluit nr. 230 zijn niet meer van toepassing vanaf 1 april 2000. De op 1 april lopende stages blijven evenwel tot hun beëindiging onderworpen aan de bepalingen van dat besluit, met inbegrip van de mogelijkheid om het stagecontract met zes maanden te verlengen.

H O O F D S T U K 1 2

KB 499

3.4.1201 Het koninklijk besluit nr. 499 organiseert een beperkt sociaal statuut voor kansarme jongeren in bepaalde VZW's, en kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.1202 Het gaat om VZW's die:

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

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.1203 Het zijn de jongeren die zich buiten het arbeidscircuit bevinden, geen sociale uitkeringen genieten en uitgesloten zijn van normale tewerkstellingskansen.

Op het ogenblik van de aanwerving mogen deze jongeren:

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

Worden evenwel onttrokken aan de wet van 27 juni 1969, de personen waarvan de maandinkomsten niet ten minste één derde bereiken van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, van toepassing tijdens de laatste maand van het kalenderjaar dat de berekening van de bijdragen voorafgaat (387,67 EUR voor 2003). Voor deze personen moet men wel een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

C. BEDRAG VAN HET VOORDEEL

3.4.1204 Voor de kansarme jongeren waarvan sprake hiervoor, is de toepassing van de socialezekerheidswet beperkt tot het stelsel van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering en het stelsel van de kinderbijslagen voor werknemers. De VZW die hen tewerkstelt, wordt vrijgesteld van de werkgeversbijdragen voor die sectoren. Blijven onder andere verschuldigd, de bijdragen voor de sectoren van de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en het betaald educatief verlof.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.1205 De VZW's die kansarme jongeren aanwerven, moeten de Directie Immatriculatie van de RSZ daarvan in kennis stellen. Zij krijgen dan een (bijkomend) werkgeverskengetal "071" toegekend, zodat bij het berekenen van de socialezekerheidsbijdragen voor de kansarme jongeren,

rekening kan worden gehouden met de beperking van de socialezekerheidswet en de vrijstelling van werkgeversbijdragen.

H O O F D S T U K 1 3

KB 483

3.4.1301 Het Koninklijk besluit nr. 483 voert een vermindering van werkgeversbijdragen in voor de aanwerving van een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.1302 Het zijn de natuurlijke personen die sinds 1 januari 1980 niet onderworpen zijn geweest aan de Socialezekerheidswet van 27 juni 1969 wegens tewerkstelling van dienstboden, en die een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel, onderworpen aan de socialezekerheidswet, in dienst nemen.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.1303 Het zijn de werknemers die op het ogenblik van de aanwerving, sedert minstens zes maanden ofwel:

- uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn;
- het voordeel genieten van een beslissing tot toekenning van het leefloon (het vroegere bestaansminimum);
- ingeschreven zijn in het bevolkingsregister en recht hebben op sociale bijstand, doch ingevolge hun nationaliteit geen recht hebben op het leefloon.

Onder huispersoneel verstaat men:

- de dienstbode, d.w.z. de werknemer die zich verbindt tegen loon en onder gezag van de werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin;
- de werknemer die zich verbindt tegen loon onder het gezag van de werkgever, hoofd- of handarbeid uit te voeren binnen het onroerend goed, binnenshuis of buiten het huis, voor de privé-behoeften van de werkgever of zijn gezin.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.1304 De vermindering betekent een vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen. Blijven onder andere verschuldigd:

- de bijdrage voor jaarlijkse vakantie (uitsluitend voor werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden of arbeiders);
- de bijdrage voor het betaald educatief verlof.

3.4.1305 De vermindering wordt toegekend voor de volledige duur van de arbeidsovereenkomst voor één enkele werknemer.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van deze werknemer een einde neemt, blijft de vermindering behouden indien, binnen de drie maanden na het einde van de overeenkomst, de werkgever een andere werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel aanwerft die de genoemde voorwaarden vervult.

Indien de werknemer voor wie de vermindering verleend is, ontslagen wordt en recht heeft op een vergoeding wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, mag u op deze vergoeding de vermindering van werkgeversbijdragen niet toepassen.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.1306 De werkgever die een eerste huisbediende in dienst neemt, op wie de sociale zekerheid voor werknemers van toepassing is, moet om zijn inschrijving bij de RSZ verzoeken. In zijn verzoek moet hij vermelden of het gaat om een huisbediende, verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden of om een andere huisbediende.

Op basis van deze aan de RSZ verstrekte inlichting, zal de werkgever het gepaste werkgeverskengetal toegekend krijgen zodat hij de betrokken werknemer kan aangeven en de vermindering berekenen.

3.4.1307 De werkgever die meent recht te hebben op de vermindering, moet op het ogenblik dat hij zijn eerste aangifte indient voor de werknemer die de vermelde voorwaarden vervult, aan de RSZ of aan zijn erkend sociaal secretariaat een attest bezorgen, uitgereikt door:

- de RVA, wanneer het gaat om een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze;
- het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, wanneer het gaat om een persoon die het leefloon of sociale bijstand geniet.

H O O F D S T U K 1 4

Beroepsloopbaanonderbreking

3.4.1401 De Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals gewijzigd door de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor tewerkstelling, regelt een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bij de vervanging, binnen bepaalde voorwaarden, van de werknemer die in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking zijn arbeidsprestaties vermindert of tijdelijk onderbreekt.

Deze vermindering heeft betrekking op de vervangers die in dienst treden vanaf 9 januari 1996.

De CAO nr. 77bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in de Herstelwet van 22 januari 1985 geïntegreerd door de wet van 10 augustus 2001, stelt vanaf 1 januari 2002 een nieuw systeem in van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Inlichtingen hierover (na te leven formaliteiten, bedrag van de uitkering, ...) kunt u krijgen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Belliardstraat 51 te 1040 Brussel).

Belangrijk is echter dat samen met de invoering van dit systeem, de vervangingsplicht in het kader van de loopbaanonderbreking wordt afgeschaft, **en dat de hieronder uitgelegde vermindering wordt stopgezet**. Dit betekent dat de werkgever die vanaf 1 januari 2002 vrijwillig overgaat tot de vervanging van een werknemer die zijn prestaties tijdelijk stopzet of vermindert, voor die vervanger geen recht heeft op de vermindering.

De vermindering loopt wel door tot de oorspronkelijk voorziene einddatum voor de vervangers die op het einde van het vierde kwartaal van 2001 ervoor in aanmerking kwamen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.1402 Alle werkgevers met uitzondering van de werkgevers die de verplichtingen opgelegd door het startbanenplan, niet naleven.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.1403 Het zijn de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die uitkeringen genieten voor alle dagen van de week, aangeworven als vervanger van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken in uitvoering van de artikelen 100 en 102 van de Herstelwet van 22 januari 1985.

3.4.1404 De werknemers die in dienst treden in het kader van een programma voor wedertewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2°, van de bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, komen niet in aanmerking voor de vermindering.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.1405 De vermindering bestaat in de vrijstelling van betaling van een percentage van de werkgeversbijdragen die betrekking hebben op de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag

van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

De vermindering geldt dus niet voor de andere bijdragen, zoals de bijdragen voor jaarlijkse vakantie van de werklieden, de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor sluiting van ondernemingen, de bestaanszekerheidsbijdragen, enz.

Voor de deeltijds tewerkgestelde vervangers, bedraagt de vermindering:
- **50 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **25 %** voor de periode van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor deeltijds tewerkgestelde vervangers, aangeworven in de periode van 1 januari 1997 tot en met 31 december 2000 door een werkgever die op 30 juni van het jaar voorafgaand aan de aanwerving van de vervanger minder dan 50 werknemers tewerkstelde, bedraagt de vermindering:
- **75 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **50 %** voor de periode van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor de voltijds tewerkgestelde vervangers, bedraagt de vermindering:
- **25 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen.

Voor de werklieden worden de hiervoor genoemde percentages toegepast op de bijdragen die voor hen worden berekend op hun brutoloon verhoogd met 8%.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.1406 Men vult de nodige rubrieken van de kwartaalaangifte in.

De werkgever die deze vermindering vraagt moet aan het gewestelijk werkloosheidsbureau van de RVA dat bevoegd is voor de loopbaanonderbreker in hoofde van wie de vervanger aanleiding geeft tot bijdragevermindering, alle gegevens meedelen die nodig zijn voor het toezicht op de correcte toepassing van deze maatregel. Deze mededeling gebeurt met een officieel attest, uitgereikt door dat bureau.

De RVA zal de meegedeelde gegevens overmaken aan de RSZ; de werkgever moet dus geen attesten bezorgen aan de de RSZ of aan zijn erkend sociaal secretariaat.

E. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.1407 De bijdragevermindering voor vervangers van personen in loopbaanonderbreking mag men voor dezelfde werknemer niet cumuleren met een andere bijdragevermindering, met uitzondering van de structurele vermindering.

Deze vermindering mag men voor dezelfde werknemer evenmin cumuleren met het voordeel toegekend in het kader van het KB van 21 januari 1987 houdende nieuwe maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector en van afdeling 5 van hoofdstuk II van het KB nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de

tewerkstelling in de non-profitsector.

H O O F D S T U K 1 5

Halftijds brugpensioen

3.4.1501 De wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor tewerkstelling, regelt een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bij de vervanging, binnen bepaalde voorwaarden, van de werknemer die opteert voor het halftijds brugpensioen.

Deze vermindering heeft betrekking op de vervangers die in dienst treden vanaf 9 januari 1996.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.1502 Het zijn de werkgevers die, in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in de invoering van een stelsel van halftijds brugpensioen zoals bedoeld in de CAO nr. 55 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993 (algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 17 november 1993), overgaan tot de vervanging van een oudere werknemer bedoeld in artikel 46 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.

Zijn echter uitgesloten, de werkgevers die hun verplichting om een bepaald aantal jongeren in dienst te nemen met een startbaanovereenkomst (verplichting opgelegd door de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid), niet hebben nageleefd.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.1503 De als vervanger aangeworven personen moeten volledig uitkeringsgerechtigde werklozen zijn die uitkeringen genieten voor alle dagen van de week.

3.4.1504 De werknemers die in dienst treden in het kader van een programma voor wedertewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, komen evenwel niet in aanmerking voor de vermindering.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.1505 De vermindering bestaat in de vrijstelling van betaling van een percentage van de werkgeversbijdragen die betrekking hebben op de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

De vermindering geldt dus niet voor de andere bijdragen, zoals de bijdragen voor jaarlijkse vakantie van de werklieden, de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor sluiting van ondernemingen, de bestaanszekerheidsbijdragen, enz.

Voor de deeltijds tewerkgestelde vervangers, bedraagt de vermindering:
- **50 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **25 %** voor de periode van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor deeltijds tewerkgestelde vervangers, aangeworven in de periode van 1 januari 1997 tot en met 31 december 2000 door een werkgever die op 30 juni van het jaar voorafgaand aan de aanwerving van de vervanger minder dan 50 werknemers tewerkstelde, bedraagt de vermindering:
- **75 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **50 %** voor de periode van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor de voltijds tewerkgestelde vervangers, bedraagt de vermindering:
- **25 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen.

Voor de werklieden worden de hiervoor genoemde percentages toegepast op de bijdragen die voor hen worden berekend op hun brutoloon verhoogd met 8%.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.1506 Men vult de nodige rubrieken van de kwartaalaangifte in.

De werkgever die deze vermindering vraagt moet aan het gewestelijk werkloosheidsbureau van de RVA dat bevoegd is voor de bruggepensioneerde in hoofde van wie de vervanger aanleiding geeft tot bijdragevermindering, alle gegevens meedelen die nodig zijn voor het toezicht op de correcte toepassing van deze maatregel. Deze mededeling gebeurt met een officieel attest, uitgereikt door dat bureau.

De RVA zal de meegedeelde gegevens overmaken aan de RSZ; de werkgever moet dus geen attesten bezorgen aan de RSZ of aan zijn erkend sociaal secretariaat.

E. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.1507 De bijdragevermindering voor vervangers van personen met halftijds brugpensioen mag men voor dezelfde werknemer niet cumuleren met een andere bijdragevermindering, met uitzondering van de structurele vermindering.

Deze vermindering mag men voor dezelfde werknemer evenmin cumuleren met het voordeel toegekend in het kader van het KB van 21 januari 1987 houdende nieuwe maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector en van afdeling 5 van hoofdstuk II van het KB nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

H O O F D S T U K 1 6

Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (Sociale Maribel)

3.4.1601 Een koninklijk besluit van 18 juli 2002 regelt een nieuw systeem van bijdragevermindering, hoofdzakelijk voor de non-profitsector. De betrokken werkgevers hebben recht op een forfaitaire vermindering voor iedere werknemer die tijdens het kwartaal ten minste 50 % presteert (22 % voor de sector van de beschutte werkplaatsen) van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren van een voltijdse betrekking. Het bedrag van de vermindering wordt door de RSZ zelf berekend en doorgestort aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. De werkgever moet evenwel met de vermindering sociale maribel rekening houden om het maximumbedrag te bepalen dat nog in aanmerking komt voor eventuele andere verminderingen die hij nog kan toepassen.

De onderstaande tekst is algemeen opgevat en behandelt alleen de invloed van de vermindering op de RSZ-aangifte. Precieze inlichtingen over het systeem van de sociale maribel, krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Belliardstraat 51 te 1040 Brussel (tel. 02 233 41 11).

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.1602 De maatregel betreft werkgevers die voor hun aangegeven werknemers ressorteren onder de volgende paritaire comités:

- Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen;
- Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten;
- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap;
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap;
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten;
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap;
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Franse Gemeenschap;
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen;
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector.

Het toepassingsgebied van de maatregel omvat ook enkele werkgevers die behoren tot de openbare sector.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.1603 De werkgever heeft recht op de vermindering voor iedere werknemer die voor het kwartaal ten minste 50 % van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren presteert, voorzien in de betreffende sector voor een voltijdse betrekking. In afwijking daarop is voor de sector der beschutte werkplaatsen een minimum van 22 % vereist.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.1604 Voor de meeste betrokken werkgevers bedraagt de vermindering per rechtgevende werknemer 288,18 EUR. De werkgevers voor wie een afwijkend bedrag van toepassing is, zijn daarvan op

de hoogte.

D. NAZICHT VAN HET EFFECT OP DE BIJKOMENDE TEWERKSTELLING

3.4.1605 De opbrengst van de sociale maribel moet worden omgezet in bijkomende tewerkstelling en verhoging van het arbeidsvolume. Voor precieze inlichtingen over de manier waarop zal worden nagezien of aan deze voorwaarde is voldaan, kunt u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.1606 De werkgevers moeten niets in hun aangifte vermelden. De RSZ berekent zelf het bedrag van de vermindering.

De werkgevers die behoren tot het paritair subcomité 305.02 (gezondheidszorgen andere dan ziekenhuizen), moeten bij het invullen van hun aangifte verplicht een verdere onderverdeling van het paritair subcomité gebruiken.

F. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.1607 Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de sociale maribel. Voor de meeste werkgevers is dit forfaitair bedrag per werknemer vastgesteld op 288,18 EUR. De werkgevers voor wie een afwijkend bedrag geldt, zijn daarvan op de hoogte.

H O O F D S T U K 1 7

Wetenschappelijk onderzoek

3.4.1701 De Wet van 29 april 1996 houdende sociale bepalingen en het KB van 5 maart 1997 tot uitvoering van Titel VI van die wet, regelen, vanaf 1 oktober 1996, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor bepaalde werkgevers die overgaan tot bijkomende aanwervingen voor wetenschappelijk onderzoek.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.1702 Het zijn:

- de universiteiten en ermee gelijkgestelde onderwijsinrichtingen;
- de wetenschappelijke inrichtingen beheerd door de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten of, wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- de inrichtingen of instellingen erkend of gesubsidieerd door de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten of, wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.1703 Het zijn de werknemers aangeworven in het kader van een overeenkomst afgesloten met de federale Ministers van Sociale Zaken en van Wetenschapsbeleid en die aangesteld zijn voor wetenschappelijk onderzoek. Zij moeten een netto bijkomende aanwerving uitmaken van het aantal werknemers tewerkgesteld binnen de activiteit van wetenschappelijk onderzoek.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.1704 De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De bijdrage voor werkloosheid die enkel verschuldigd is door de werkgevers die op 30 juni van het voorgaande jaar 10 of meer werknemers tewerkstelden (momenteel 1,60 %) blijft verschuldigd.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.1705 De werkgever moet een aanvraag indienen bij de Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden, die tevens de nodige inlichtingen kunnen geven over de te vervullen formaliteiten en de na te leven verplichtingen.

De verminderingsbedragen worden met de gepaste codes vermeld in de kwartaalaangifte.

De Rijksdienst controleert de vermindering aan het eind van ieder jaar op basis van de lijsten van de Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden. De werkgever moet aan de RSZ of aan zijn erkend sociaal secretariaat geen attesten bezorgen.

H O O F D S T U K 1 8

Collectieve arbeidsduurvermindering

3.4.1801 Hieronder vindt u een zeer beknopte uitleg over de bijdrageverminderingen toegekend in het kader van collectieve arbeidsduurvermindering. Deze bijdrageverminderingen gelden uitsluitend voor werkgevers die van de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid de toelating kregen om deze verminderingen toe te passen. Het is dan ook aangewezen in eerste instantie contact op te nemen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Belliardstraat 51 te 1040 Brussel (tel. 02 233 41 11).

Gezien de Minister tot op heden slechts een beperkt aantal werkgevers erkende in het kader van deze vermindering, volgt hieronder een zeer algemene uitleg. Wie in aanmerking komt voor de vermindering, en problemen heeft met de berekening, kan contact opnemen met de Directie Informatie van de RSZ.

In de driemaandelijkse aangifte zijn de gepaste rubrieken en codes voorzien voor de toepassing van de vermindering.

A. ONDERNEMINGEN IN MOEILIJKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING

3.4.1802 Een koninklijk besluit van 24 februari 1997 regelt, onder andere, een specifieke bijdragevermindering voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, die de toelating verkregen om over te gaan tot een bij CAO geregelde collectieve arbeidsduurvermindering, zonder dat de gemiddelde arbeidsduur van de werknemer lager mag zijn dan 32 uur per week.

De vermindering geldt tijdens de periode van erkenning, die maximum twee jaar bedraagt, en, minder voordelig, gedurende twintig kwartalen na de periode van erkenning bij behoud van de arbeidsduurvermindering.

Zij is het grootst indien de arbeidsduur 32 uren bedraagt, en is trapsgewijs minder aantrekkelijk bij een grotere arbeidsduur.

De definitieve vaststelling van de vermindering gebeurt op jaarbasis. De werkgever heeft, bij wijze van voorschot en in afwachting van de definitieve vaststelling, recht op een voorlopige bijdragevermindering.

B. ANDERE ONDERNEMINGEN

3.4.1803 Een koninklijk besluit van 24 november 1997 stelde een specifiek systeem van bijdragevermindering in voor ondernemingen die in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering, een arbeidsregime van 32 uur per week wensten in te stellen. Dit systeem was toepasselijk op ondernemingen die op 30 juni 1996 ten minste 50 werknemers telden. De federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid kon aan maximum 20 ondernemingen die een CAO afsloten die een arbeidsduurvermindering tot 32 uur per week voorzag voor minstens 20% van het personeel, toestaan de vermindering toe te passen. De vermindering wordt degressief toegekend gedurende een periode van maximum 24 kwartalen vanaf het kwartaal dat volgt op dat waarin de CAO werd goedgekeurd.

De bepalingen van dit hoofdstuk werden opgeheven door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven. Nieuwe ondersteunende maatregelen betreffende 'collectieve arbeidsduurvermindering' werden bij deze wet ingevoerd.

De verminderingsmaatregelen beschreven in dit hoofdstuk blijven echter nog van toepassing voor de ondernemingen die vóór 1 januari 2001 een recht genoten of konden laten gelden op de bijdragevermindering overeenkomstig het koninklijk besluit van 24 november 1997.

3.4.1804 Ingevolge een wijziging van het koninklijk besluit van 24 november 1997, werd een nieuw systeem van bijdragevermindering ingesteld, eveneens in een kader van collectieve arbeidsduurvermindering. Dit nieuwe systeem, toepasselijk op ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstelden op 30 juni 1997, liet de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid toe de vermindering toe te staan aan maximum 15 ondernemingen per kwartaal van 1 oktober 1998 tot 30 juni 1999. Deze nieuwe vermindering betreft de werknemers die van een voltijdse tewerkstelling overschakelden op een tewerkstellingsduur die gemiddeld ten minste 10% lager is, zonder gemiddeld minder dan 32 uur per week te bedragen, of op werknemers die overstapten naar een regime van gemiddeld 32 uur per week. De vermindering wordt degressief toegekend gedurende een periode van maximum 28 kwartalen.

Dit nieuwe systeem is eveneens van toepassing op ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstelden op 30 juni 1999. In dat geval moeten de collectieve arbeidsovereenkomsten ten laatste op 31 december 2000 worden neergelegd.

H O O F D S T U K 1 9

Baggeraars in volle zee en sleepvaartsector

3.4.1901 Vanaf 1 januari 1997 geldt een systeem van vermindering van de werkgeversbijdragen voor de werkgevers die baggeractiviteiten in volle zee uitoefenen (koninklijk besluit van 25 april 1997). Vanaf 1 januari 2000 geldt hetzelfde systeem van bijdragevermindering eveneens voor de sleepvaartsector.

Tevens is voor beide categorieën van werkgevers vanaf 1 januari 2000 een systeem van bijdragevermindering van kracht dat erin bestaat dat de werkgever het gedeelte van de werknemersbijdragen dat hij ingehouden heeft en dat betrekking heeft op het gedeelte van het loon dat het grensbedrag voor de pensioenberekening overschrijdt, niet aan de RSZ moet doorstorten.

De vanaf 1 januari 2000 toepasselijke verminderingen worden geregeld door twee koninklijke besluiten van 16 mei 2001.

A. BETROKKEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

3.4.1902

Baggersector:

De verminderingen gelden voor werknemers tewerkgesteld aan boord van in een lidstaat van de Europese Unie geregistreerde schepen waarvoor een zeebrief kan worden voorgelegd.

Sleepvaart:

De werkgever moet zijn toegetreden tot de CAO van 3 maart 2000 i.v.m. een werkgelegenheidsclausule in toepassing met de sociale lastenvermindering toegekend aan de ondernemingen met een zeesleepactiviteit.
De verminderingen gelden voor werknemers tewerkgesteld aan boord van in een lidstaat van de Europese Unie geregistreerde schepen waarvoor een zeebrief kan worden voorgelegd.

B. VOORWAARDE INZAKE ARBEIDSVOLUME

3.4.1903 Als voorwaarde om recht te hebben op deze verminderingen geldt dat de tewerkstelling aan boord van de schepen met een zeebrief ten minste gehandhaafd moet blijven.

De precieze voorwaarden zijn vastgesteld bij ministerieel besluit. Tevens is voorzien dat in geval de werkgever overmacht kan inroepen, van deze voorwaarden kan worden afgeweken.

Wie voor deze vermindering in aanmerking komt, neemt best contact op met het bestuur der controlediensten (de heer G. Lorez, tel. 02 509 34 25), om meer inlichtingen te krijgen over de gegevens die nodig zijn om het arbeidsvolume te bewijzen. De werkgevers uit de sleepvaartsector kunnen eveneens contact opnemen met het Paritair Comité van de Binnenscheepvaart en vanaf zijn oprichting met het Paritair Subcomité voor de Sleepdiensten. Voor die sector gebeurt het onderzoek of het arbeidsvolume gehandhaafd blijft immers door dat orgaan.

De werkgevers uit de baggersector moeten voor elk kwartaal waarvoor zij de vermindering inroepen én voor de overeenstemmende kwartalen van 1999 het volgende meedelen per schip met een zeebrief:

- al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen m.b.t. de tewerkstelling aan boord van dat schip, met uitzondering van de dagen tijdelijke werkloosheid wegens

economische oorzaken (prestatiecode 71) en de dagen aangegeven met de prestatiecode 30. De dagen aangegeven op tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) worden aangegeven, tellen evenmin mee.

- de arbeidsdagen waarvoor bijdragen werden gestort aan de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid (DOSZ).

C. VERMINDERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN

3.4.1904

De vermindering bestaat uit een volledige vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid voor de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

De vermindering geldt dus niet voor de andere bijdragen, zoals de bijdragen voor jaarlijkse vakantie van de werklieden, de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor sluiting van ondernemingen, de bestaanszekerheidsbijdragen, enz.

De werkgever vermeldt de verminderingsbedragen, alsook de passende codes, in de kwartaalaangifte.

D. NIET DOORSTORTEN VAN EEN GEDEELTE VAN DE WERKNEMERSBIJDRAGEN

3.4.1905

Het gedeelte van de werknemersbijdragen dat de werkgever bij de loonuitbetaling heeft ingehouden, en dat betrekking heeft op het verschil tussen het brutoloon en het grensbedrag, moet de werkgever niet aan de RSZ doorstorten maar mag hij zelf behouden.

De berekening gebeurt op het kwartaalloon verschuldigd voor de prestaties geleverd aan boord van een schip met zeebrief. Het grensbedrag stemt overeen met een kwart van het bedrag bedoeld in artikel 7 derde lid, van KB nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

Het kwartaalbedrag is:

- van 1 januari 2000 tot 31 augustus 2000: 8.747,00 EUR;
- van 1 september 2000 tot 31 mei 2001: 8.921,99 EUR;
- van 1 juni 2001 tot 31 januari 2002: 9.100,51 EUR;
- van 1 februari 2002 tot 31 mei 2003: 9.282,61 EUR;
- vanaf 1 juni 2003: 9.468,26 EUR.

De verminderingsbedragen worden met de gepaste codes vermeld in de kwartaalaangiften.

H O O F D S T U K 2 0

Activering van de werkloosheidsuitkeringen- Inschakelingsprojecten

3.4.2001 Het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, §1, derde lid, m) van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen, stelt een bijzonder systeem in van bijstand bij de tewerkstelling. Het systeem beoogt bepaalde werkgevers die arbeidsplaatsen scheppen in het kader van inschakelingsprojecten. Deze arbeidsplaatsen moeten een bijkomende tewerkstelling scheppen in taken die in het algemeen niet of niet meer worden verricht, en die de kwaliteit van de diensten aan de klant verhogen, de arbeidsomstandigheden verbeteren voor het geheel van het personeel of die betrekking hebben op de leefomgeving van de onderneming.

De bijstand bestaat enerzijds uit een activering van de werkloosheidsuitkering, en anderzijds uit een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.

De werkgevers kunnen deze bijstand genieten vanaf ten vroegste 1 maart 1998.

De bepalingen van het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 worden opgeheven op 1 januari 2002. De maatregelen hieronder beschreven zijn niet meer toepasbaar vanaf deze datum. De vermindering blijft doorlopen voor de werknemers die aangeworven zijn vóór 1 januari 2002 in het kader van een erkend project gedurende de duur van de erkenning van het project.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.2002 Het zijn de werkgevers die geheel of gedeeltelijk vallen onder de Socialezekerheidswet van 27 juni 1969 en die hun wettelijke verplichtingen inzake tewerkstelling en sociale zekerheid naleven.

Zijn echter uitgesloten:
- de Federale Staat, met daarin begrepen de Rechterlijke Macht, de Raad van State, het Arbitragehof, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en de Gewesten (met uitzondering van de onderwijsinstellingen georganiseerd door de Gemeenschappen);
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen;
- de ondernemingen en de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:
- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de polders en wateringen en de kerkfabrieken.

Ook de in België gevestigde diplomatieke zendingen en de supranationale instellingen komen in aanmerking.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.2003 Het zijn de personen die tegelijkertijd:
- langdurig werkloos zijn op het moment van de indienstneming;

- worden aangeworven met een schriftelijke arbeidsovereenkomst die minstens voorziet in een halftijds uurrooster.

Wordt beschouwd als een langdurig werkloze die kan worden tewerkgesteld in een erkende arbeidspost, de uitkeringsgerechtigde volledig werkloze die op het ogenblik van de indiensttreding zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen geniet volgens het uitkeringsstelsel voorzien in artikel 100 of 103 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, sinds ten minste:

- 24 kalendermaanden indien hij jonger is dan 45 jaar;
- 6 kalendermaanden indien hij 45 jaar of ouder is.

Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met een periode van volledig vergoede werkloosheid.

Bepaalde personen die het leefloon (het vroegere bestaansminimum) genieten, kunnen eveneens aangeworven worden in het kader van een inschakelingsproject.

C. BEDRAG VAN HET VOORDEEL

3.4.2004

Het voordeel is dubbel.

Aan de ene kant heeft de werknemer recht op een herinschakelingsuitkering ten laste van de RVA. De toekenning van die uitkering is beperkt tot een periode van maximum 72 maanden. De beperking tot 72 maanden geldt evenwel niet meer vanaf de maand waarin de werknemer 45 jaar wordt. Deze uitkering maakt deel uit van het brutoloon en is dus onderworpen aan de berekening van socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing. Zij wordt evenwel afgetrokken op het moment van de uitbetaling van het nettoloon.

Aan de andere kant heeft de werkgever recht op een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid voor de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, zowel de basisbijdrage als de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- jaarlijkse vakantie (vanaf 2001, d.w.z. vakantiedienstjaar 2000, wordt een vakantiedebetbericht van 10,27% opgesteld. Dat bedrag is wel door de werkgever verschuldigd);
- loonmatigingsbijdrage.

De vrijstelling geldt niet voor de andere bijdragen, zoals de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor sluiting van ondernemingen, de bestaanszekerheidsbijdragen, enz.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2005

De werkgever dient het dossier dat hij moet samenstellen om werknemers aan te werven in het kader van een inschakelingsproject, in bij het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap of, voor bepaalde grotere projecten, de RVA. Alle nuttige inlichtingen over de na te leven formaliteiten kunt u verkrijgen bij die instanties.

De werkgevers die in aanmerking komen voor de bijdragevermindering moeten de gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte invullen.

De RVA zal aan de RSZ de identiteit van de betrokken werkgevers meedelen, en de periode

waarin voor iedere werknemer de vermindering kan worden toegepast.

H O O F D S T U K 2 1

De vierdagenweek

3.4.2101 De Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid en houdende diverse bepalingen, stelt een regime in van vierdagenweek voor arbeidsorganisatorische redenen. Deze maatregel heeft tot doel bijkomende tewerkstelling te scheppen door de werkgevers toe te staan hun productietijd te verlengen door over te schakelen op de vierdagenweek. De bijkomende aanwervingen worden aangemoedigd door aan deze werkgevers een bijdragevermindering toe te staan gedurende een periode van zeven jaar.

De bepalingen van dit hoofdstuk werden opgeheven door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven. Nieuwe ondersteunende maatregelen betreffende de 'vierdagenweek' werden bij deze wet ingevoerd.

De verminderingsmaatregelen beschreven in dit hoofdstuk blijven echter nog van toepassing voor de werkgevers die collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden hebben gesloten goedgekeurd vóór 1 januari 2001 door de minister bevoegd voor Tewerkstelling en Arbeid.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.2102 Het toepassingsgebied van de vierdagenweek valt samen met dat van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Om de vermindering te kunnen genieten, moet de werkgever een collectieve arbeidsovereenkomst (werkgevers die een vakbondsafvaardiging hebben of die op 30 juni 1997 ten minste 50 werknemers tewerkstelden) of een akkoord (werkgevers die op 30 juni 1997 minder dan 50 werknemers tewerkstelden en geen vakbondsafvaardiging hebben) afsluiten met betrekking tot de invoering van de vierdagenweek.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden moeten worden voorgelegd aan de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid, die ze moet goedkeuren.

3.4.2103 Om de vermindering te kunnen genieten, moet de werkgever tevens aantonen dat het arbeidsvolume tijdens het kwartaal met ten minste 10% is toegenomen ten opzichte van het overeenstemmende kwartaal van 1997. Tevens moet het aantal werknemers dat tijdens het kwartaal werd tewerkgesteld in de vierdagenweek, ten minste met eenzelfde percentage toenemen als het arbeidsvolume van dat kwartaal, en dat in vergelijking met het aantal werknemers dat vóór de invoering van de vierdagenweek reeds in dienst was, en rechtstreeks betrokken was bij de invoering van de vierdagenweek.

3.4.2104 Het arbeidsvolume per kwartaal wordt als volgt berekend.

Het arbeidsvolume van de voltijdse werknemers van wie de prestaties constant gespreid zijn over vijf dagen per week, berekent men met de volgende formule:

(D + V + G) / W.

Het arbeidsvolume van een deeltijdse werknemer, en van een voltijdse werknemer van wie de prestaties niet constant gespreid zijn over vijf dagen per week, berekent men op basis van de volgende formule:

[U x 5 x (D + V + G)] / (D x M x W).

Het arbeidsvolume van de deeltijdse werknemers is gelijk aan de som van de arbeidsvolumes van alle deeltijdse werknemers.

D is de som van:

- de dagen en daggedeelten waarop effectief gewerkt wordt ; wanneer de wekelijkse arbeid van de werknemer tijdens het kwartaal gespreid is over minder dan vijf dagen à rato van meer dan acht uren per dag, wordt dit aantal bekomen door het effectieve totale aantal arbeidsuren van het kwartaal te delen door acht ; indien dit quotiënt een breuk is, wordt er afgerond naar de hogere eenheid;
- de dagen en delen van dagen waarop niet effectief gewerkt wordt en waarvoor er op het loon bijdragen worden berekend;
- de inhaalrustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de arbeidsduur en bedoeld om de wekelijkse arbeidsduur te verminderen tot een gemiddelde van veertig uur of tot een duur lager dan veertig uur;
- de niet gepresteerde dagen van elk van de weken met vijf arbeidsdagen, wanneer de wekelijkse arbeid van de werknemer nu eens gespreid is over vijf dagen, dan weer over meer dan vijf dagen in de loop van het kwartaal.

De dagen die gedekt worden door de volgende vergoedingen, komen echter niet in aanmerking:

- de vergoedingen verschuldigd wegens het verbreken, hetzij van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, door het niet nakomen van de opzegtermijn of van het resterende deel van die termijn, hetzij van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, vóór afloop van de termijn of de voltooiing van het werk;
- de vergoedingen voorzien in de artikelen 16 tot 18 van de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de Werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsleden-afgevaardigden;
- de vergoeding beoogd bij artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen;
- de vergoeding betaald door de werkgever wanneer deze laatste en de werknemer in gemeenschappelijk akkoord een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst.

U zijn de uren die overeenkomen met de onder D beoogde dagen.

V zijn de dagen en daggedeelten gedurende dewelke de arbeid opgeschort wordt wegens de jaarlijkse vakantie waarop de handarbeiders recht hebben in toepassing van de wetten op de jaarlijkse vakantie van de werknemers; deze dagen worden in aanmerking genomen ten belope van het aantal dagen gewoonlijke activiteit.

G zijn de dagen die bij de RSZ aangegeven worden als gelijkgestelde dagen, met uitzondering van de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken, in toepassing van artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

W is het aantal kalenderdagen van een kalenderkwartaal, met uitzondering van de zaterdagen en de zondagen.

M is het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer die in de onderneming of anders in de sector, hetzelfde soort werk uitoefent als de deeltijdse werknemer.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.2105 Het gaat om de personen aangeworven ingevolge de invoering van de vierdagenweek om arbeidsorganisatorische redenen.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.2106 Voor iedere werknemer aangeworven ingevolge de invoering van de vierdagenweek, bestaat de vermindering uit de vrijstelling van betaling van een percentage van de werkgeversbijdragen die betrekking hebben op de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

Deze vermindering bedraagt 100% gedurende een periode van acht kwartalen die volgt op het kwartaal waarin de collectieve arbeidsovereenkomst of het akkoord werd goedgekeurd.

Zij bedraagt 85 % gedurende de vier kwartalen volgend op de acht kwartalen bedoeld hiervoor;

Zij bedraagt 70 % van het vijfde tot het achtste kwartaal volgend op de acht kwartalen bedoeld hiervoor;

Zij bedraagt 55 % van het negende tot het twaalfde kwartaal volgend op de acht kwartalen bedoeld hiervoor;

Zij bedraagt 40 % van het dertiende tot het zestiende kwartaal volgend op de acht kwartalen bedoeld hiervoor;

Zij bedraagt 25 % van het zeventiende tot het twintigste kwartaal volgend op de acht kwartalen bedoeld hiervoor.

De bijdragevermindering kan maximaal 1.239,47 EUR per kwartaal per bijkomende voltijdse werknemer bedragen en kan maximaal worden toegekend voor een aantal bijkomende aanwervingen dat overeenstemt met 25 % van het aantal werknemers dat toetreedt tot de vierdagenweek in het betrokken kwartaal.

Voor deeltijdse werknemers wordt het bedrag van 1.239,47 EUR geproportionaliseerd in functie van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd.

D. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.2107 Deze vermindering is voor eenzelfde werknemer cumuleerbaar met de structurele vermindering en met de Sociale Maribel. De gelijktijdige toepassing van de verschillende verminderingen kan nooit tot gevolg hebben dat de werkgever voor een werknemer een vermindering van werkgeversbijdragen geniet die groter is dan het bedrag aan bijdragen verschuldigd voor de bovenvermelde regelingen.

E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2108 De gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte invullen. Gezien het een zeer specifieke vermindering betreft, kunnen de werkgevers die deze vermindering toepassen contact opnemen met de RSZ, directie voor bijzondere toepassingen, voor een nadere uitleg over de te volgen berekeningswijze.

H O O F D S T U K 2 2

De herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen

3.4.2201 Een koninklijk besluit van 3 mei 1999 stelt met ingang van 5 juni 1999 een vrijstelling van bepaalde werkgeversbijdragen vast voor de werkgevers die werknemers aanwerven voor wie zij een herinschakelingsuitkering genieten betaald door de RVA.

Een koninklijk besluit van 11 juli 2002 bepaalt dat de vrijstelling ook geldt voor werkgevers die bepaalde werknemers aanwerven die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie.

Een koninklijk besluit van 14 november 2002 bepaalt dat dezelfde vrijstelling eveneens geldt voor werkgevers die bepaalde werknemers aanwerven die op dat ogenblik gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.2202 Het zijn:

- de sociale werkplaatsen die behoren tot het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen;
- de werkgevers bedoeld in artikel 1 van het KB van 30 maart 1995 tot uitvoering van hoofdstuk II van Titel IV van de Wet van 21 december 1994 houdende sociale bepalingen op de inschakelingsbedrijven;
- de werkgevers die initiatieven inzake sociale inschakelingseconomie organiseren, bedoeld in artikel 59, eerste lid van de Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998.
- de sociale verhuurkantoren bedoeld bij de ordonnantie van de Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 12 februari 1998 tot oprichting van sociale verhuurkantoren en bij het besluit van 19 november 1998;
- de agentschappen voor sociale huisvesting bedoeld bij het besluit van de Waalse regering van 17 maart 1999 houdende erkenning van agentschappen voor sociale huisvesting, gewijzigd bij het besluit van 13 december 2001;
- de sociale verhuurkantoren bedoeld bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 oktober 1997 houdende bepaling van de erkennings- en subsidievoorwaarden van sociale verhuurkantoren;
- de openbare vastgoedmaatschappijen bedoeld bij de ordonnantie van de Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 9 september 1993 houdende de wijziging van de Huisvestingscode voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en betreffende de sector van de Sociale Huisvesting; »
- de sociale huisvestingsmaatschappijen bedoeld bij het decreet van de Vlaamse Raad van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode;
- de openbare huisvestingsmaatschappijen bedoeld bij het decreet van de Waalse Gewestraad van 29 oktober 1998 houdende de Waalse Huisvestingscode;
- de invoegbedrijven en invoegafdelingen erkend krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2000 houdende een impuls- en ondersteuningsprogramma van de meerwaardeeconomie, gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 6 juli 2001 en 7 december 2001.

Zij moeten beschikken over een attest afgeleverd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waaruit blijkt dat zij in aanmerking komen als werkgever in het kader van de sociale inschakelingseconomie.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.2203 Het gaat om de werknemers die op het moment van hun aanwerving tegelijkertijd:

- sinds ten minste 60 maanden zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen genieten, of zich in een daarmee gelijkgestelde toestand bevinden;
- maximum een getuigschrift van lager secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld hebben behaald;
- aangeworven zijn met een schriftelijke arbeidsovereenkomst die minstens voorziet in een halftijds uurrooster.

Deze werknemers moeten in het bezit zijn van een formulier afgeleverd door de RVA.

Het gaat eveneens om de werknemers die op het moment van hun aanwerving tegelijkertijd:

- recht hebben op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp;
- aangeworven zijn met een schriftelijke arbeidsovereenkomst die minstens voorziet in een halftijds uurrooster.

Voor deze laatste categorie van werknemers, moet de werkgever aan het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn het bewijs bezorgen dat hij wel degelijk behoort tot een werkgeverscategorie die voor de vrijstelling van bijdragen in aanmerking komt.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.2204 Bovenop de herinschakelingsuitkering betaald door de RVA, geniet de werkgever een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2205 U vult de gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte in. De werkgever moet geen attesten bezorgen aan zijn sociaal secretariaat of aan de RSZ, de RVA maakt de nodige gegevens over aan de RSZ.

H O O F D S T U K 2 3

Vermindering van de werknemersbijdragen voor werknemers met lage lonen

3.4.2301 Van 1 januari 2000 tot 31 december 2003 wordt een systeem van vermindering van de **werknemers**bijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers met een laag loon een groter nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen.

A. TOEPASSINGSGEBIED

1. Betrokken werknemers

3.4.2302 Het gaat om de werknemers van de privé-sector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn.

Voor de privé-sector komen dus onder andere niet in aanmerking:
- de erkende leerlingen;
- de industriële leerlingen;
- de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst;
- de deeltijds leerplichtigen;
- de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd;
- de geneesheren in opleiding tot specialist.

De meeste statutaire personeelsleden van de openbare sector komen dus evenmin voor de vermindering in aanmerking.

2. Praktische toepassing van de vermindering

3.4.2303 De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon groter wordt. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijkse (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING

3.4.2304 Men berekent de vermindering voor iedere werknemer apart. Deze berekening omvat drie stappen.
- Eerst bepaalt men het **refertemaandloon** van de werknemer.
- Op basis van dat refertemaandloon bepaalt men het **basisbedrag van de vermindering.**
- Tenslotte stelt men het **verminderingsbedrag** vast door het basisbedrag te corrigeren bij onvolledige prestaties en bij deeltijdse werknemers.

1. Vaststelling van het refertemaandloon (S)

3.4.2305

Het refertemaandloon (S) kunt u rechtstreeks afleiden uit het brutoloon van de werknemer dat op de kalendermaand betrekking heeft (W). Hierbij houdt u geen rekening met:

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen;
- vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6);
- de eindejaarspremie tot beloop van het bedrag van het refertemaandloon (S) dat in aanmerking wordt genomen om de vermindering te berekenen voor de maand waarin die eindejaarspremie normaal wordt uitbetaald.

Zowel voor arbeiders als voor bedienden berekent men het refertemaandloon op basis van de aangegeven brutolonen aan 100%.

a) Definities

Onder een voltijdse werknemer met volledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J = D.
Waarbij:

- **J** = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20.
- **D** = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel.

Onder een voltijdse werknemer met onvolledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J kleiner is dan D.

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met volledige prestaties geldt:

S = W

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met onvolledige prestaties geldt:

S = (W/J) x D

De breuk **W/J** wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Voor deeltijdse werknemers geldt:

S = (W/H) x U

De breuk **W/H** wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Waarbij:

- **H** = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- **U** = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met **D**.

Deze berekening geldt zowel voor:

- werknemers die uitsluitend deeltijdse prestaties leveren;
- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deeltijds werken;
- werknemers die een erkend uitzendbureau in dienst neemt om ze ter beschikking te stellen van gebruikers.

b) Opmerkingen

1. Voor werknemers tewerkgesteld in een systeem van arbeidsduurvermindering zoals uiteengezet in hoofdstuk 18 (collectieve arbeidsduurvermindering) en hoofdstuk 21 (vierdagenweek), voor wie een specifieke bijdragevermindering geldt, wordt S forfaitair verminderd met 80,57 EUR per maand.

2. Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R)

3.4.2306 Het basisbedrag van de vermindering (**R)** wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (**S**).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 juni 2001:

Bedienden	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< 876,90	0
> = 876,90 en < = 1.147,70	81,80
> 1.147,70 en < = 1.366,91	81,80 - (0,3732 x (S - 1.147,70))
> 1.366,91	0

Arbeiders	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< 876,90	0
> = 876,90 en < = 1.147,70	88,35
> 1.147,70 en < = 1.366,91	88,35 - (0,4030 x (S - 1.147,70))
> 1.366,91	0

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 februari 2002:

Bedienden	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 en < = 1.170,64	81,80
> 1.170,64 en < = 1.394,25	81,80 - (0,3658 x (S - 1.170,64))
> 1.394,25	0

Arbeiders	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 en < = 1.170,64	88,35
> 1.170,64 en < = 1.394,25	88,35 - (0,3951 x (S - 1.170,64))
> 1.394,25	0

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 januari 2003:

Bedienden	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 en < = 1.170,64	95,00
> 1.170,64 en < = 1.509,17	95,00 - (0,2806 x (S – 1.170,64))
> 1.509,17	0

Arbeiders	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 en < = 1.170,64	102,60
> 1.170,64 en < = 1.509,17	102,60 - (0,3031 x (S – 1.170,64))
> 1.509,17	0

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 juni 2003:

Bedienden	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< 912,29	0
> = 912,29 en < = 1.194,03	95,00
> 1.194,03 en < = 1.539,30	95,00 - (0,2751 x (S – 1.194,03))
> 1.539,30	0

Arbeiders	
S (refertemaandloon aan 100 % in EUR)	**R (basisbedrag in EUR)**
< 912,29	0
> = 912,29 en < = 1.194,03	102,60
> 1.194,03 en < = 1.539,30	102,60 - (0,2972 x (S – 1.194,03))
> 1.539,30	0

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

3. Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

3.4.2307 **Voor voltijdse werknemers met volledige prestaties** stemt het verminderingsbedrag **(P)** overeen met **R.**

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en voor deeltijdse werknemers, wordt het verminderingsbedrag vastgesteld in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand.

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties geldt:

P= (J/D) x R

De breuk J/D wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Voor deeltijdse werknemers geldt:

P= (H/U) x R

De breuk H/U wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan:
929,60 EUR voor het jaar 2000;
981,66 EUR per kalenderjaar voor de jaren 2001 en 2002;
1.140,00 EUR per kalenderjaar vanaf het jaar 2003.

C. VOORBEELDEN

3.4.2308 De onderstaande voorbeelden zijn gebaseerd op de cijfers die gelden vanaf 1 juni 2001.

Voorbeeld 1: Voor een bepaalde maand heeft een **bediende** een brutoloon van **1.050,00 EUR**. Die maand telt normaal 22 prestatiedagen. Hij wordt aangegeven met 19 dagen gewaarborgd maandloon (code 1), en drie niet door de werkgever betaalde ziektedagen (code 50).

Zijn refertemaandloon (S) is **1.215,72 EUR**, nl. 55,26 EUR (=1.050,00/19 afgerond op twee decimalen) vermenigvuldigd met 22.

Het basisbedrag van de vermindering (R) is **56,41 EUR**, nl. 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Het verminderingsbedrag (P) is **48,51 EUR**, nl. 0,86 (=19/22 afgerond op twee decimalen) x 56,41.

Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 137,24 EUR (=13,07% van 1.050) werknemersbijdrage inhoudt, maar 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Voorbeeld 2: Voor een bepaalde maand heeft een **arbeider** een brutoloon van **745,00 EUR** (aan 100%). Tijdens die maand, die normaal 22 prestatiedagen telt, heeft hij 15 dagen normale werkelijke arbeid (code 1) en 7 wettelijke vakantiedagen (code 2).

Zijn refertemaandloon (S) is **1.092,74 EUR**, nl. 49,67 (=745,00/15) vermenigvuldigd met 22.

Het basisbedrag van de vermindering (R) is **88,35 EUR** (zijn referteloon is kleiner dan 1.147,70 EUR).

Het verminderingsbedrag (P) is **60,08 EUR**, nl. 0,68 (=15/22 afgerond op twee decimalen) x 88,35.

Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 105,16 EUR, nl. 13,07% van 804,60 (= 745 + 8%) werknemersbijdrage inhoudt, maar 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2309 De gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte invullen.

Op de website van de RSZ (http://www.rsz.fgov.be) vindt u tevens een downloadbaar programma waarmee u deze vermindering kunt berekenen.

H O O F D S T U K 2 4

Startbanen

3.4.2401 De wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, regelt de verplichting jongeren aan te werven met een startbaanovereenkomst.

De tekst hieronder handelt uitsluitend over de bijdrageverminderingen die verbonden zijn aan de aanwerving van werknemers met een startbaanovereenkomst. Voor alle inlichtingen over het aantal aan te werven jongeren en de categorieën waartoe zij moeten behoren, moet u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (website http://www.meta.fgov.be).

Opgelet: voor de toepassing van andere maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling waarbij een periode van werkloosheid of van inschrijving als werkzoekende vereist is, telt alleen de tewerkstelling van laaggeschoolde werknemers met een startbaanovereenkomst mee als een periode van volledige uitkeringsgerechtigde werkloosheid of van inschrijving als werkzoekende.

A. VERMINDERING VOOR DE AANWERVING VAN LAAGGESCHOOLDE JONGEREN

3.4.2402 De werkgever die een laaggeschoolde jongere aanwerft met een startbaanovereenkomst, kan binnen bepaalde voorwaarden voor die jongere een bijdragevermindering genieten.

De startbaanovereenkomst moet schriftelijk zijn en de werkgever moet binnen de dertig dagen een kopie van die overeenkomst bezorgen aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Wanneer de werkgever de kopie buiten deze termijn van dertig dagen bezorgt, telt de startbaanovereenkomst slechts vanaf de datum waarop de FOD de kopie ontvangt. De vermindering van bijdragen begint eveneens vanaf diezelfde datum.

1. Betrokken werkgevers

3.4.2403 Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector komen voor de vermindering in aanmerking, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen.

2. Betrokken werknemers

3.4.2404 Het gaat om de laaggeschoolde jongeren tewerkgesteld met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst met wie een startbaanovereenkomst werd afgesloten. Het speelt daarbij geen rol of deze overeenkomst al dan niet wordt aangevuld met een opleiding.

Onder laaggeschoolde jongere wordt verstaan een jongere die geen diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs bezit.

3. Voorwaarden voor de toekenning van de vermindering

3.4.2405 De vermindering hangt af van het percentage startbaanovereenkomsten ten opzichte van het personeelseffectief van het tweede kwartaal van het voorafgaande jaar, berekend in voltijdse equivalenten.

a) Berekening van het personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorgaande jaar

3.4.2406 Het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten (VTE), over het tweede kwartaal van het voorgaande jaar, is de som van de VTE-breuken, van de individuele werknemers.
Indien er voor een werknemer in dit tweede kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, mag geen VTE-breuk berekend worden.

Voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt:

VTE-breuk = Y1 : T

Voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt:

VTE-breuk = Z1 : (U x E)

Waarbij:
Y1= Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20, verhoogd met
- de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
- de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
- de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
- de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
- de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12).

Z1 = het aantal uren dat overeenkomt met Y1

U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;

E = 13 indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;

T = E vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De **VTE**-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op twee cijfers na de komma. Het resultaat mag per werknemer (=de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

De jongeren met een startbaanovereenkomst worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand over het tweede kwartaal van het voorgaande jaar.
Bij het bepalen van het personeelsbestand voor het tweede kwartaal 1999 komen de stagiairs, de jongeren en de daarmee gelijkgestelde personen die overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 230 zijn tewerkgesteld niet in aanmerking.
Komen eveneens niet in aanmerking bij het bepalen van het personeelsbestand voor het tweede kwartaal van het voorgaande jaar: de personen die, tijdens het tweede kwartaal van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de overeenkomsten, gesloten tussen de minister bevoegd voor werkgelegenheid en de ondernemingen overeenkomstig artikel 10 van het koninklijk besluit nr. 230 en die gelden op 1 april 2000, eindigen, tewerkgesteld worden in uitvoering van die overeenkomsten.

b) Bepalen van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal

3.4.2407 Het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst dat tijdens een kwartaal in dienst is, is de som van de VTE-breuken berekend per individuele jongere met een startbaanovereenkomst. Indien er voor de werknemer voor een kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

- Voor een voltijdse jongere met een startbaanovereenkomst in toepassing van artikel 27, eerste lid, 1° van de wet van 24 december 1999 (voltijdse arbeidsovereenkomst) is de **VTE-breuk = Y2 : T**.
- Voor een deeltijdse jongere met een startbaanovereenkomst in toepassing van artikel 27, eerste lid, 1° van de wet van 24 december 1999 (deeltijdse, maar minstens halftijdse arbeidsovereenkomst) is de **VTE-breuk = Z2 : (U x E)**.
- Voor een jongere met een startbaanovereenkomst in toepassing van artikel 27, eerste lid, 2° of 3° van de wet van 24 december 1999 (overeenkomst werk-opleiding, leerovereenkomst, inschakelingsovereenkomst, stageovereenkomst voor opleiding tot ondernemingshoofd) is de **VTE-breuk = Y3 : T**.

Waarbij:

- Y2 = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30
- Z2 = het aantal uren dat overeenkomt met Y2
- Y3 = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een startbaanovereenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is Y3 dus gelijk aan T.

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De **VTE**-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op twee cijfers na de komma. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer (=de som van al de tewerkstellingslijnen) mag nooit groter zijn dan 1.

4. Bedrag van de vermindering

3.4.2408 De werkgever kan genieten van een forfaitaire vermindering van socialezekerheidsbijdragen per laaggeschoolde jongere met een startbaanovereenkomst die in aanmerking komt voor de vermindering, in het kwartaal waarin het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst een bepaald percentage bereikt van het personeelsbestand over het tweede kwartaal van het voorgaande jaar, berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**).

a) Categorie - 3%

3.4.2409 Er is geen vermindering voor het kwartaal waarin het aantal tewerkgestelde jongeren met een startbaanovereenkomst minder bedraagt dan 3 % van het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**) in vergelijking met het personeelseffectief van het tweede kwartaal van het voorgaande jaar.

b) Categorie 3 %

3.4.2410 In het kwartaal waarin het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst 3% bereikt van het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**), in vergelijking met het tweede kwartaal van het voorgaande jaar, kan de werkgever genieten van een forfaitaire vermindering van 495,79 EUR per laaggeschoolde jongere die een volledig kwartaal voltijds is tewerkgesteld. De werkwijze voor de deeltijdse of onvolledige prestaties wordt hierna uiteengezet.

c) Categorie 3 % +

3.4.2411 In het kwartaal waarin het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst 3% van het personeelsbestand overschrijdt in vergelijking met het tweede kwartaal van het voorgaande jaar, telkens berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**), kan de werkgever genieten van de volgende forfaitaire verminderingen:

- 495,79 EUR per kwartaal per laaggeschoolde jongere die een volledig kwartaal voltijds is tewerkgesteld, wanneer het gaat om jongeren die meetellen om de 3 % norm te bereiken. De werkwijze voor de deeltijdse of onvolledige prestaties wordt hierna uiteengezet;
- 1.115,52 EUR per kwartaal per laaggeschoolde jongere die een volledig kwartaal voltijds is tewerkgesteld, wanneer het gaat om jongeren die niet meetellen om de 3 % norm te bereiken. De werkgever kiest vrij voor welke laaggeschoolde jongeren de forfaitaire vermindering van 1.115,52 EUR wordt toegekend.

d) Categorie 5 %

3.4.2412 In het kwartaal waarin het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst 5 % van het personeelsbestand bereikt of overschrijdt, in vergelijking met het tweede kwartaal van het voorgaande jaar, telkens berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**), kan de werkgever genieten van een forfaitaire verminderingen van 1.115,52 EUR per laaggeschoolde jongere die een volledig kwartaal voltijds is tewerkgesteld. De werkwijze voor de deeltijdse of onvolledige prestaties wordt hierna uiteengezet.

e) Bijzonder geval

3.4.2413 Indien de werkgever in een bepaald kwartaal *uitsluitend* jongeren met een startbaanovereenkomst tewerkstelt zoals bepaald in artikel 27, eerste lid, 2° en 3°, van de wet van 24 december 1999, dan moet het aantal jongeren die nodig zijn om de 3 %- of de 5 %-norm te bereiken, afgerond worden naar de dichtstbijzijnde eenheid.

f) Deeltijdse of onvolledige prestaties

3.4.2414 Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties, wordt het bedrag van de vermindering (495,79 EUR of 1.115,52 EUR) vermenigvuldigd met de breuk X/D.

Voor de deeltijdse werknemers, vermenigvuldigt men het verminderingsbedrag met Z/(13 x U).

De omschrijving van X, D, Z en U leest u in de uitleg over de structurele vermindering.

5. Toegelaten cumulaties

3.4.2415 Deze vermindering is cumuleerbaar met de structurele vermindering, de vermindering in het

kader van de collectieve arbeidsduurvermindering en de vermindering in het kader van de vierdagenweek.

De gelijktijdige toepassing van deze voordelen moet niet op het niveau van de werknemers zelf, maar op het niveau van het geheel van de onderneming worden bekeken.

Dit betekent dat de werkgever het bedrag van de hier besproken vermindering moet beperken indien hij vaststelt dat het totaal van al de verminderingen meer bedraagt dan de bijdragen voor de onderstaande regelingen:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector geneeskundige verzorging en sector uitkeringen);
- de werkloosheid, zowel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is als de bijzondere bijdrage die alleen verschuldigd is door de werkgever die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens 10 werknemers tewerkstelde;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering wordt dus niet toegepast op de bijdragen bestemd voor jaarlijkse vakantie voor arbeiders, betaald educatief verlof, sluiting van ondernemingen, bestaanszekerheid, ...

6. Vaststelling van het bedrag van de vermindering door de RSZ

3.4.2416 Het verminderingsbedrag wordt door de RSZ bepaald op basis van de beschikbare gegevens op het einde van het derde kwartaal dat volgt op het kwartaal waarvoor de werkgever de vermindering aanvraagt.

Eenmaal de berekening gemaakt, liggen de verminderingen definitief vast.

Wel zal de RSZ nadien nog overgaan tot regularisatie indien de berekening foutief blijkt omdat ze gebaseerd was op een onvolledige aangifte en dat in werkelijkheid:

- de werkgever niet voldoet aan zijn verplichting om een bepaald percentage jongeren met een startbaanovereenkomst in dienst te hebben voor een bepaald kwartaal;
- de vermindering niet kan worden toegekend omdat de startbaanovereenkomst niet geldig of foutief is of geen aanleiding kan geven tot de vermindering.

7. Te vervullen formaliteiten

3.4.2417 De gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte invullen.

In geval van uitsluiting van bepaalde werknemers uit het personeelsbestand op basis van artikel 10 of 10bis van het KB nr. 230, dienen de namen van deze werknemers alsook afdoende bewijsstukken aan de RSZ te worden overgemaakt. Dit is enkel noodzakelijk wanneer een vermindering voor laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst wordt aangevraagd.

B. VERMINDERING VOOR WERKNEMERS DIE AAN HET EINDE VAN DE STARTBAAN IN DIENST BLIJVEN

3.4.2418 Wanneer een werkgever een werknemer aan het einde van zijn startbaan in dienst houdt, kan hij voor die werknemer binnen bepaalde voorwaarden een vermindering van socialezekerheidsbijdragen genieten.

1. Betrokken werkgevers

3.4.2419 Al de werkgevers, zowel uit de private als de openbare sector, kunnen in aanmerking komen, ongeacht het aantal tewerkgestelde werknemers.

2. Betrokken werknemers

3.4.2420 Het zijn de werknemers die de werkgever in dienst houdt met een geschreven arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het einde van de startbaan.

De startbaan moet op het normaal voorziene tijdstip beëindigd worden (in de meeste gevallen dus ten minste twaalf maanden na de aanvang ervan). Deze vermindering is dus niet mogelijk indien de werkgever de startbaanovereenkomst voortijdig stopzet en de jongere aanwerft met een gewone arbeidsovereenkomst.

3. Voorwaarden voor de toekenning van het voordeel

3.4.2421 De werkgever komt in aanmerking voor de vermindering van de werkgeversbijdragen indien hij voldoet aan zijn verplichtingen in het kader van de startbaanovereenkomsten.

De aanwerving van de werknemer na het beëindigen van zijn startbaanovereenkomst, moet bovendien een toename van het personeelsbestand uitmaken in vergelijking met dat van het tweede kwartaal van het voorgaande jaar.

Het personeelsbestand van het tweede kwartaal van het voorgaande jaar en het personeelsbestand voor het kwartaal waarin de werkgever de vermindering vraagt, worden berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**). De berekening gebeurt op dezelfde wijze als voor de vermindering voor de aanwerving van laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst, met dit verschil dat de laatste twee categorieën - artikel 10 en 10bis van het KB nr. 230, wel meetellen voor de berekening van het personeelseffectief.

4. Bedrag van het voordeel

3.4.2422 Gedurende het jaar (gerekend van dag tot dag) dat volgt op de startbaanovereenkomst, kan de werkgever een vermindering genieten van 10% van het brutoloon van de werknemer (aan 108 % voor de handarbeiders).

Indien een werknemer ontslagen wordt tijdens de periode waarin de werkgever voor hem de bijdragevermindering toepast, en hij recht heeft op een verbrekingsvergoeding, mag de vermindering op deze vergoeding niet worden toegepast.

Wanneer de startbaanovereenkomst eindigt in de loop van een kwartaal en overgaat in een gewone arbeidsovereenkomst, geniet de werkgever enerzijds verder het voordeel van de vermindering voor de laaggeschoolde jongeren, in verhouding tot de tewerkstelling in het kader van de startbaanovereenkomst. Voor het vaststellen van de vereiste minimumprestaties om het voordeel van de structurele vermindering te krijgen tijdens de periode van de startbaanovereenkomst, telt evenwel de volledige tewerkstelling tijdens dit kwartaal. De vermindering van 10 % anderzijds wordt prorata berekend op de tewerkstelling na de beëindiging van de startbaanovereenkomst.

5. Toegelaten cumulaties

3.4.2423 De vermindering van 10 % is voor dezelfde werknemer cumuleerbaar met bepaalde andere bijdrageverminderingen, meer bepaald met het banenplan voor werkzoekenden. De gelijktijdige toepassing van meer dan één vermindering mag niet tot gevolg hebben dat het totaal van al de verminderingen voor dezelfde werknemer, tijdens de verminderingsperiode van 10 %, meer bedraagt dan het totaal aan bijdragen dat voor de volgende regelingen verschuldigd is:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector geneeskundige verzorging en sector uitkeringen);
- de werkloosheid, zowel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is als de bijzondere bijdrage die alleen verschuldigd is door de werkgever die op 30 juni van het voorgaande jaar minstens 10 werknemers tewerkstelde;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering van 10 % is voor dezelfde werknemer niet cumuleerbaar met de structurele vermindering.

6. Te vervullen formaliteiten

3.4.2424 De gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte invullen.

Op het ogenblik waarop de werkgever de vermindering van 10% voor het eerst toepast, bezorgt hij een fotokopie van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan zijn erkend sociaal secretariaat of aan de RSZ (naargelang van het geval).

H O O F D S T U K 2 5

Arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week

3.4.2501 De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, voert in haar hoofdstuk II een systeem in van forfaitaire vermindering van socialezekerheidsbijdragen. Het systeem is van toepassing op de werkgevers van wie werknemers vóór 1 januari 2003 overschakelen naar een arbeidsduur van 38 uren per week indien die arbeidsduur op 31 december 2000 nog 39 uren per week bedroeg.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.2502 Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971. Het gaat dus in hoofdzaak om de werkgevers van de private sector.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.2503 Het gaat om voltijdse werknemers van wie de wekelijkse arbeidsduur op 31 december 2000 nog 39 uren bedroeg en die vóór 1 januari 2003 overschakelen naar een arbeidsduur van 38 uren per week. De overschakeling moet gebeuren in het kader van een vóór 1 januari 2003 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, of bij gebrek daaraan in het kader van een arbeidsreglement dat van kracht is op dezelfde datum. De overgang naar 38 uren per week is onomkeerbaar.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.2504 De vermindering is forfaitair. Zij heeft betrekking op de basiswerkgeversbijdragen en wordt in één keer toegekend, per werknemer, in de loop van het kwartaal dat volgt op de omschakeling naar 38 uren per week. De vermindering geldt voor alle werknemers (van de betrokken werknemerscategorie) die in dienst zijn op de laatste dag van het kwartaal van toekenning.

Uitzonderlijk kan de vermindering in een ander kwartaal, namelijk het vierde kwartaal 2001 worden toegekend, indien de arbeidsduurvermindering inging tussen 1 januari en 30 juni 2001. Voorwaarde is dan wel dat dat de collectieve arbeidsovereenkomst werd afgesloten na 1 januari 2001 en dat het arbeidsreglement na diezelfde datum werd aangepast.

In functie van de datum waarop de omschakeling naar 38 uren ingaat, bedraagt de vermindering:

- 148,74 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tussen 1 januari 2001 en 30 september 2001;
- 123,95 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het vierde kwartaal 2001;
- 100 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het eerste kwartaal 2002;
- 75 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het tweede kwartaal 2002;
- 50 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het derde kwartaal 2002;
- 25 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het vierde kwartaal 2002;

De vermindering van de arbeidsduur kan ook in verschillende keren gebeuren. Indien de overgang van 39 naar 38 uren per week in meerdere etappes gebeurt, bijvoorbeeld van 39 uren

via 38,5 uren naar 38 uren per week, krijgt de werkgever de vermindering in het kwartaal dat volgt op de omschakeling naar 38 uren per week. Indien de omschakeling naar 38 uren per week op verschillende tijdstippen gebeurt voor verschillende personeelscategorieën, zal ook de vermindering worden toegekend in functie van het kwartaal waarin die bepaalde personeelscategorie omschakelt naar 38 uren per week.

De toekenning van de vermindering is voorlopig. Zij wordt definitief indien vaststaat dat de werkgever alle voorwaarden voor de toekenning vervult.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2505 De werkgevers op wie een collectieve arbeidsovereenkomst toepasselijk is, afgesloten tussen 1 januari 2001 en 30 juni 2001, die een stelsel van arbeidsduurvermindering voorziet dat het voorwerp heeft uitgemaakt van een wijziging van het arbeidsreglement toegepast in de periode gelegen tussen deze twee data, moeten in een kennisgeving aan de Inspectie van de Sociale Wetten (volgens het model gepubliceerd als bijlage II bij het ministerieel besluit van 1 oktober 2001) één van de volgende inlichtingen meedelen:

- ofwel de datum van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bevoegde paritair orgaan wanneer het gaat om een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de schoot van een paritair orgaan;
- ofwel het registratienummer toegekend door de griffie van de Administratie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wanneer het gaat om een collectieve arbeidsovereenkomst die buiten een paritair orgaan werd afgesloten.

In alle andere gevallen moet de werkgever aan de Inspectie van de Sociale Wetten de wijziging van het arbeidsreglement meedelen waardoor de arbeidsduurvermindering werd ingevoerd (volgens het model gepubliceerd als bijlage I bij het reeds vermelde ministerieel besluit van 1 oktober 2001). De Inspectie van de Sociale Wetten deelt vervolgens schriftelijk het registratienummer van het arbeidsreglement aan de werkgever mee. De datum van inwerkingtreding van de arbeidsduurvermindering tot 38 uur per week mag niet voorafgaan aan de datum waarop het registratienummer, toegekend door de Inspectie van de Sociale Wetten, aan de werkgever wordt meegedeeld.

De werkgever vult de gepaste rubrieken van de aangifte in.

E. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.2506 De bijdragevermindering in het kader van de arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week mag men cumuleren met alle andere verminderingen van socialezekerheidsbijdragen. De vermindering mag evenwel niet groter zijn dan het bedrag aan basiswerkgeversbijdragen dat voor een bepaalde werknemer verschuldigd is.

H O O F D S T U K 2 6

Arbeidsduurvermindering onder de 38 uren per week

3.4.2601 De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, voert in haar hoofdstuk III een systeem in van forfaitaire vermindering van socialezekerheidsbijdragen voor de werkgevers van wie de werknemers overschakelen naar een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 38 uren per week. De overschakeling moet gebeuren in het kader van een arbeidsreglementswijziging, geregistreerd door de Inspectie van de Sociale Wetten, die een effectieve arbeidsduurvermindering als gevolg heeft van minstens 1 uur onder de 38 uur per week.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.2602 Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of onder het toepassingsgebied van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Samengevat zijn dit de werkgevers uit de private sector en de autonome overheidsbedrijven.

De werkgever kan de arbeidsduurvermindering invoeren voor gans zijn personeel of enkel voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers (voorbeeld: enkel arbeiders, 45-plussers, ...).

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.2603 Het gaat om voltijdse werknemers, alsook om deeltijdse werknemers van wie de arbeidsduur niet wordt verminderd, maar van wie enkel het loon wordt aangepast ingevolge de arbeidsduurvermindering. Deeltijdse werknemers die op enigerlei wijze een effectieve arbeidsduurvermindering krijgen (in aantal uren per week of via compensatiedagen), komen niet in aanmerking voor deze vermindering.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.2604 De vermindering is forfaitair. Zij bestaat enerzijds uit een éénmalige vermindering en anderzijds uit een opvolgingsvermindering. Beide worden toegepast op de basiswerkgeversbijdragen van de rechtgevende werknemer.

De toekenning van de vermindering is voorlopig. Zij wordt definitief indien vaststaat dat de werkgever alle voorwaarden voor de toekenning vervult.

1. De eenmalige vermindering

3.4.2605 De eenmalige vermindering bedraagt 800 EUR per volledig uur arbeidsduurvermindering onder de 38 uur per week en wordt ofwel in één keer toegekend ofwel gespreid over 4 kwartalen van telkens 200 EUR. De vermindering geldt voor alle werknemers (van de betrokken werknemerscategorie) die tewerkgesteld zijn op de laatste dag van het kwartaal van toekenning van de vermindering. De vermindering wordt toegekend in het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de arbeidsduur werd verminderd of in de vier kwartalen die volgen op het kwartaal waarin de arbeidsduur werd verminderd als ze in schijven wordt verrekend. De maatregel is in voege vanaf 1 oktober 2001. De werkgever die na 30 september 2001 een arbeidsduurvermindering heeft ingevoerd kan dus ten vroegste aanspraak maken op de

eenmalige vermindering bij zijn aangifte van het eerste kwartaal 2002.

Wanneer in stapjes van minder dan één uur de arbeidsduur wordt verminderd (vastgelegd in afzonderlijke arbeidsreglementswijzigingen of in één enkel arbeidsreglementswijziging die voorziet in een gefaseerde arbeidsduurvermindering) heeft de werkgever geen recht op de eenmalige vermindering en dus ook niet op een opvolgingsvermindering.

Indien tussen 1 januari 2001 en 30 september 2001 een CAO werd afgesloten (op het niveau van de sector of op bedrijfsniveau) die een arbeidsreglementswijziging tot gevolg heeft gehad die binnen deze periode van toepassing werd, dan wordt de invoering van de arbeidsduurvermindering geacht te hebben plaatsgevonden in de loop van het vierde kwartaal 2001 en kan de vermindering in het eerste kwartaal 2002 worden aangevraagd.

2. De opvolgingsvermindering

3.4.2606 De opvolgingsvermindering is afhankelijk van de gemiddelde arbeidsduur per week die bereikt wordt, zij bedraagt:

- 62,50 EUR wanneer de arbeidsduur tot 37 uur per week wordt verminderd;
- 100 EUR wanneer de arbeidsduur tot 36 uur per week wordt verminderd;
- 150 EUR wanneer de arbeidsduur tot 35 uur per week wordt verminderd.

De opvolgingsvermindering kan enkel worden toegekend wanneer binnen de gedefinieerde werknemerscategorie een arbeidsduurvermindering is ingevoerd waarvoor minstens één werknemer de eenmalige vermindering heeft verkregen.

De opvolgingsvermindering kan worden aangevraagd vanaf het derde kwartaal volgend op het kwartaal waarin voor deze categorie de eenmalige vermindering werd toegekend. De vermindering wordt toegekend voor de werknemers van de betreffende categorie die op het einde van het kwartaal waarvoor de vermindering wordt gevraagd bij de werkgever tewerkgesteld zijn. Zij geldt voor een periode van 10 jaar te rekenen vanaf de eerste toekenning van de opvolgingsvermindering voor een werknemer van de categorie en in zoverre de arbeidsduurvermindering wordt ingevoerd vóór 1 april 2006.

Voltijdse werknemers die in dienst komen na de toekenning van de eenmalige vermindering voor de betreffende categorie, alsook deeltijdse werknemers die na het kwartaal waarin de eenmalige vermindering wordt toegekend, voltijds gaan werken, hebben geen recht op de eenmalige vermindering maar wel op de opvolgingsvermindering als ze tot een categorie behoren die daarvoor in aanmerking komt.

Vervangers van werknemers die de eenmalige vermindering ontvingen komen ook in aanmerking voor de opvolgingsvermindering.

3.4.2607 Voor de deeltijdse werknemers van wie het loon moet worden aangepast ingevolge de arbeidsduurvermindering en die op geen enkele wijze hun arbeidsduur verminderen, worden de eenmalige vermindering en de opvolgingsvermindering proportioneel berekend als volgt:

B = A x D / V

B = bijdragevermindering voor het betrokken kwartaal

A = bijdragevermindering waarop hij als voltijdse recht zou hebben

D = wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemer

V = wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemer na de invoering van de arbeidsduurvermindering

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2608 De werkgevers op wie een collectieve arbeidsovereenkomst toepasselijk is, afgesloten tussen 1 januari 2001 en 30 september 2001, die een stelsel van arbeidsduurvermindering voorziet dat het voorwerp heeft uitgemaakt van een wijziging van het arbeidsreglement toegepast in de periode gelegen tussen deze twee data, moeten in een kennisgeving aan de Inspectie van de Sociale Wetten (volgens het model gepubliceerd als bijlage II bij het ministerieel besluit van 1 oktober 2001) één van de volgende inlichtingen meedelen:

- ofwel de datum van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bevoegde paritair orgaan wanneer het gaat om een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de schoot van een paritair orgaan;
- ofwel het registratienummer toegekend door de griffie van de Administratie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wanneer het gaat om een collectieve arbeidsovereenkomst die buiten een paritair orgaan werd afgesloten.

In alle andere gevallen moet de werkgever aan de Inspectie van de Sociale Wetten de wijziging van het arbeidsreglement meedelen waardoor de arbeidsduurvermindering werd ingevoerd (volgens het model gepubliceerd als bijlage I bij hetzelfde ministerieel besluit van 1 oktober 2001). De Inspectie van de Sociale Wetten deelt vervolgens schriftelijk het registratienummer van het arbeidsreglement aan de werkgever mee. De datum van inwerkingtreding van de arbeidsduurvermindering mag niet voorafgaan aan de datum waarop het registratienummer, toegekend door de Inspectie van de Sociale Wetten, aan de werkgever wordt meegedeeld.

De werkgever moet kiezen of hij de vermindering in één maal wenst in rekening te brengen of gespreid in gelijke delen over vier kwartalen. Eens hij een keuze heeft gemaakt is deze definitief. Indien de betrokken werknemer uit dienst zou treden vóór de vier schijven zijn verrekend, dan kan de werkgever geen aanspraak meer maken op het resterende bedrag. Wanneer hij bij dezelfde werkgever blijft maar overstapt naar een andere werknemerscategorie, kunnen de resterende schijven nog in mindering worden gebracht van zijn werkgeversbijdragen.

De werkgever vult de gepaste rubrieken van de aangifte in.

E. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.2609 De bijdragevermindering in het kader van de arbeidsduurvermindering onder de 38 uur per week mag men cumuleren met alle andere verminderingen van socialezekerheidsbijdragen. De vermindering mag evenwel niet groter zijn dan het bedrag aan basiswerkgeversbijdragen dat voor een bepaalde werknemer verschuldigd is.

H O O F D S T U K 2 7

Vierdagenweek (2002)

3.4.2701 De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, voert in haar hoofdstuk III een systeem in van forfaitaire vermindering van socialezekerheidsbijdragen voor de werkgevers van wie de werknemers overschakelen naar een vierdagenweek. Onder vierdagenweek moet men verstaan de regeling waarbij de wekelijkse arbeidsduur gespreid wordt over vier arbeidsdagen per week of over vijf arbeidsdagen waarvan drie volledige en twee halve dagen. De overschakeling moet gebeuren in het kader van een arbeidsreglementswijziging, geregistreerd door de Inspectie van de Sociale Wetten.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.2702 Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of onder het toepassingsgebied van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Samengevat zijn dit de werkgevers uit de private sector en de autonome overheidsbedrijven.

De werkgever kan de vierdagenweek invoeren voor gans zijn personeel of enkel voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers (voorbeeld: enkel arbeiders, 45-plussers, ...).

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.2703 Enkel voltijdse werknemers die in het systeem van de vierdagenweek zijn gestapt en die in dienst zijn op de laatste dag van het kwartaal waarin de forfaitaire vermindering wordt toegekend, komen in aanmerking.

Voltijdse werknemers die in dienst komen na toekenning van de vermindering voor de betreffende werkgeverscategorie, alsook deeltijdse werknemers die voltijds gaan werken na het kwartaal van toekenning, hebben geen recht op de vermindering.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.2704 De vermindering is forfaitair. Zij bestaat uit een éénmalige vermindering van 400 EUR eventueel te spreiden over 4 kwartalen van telkens 100 EUR. De vermindering geldt voor alle werknemers (van de betrokken werknemerscategorie) die tewerkgesteld zijn op de laatste dag van het kwartaal van toekenning. De vermindering wordt toegekend in het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de vierdagenweek in de onderneming werd ingevoerd of in de vier kwartalen die volgen op het kwartaal waarin de vierdagenweek in de onderneming werd ingevoerd als ze in schijven wordt verrekend. De maatregel is in voege vanaf 1 oktober 2001. De werkgever die na 30 september 2001 de vierdagenweek heeft ingevoerd kan dus ten vroegste aanspraak maken op de eenmalige verminderingspremie bij de aangifte van het eerste kwartaal 2002.

De vermindering wordt toegepast op de basiswerkgeversbijdragen van de rechtgevende werknemer.

De toekenning van de vermindering is voorlopig. Zij wordt definitief indien vaststaat dat de werkgever alle voorwaarden voor de toekenning vervult.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2705 De werkgever moet aan de Inspectie van de Sociale Wetten de wijziging van het arbeidsreglement meedelen waardoor de vierdagenweek werd ingevoerd (volgens het model gepubliceerd als bijlage I bij het ministerieel besluit van 1 oktober 2001). De Inspectie van de Sociale Wetten deelt vervolgens schriftelijk het registratienummer van het arbeidsreglement aan de werkgever mee. De datum van inwerkingtreding van de vierdagenweek mag niet voorafgaan aan de datum waarop het registratienummer, toegekend door de Inspectie van de Sociale Wetten, aan de werkgever wordt meegedeeld.

De werkgever moet kiezen of hij de vermindering in één maal wenst in rekening te brengen of gespreid in gelijke delen over vier kwartalen. Eens hij een keuze heeft gemaakt is deze definitief. Indien de betrokken werknemer uit dienst zou treden vóór de vier schijven zijn verrekend, dan kan de werkgever geen aanspraak meer maken op het resterende bedrag. Wanneer hij bij dezelfde werkgever blijft, maar overstapt naar een andere werknemerscategorie, kunnen de resterende schijven nog in mindering worden gebracht van zijn werkgeversbijdragen.

De werkgever vult de gepaste rubrieken van de aangifte in.

E. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.2706 De bijdragevermindering in het kader van de vierdagenweek mag men cumuleren met alle andere verminderingen van socialezekerheidsbijdragen. De vermindering mag evenwel niet groter zijn dan het bedrag aan basiswerkgeversbijdragen dat voor een bepaalde werknemer verschuldigd is.

H O O F D S T U K 2 8

Activaplan (bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden)

3.4.2801 Het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden, kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe aan werkgevers van de privé-sector en van de openbare sector, voor de indienstneming van één of meer werkzoekenden die de gestelde voorwaarden vervullen.

Hetzelfde koninklijk besluit stelt de voorwaarden vast waaronder de aangeworven werknemer eventueel een werkuitkering (activering van de werkloosheidsuitkering) kan verkrijgen. De hiernavolgende tekst omvat alleen de vermindering van de bijdragen, de toekenning van de werkuitkering behoort tot de bevoegdheid van de RVA.

Deze vermindering geldt voor de indienstnemingen die plaatsvinden vanaf 1 januari 2002.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.2802 Alle werkgevers, zowel van de privé-sector als van de openbare sector komen in aanmerking voor de vermindering.

Zijn evenwel uitgesloten:
- het Rijk, met daarin begrepen de Rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie (met uitzondering van de werknemers aangeworven in een doorstromingsprogramma in toepassing van het KB van 9 juni 1997);
- de Gemeenschappen en Gewesten met uitzondering van de werknemers aangeworven door onderwijsinstellingen en van de werknemers aangeworven in een doorstromingsprogramma in toepassing van het KB van 9 juni 1997;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen (met uitzondering van de werknemers aangeworven door onderwijsinstellingen en de werknemers aangeworven in een doorstromingsprogramma in toepassing van het KB van 9 juni 1997).

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:
- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de polders en wateringen alsmede de kerkfabrieken.

Ook de in België gevestigde diplomatieke zendingen en de supranationale instellingen komen in aanmerking.

Om de vermindering te genieten, moet de werkgever zijn verplichtingen in het kader van de startbaanovereenkomsten naleven.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.2803 Het gaat om de werkzoekenden die in dienst worden genomen met een schriftelijke arbeidsovereenkomst van minstens 50 % van een voltijdse betrekking.

De werkzoekende is de niet-werkende werknemer die als werkzoekende is ingeschreven bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Onder periode van werkzoekend zijn wordt verstaan, de periode waarin men is ingeschreven als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met een inschrijving als werkzoekende. Het is evenwel aan de RVA om daarover te oordelen. De periodes van gelijkstelling met een inschrijving als werkzoekende, zijn in deze tekst niet opgenomen; de werkgevers nemen hiervoor best contact op met het gewestelijk kantoor van de RVA waar de werkzoekende die zij wensen aan te werven, is ingeschreven.

Deze werkzoekenden moeten behoren tot één van de volgende categorieën:

3.4.2804

- 1° De werkzoekende die:
  - op het ogenblik van de indienstneming minder dan 45 jaar oud is;
  - op het ogenblik van de indienstneming werkzoekende is;
  - in de loop van de maand van indienstneming en de achttien kalendermaanden daaraan voorafgaand, werkzoekende is geweest gedurende minstens driehonderd en twaalf dagen gerekend in het zesdaagse stelsel.

- Komt eveneens in aanmerking, de werkzoekende die:
  - op het ogenblik van de indienstneming minder dan 45 jaar oud is;
  - die werkloos geworden is wegens een sluiting van onderneming zoals bedoeld in de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen;
  - op het ogenblik van de indienstneming werkzoekende is;
  - in de loop van de maand van indienstneming en de negen kalendermaanden daaraan voorafgaand, werkzoekende is geweest gedurende minstens honderdzesenvijftig dagen gerekend in het zesdaagse stelsel.

3.4.2805

- 2° De werkzoekende die:
  - op het ogenblik van de indienstneming minder dan 45 jaar oud is;
  - op het ogenblik van de indienstneming werkzoekende is;
  - in de loop van de maand van indienstneming en de zesendertig kalendermaanden daaraan voorafgaand, werkzoekende geweest is gedurende ten minste zeshonderd vierentwintig dagen, gerekend in het zesdaagse stelsel.

3.4.2806

- 3° De werkzoekende die:
  - op het ogenblik van de indienstneming minstens 45 jaar oud is;
  - op het ogenblik van de indienstneming werkzoekende is;
  - in de loop van de maand van indienstneming en de negen kalendermaanden daaraan voorafgaand, werkzoekende is geweest gedurende ten minste honderd zesenvijftig dagen gerekend in het zesdaagse stelsel.

3.4.2807

- 4° De werkzoekende die:
  - op het ogenblik van de indienstneming minstens 45 jaar oud is;
  - op het ogenblik van de indienstneming werkzoekende is;
  - in de loop van de maand van indienstneming en de achttien kalendermaanden daaraan voorafgaand, werkzoekende is geweest gedurende minstens driehonderd en twaalf dagen, of in de loop van de maand van indienstneming en de zesendertig kalendermaanden daaraan voorafgaand, werkzoekende is geweest gedurende tenminste zeshonderd vierentwintig dagen, telkens gerekend in het zesdaagse stelsel.

3.4.2808 De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van werkzoekende moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
- de periode van tewerkstelling met een startbaanovereenkomst, met toepassing van Hoofdstuk VIII van Titel II van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, van een werknemer die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit;
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de werknemer tewerkgesteld in een erkende arbeidspost in toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen.

3.4.2809 De werknemers van de volgende categorieën komen voor de vermindering niet in aanmerking:

- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;
- de werknemers die worden aangeworven als leden van het academisch en wetenschappelijk personeel door de instellingen van universitair onderwijs of als leden van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen;
- de werknemers aangeworven met een startbaanovereenkomst;
- de werknemers die in dienst treden in het kader van een programma voor wedertewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2°, van de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling werd uitgesloten door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te bekomen.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.2810 De vermindering bestaat in de vrijstelling van betaling van een percentage van de werkgeversbijdragen die betrekking hebben op de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij op 30 juni van het voorgaande jaar (voor nieuwe werkgevers op de laatste dag van het eerste kwartaal waarvoor zij een aangifte bij de RSZ moeten verrichten), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;

- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

De vermindering geldt dus niet voor de andere bijdragen, zoals de bijdragen voor jaarlijkse vakantie van de werklieden, de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor sluiting van ondernemingen, de bestaanszekerheidsbijdragen, enz.

Voor de werkzoekenden van categorie 1, bedraagt de vermindering:
- **75 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **50 %** voor de periode gaande van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor de werkzoekenden van categorie 2, bedraagt de vermindering:
- **100 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **75 %** voor de periode gaande van het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor de werkzoekenden van categorie 3, bedraagt de vermindering:
- **75 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **50 %** voor de periode gaande van het vijfde kwartaal tot en met het twintigste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

Voor de werkzoekenden van categorie 4, bedraagt de vermindering:
- **100 %** voor het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
- **75 %** voor de periode gaande van het vijfde kwartaal tot en met het twintigste kwartaal dat volgt op het kwartaal van indiensttreding.

De vermindering geldt eveneens voor verbrekingsvergoedingen. Bij deze berekening moet men rekening houden met de periode die door deze vergoedingen gedekt is. Dit wil zeggen dat het verminderingspercentage niet noodzakelijk hetzelfde is voor de ganse verbrekingsvergoeding, en dat op het gedeelte ervan dat een periode dekt die buiten de verminderingsperiode valt, geen vermindering mogelijk is.

3.4.2811 Wanneer een werkgever reeds van de voordelen van deze vermindering genoten heeft voor een werknemer en hij deze terug in dienst neemt binnen een periode van twaalf maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst, worden voor de vaststelling van het percentage en de duur van de vermindering, beide tewerkstellingen als één tewerkstelling beschouwd. De periode gelegen tussen de arbeidsovereenkomsten verlengt de periode tijdens dewelke de voordelen worden toegekend, niet.

3.4.2812 Wanneer de werknemer recht heeft op een werkuitkering ten laste van de RVA, dan maakt deze werkuitkering deel uit van het brutoloon waarop de bijdragen voor sociale zekerheid (en de bedrijfsvoorheffing) worden berekend. De werkuitkering moet wel van het nettoloon worden afgetrokken.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2813 De werkzoekenden die voldoen aan de voorwaarden voor de vermindering van bijdragen, kunnen bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij afhangen, een werkkaart bekomen als bewijs van deze hoedanigheid.

Indien de werkzoekende op het ogenblik van zijn aanwerving niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voorzover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de werknemer vermeld zijn, alsook het domicilie van de werknemer, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indiensttreding.

De aanvraag voor een werkkaart moet gebeuren bij het regionaal bureau van de RVA, uiterlijk de 30e dag die volgt op de datum van indienstneming. Wanneer de werkgever deze termijn van 30 dagen niet eerbiedigt, wordt de periode van vermindering van bijdragen ingekort met een periode die aanvangt op de dag van de indienstneming en die eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige aanvraag van de werkkaart gebeurde.

De werkkaart moet binnen dezelfde termijn worden aangevraagd voor de aanwervingen die gebeuren bij het beëindigen van een startbaanovereenkomst (of in bepaalde andere gevallen).

Indien de aanvraag van de werkkaart per post gebeurt, dan wordt de postdatum als datum van indiening beschouwd.

De werkkaart draagt als geldigheidsdatum:
- de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de werkzoekende nog niet in dienst is genomen;
- de datum van de indienstneming indien de werkzoekende reeds in dienst is genomen.

De werkkaart heeft een geldigheidsduur van drie maanden en is geldig voor elke indienstneming die plaatsvindt tijdens haar geldigheidsperiode.

Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

De geldigheid van de werkkaart is verlengbaar met periodes van telkens drie 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.

3.4.2814 De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bezorgt de gegevens betreffende de werkkaarten aan de RSZ.

De werkgever moet bij zijn aanvraag voor de vermindering geen attesten aan zijn erkend sociaal secretariaat of aan de RSZ bezorgen. Hij vult alleen de gepaste rubrieken van de kwartaalaangifte in.

3.4.2815 Voor de aanwervingen in het kader van een doorstromingsprogramma kunnen bijzondere modaliteiten gelden. Werkgevers die dergelijke werknemers aanwerven nemen best contact op met de RVA die ook voor deze categorie van werknemers de gegevens aan de RSZ zal overmaken.

E. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.2816 De vermindering is cumuleerbaar met de verminderingen in het raam van:
- de arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week;
- de arbeidsduurvermindering onder de 38 uren per week;
- de instelling van de vierdagenweek;
- de vermindering van 10 % in het kader van de startbaanovereenkomsten.

In geval van cumulatie mag de vermindering evenwel niet groter zijn dan het bedrag aan basiswerkgeversbijdragen dat voor een bepaalde werknemer verschuldigd is.

3.4.2817 De voordelen van het activaplan worden niet toegekend voor een werknemer die door dezelfde werkgever terug in dienst genomen wordt binnen een periode van twaalf maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor een onbepaalde duur, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het banenplan voor werkzoekenden (koninklijk besluit van 27 december 1994 tot uitvoering van Hoofdstuk II van Titel IV van de wet van 21 december 1994 houdende sociale bepalingen). Dit geldt evenwel niet voor de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die gesloten is in het kader van een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997.

H O O F D S T U K 2 9

Onthaalouders

3.4.2901 De programmawet van 24 december 2002 verleent een vermindering van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, aan werkgevers die onthaalouders tewerkstellen.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.2902 Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.2903 Het gaat om natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die aangesloten zijn bij een dienst waarmee ze niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.2904 De vermindering bestaat uit een vrijstelling van werkgeversbijdragen op een gedeelte van het fictieve loon, franchise genaamd.
De basisfranchise (Fb) bedraagt 2.270,01 EUR.

1. Volledige driemaandelijkse prestaties

3.4.2905 Voor personen die instaan voor dagopvang van kinderen die zijn aangegeven voor een tewerkstelling van 494 uren per kwartaal, overeenstemmend met volledige driemaandelijkse prestaties, bedraagt de vermindering 2.270,01 EUR x 31,95 % (percentage aan werkgeversbijdragen waarop de vermindering betrekking heeft), zijnde 725,27 EUR.

2. Onvolledige driemaandelijkse prestaties

3.4.2906 Voor personen die instaan voor de dagopvang van kinderen en die onvolledige prestaties verrichten, wordt de genoemde franchise (F) naar verhouding toegekend volgens de volgende formule:

F = Fb x μ x B, waarbij:
Fb = 2.270,01 EUR;
μ = H/494 (H is het aantal aangegeven uren per kwartaal). Het resultaat wordt rekenkundig afgerond op de eurocent;
B = 1,25

Indien μ kleiner is dan 0,33 is er geen vermindering.
Het bedrag van de franchise (F) mag nooit groter zijn dan 2.270,01 EUR, ongeacht het resultaat van de formule.

U bekomt het bedrag van de vermindering door het bedrag van de franchise (F) te vermenigvuldigen met 31,95 %.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.2907 Er zijn geen attesten vereist. De werkgever vult de passende rubrieken in van de driemaandelijkse aangifte.

H O O F D S T U K 3 0

Kunstenaars

3.4.3001 Een koninklijk besluit van 23 juni 2003 regelt een vermindering van werkgeversbijdragen verschuldigd voor de tewerkstelling van kunstenaars.

A. BETROKKEN WERKGEVERS

3.4.3002 Alle werkgevers, zowel van de privé-sector als van de openbare sector komen in aanmerking voor de vermindering.

B. BETROKKEN WERKNEMERS

3.4.3003 Zowel de kunstenaars die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, als de kunstenaars bedoeld in Deel 1 van deze instructies, komen voor de vermindering in aanmerking.
Voor statutaire kunstenaars tewerkgesteld in de openbare sector, is de vermindering dus niet van toepassing.

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING

3.4.3004 De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid op een forfaitair gedeelte van het gemiddeld dagloon of het gemiddeld uurloon, voor de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn voor een kwartaal, wordt de vrijstelling berekend per tewerkstellingslijn.

Voor het bepalen van de vrijstelling wordt verstaan onder:

J = het aantal dagen van het kwartaal per tewerkstellingslijn aangegeven met de prestatiecodes 1, 5 en 20. De dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van J. Indien de werknemer wordt tewerkgesteld als uitzendkracht, wordt J verhoogd met 1 per occasionele gebruiker waarvoor de werknemer prestaties verricht op dezelfde dag bovenop de eerste occasionele gebruiker;

H = het aantal uren van het kwartaal per tewerkstellingslijn aangegeven met de prestatiecodes 1, 5 en 20. De uren gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van H;

W = de uitgekeerde loonmassa die per tewerkstelling driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %), met uitzondering van de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en van de premies die betaald worden door tussenkomst van een derde persoon.

W/J = het gemiddeld dagloon van de tewerkstelling. Het resultaat van de deling wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,5 eurocent naar boven wordt afgerond.

W/H = het gemiddeld uurloon van de tewerkstelling. Het resultaat van de deling wordt

afgerond tot de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,5 eurocent naar boven wordt afgerond.

Het fictief forfaitair dagloon vanaf 1 juli 2003 = 54,75 EUR.

Het fictief forfaitair uurloon vanaf 1 juli 2003 = 7,20 EUR.

Voor het vaststellen van de eventuele vermindering kunnen zich drie situaties voordoen:

1. **W/J** is minstens gelijk aan 54,75 EUR: een bedrag **= 35,00 EUR x J** is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de opgesomde regelingen.
2. **W/J** is kleiner dan 54,75 EUR en **W/H** is minstens gelijk aan 7,20 EUR: een bedrag **= 4,50 EUR x H** is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de opgesomde regelingen.
3. Andere gevallen dan 1 of 2: **geen vermindering.**

Waar de socialezekerheidsbijdragen voor kunstenaars berekend worden aan 108 %, moet het vrijgestelde bedrag ook worden verhoogd met 8 %. De vermindering bedraagt dus :

35,00 EUR x 108 % x bijdragepercentage voor de regelingen hierboven vermeld x J, of

4,50 EUR x 108 % x bijdragepercentage voor de regelingen hierboven vermeld x H.

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN

3.4.3005 Vul de passende rubrieken van de kwartaalaangifte in.

E. TOEGELATEN CUMULATIES

3.4.3006 Voor dezelfde werknemer is de vermindering enkel te cumuleren met de volgende maatregelen:

- de sociale maribel;
- de arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week;
- de arbeidsduurvermindering onder de 38 uren per week;
- de instelling van de vierdagenweek (2002).

In geval van cumulatie mag de vermindering evenwel niet groter zijn dan het bedrag aan basiswerkgeversbijdragen dat voor een bepaalde werknemer verschuldigd is.

VIERDE DEEL

RICHTLIJNEN VOOR HET INVULLEN VAN DE AANGIFTEN

TITEL 1

Richtlijnen om de aangifte in te vullen

H O O F D S T U K 1

Inleiding

4.1.101 In dit deel van de Algemene Onderrichtingen kunt u lezen hoe u de kwartaalaangifte moet invullen.

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

Zoals u weet zijn er twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen.

Werkgevers die veel personeel tewerkstellen of ondernemingen die een groot aantal aangiften moeten doen (sociale secretariaten, softwarehuizen,...) kunnen de aangifte doen via File transfer (Ftp, Isabel,...). Specifiek voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium.

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

H O O F D S T U K 2

Algemene principes van de aangifte en vergelijking met de vroegere RSZ aangifte

A. ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFA

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

Om voor deze veelheid van doelstellingen te kunnen dienen, werden alle loon- en arbeidstijdgegevens die de verschillende gebruikers van de DmfA nodig hebben geanalyseerd. Nadien werden zij functioneel in een aantal codes ondergebracht vanuit het basisprincipe dat gegevens die door alle gebruikers op dezelfde manier behandeld worden, onder één code werden geplaatst. Daardoor blijft het aantal codes relatief beperkt.

Het is dus van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de onderstaande richtlijnen volgt.

Immers het onderbrengen van loon- of arbeidsprestaties onder verkeerde codes, ook al is dat in een aantal gevallen neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, kan ernstige gevolgen hebben voor de sociale rechten van de werknemers.

B. HET CONCEPT VAN DE DMFA EN VERGELIJKING MET DE AANGIFTE VÓÓR 2003

4.1.202 Het concept van de driemaandelijkse DmfA is gebaseerd op het basisprincipe dat er geen personeelsstaten en boekhoudramen meer zijn, maar dat alle gegevens worden vermeld op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijzondere bijdragen) gebeurt op het niveau van de werknemer.

Eén werknemer wordt dus per kwartaal per werkgever slechts één keer geïdentificeerd.

De aangifte zal steeds elektronisch moeten gebeuren. Er zullen echter verschillende kanalen mogelijk zijn (bv. een systeem van file transfer (FTP) voor wie voor vele werkgevers en/of werknemers een aangifte moet doen, een websitetoepassing voor kleine werkgevers).

DE DMFA IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

- Eén aangifte per werkgever (=RSZ nummer ongeacht of er één of meerdere categoriekengetallen zijn) waarop alle werknemers worden vermeld.
- Alle gegevens worden gegroepeerd per werknemer, die dus slechts éénmaal geïdentificeerd wordt.
- Per werknemer is er een werknemerslijn. Dit is het niveau waarop de bijdragen voor die werknemer worden berekend en waarop een aantal gegevens moeten worden vermeld die voor het ganse kwartaal gelden. Slechts in de vrij uitzonderlijke gevallen dat er tijdens het kwartaal voor de werknemer verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moet u meerdere werknemerslijnen gebruiken (bv. een arbeider wordt in de loop van het kwartaal bediende, een erkende leerling wordt arbeider, de werkgever verandert van

activiteit).
- Per werknemerslijn zijn er eventueel meerdere tewerkstellingslijnen (bv. een werknemer stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, een deeltijdse werknemer die 80% werkt stapt over naar een 50% regeling).

DE RSZ-AANGIFTE VÓÓR 2003 WAS, ZEER SCHEMATISCH GESTELD, ALS VOLGT GESTRUCTUREERD:

- Eén aangifte per werkgeversactiviteit (geïdentificeerd door het categoriekengetal)
- Per werkgeversactiviteit een aantal personeelsstaten (arbeiders, bedienden, bruggepensioneerden,...)
- Per personeelsstaat de werknemers
- Per werknemer eventueel meerdere lijnen

Schematisch overzicht van een aantal belangrijke verschilpunten:

DmfA	**RSZ-aangifte vóór 2003**
Eén aangifte per werkgever	Eén aangifte per werkgeverskengetal
Bijdragen berekend per individuele werknemer	Bijdragen berekend op getotaliseerde gegevens op een boekhoudraam
Een werknemer wordt één keer aangegeven. Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, met fooien bezoldigde,..), wordt het onderscheid gemaakt op het niveau van de werknemerslijn	Een werknemer wordt aangegeven per personeelsstaat. Indien de werknemer tijdens het kwartaal verschillende hoedanigheden heeft (arbeider, bediende, met fooien bezoldigde,..), wordt de werknemer op verschillende personeelsstaten vermeld
Elektronisch	Elektronisch of op papier

VOORBEELD:

Een werknemer werkt bij een werkgever als deeltijdse arbeider tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt dezelfde werkgever hem deeltijds in dienst als bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties.

In de RSZ-aangifte vóór 2003 wordt deze persoon als volgt aangegeven:

April: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld op de personeelsstaat "Arbeiders".
Deze lonen worden (samen met de lonen van de andere arbeiders) overgebracht naar het boekhoudraam en daarop worden de bijdragen berekend.
Indien er recht is op een bijdragevermindering wordt deze vermindering verwerkt op het boekhoudraam "bijdragevermindering".

Mei - juni: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld op de personeelsstaat "Hoofdarbeiders". Er worden twee lijnen gebruikt omdat de lonen en prestaties m.b.t. de deeltijdse prestaties en de voltijdse prestaties gescheiden moeten worden aangegeven.
De lonen van de ganse periode mei-juni worden (samen met de lonen van de andere bedienden) getotaliseerd op het boekhoudraam en daarop worden de bijdragen berekend. Indien er recht is op een bijdragevermindering wordt deze vermindering verwerkt op het boekhoudraam "bijdragevermindering".

In de DmfA wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon.
Men maakt twee werknemerslijnen, één voor zijn prestaties als arbeider en één voor de prestaties als bediende (de bijdragen zijn immers verschillend).
De loon- en prestatiegegevens voor de periode als arbeider (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (en eventuele verminderingen van die bijdragen) worden berekend voor deze lonen.
De loon- en prestatiegegevens voor de periode als bediende (mei-juni) worden opgesplitst in twee tewerkstellingslijnen. De voor deze periode verschuldigde bijdragen worden berekend voor het totaal van de periode (de bijdragen zijn immers hetzelfde voor de voltijdse en de deeltijdse prestaties als bediende).

Zoals uit het voorbeeld blijkt is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van werknemerslijnen en binnen die werknemerslijnen van tewerkstellingslijnen.

De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.

H O O F D S T U K 3

De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen

4.1.301 Iedere werknemer wordt op de driemaandelijkse aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd (in principe bevinden alle personen die u via DIMONA gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister. 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 in principe op basis van het Identificatienummer voor de Sociale Zekerheid (INSZ) en een paar andere gegevens (naam, voornaam, geslacht en geboortedatum).

Indien het gaat om een (buitenlandse) werknemer van wie u alleen het geboortejaar kent, maar niet de exacte geboortedatum, mag u een geboortedatum meedelen in de vorm van 00-00-19xx, dus bv. 00-00-1963.

Bij het ontbreken van het INSZ-nummer zijn extra gegevens vereist (adres, nationaliteit, geboorteland,..).

Per werknemer moet steeds een **"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, moet men meerdere werknemerslijnen gebruiken (zie hierna).

Per werknemerslijn moet men steeds één of meerdere **"tewerkstellingslijnen"** gebruiken.

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

A. DE WERKNEMERSLIJN

4.1.302 Zoals gezegd is er per werknemer steeds één werknemerslijn.

Alleen in het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werkgeverscategorie verandert (d.w.z. indien de werkgever tijdens het kwartaal van activiteit verandert, of in het geval het een werkgever betreft die verschillende activiteiten uitoefent, de werknemer blijvend van de ene naar de andere wordt overgeplaatst) of dat het werknemerskengetal verandert (d.w.z. wanneer de bijdragen verschillen), moet u meer dan één werknemerslijn maken. In dat geval moeten de gevraagde gegevens per werknemerslijn vermeld worden.

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

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

1. De werkgeverscategorie

4.1.303 Deze categorie-aanduiding wordt toegekend door de RSZ, en laat toe een onderscheid te maken tussen de werkgevers naargelang hun verplichtingen in functie van de bijzondere kenmerken die eigen zijn aan de uitgeoefende activiteit.

In nagenoeg alle gevallen is dat omdat er andere bijdragepercentages van toepassing zijn

(meestal sectorspecifieke bijdragen voor fondsen voor bestaanszekerheid).

2. Het werknemerskengetal

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

Daarom zijn er verschillende werknemerskengetallen voor bedienden, arbeiders, leerlingen, met fooien bezoldigden,...

3. Begin- en einddatum van het kwartaal

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

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

De begin- en einddatum valt in de meeste gevallen samen met de eerste dag (01/01, 01/04, 01/07, 01/10) of de laatste dag (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) van het burgerlijk kwartaal. Wanneer de periode gedekt door een loonbetaling niet samenvalt met de burgerlijke maand (bv. werknemers betaald per week, per vier weken,...) wordt onder begindatum verstaan de eerste dag van de betalingsperiode waarvan de sluitingsdatum in het burgerlijk kwartaal valt. Onder einddatum wordt in dat geval verstaan de laatste dag van de betalingsperiode die nog in het burgerlijk kwartaal valt. Als deze laatste dag echter onmiddellijk gevolgd wordt door één of meer gewone rustdagen, dan wordt de rustdag, indien het geen zondag is, in het kwartaal OPGENOMEN en wordt dat de einddatum.

Opgelet: in afwijking van deze regel eindigt het vierde kwartaal van het jaar steeds op 31 december, en begint het eerste kwartaal steeds op 1 januari.

4. De risicoklasse voor arbeidsongevallen

4.1.306 U vindt dit gegeven in uw verzekeringspolis. Het stelt uw verzekeraar in staat om de verschuldigde premie correct te berekenen. Het hoeft echter niet in alle gevallen ingevuld te worden, maar alleen indien de werknemer behoort tot een risicoklasse die afwijkt van de voornaamste activiteit van de werkgever en dit aanleiding heeft gegeven tot een afzonderlijke tariefzetting in de polis:

- indien er in de arbeidsongevallenpolis van de onderneming voor een werknemerscategorie (bedienden/arbeiders) slechts één risicoklasse is voorzien, moet u het gegeven niet in de DmfA meedelen;
- indien er in de polis voor één werknemerscategorie meerdere risicoklassen zijn voorzien (bijvoorbeeld sedentaire bedienden en vertegenwoordigers), moet u het gegeven voor elke werknemer meedelen.

Indien u een sportclub bent, moet u het gegeven steeds invullen voor elke sportbeoefenaar. Voor deze werknemerscategorie is het immers ook onontbeerlijk voor de berekening van het basisloon, indien er zich een arbeidsongeval voordoet.

Dit gegeven wordt meegedeeld op de eerste driemaandelijkse aangifte waarop de werknemer wordt aangegeven. Het wordt niet herhaald op de aangiften voor de daaropvolgende kwartalen, tenzij de risicoklasse verandert. Voor werknemers die in een voorafgaand kwartaal in dienst zijn getreden, wordt het gegeven dus niet meegedeeld, tenzij de risicoklasse van de werknemer blijvend veranderde ten opzichte van de vroeger meegedeelde klasse.

Indien de werknemer in de loop van het kwartaal blijvend van risicoklasse verandert, dan geeft u de code weer die betrekking heeft op toestand van de werknemer op de laatste dag van het kwartaal, of op de laatste dag van tewerkstelling in de hoedanigheid van de betreffende werknemerslijn. De sedentaire arbeider die op werven gaat werken, zal dus gekend zijn als een "arbeider op werf". Een sedentaire arbeider die een sedentaire bediende wordt, zal gekend zijn als sedentaire arbeider voor de aangifte als arbeider en als sedentaire bediende voor de aangifte als bediende.

De volgende codes moeten worden gebruikt :

Arbeiders:

- **001: Arbeider zonder verplaatsingen**
  Arbeiders, gespecialiseerd of niet, die tijdens de werktijd de werkplaats (atelier, fabriek,...) niet verlaten, en die dus gebruik maken van de infrastructuur en de beveiligings- en preventiesystemen van de onderneming.
- **002: Arbeider op de werf**
  Arbeiders, gespecialiseerd of niet, die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben, maar die werken bij derden of op werven.
- **003: Huisbewaarders**
  Personen van het type dienstbode, in dienst van private personen (voorbeeld: appartementsgebouw) of van ondernemingen, en die meestal diverse voordelen zoals woonst, verwarming, verlichting,..., genieten.
- **004: Schoonmaak- en onderhoudspersoneel**
  Personeelsleden van de onderneming die zich bezighouden met het kuisen van de bureaus, industriële lokalen, ateliers,..., of met het onderhoud en herstel van het materiaal, de industriële installaties, het sanitair,...
- **005: Keukenpersoneel**
  Personeel van de onderneming dat werkt in het bedrijfsrestaurant (koken, bedienen, afwassen,...). Niet gebruiken voor HORECA-ondernemingen.
- **006: Chauffeur**
  Personeelsleden van de onderneming die niet rechtstreeks deelnemen aan het sociaal doel van de onderneming, en die belast zijn met het vervoer of de levering van grondstoffen, (half) afgewerkte producten of personen.

Bedienden:

- **401: Bediende zonder verplaatsingen**
  Bedienden die tijdens de werktijd hun werkplaats nooit verlaten voor beroepsdoeleinden.
- **402:** Bediende met occasionele opdrachten buiten de onderneming Personen die bepaalde, niet repetitieve, taken buiten de onderneming vervullen (maximum 10% van de werktijd)
- **403: Bediende met regelmatige opdrachten buiten de onderneming**
  Personen die regelmatig taken buiten de onderneming vervullen (11 tot 50% van de werktijd)
- **404: Vertegenwoordiger, reizend personeel, loopjongen**
  Personen die voor het grootste deel (>50%) hun werk buiten hun onderneming of hun woonplaats uitvoeren. Meestal gaat het om commerciële of technisch-commerciële functies, maar ook om loopjongens, inspecteurs, verzorgers van zieken en bejaarden bij de patiënt thuis,....
- **405: Bediende die manueel werk verricht**
  Personen met het statuut van bediende die voor een belangrijk deel werk doen dat van manuele aard is (bv. bepaalde beenhouwers in grootwarenhuizen).
- **406: Thuiswerkende bediende**
  Sedentaire bedienden die hun beroep bij zich thuis uitoefenen (dikwijls met een telefoon- of informaticaverbinding met hun werkgever) en voor wie dus het risico ongeval op weg naar en van het werk niet bestaat.

- **407: Verzorgend personeel**
  Medisch personeel (geneesheer, verpleger,...) van een onderneming die niet behoort tot de sector van de ziekenhuizen of de gezondheidsinrichtingen.
- **408: Verkoper**
  Sedentair personeel met een commerciële functie, meestal betaald met een vast loon en een commissieloon.
- **409: Voetballer onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar.**
- **410: Voetballer niet onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar** met een vaste jaarwedde van 50000 BEF (1239,47 EUR) of meer.
- **411: Voetballer niet onderworpen aan het statuut van betaalde sportbeoefenaar** met een vaste jaarwedde van minder dan 50000 BEF (1239,47 EUR).
- **412: Andere sportbeoefenaar dan voetballer.**
  Deze code niet gebruiken voor werkgeverskengetal 070 (=de Belgische Wielrijdersbond).

5. De notie grensarbeider

4.1.307 Deze zone alleen invullen indien de werknemer het fiscale statuut heeft van **grensarbeider**. Dit is onder andere belangrijk omdat de vakantiekassen voor grensarbeiders geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het vakantiegeld.

B. DE TEWERKSTELLINGSLIJN

4.1.308

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

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

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

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

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

1. Begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn

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

Deze datums mag u dus niet verwarren met de begin- en einddatum die gevraagd worden op

het niveau van de werknemerslijn, en die steeds op het lopende kwartaal betrekking hebben.

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

2. Drie belangrijke opmerkingen

4.1.310 **Verbrekingsvergoedingen**

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

De opsplitsingsregels voor de aangifte van verbrekingsvergoedingen, die golden voor de vroegere RSZ aangiften, blijven voor de DMFA behouden (het gedeelte dat betrekking heeft op het kwartaal waarin de overeenkomst verbroken wordt, het gedeelte dat betrekking heeft op de resterende kwartalen van het lopende kalenderjaar, het gedeelte dat betrekking heeft op elk van de volgende kalenderjaren).

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

Een voorbeeld: Een bediende wordt ontslagen op 31 augustus 2003 en heeft recht op een verbrekingsvergoeding van 18 maanden. In dat geval vermeldt u de loon- en prestatiegegevens voor hem op de aangifte van het derde kwartaal van 2003 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- **Lijn 1:** de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1 juli 2003 tot 31 augustus 2003 (aangenomen uiteraard dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- **Lijn 2:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 september 2003 tot 30 september 2003.
- **Lijn 3:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 oktober 2003 tot 31 december 2003.
- **Lijn 4:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2004 tot 31 december 2004.
- **Lijn 5:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2005 tot 28 februari 2005 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).

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

Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

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

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

Opeenvolgende contracten

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

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar echter opvolgen **zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden** (bv. de gebruikelijke contracten in de uitzendsector van maandag tot vrijdag), dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag echter **uitsluitend** indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat indien het gaat om werknemers van wie de prestaties in uren moeten worden aangegeven (deeltijdsen, seizoenarbeiders, uitzendkrachten,...), het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

Voorbeeld: een werknemer van een uitzendkantoor werkt met zeven opeenvolgende contracten van maandag tot vrijdag, drie opeenvolgende weken halftijds in een regeling 19/38 uur per week, nadien een week in een regeling 18,5/37 uur en tot slot opnieuw drie weken in een regeling 19/38.

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

3. Het nummer van het Paritair Comité

4.1.311 Het is het nummer van het paritair comité waaronder de **werknemer** ressorteert voor de prestaties die op deze tewerkstellingslijn aangegeven zijn.

Als de werknemer onder geen enkel paritair comité valt vult u "999" in. Een bijgewerkte officiële lijst van de paritaire comités en subcomités wordt elk jaar gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Opmerking: Het is uiteraard mogelijk dat een verandering van paritair comité tevens een wijziging van het werkgeverskengetal betekent (omdat er een ander bijdragepercentage van toepassing wordt). In dat geval moet men, zoals hiervoor reeds werd uitgelegd, de gegevens op twee verschillende werknemerslijnen weergeven.

Indien zou blijken (bv. na een onderzoek ter plaatse) dat er voor een aantal voorbije kwartalen een verkeerd nummer van paritair comité werd meegedeeld, moeten die kwartalen gewijzigd worden. Omdat het behoren tot een bepaald paritair comité echter vaak samenhangt met sectorspecifieke bijdragen (zie vorige alinea) die op hun beurt aanleiding geven tot door sectorale fondsen uitbetaalde voordelen (eindejaarspremies, aanvullende vergoedingen bij werkloosheid,...) blijft in dergelijke gevallen de terugwerkende kracht beperkt tot het kwartaal waarin de werkgever ervan in kennis was dat de correctheid van het paritair comité in vraag werd gesteld. Hierdoor wordt het terugbetalen van "ten onrechte" genoten voordelen zoveel mogelijk vermeden.

Bijzondere werkwijze voor het paritair subcomité 305.02: De werkgevers die behoren tot het paritair subcomité 305.02 (gezondheidszorgen andere dan ziekenhuizen) moeten verplicht de volgende onderverdeling van het paritair subcomité gebruiken.

Nr. PC	Werkgevers
305.02.01	De rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang.
305.02.02	De diensten voor thuisverpleging.
305.02.03	De Nederlandstalige revalidatiecentra die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.
305.02.04	De Franstalige en Duitstalige revalidatiecentra die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.
305.02.05	De bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten die gelegen zijn in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten, de diensten voor de thuisverpleging, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang.
305.02.06	De Nederlandstalige gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten: de autonome revalidatiecentra, de diensten voor thuisverpleging, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra, de centra voor dagopvang, de kinderkribben, peutertuinen, de buitenschoolse opvang, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen.
305.02.07	De Franstalige en Duitstalige gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn evenwel uitgesloten: de autonome revalidatiecentra, de diensten voor thuisverpleging, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de serviceflats, de dagverzorgingscentra en de centra voor dagopvang, de kinderkribben, peutertuinen, buitenschoolse opvang, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor de thuisopvang van zieke kinderen en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen.
305.02.08	De Nederlandstalige kinderkribben, peutertuinen, buitenschoolse opvang, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen, die gelegen zijn in het Vlaamse gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
305.02.09	De Franstalige en Duitstalige kinderkribben, peutertuinen, buitenschoolse opvang, diensten voor opvanggezinnen, diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, de "*maisons communales d'accueil de l'enfance"* en gelijkaardige instellingen en diensten voor de opvang van kinderen die gelegen zijn in het Waalse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

4. Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel

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

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

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

arbeidsregeling.

Maar:

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

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

Voorbeeld 5: uw deeltijdse werknemer werkt de ene week twee en de andere week drie volledige dagen. In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

Waar u vroeger de keuze had tussen de aanduiding '5' (voor een arbeidsregeling van 5 dagen per week) en de code 'A' (voor elke andere regeling), moet nu het reële aantal dagen van de arbeidsregeling worden aangegeven.

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

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

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. Dit gemiddelde aantal wordt vastgesteld door rekening te houden met de te werken dagen tijdens het **geheel** van de arbeidscyclus.

Indien de werknemer in een **vaste arbeidsregeling werkt** (=iedere week hetzelfde aantal dagen) is het dus een geheel getal 1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7.

Gaat het om een werknemer die in een **variabele regeling met een cyclus werkt** (bv. drie achtereenvolgende weken waarin vijf dagen gewerkt wordt, terwijl de vierde week slechts vier dagen beslaat), dan is het een getal met twee decimalen (in het voorbeeld 4,75 nl. (5+5+5+4) gedeeld door 4).

Indien het gaat om werknemers die in een **variabele regeling zonder cyclus werken** (=geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal. In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer ieder kwartaal (lichtjes) verschillend zal zijn. Dit betekent dus ook dat er ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn zal beginnen (zie de uitleg over de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn). In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld bij oproepcontracten waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, is het dus mogelijk dat het berekende aantal dagen per week van het arbeidsstelsel '0' bedraagt.

Opgelet: werknemers die in voltijdse loopbaanonderbreking zijn geeft u eveneens aan met

arbeidsstelsel '0'.

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

5. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon

4.1.313 Deze gegevens moet u alleen meedelen voor **deeltijdse werknemers** en voor de voltijdse werknemers voor wie uren moeten worden meegedeeld. Het betreft de voltijdse werknemers:

- bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval;
- bij al dan niet gedeeltelijke (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan;
- met halftijds brugpensioen;
- bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid);
- met gelimiteerde prestaties;
- tewerkgesteld als seizoenarbeiders.

Het gaat om de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de **betaalde** uren inhaalrust (3) ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur, of indien het om een industriële leerling gaat de normale gemiddelde wekelijkse duurtijd van de opleiding bedoeld in artikel 50 van de wet van 19 juli 1983.

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

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

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

Bij voltijdse werknemers bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of arbeidsongeval, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties en seizoenarbeiders, voor wie dus uren moeten worden aangegeven, zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer identiek zijn met het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon.

Voorbeelden:

- Een werknemer werkt 20 uur per week (5 dagen van 4 uren) en 1 inhaalrustdag per vier weken die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt.
  Zijn gemiddeld aantal uren per week is 19 (20+20+20+16 gedeeld door 4)
  Het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon is 38 (40+40+40+32 gedeeld door 4)

  Indien het voor dezelfde werknemer zou gaan om een inhaalrustdag die wel betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt, is zijn gemiddeld aantal uren per week 20 (20+20+20+20 gedeeld door 4), en dat van de maatpersoon 40.

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

- Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 1 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdag per 4 weken en 6 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdagen per jaar (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 37 (152 uren x 12 cycli verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (= 52 weken min 4 weken betaald verlof).

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

Voor deeltijds onderwijzend personeel deelt men de opdrachtbreuk mee, namelijk het wekelijks aantal lesuren van de leerkracht (bezoldigde uren klassenraad en/of klassendirectie meegerekend), en dat van de maatpersoon (=de leerkracht tewerkgesteld krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledige opdracht). Er gebeurt dus **geen omrekening** naar bv. 38 uren per week.

6. Type arbeidsovereenkomst

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

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

Worden beschouwd als **voltijds**:

1° de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele overeenkomst,...);

2° de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid of in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon;

3° de leerkracht tewerkgesteld in een onderwijsinstelling, opgericht of gesubsidieerd door

een Gemeenschap of door een orgaan waaraan de Gemeenschap haar bevoegdheden als inrichtende macht heeft opgedragen, krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledig lesrooster.

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

De begrippen voltijds en deeltijds moeten worden beoordeeld per tewerkstellingslijn.

Een werknemer die tegelijkertijd twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten heeft (bv. een deeltijdse voor onbepaalde tijd en gedurende een bepaalde periode een deeltijdse als vervanger van een loopbaanonderbreking), ook als die samen een voltijdse betrekking uitmaken, wordt dus op de twee tewerkstellingslijnen als deeltijds aangegeven. Voor dergelijke werknemers moet u dan ook per tewerkstellingslijn de aangifte doen zoals voorzien voor deeltijdse werknemers (d.w.z. de prestaties aangeven in uren en de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer en van de maatpersoon opgeven).

Door het samentellen van die normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de (deeltijdse) werknemer in vergelijking met de maatpersoon, kan in dergelijke gevallen worden uitgemaakt dat het in feite gaat om een voltijdse werknemer.

7. Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd

4.1.315 Dit gegeven alleen invullen in de onderstaande gevallen:

- Wettelijke systemen tot collectieve herverdeling van de arbeid, waarbij werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. (bv. het systeem van collectieve arbeidsduurvermindering waarvoor ook een specifieke bijdragevermindering bestaat - zie "Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers"). In bepaalde gevallen is voorzien dat deze werknemers een bedrag krijgen met als doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties gedeeltelijk te compenseren. Deze bedragen moeten als een apart loonelement worden vermeld (zie looncode 5 bij de bespreking van de aangifte van de bezoldiging);

- Systemen voorzien door de CAO nr 42 van 12 juni 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsstelsels in de ondernemingen. (De werknemers tewerkgesteld in de zgn. experimenten Hansenne (K.B. 179 van 30/12/1982) mag u hier niet vermelden);

- Volledige onderbreking van de loopbaan;

- Gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan;

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

- Halftijds brugpensioen.

Indien voor een werknemer twee noties "herorganisatie van de arbeidstijd" gelijktijdig van

toepassing zijn, moet er chronologisch gewerkt worden. Voor iedere wijziging in de situatie wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen. Op die nieuwe lijn wordt alleen de "nieuwe" toestand weergegeven.

Voorbeeld:

Een voltijdse werknemer werkt in een systeem CAO nr. 42. Hij wordt ziek en na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, mag hij het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de adviserende geneesheer. Tot het moment van de werkhervatting worden zijn prestaties (en de periode van volledige arbeidsongeschiktheid) aangegeven op een tewerkstellingslijn met in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding CAO 42. Vanaf het moment dat hij het werk hervat, wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen, waarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" alleen de aanduiding "aangepaste arbeid" vermeld wordt. Wanneer hij nadien het werk volledig hervat wordt opnieuw een tewerkstellingslijn begonnen met daarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding CAO 42.

8. Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid

4.1.316 Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier beoogd:

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

2 = werknemer aangeworven in het kader van de maatregelen ter activering van de werkloosheidsuitkeringen of het leefloon;

3 = werknemer aangeworven in het kader van de herverdeling van de arbeid in de openbare sector (deze werknemers worden aangegeven met dezelfde werknemerscode als de gesubsidieerde contractuelen);

4 = werknemer aangeworven in het kader van het derde arbeidscircuit;

5 = werknemer aangeworven in het kader van een "PRIME" project;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19 = oudere werknemer volledige uitkeringsgerechtigde werkloze van ten minste 45 jaar waarvan de aanwerving gelijkgesteld wordt met een startbaanovereenkomst.

Deze aanduiding moet u steeds vermelden, ongeacht of deze werknemers voor één of andere bijdragevermindering in aanmerking komen. Zie voor een bespreking van deze verminderingen Deel 3 van de huidige *Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers.*

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst met toepassing van het KB 495), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (dus één van de codes van 10 tot en met 19).

9. Statuut

4.1.317 Eén van de onderstaande codes moet worden gebruikt. In deze zone niets vermelden indien de werknemer niet tot één van de genoemde categorieën behoort:

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

CM = kandidaat militair;

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

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

LP = werknemers met gelimiteerde prestaties. Het zijn de werknemers die verbonden zijn met de werkgever met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt. Het betreft hier bijvoorbeeld extra's in de horeca, monitoren in de socioculturele sector, … die voor slechts enkele uren worden aangeworven.

10. Notie gepensioneerd

4.1.318 Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn; dit zijn zowel de

personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen als op een wettelijk overlevingspensioen. Voor bruggepensioneerden mag u deze aanduiding niet gebruiken.

11. Type leerling

4.1.319 Eén van de onderstaande codes moet worden gebruikt. Niets vermelden indien de werknemer niet tot één van de vier genoemde categorieën behoort

1: erkende leerling (middenstand)
2: industriële leerling
3 opleiding tot ondernemingshoofd
4: leerlingen met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten

12. Wijze van bezoldiging

4.1.320 Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:

- een stuk- of taakloon ontvangen of die per taak (=prestatie) worden betaald;
- geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald.

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

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

Het begrip "commissieloon" is ruimer dan alleen de commissielonen van handelsvertegenwoordigers. Het begrip betekent in feite elke vorm van bezoldiging waarbij het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk vastgesteld wordt in functie van de door hem gerealiseerde omzet (verkochte producten, geleverde diensten,...).

13. Functienummer voor met fooien bezoldigden

4.1.321 Dit nummer moet u vermelden voor iedere werknemer voor wie de bijdragen op forfaitaire lonen worden berekend. Voor de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw vermeldt u de code "99".

14. Categorie van vliegend personeel

4.1.322 Deze zone vult u uitsluitend in als de werknemer deel uitmaakt van het vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij.

Volgende codes moeten worden gebruikt:

1 = piloot
2 = cabinepersoneel
3 = andere

15. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)

4.1.323 In deze zone aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt.

16. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer

4.1.324 In bepaalde gevallen gebeurt het dat een werknemer, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, in afwachting van een volledig herstel, bij dezelfde werkgever het werk gedeeltelijk herneemt met toestemming van de adviserende geneesheer. Wat betreft het loon, zijn er twee mogelijkheden: ofwel krijgt hij zijn normale (uur)loon, ofwel heeft hij slechts recht op een 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 het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht, dus ook in de gevallen dat de werknemer hervat met zijn normale (uur)loon;
- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers (dus ook zij die contractueel voltijds zijn) per prestatiecode de uren aangeven, 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);
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de herneming arbeidsrechterlijk voltijds werd tewerkgesteld.

Voorbeeld:

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdagenweekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10 januari 2003. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15 augustus 2003. Van 16 augustus 2003 tot 15 september 2003 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16 september 2003 hervat hij het werk volledig.

Aangifte eerste kwartaal 2003:

Eén tewerkstellingslijn, met het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon worden aangeven, plus een aantal dagen met de indicatieve code ziekte. Aangezien het een voltijdse werknemer is worden er geen uren aangegeven.

Aangifte tweede kwartaal 2003:

Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen) wordt aangeven met de indicatieve code voor ziekte. Aangezien het een voltijdse werknemer is worden er geen uren aangegeven.

Aangifte derde kwartaal 2003:

Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:

TW 1: betreft de periode van 1 juli tot 15 augustus. Op deze lijn worden alleen dagen met de indicatieve code ziekte aangeven (34 dagen)

TW2: Dit is de periode van werkhervatting van 16 augustus tot 15 september. In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht. Dit heeft tot gevolg dat men voor deze lijn uren en dagen moet aangeven. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone " type arbeidsovereenkomst" vermeldt men nog

steeds "voltijds", ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5").

Zowel voor de prestatiecode gewerkte dagen als voor de indicatieve code ziekte geeft men zowel de dagen als de uren aan.

Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.

Code ziekte: 13 (= de 7 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekte-uren: 98,8.

TW3: betreft de periode van 16 september tot 30 september. Hierop worden de 11 gewerkte dagen en het loon ervoor aangegeven. Aangezien de periode van toegelaten werkhervatting achter de rug is, worden er geen uren aangeven.

17. De aangifte in te dienen door een betalende derde

4.1.325 De wet legt aan de betalende derde dezelfde verplichtingen op als aan de gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal waarvoor hij lonen uitbetaalt, een elektronische aangifte moet doen en de verschuldigde bijdragen moet betalen.

Wanneer de aangifte van de betalende derde enkel premies betreft (bv een fonds voor bestaanszekerheid dat een eindejaarspremie aangeeft), en de werkgever zelf dus de aangifte doet van de gewone prestaties van de werknemer, mag de betalende derde een aangifte doen zonder zich te bekommeren om de werkelijke arbeidssituatie van de werknemer.

De betalende derde geeft het begin en het einde op van het kwartaal. Als aantal dagen van het arbeidsstelsel mag hij voor iedereen ‘5’ opgeven en als type van de arbeidsovereenkomst "voltijds".

18. De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst

4.1.326 De wet legt aan de erkende dienst waar de onthaalouder bij aangesloten is, dezelfde verplichtingen op als aan een gewone werkgever. Dit betekent dat hij voor elk kwartaal een elektronische aangifte moet doen en de verschuldigde bijdragen moet betalen.

Op het niveau van de werknemerslijn duidt de erkende dienst het werknemerskengetal voor 'onthaalouder' aan en de voor de dienst geldende werkgeverscategorie evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds aanduiden, ongeacht de prestaties. Het 'gemiddeld aantal uren per week' moet dus ook opgegeven worden. De maatman wordt verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uit gegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert.

Vermits de in deze paragraaf bedoelde onthaalouders niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, moet de dienst als Paritair Comité 999 invullen.

Om de prestaties aan te kunnen geven wordt gebruik gemaakt van een aantal specifieke prestatiecodes. Voor de berekening van de prestaties en van de vermindering kan gebruik gemaakt worden van een excel-rekenblad dat ter beschikking gesteld wordt via de website van de RSZ http://www.rsz.fgov.be.

H O O F D S T U K 4

De aangifte van de loongegevens

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

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de lonen per code. Met andere woorden, indien een werknemer verschillende loonelementen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd. Alleen voor de looncomponenten bij code 2 moet er eventueel een verdere opsplitsing gebeuren.

Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

A. LIJNNUMMER BEZOLDIGING

4.1.402 Het 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.

B. BEZOLDIGINGSCODE

4.1.403 De bezoldigingscode heeft tot doel te bepalen om welk soort voordeel het gaat. Aan het eind van de bespreking van de looncodes vindt u een tabel waarin het verband wordt uitgelegd tussen de in de DmfA te gebruiken codes en de vóór 2003 op de RSZ-aangifte te vermelden looncodes.

De onderstaande omschrijvingen hebben in de eerste plaats tot doel aan te geven met welke looncode een bepaalde looncomponent overeenstemt. Een volledige en gedetailleerde bespreking van het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn vindt u in Deel 3, Titel 1 van de "Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers".

Volgende codes moeten worden gebruikt :

CODE 1

Is in feite een restcategorie waarin alle bedragen waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn moeten worden vermeld, tenzij ze onder één van de onderstaande codes worden vermeld. Deze code duidt steeds voordelen aan die **rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties.**

Het gaat onder andere over:
- loon voor werkelijke arbeid,
- overloon,
- gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week en gewaarborgd maandloon). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- enkel vakantiegeld bedienden,
- premies toegekend in verhouding tot het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen in natura,
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten,
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden

voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen uit werknemersparticipaties voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- loon voor afwezigheden met behoud van loon

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

CODE 2

Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend **onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal.**

Het gaat om voordelen waarop **socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn**, en waarvan de toekenning volledig losstaat van de tijdens het kwartaal geleverde prestaties.

Voorbeelden zijn:
- eindejaarspremies;
- geschenken in natura in speciën of in de vorm van betaalbons (uiteraard voor zover die niet voldoen aan de voorwaarde uit het loonbegrip uitgesloten te worden - zie Deel 3, Titel 1 van de "Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers");
- voordelen uit werknemersparticipaties;
- anciënniteitspremies.

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

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

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

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

In afwijking van de algemene regel worden deze bedragen slechts getotaliseerd voor zover het gaat om voordelen die met dezelfde periodiciteit worden betaald. Indien in de loop van het kwartaal verschillende premies met een verschillende periodiciteit worden betaald, moet men de bedragen opsplitsen.

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

CODE 3

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.**

Het gaat **uitsluitend** om de volgende vergoedingen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge art. 19, paragraaf 2° van het KB van 28 november 1969):
- Vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst ;

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

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden omdat er geen of een te korte opzeg gepresteerd moet worden.

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

CODE 4

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van **beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze NIET worden uitgedrukt in arbeidstijd.**

Het gaat hier om bedragen:
- betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn;
- die niet door code 3 beoogd worden.

Voorbeelden: afscheidspremies, vergoedingen wegens een niet-concurrentiebeding,...

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

CODE 5

Premies toegekend ingevolge de beperking van de arbeidsprestaties in het raam van **maatregelen tot herverdeling van de arbeid.**

In deze zone vermeldt u de bedragen die worden toegekend aan werknemers die in het kader van **wettelijke** maatregelen tot herverdeling (bv. het systeem van collectieve arbeidsduurvermindering waarvoor ook een specifieke bijdragevermindering bestaat - zie Deel 3 van deze "Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers") hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.

CODE 6

De vergoedingen voor **uren die geen arbeidstijd zijn.**

Het gaat om de vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de Arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. Belangrijkste voorbeeld: de vergoedingen voor inactiviteitsuren in de transportsector (de zgn. overbruggingstijd).

CODE 10

Persoonlijk gebruik van een **bedrijfswagen** voor woon-werkverkeer en privaat gebruik.

Het gaat om het voordeel waarop de bijzondere bijdrage van 33% verschuldigd is (zie Deel 3 van deze "Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers").

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

CODE 20

Bepaalde voordelen waarop **geen socialezekerheidsbijdragen** verschuldigd zijn. Deze code moet men **ALLEEN** gebruiken **voor gepensioneerde werknemers**, d.w.z. personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of een wettelijk overlevingspensioen. De gevraagde gegevens dienen immers om de cumulatie van een rust- en overlevingspensioen met een inkomen uit een beroepsactiviteit te controleren.

Deze code onder andere gebruiken voor de opgesomde voordelen.

Loon bij een ziekte of een ongeval:
- Gewaarborgd weekloon - tweede week;
- Gewaarborgd loon - vergoedingen krachtens CAO nr. 12bis of 13 bis.

Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Vakantiegeld:
- Dubbel vakantiegeld bedienden;
- Bijkomend vakantiegeld krachtens een CAO van voor 31/12/1974;
- Enkel en dubbel vervroegd vakantiegeld voor bedienden.

Voordelen in natura:
- Arbeidsgereedschap en werkkledij;
- Maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant.

Kosten eigen aan de werknemer:
- Terugbetaling woon-werkverkeer met het openbaar vervoer;
- Mobiliteitsvergoeding in de bouwsector;
- Terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten.

Loon voor een feestdag die valt in een periode tijdelijke werkloosheid (voor zover daarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn).

Vergoedingen wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (andere dan de vergoedingen die men moet vermelden onder de codes "3" en "4").

C. OVERZICHTSTABEL

4.1.404 De onderstaande tabellen geven het verband weer tussen de looncodes die in de DmfA moeten worden gebruikt, en de manier waarop dezelfde gegevens in de RSZ-aangifte vóór 2003 moesten worden verwerkt.

Code in de DmfA	**Looncode (te vermelden in kolom 3 "aard van het loon"**
1	0
2	4
3	1,2,3
4	4
5	0
6	5
10	Geen looncode maar vermeld in kolom 15 van de personeelsstaat
20	Gegeven werd niet opgevraagd

Looncode (te vermelden in kolom 3 "aard van het loon")	Code in de DmfA
0	1 of 5
1	3
2	3
3	3
4	2 of 4
5	6

D. BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE

4.1.405 Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de onder de code 2 (zie hiervoor) aangegeven loonelementen. Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben.

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

Voorbeelden:
Iedere maand ="1"
Halfjaarlijks = "6"
Jaarlijks ="12"
Om de twee jaar = "24"

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

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

E. PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS

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

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

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

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

Voorbeeld: in een onderneming waar de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 38 uren is, werken de werknemers effectief 40 uren, en zij krijgen 12 inhaalrustdagen. Op jaarbasis moeten er dus

bv. 248 dagen gewerkt worden en worden er 260 dagen bezoldigd (de te werken dagen + de inhaalrustdagen).

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

F. BEZOLDIGING

4.1.407 Zoals gezegd gebeurt er op het niveau van de **tewerkstellingslijn** een globalisatie van de lonen per code. M.a.w. indien een werknemer verschillende vergoedingen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd (zie evenwel de uitzondering bij verschillende periodiciteit besproken bij de code 2).

H O O F D S T U K 5

De aangifte van de prestatiegegevens

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

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

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

A. MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS

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

1. De werknemer werkt voltijds

4.1.503 De arbeidstijd van voltijdse werknemers wordt **enkel** in dagen aangegeven.

Waar er dagen vermeld worden geldt niet langer de regel dat elke begonnen dag telt voor een volledige dag. In plaats daarvan wordt de arbeidstijd in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond.

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

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

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie.

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

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

2. De werknemer werkt deeltijds

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

Dit (aangifte in uren én in dagen) geldt eveneens voor bepaalde voltijdse werknemers.

Het gaat om werknemers bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, bij (gereglementeerde) onderbreking van de loopbaan, met halftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties en seizoenarbeiders.

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

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

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

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

3. De berekening van het aantal dagen

4.1.505

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

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld 1: een voltijdse werknemer die werkt in een vijfdagenweekregeling (5 dagen van 7 uur 36 per week), komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende twee weken elke dag

twee uren verlof zonder wedde neemt. Al de andere dagen werkt hij volledig.

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

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

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

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

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

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

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

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde "prestaties" onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt. Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juister evenwicht zoeken tussen de codes.

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

4. Alternatief: de omzetting van alle gegevens naar een vijfdagenstelsel

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

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

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

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

1. indien u kiest voor omzetting, maakt u die keuze voor het geheel van uw personeel - dus zowel voor uw arbeiders als voor uw bedienden ongeacht of zij voltijds dan wel deeltijds werken;

2. u mag uw keuze niet veranderen binnen éénzelfde kwartaal;
3. u moet op de aangifte uitdrukkelijk vermelden dat u gekozen heeft om de gegevens geconverteerd mee te delen;
4. omdat fouten in de omrekening grote gevolgen kunnen hebben voor de rechten van uw werknemers, moet de omzetting precies gebeuren.

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

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

Deze decimalen zijn nodig omdat een dag (of een halve dag), een ander "gewicht" heeft naargelang het

regime waarin hij valt. Zo stemt een dag in de 2-dagenregeling overeen met 2,5 dagen in de 5-dagenweekregeling, een dag in de 4-dagenregeling met 1,25 in de 5-dagenweekregeling, een dag in de 6-dagenweekregeling met 0,83 in de 5-dagenweekregeling.

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld 1:

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

Niet geconverteerde aangifte:
Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken:
TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 16
TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 28
TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

Geconverteerde aangifte:
Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de 5-dagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:
TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen NWA = 64,98

Verklaring van de 64,98:
De 16 dagen in regime 4 stemmen overeen met 20 in regime 5;
De 28 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 29,98 in regime 5;
De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5;

Voorbeeld 2:

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

Niet geconverteerde aangifte:
Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken:
TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 15,5 / aantal vakantiedagen = 0,5
TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 28
TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

Geconverteerde aangifte:
Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de 5-dagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:
TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen NWA = 64,36 /aantal vakantiedagen = 0,63

Verklaring:
De 15,5 dagen in regime 4 stemmen overeen met 19,38 in regime 5;
De halve vakantiedag in regime 4 stemt overeen met 0,63 in regime 5
De 28 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 29,98 in regime 5;
De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5;

Voorbeeld 3:

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

Niet geconverteerde aangifte:
Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken:
TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 15,5 / aantal vakantiedagen = 0,5
TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 26 / aantal dagen verlof zonder wedde: 2
TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

Geconverteerde aangifte:
Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de 5-dagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:
TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen = 62,22 /aantal vakantiedagen = 0,63 / aantal dagen verlof zonder wedde = 2,14

Verklaring:
De 15,5 dagen in regime 4 stemmen overeen met 19,38 in regime 5;
De halve vakantiedag in regime 4 stemt overeen met 0,63 in regime 5
De 26 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 27,84 in regime 5;
De 2 dagen verlof zonder wedde in regime 4,67 stemmen overeen met 2,14 in regime 5
De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5;

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

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

Gezien de complexiteit van de conversiemethode, zal de kwaliteit van de door de

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

5. Vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij

4.1.507 Naast de dagen of uren zoals hierboven uiteengezet, moet u voor deze werknemers ook het aantal vluchtminuten vermelden.

6. De aangifte van inhaalrust

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

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

Meerprestaties die gerecupereerd worden:

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

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

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

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

Meerprestaties die niet gerecupereerd worden:

Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gerecupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en, voor deeltijdsen en als deeltijds beschouwde voltijdsen, tevens uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. In dergelijke gevallen verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op

een dag dat er ook gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen.

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

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

7. Verantwoording prestaties

4.1.509

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsregime en het totaal aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden.
Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

Ofwel is er inderdaad een fout gebeurd (bv. uw werknemer heeft 64 dagen gewerkt in de vijfdagenweekregeling, maar u hebt verkeerdelijk "54" dagen aangegeven in plaats van "64" of regime "3" in plaats van "5"). In dat geval moet u die fout uiteraard verbeteren.

Ofwel is uw aangifte wel degelijk correct, maar oogt ze verkeerd.
Dit kan een aantal redenen hebben:
- De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen (zie hiervoor), bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsregime=4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie (zie hiervoor). Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsregime vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen.
Er doen zich echter, weliswaar zeer uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

De bedoeling van deze zone is u in staat te stellen uitdrukkelijk aan te duiden dat wat u

aangeeft volgens u correct is (en het dus geen "schrijffout" is). Het is een facultatieve zone, die u alleen moet invullen indien er voor het betrokken kwartaal schijnbaar een tegenspraak is tussen het aantal aangegeven dagen en het aantal dagen dat normaliter verwacht zou worden in functie van het aangegeven arbeidsregime.

In deze zone kunt u één van de volgende codes gebruiken:

1. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
2. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
3. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
4. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
5. Deeltijdse werknemer die bovenop zijn contractueel voorziene prestaties tijdens het kwartaal een aantal niet te recupereren dagen presteerde.
6. Een combinatie van 3 en 5 of van 4 en 5
7. Een werknemer die tijdens het kwartaal (of de periode van het kwartaal dat hij in dienst was), geen prestaties moest leveren.

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.

B. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

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

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

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

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

De codes zijn opgedeeld in **"gewone codes"** en **"indicatieve codes"**.

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

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

verschillende instellingen van sociale zekerheid die bepaalde dag kunnen terugvinden in de aangifte. Ze zijn daarnaast ook van belang in het kader van de bijdrageverminderingen.

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

Aan het eind van de bespreking van de prestatiecodes vindt u een tabel waarin het verband wordt uitgelegd tussen de in de DmfA te gebruiken codes en de vóór 2003 op de RSZ-aangifte te vermelden prestatiecodes.

1. Gewone codes

4.1.511 **CODE 1**

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

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

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

Concreet betekent dit dat deze dagen als volgt vermeld worden:

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

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

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

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

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

CODE 2

- **wettelijke vakantie voor arbeiders**

Hier vermeldt u de dagen wettelijke vakantie die de arbeider tijdens het kwartaal opnam. Het zijn de dagen gedekt door een vakantiecheque.

Onder deze code ook de vakantiedagen vermelden die de arbeider omwille van arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen opnemen.

CODE 3

- **bijkomende vakantie voor arbeiders**

Onder deze code worden de dagen aangegeven waarop de arbeider vakantie heeft genomen en die niet worden aangegeven onder code 2 of code 12.

Het zijn dus door de werkgever betaalde dagen met loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

CODE 4

- **afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf**

Het gaat hier om dagen waarvoor een onvolledig loon wordt uitbetaald. U mag deze code enkel gebruiken voor dagen waarop de werkzaamheden reeds een aanvang hebben genomen.

CODE 5

- **betaald educatief verlof**

Het gaat hier om de dagen waarvoor de werkgever het loon betaalt en waarop de werknemer geniet van de regeling van het betaald educatief verlof. Binnen de wettelijk voorziene regels wordt het loon voor deze dagen terugbetaald door het federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

CODE 10

- **gewaarborgd loon tweede week;**
- **feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;**
- **functie van rechter sociale zaken;**

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

CODE 11

- **arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de C.A.O. 12bis/13bis**

Hier gaat het:
- om de dagen **na de tweede week ziekte** of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering van de ziekteverzekering;
- om de dagen **na de eerste week** in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering in het kader van de arbeidsongevallen- of beroepsziekteverzekering.

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

CODE 12
- **vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde C.A.O.;**
- **inhaalrust bouwbedrijf**

Deze code bevat **uitsluitend:**
- de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend bij algemeen verbindend verklaarde CAO (=in de textielsector, de sector van de vlasbewerking en de diamantsector);
- de dagen van inhaalrust die in de bouwsector worden toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering;
- de door het fonds voor bestaanszekerheid betaalde inhaalrust in de sector van de handel in brandstoffen.

U mag deze code dan ook enkel gebruiken indien u actief bent in één van deze sectoren.

Het gaat hier enkel om de dagen die de werknemer in het kwartaal effectief opnam.

CODE 13
- **sociale promotie**

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

CODE 20
- **inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering**

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

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

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

De inhaalrust die wel degelijk betaald wordt op het moment dat de inhaalrust genomen wordt, geeft u aan onder code 1 (met uitzondering van de inhaalrust in de sector bouwbedrijf, waarvoor een aparte code (code 12) voorzien is.

CODE 21
- **de dagen staking/lock-out**

Onder deze code plaatst u de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen

en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out.

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

CODE 22

- **syndicale opdracht**

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

CODE 23

- **carensdag**

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

CODE 24

- **verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon**

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

De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen.

CODE 25

- **burgerplichten zonder behoud van loon**
- **openbaar mandaat**

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

CODE 26

- **militieverplichtingen**

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens militieverplichtingen.

CODE 30

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

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

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

2. Indicatieve codes

4.1.512 Naast de hierboven besproken "gewone" codes, moet u eventueel ook een aantal gegevens met een indicatieve code meedelen.

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

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

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

De volgende indicatieve codes worden voorzien:

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

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

- Code 50: ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof);
- Code 51: moederschapsbescherming (=moederschapsbescherming, moederschapsrust en in vaderschapsverlof omgezet moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder) en borstvoedingspauzes (CAO nr. 80);
- Code 52: vaderschaps- of adoptieverlof (te gebruiken voor de zeven dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen);
- Code 60: arbeidsongeval;
- Code 61: beroepsziekte;
- Code 70: tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72;
- Code 71: economische werkloosheid;
- Code 72: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
- Code 73: jeugdvakantiedagen;
- Code 74: voorziene maar niet geleverde prestaties van onthaalouders wegens de afwezigheid van kinderen om redenen buiten de wil van de onthaalouder.

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

De regel die voor de vroegere RSZ aangifte gold, nl. dat bepaalde afwezigheden slechts gedurende twaalf maanden moesten worden aangegeven, vervalt. Dit betekent dat een werknemer met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid moet worden aangegeven tot hij het werk opnieuw aanvat of tot zijn arbeidsovereenkomst verbroken wordt.

3. Tabel met overeenkomsten tussen de RSZ-aangifte vóór 2003 en de DMFA

4.1.513 TABEL MET OVEREENKOMSTEN TUSSEN DE RSZ-AANGIFTE VOOR 2003 EN DE DMFA

Omschrijving	RSZ-aangifte voor 2003	DmfA
De dagen begrepen in de eerste 12 maanden van de arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is.	1	50
De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval die recht geven op schadeloosstelling.	2	60
De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge	3	61

een beroepsziekte die recht geven op schadeloosstelling.		
De dagen begrepen in de eerste 12 maanden tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval en die volgen op de dagen bedoeld onder code 2 (code RSZ-aangifte vóór 2003) op voorwaarde dat het erkende percentage van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten minste 66 % bedraagt.	4	60
De dagen begrepen in de eerste 12 maanden tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en die volgen op de dagen bedoeld onder code 3 (code RSZ-aangifte vóór 2003) op voorwaarde dat het erkende percentage van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten minste 66 % bedraagt.	5	61
De rustdagen voor het moederschap.	6	51
De dagen van arbeidsonderbreking van een zwangere arbeidster of van een arbeidster die haar kind zoogt en aan wie het verboden is haar arbeid voort te zetten bij toepassing van de artikelen 42 tot en met 43bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971. De duur van de gelijkstelling voor de arbeidster die haar kind zoogt is evenwel beperkt tot vijf maanden na de bevalling.	7	51
De dagen van arbeidsonderbreking wegens het opleggen van profylactisch verlof zoals bepaald bij artikel 239, §1, van het Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de Wet betreffende de verplichte verzekering van geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.	8	50
De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is, of een ziekte die geen beroepsziekte is, betaald door de werkgever ter gelegenheid van de tweede week gewaarborgd weekloon.	10	10
De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder. In geval van overlijden is het vaderschapsverlof beperkt tot het resterende gedeelte van het moederschapsverlof. In geval van hospitalisatie van de moeder is de duur eveneens beperkt.	16	51
Ouderschapsverlof ingevolge het KB van 29 oktober 1997 (BS van 7.11.1997)	17	*
Ouderschapsverlof ingevolge de CAO nr. 64 van 29 april 1997 (BS van 7.11.1997)	18	*
De dagen van tijdelijke werkloosheid te wijten aan economische oorzaken (schorsing van de arbeidsovereenkomst of van het leercontract voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, krachtens artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)	21	71
De dagen van arbeidsonderbreking die het gevolg zijn van een staking in de onderneming voor de werknemers die eraan hebben deelgenomen, op voorwaarde dat deze staking gehouden wordt met het akkoord of de steun van één van de interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad.	22	21
De dagen van arbeidsonderbreking te wijten aan een staking, voor de werknemers die als werkloze werden erkend krachtens artikel 73 van het Koninklijk besluit van 25 november 1991 betreffende de arbeidsvoorziening en werkloosheid, en onder voorbehoud van de goedkeuring van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Jaarlijkse	23	70

Vakantie.		
De dagen van lock-out.	24	21
Jeugdvakantiedagen	26	73
Arbeidsonderbreking wegens oproeping onder de wapens (afgeschaft sedert 1 maart 1995 behalve uitzonderingen: dienstplichtigen met uitstel, militaire dienst verricht in het buitenland); de dagen wederoproeping onder de wapens; arbeidsonderbreking te wijten aan dienst bij de burgerlijke bescherming of als gewetensbezwaarde (afgeschaft sedert 1 maart 1995 behalve uitzonderingen: dienstplichtigen met uitstel, dienst als gewetensbezwaarde verricht in het buitenland).	31-32-33	26
De dagen besteed aan het vervullen van burgerplichten (bv. voogd, lid van een familieraad, getuige voor de rechtbank, gezworene, kiezer, lid van een kiesbureau); de dagen besteed aan de uitoefening van een openbaar mandaat.	34-35	25
Tussentijdse uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten of commissies en rechtscolleges opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving (opdracht in een paritair comité, een uitvoeringscomité van een beslissing van een paritair comité, een verzoeningscomité, een comité van advies inzake arbeidsbemiddeling, een officiële commissie ingesteld ter bestudering van een sociaal probleem, een controlecommissie van een vakantiefonds).	36	10
Vervullen van een opdracht als afgevaardigde in een syndicale afvaardiging, een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres.	37	22
Onbezoldigde en toegestane afwezigheid wegens dwingende redenen in toepassing van collectieve of individuele overeenkomsten (maximum 10 dagen per jaar).	38	24
De dagen waarop wordt deelgenomen aan cursussen of studievergaderingen gewijd aan sociale promotie, ingericht krachtens artikel 1, 1ste lid, 1° van de Wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie; de dagen waarop wordt deelgenomen aan stages of studievergaderingen gewijd aan arbeidersopvoeding of syndicale vorming, ingericht door de representatieve werknemersverenigingen of door gespecialiseerde instellingen die door de bevoegde Minister erkend zijn.	51	13
Vaderschaps- en adoptieverlof (te gebruiken voor de zeven dagen die volgen op de drie door de werkgever betaalde dagen)	52	52
Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van afdeling 5 van hoofdstuk IV van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Geldt voor alle werknemers die hun beroepsloopbaan volledig onderbreken en recht hebben op een onderbrekingsuitkering	53	*
Gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van afdeling 5 van hoofdstuk IV van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Geldt voor alle werknemers die hun beroepsloopbaan van vol- of deeltijdse arbeid verminderen en recht hebben op een onderbrekingsuitkering.	54	*
De dagen verlof voor palliatieve verzorging ingevolge art. 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 (ingevoegd door de Wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen) of voor bijstand of verzorging van een gezins- of	55	*

familielid dat lijdt aan een zware ziekte ingevolge artikel 5 van het Koninklijk besluit van 6 februari 1997.		
De dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weer, bedoeld in artikel 50 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	81	72
Rustdagen toegekend met het oog op de arbeidsduurvermindering in het bouwbedrijf in toepassing van het Koninklijk besluit nr. 213 van 26 september 1983.	82	12
Normale werkelijke arbeid of aangepaste arbeid met loonverlies	Bezoldigde dag	1
Meerprestaties zonder inhaalrust	Bezoldigde dag	1
Inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering, betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden	Bezoldigde dag	1
Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon	Bezoldigde dag	1
Periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding	Bezoldigde dag	1
Kort verzuim	Bezoldigde dag	1
Dwingende reden met behoud van loon	Bezoldigde dag	1
Afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid	Bezoldigde dag	1
Betaald educatief verlof	Bezoldigde dag	5
Gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid	Bezoldigde dag	1
Feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag	Bezoldigde dag	1
Andere afwezigheid met behoud van normaal loon met RSZ-bijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, educatief verlof, politiek verlof,...)	Bezoldigde dag	1
Wettelijke vakantie voor bedienden	Bezoldigde dag	1
Bijkomende vakantie voor bedienden	Bezoldigde dag	1
Technische stoornis in de onderneming (met behoud van loon)	Bezoldigde dag	1
Sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu (met behoud van loon)	Bezoldigde dag	1
Wettelijke vakantie voor arbeiders	Vakantiedag	2
Bijkomende vakantie voor arbeiders	Bezoldigde dag	3
Afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf (onvolledig loon)	Bezoldigde dag	4
Feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid	Niet voorzien	10
Arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de C.A.O. 12bis/13bis	1 of 2	11
Inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden (onrechtstreeks betaald via verhoogd uurloon)	Bezoldigde dag	20
Niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend bij algemeen verbindend verklaarde C.A.O. of inhaalrust bouwbedrijf	Niet voorzien	12
Carensdag	1	23
Verlof zonder wedde en alle andere arbeidstijdsgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden	Niet voorzien	30

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

H O O F D S T U K 6

De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming

4.1.601 Zoals hiervoor uitgelegd is het principe van de DmfA dat bijdrageberekening (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen en de bijdrageverminderingen), berekend worden op het niveau van de werknemer.

Voor de onderstaande bijzondere bijdragen is het echter niet nodig de gegevens op te splitsen per individuele werknemer, maar volstaat het op de aangifte het totaal voor de ganse onderneming te vermelden. Meer uitleg over deze bijzondere bijdragen kunt u lezen in deel 3 van deze Algemene Onderrichtingen voor werkgevers.

A. DE INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD

4.1.602 Op de RSZ-aangifte van vóór 2003 moest u het bedrag van het wettelijk dubbel vakantiegeld voor iedere werknemer apart vermelden.

Voor de DmfA volstaat het dat u het totaal bedrag van het dubbel vakantiegeld m.b.t. het kwartaal vermeldt, en daarop globaal de inhouding van 13,07% berekent.

B. DE BIJDRAGE VAN 8,86 % OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN

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

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

C. WINSTPARTICIPATIES

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

H O O F D S T U K 7

De bijdragevermindering

A. ALGEMEEN

4.1.701 In de DmfA worden al de gegevens die betrekking hebben op de bijdragevermindering vermeld in één apart functioneel blok. Voor de verminderingen in het kader van de collectieve arbeidsduurvermindering moeten ook gegevens worden ingevuld in een tweede functioneel blok.

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

Het is dus niet meer nodig om, zoals in de vroegere RSZ-aangifte het geval was, bepaalde gegevens inzake de verminderingen per werknemer apart te vermelden op één van de "personeelsstaten", en daarna de verminderingen globaal te berekenen op het "boekhoudraam bijdragevermindering".

1. Algemene opmerking voor de verminderingen die berekend worden in de vorm van een percentage van het brutoloon en waarvoor geen arbeidsvolumes moeten worden berekend:

Het gaat hier om de volgende verminderingen:
- plus-één-plan;
- plus-twee-drie-plan;
- banenplan (activa plan);
- koninklijk besluit nr. 483 (huispersoneel);
- koninklijk besluit nr. 495 (systemen van alternerend leren en werken);
- de vervangers van personen in loopbaanonderbreking;
- de vervangers van halftijds bruggepensioneerden;
- de vermindering in het kader van het wetenschappelijk onderzoek;
- de activering van de werkloosheidsuitkeringen;
- de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen.

Het recht op deze verminderingen hangt af van de voorwaarden waaraan de werkgever en/of de in dienst genomen werknemer moeten voldoen. Deze voorwaarden blijven onverminderd van toepassing in de DmfA (zie evenwel de opmerking over het al dan niet opsturen van de attesten in Deel 3, Titel 4 van deze Algemene Onderrichtingen aan de Werkgevers). Aangezien de vermindering berekend wordt in de vorm van een percentage van het brutoloon, verandert er in feite niets ten opzichte van de berekening in de vroegere RSZ-aangifte, **behalve dat de berekening apart moet gebeuren voor elke tewerkstellingslijn.**

2. Algemene opmerking voor de collectieve arbeidsduurvermindering en de vierdagenweek:

Het gaat om de volgende verminderingen, ingesteld door de wet van 10 augustus 2001:
- de vermindering ingevolge een arbeidsduurvermindering tot 38 uur per week;
- de eenmalige vermindering ingevolge de invoering van een arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week;
- de opvolgingsvermindering ingevolge het behoud van de arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week;
- de vermindering ingevolge de invoering van een vierdagenweek.

Deze verminderingen leveren voor wat betreft de DmfA aangifte geen specifieke toepassingsproblemen op aangezien het gaat om forfaitaire bedragen per kwartaal per werknemer. Zoals blijkt uit de tabel hierna moeten deze verminderingen worden aangegeven **op het niveau van de werknemerslijn**. U moet de bedragen dus niet opsplitsen indien u voor de werknemer tijdens het kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken.

Het zijn evenwel de enige verminderingen waarvoor naast het functionele blok "aangevraagde vermindering" ook het functionele blok "detail vermindering" moet worden gebruikt.

Dit specifieke blok dient om de volgende gegevens mee te delen:
- de datum waarop het nieuwe arbeidsregime in werking treedt;
- het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren voor de arbeidsduurvermindering;
- het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren na de arbeidsduurvermindering;
- het registratienummer van het arbeidsreglement;
- het bedrag van de vermindering voor de in deze zone vermelde arbeidsduurvermindering (dit kan verschillen van het totale bedrag voor het kwartaal indien de uiteindelijke arbeidsduurvermindering het gevolg is van twee of meer arbeidsduurverminderingen).

Ook voor de deeltijdse werknemers die ingevolge de invoering van de vermindering van de arbeidsduur een loonaanpassing krijgen, geldt de regel dat het totale bedrag van de vermindering voor het kwartaal aangegeven wordt op het niveau van de werknemerslijn.

B. TABEL MET CODES

4.1.702 In de Dmfa worden de lettercodes die in de vroegere RSZ-aangifte gebruikt moesten worden, vervangen door een code van 4 cijfers.

De tabel hieronder geeft het verband weer tussen die lettercode en de cijfercodes.

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

Dmfa	RSZ	Omschrijving	Berekenings-basis	Datum aanvang	Niveau
	A	Herverdeling van de arbeid in de openbare sector			
1 2 0 5	AC	Gewezen startbanen	X	X	Tewerkstellin
1 1 0 1	B1	Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 12 maanden	X	X	Tewerkstellin
1 1 0 5	B1	Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 12 maanden en ouder dan 45 jaar	X	X	Tewerkstellin
1 1 0 2	B2	Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 24 maanden	X	X	Tewerkstellin
1 1 0 6	B2	Banenplan voor werkzoekenden, werkzoekend sedert minstens 24 maanden en ouder dan 45 jaar	X	X	Tewerkstellin
1 1 0 3	B3	Banenplan voor werkzoekenden ; aangeworven door inschakelingsbedrijven	X	X	Tewerkstellin
1 1 0 4	B4	Banenplan voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar	X	X	Tewerkstellin
1 1 1 1	B7	Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 75 %	X	X	Tewerkstellin

1 1 1 2	B8	Activaplan - bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen - 100 %	X	X	Tewerkstellin
1 5 0 1	BA	Vermindering van de werkgeversbijdragen voor de bagger- en sleepvaartsector	X	-	Tewerkstellin
1 1 4 2	BC	Inschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen en van rechthebbenden op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp	X	-	Tewerkstellin
0 5 0 1	BS	Vermindering van de werknemersbijdragen voor de bagger- en sleepvaartsector	X	-	Werknemersli
1 3 1 1	D1	Vervangers loopbaanonderbreking, deeltijds tewerkgesteld	X	X	Tewerkstellin
1 3 1 2	D2	Vervangers loopbaanonderbreking, voltijds tewerkgesteld	X	X	Tewerkstellin
1 2 0 1	F1	Startbaan (systeem werk/opleiding) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 495,79 €)	-	X	Tewerkstellin
1 2 0 2	F2	Startbaan (systeem werk/opleiding) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 1.115,52 €)	-	X	Tewerkstellin
1 3 2 1	G1	Vervangers halftijds bruggepensioneerden, deeltijds tewerkgesteld	X	X	Tewerkstellin
1 3 2 2	G2	Vervangers halftijds bruggepensioneerden, voltijds tewerkgesteld	X	X	Tewerkstellin
1 2 0 3	K1	Startbaan (gewone arbeidsovereenkomst) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 495,79 €)	-	X	Tewerkstellin
1 2 0 4	K2	Startbaan (gewone arbeidsovereenkomst) (laaggeschoolde jongere met vermindering van 1.115,52 €)	-	X	Tewerkstellin
0 0 0 1	L	Vermindering van de persoonlijke bijdragen voor lage lonen	-	-	Werknemersli
1 1 2 1	P	Plus-één-plan	X	X	Tewerkstellin
1 1 2 4	P4	Plus-één-plan - gewezen uitzendkracht	X	X	Tewerkstellin
1 1 2 2	P2	Plus-twee-plan	X	X	Tewerkstellin
1 1 2 5	P5	Plus-twee-plan - gewezen uitzendkracht	X	X	Tewerkstellin
1 1 2 3	P3	Plus-drie-plan	X	X	Tewerkstellin
1 1 2 6	P6	Plus-drie-plan - gewezen uitzendkracht	X	X	Tewerkstellin
1 3 5 0	R1	Arbeidsduurvermindering tot 38 uur per week	-	-	Werknemersli
1 3 5 1	R2	Arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week - eenmalige vermindering in éénmaal verrekend	-	-	Werknemersli
1 3 5 2	R3	Arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week - eenmalige vermindering in vier gelijke schijven verrekend	-	-	Werknemersli
1 3 5 3	R4	Arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week - Opvolgingsvermindering	-	-	Werknemersli
1 3 4 5	R5	Vierdagenweek- eenmalige vermindering in éénmaal verrekend	-	-	Werknemersli
1 3 4 6	R6	Vierdagenweek- eenmalige vermindering in vier gelijke schijven verrekend	-	-	Werknemersli

1 0 0 1	S	Structurele vermindering	-	-	Tewerkstellin
1 3 4 1	S4	Vierdagenweek	-	X	Tewerkstellin
1 1 4 1	SB	Activering van de werkloosheidsvergoeding (Smet-banen)	X	-	Tewerkstellin
1 2 1 1	U1	Vermindering KB 495 (werk/opleiding)	X	-	Tewerkstellin
1 2 1 2	U2	Vermindering KB 495 (deeltijds leerplichtigen)	X	-	Tewerkstellin
1 2 1 3	U3	Vermindering KB 495 (leerlingen)	X	-	Tewerkstellin
1 3 3 1	V1	Collectieve arbeidsduurvermindering - ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering	-	-	Werknemersli
1 3 3 2	V2	Collectieve arbeidsduurvermindering - andere ondernemingen (systeem vóór 1 oktober 1998)	-	-	Werknemersli
1 3 3 3	V3	Collectieve arbeidsduurvermindering - andere ondernemingen (systeem vanaf 1 oktober 1998)	-	-	Werknemersli
1 5 1 1	WO	Wetenschappelijk onderzoek	X	-	Tewerkstellin
1 1 3 1	X	Vermindering KB 483 [huisbedienden (hand- en hoofdarbeiders); dienstboden]	X	-	Tewerkstellin
2 0 0 1	Z1	Terugbetaling van administratiekosten aan het erkend sociaal secretariaat (eerste werknemer)	-	-	Werknemersli
2 0 0 2	Z2	Terugbetaling van administratiekosten aan het erkend sociaal secretariaat (tweede werknemer)	-	-	Werknemersli
1 5 2 1	-	Vermindering voor onthaalouders	-	-	Tewerkstellin
1 5 3 1	-	Vermindering voor kunstenaars	-	-	Tewerkstellin

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

Voor de codes 2001 en 2002 (terugbetaling van administratiekosten aan het erkend sociaal secretariaat), moet u eveneens het aantal maanden tijdens het kwartaal (1, 2 of 3) vermelden, waarvoor de tussenkomst gevraagd wordt.

Voor de codes 1121 tot 1126 (plan-plus-één, plus-twee en plus-drie), moet u eveneens het INSZ-nummer vermelden van de persoon die het recht op de vermindering geopend heeft, indien de vermindering wordt aangevraagd voor een vervanger.

Voor de codes 1311, 1312, 1321 en 1322 (vervanging van een werknemer in loopbaanonderbreking of van een bruggepensioneerde), moet u eveneens het INSZ-nummer vermelden van de vervangen werknemer. Indien er meer dan één werknemer wordt vervangen, vermeldt u het INSZ-nummer van één van de vervangen werknemers.

De werknemers aangeworven in het kader van de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, moet u in de DmfA niet meer met een verminderingscode vermelden (verminderingscode "A" in de vroegere RSZ-aangifte). Deze werknemers worden immers aangegeven met een aparte werknemerscode 3, waarvoor de vermindering is verrekend in het percentage van de verschuldigde bijdragen. Voor hen moet wel een vermelding gebeuren in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (= code 3). (Deze werknemers werden vroeger vermeld op de personeelsstaten voor gesubsidieerde contractuelen).

H O O F D S T U K 8

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

4.1.801 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 7,5%. Het gaat om de studenten die tijdens de maanden juli, augustus en september ten hoogste 23 dagen werken. Een volledige bespreking van deze solidariteitsbijdrage en van de voorwaarden waaraan een student moet voldoen om geen gewone bijdragen te moeten betalen, kunt u terugvinden in Deel 3, Titel 3 van de Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers.

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

LOON: Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.

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

AANTAL DAGEN: Het aantal dagen dat de student gewerkt heeft tijdens zijn studentenovereenkomst. Voor de voltijdse werknemers tewerkgesteld in een ander regime dan dat van de vijfdagenweek, moet u het aantal dagen vermelden zoals berekend met de formule (A/B x C) die is uiteengezet in paragraaf 1.2.205.

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.

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

Dit geldt ook voor werkgevers die met een andere betaalfrequentie dan de maandelijkse de lonen uitbetalen, en voor wie een gedeelte van de maand september dus in het vierde kwartaal kan vallen.

H O O F D S T U K 9

Bruggepensioneerden voor wie een bijzondere bijdrage aan de RSZ verschuldigd is

4.1.901 In de DmfA is een apart functioneel blok voorzien om de bruggepensioneerden aan te geven voor wie een bijzondere bijdrage aan de RSZ verschuldigd is.

Een volledige bespreking van deze twee bijzondere bijdragen en van de voorwaarden waaronder zij verschuldigd zijn, kunt u lezen in Deel 3, Titel 3 van de Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers.

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

CODE BIJDRAGE BRUGPENSIOEN

Met deze code geeft u aan welk van beide bijzondere bijdragen verschuldigd zijn.
0 = de forfaitaire bijdrage
1 = de bijzondere compenserende bijdrage

AANTAL MAANDEN

Het is het aantal maanden van het aangiftekwartaal waarvoor de werkgever, voor deze bruggepensioneerde, de forfaitaire bijdrage op het conventioneel brugpensioen verschuldigd is. Dit gegeven moet u niet invullen indien alleen de procentuele bijdrage verschuldigd is.

BIJDRAGE

Het bedrag van de bijzondere bijdrage dat voor de bruggepensioneerde verschuldigd is.

H O O F D S T U K 1 0

Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

4.1.1001 Deze bijdragen hebben tot doel de personen die onder bepaalde voorwaarden onslagen worden in de openbare sector, en die voor die tewerkstelling niet deelnamen aan de sociale zekerheid voor wat de werkloosheid en uitkeringen bij ziekte betreft, toch onder bepaalde voorwaarden kunnen deelnemen aan die stelsels.

Een volledige bespreking van die maatregel vindt u in Deel 3 van de Algemene Onderrichtingen voor Werkgevers.

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

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

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

H O O F D S T U K 1 1

De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

4.1.1101 De onderstaande uitleg is alleen van belang voor:
- de verzekeringsinstellingen tegen arbeidsongevallen;
- het Fonds voor Beroepsziekten;
- de werkgevers die inzake arbeidsongevallen voor hun eigen verzekering instaan.

De werknemers die recht hebben op een rente, vergoeding, bijslag of kapitaal ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte, en die op het ogenblik van het ongeval of het ogenblik van de laatste blootstelling aan het beroepsrisico, bij de RSZ werden aangegeven omdat zij geheel of gedeeltelijk onder toepassing van de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vielen, blijven verplicht aan de RSZ de bijdragen te betalen die hen door die wet zijn opgelegd.

De bijdrage is beperkt tot de sectoren waaraan zij onderworpen waren op het ogenblik van het ongeval of van de laatste blootstelling aan het beroepsrisico.

Naargelang hun hoedanigheid op dat ogenblik, bedragen de bijdragen verschuldigd door de getroffenen dus:
- arbeiders, bedienden, betaalde sportbeoefenaars en dienstboden: 13,07 %;
- geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist: 4,70 %;
- kansarme jongeren bedoeld bij het KB nr. 499: 4,70 %;
- personen tewerkgesteld gedurende de periode van deeltijdse leerplicht: 5,57 %.

Deze percentages zijn onveranderd geldig vanaf het derde kwartaal 1992.

Opmerkingen:

a) Voor betaalde sportbeoefenaars (uitgezonderd de houders van een vergunning van beroepsrenner afgeleverd door de Belgische Wielrijdersbond), die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 januari 1998, is de bijdrage 11,05 %

b) Voor houders van een vergunning van beroepsrenner, door de Belgische Wielrijdersbond afgeleverd, die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 januari 1985, is de bijdrage 11,05 %

c) Voor dienstboden die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval van voor 1 april 1983, is de bijdrage 12,20 %

d) Op de bijslagen ten laste van het Fonds voor Arbeidsongevallen is de inhouding 13,07 %.

e) De bijdrage is eveneens verschuldigd door de bovengrondse en ondergrondse arbeiders die vielen onder de besluitwet van 10 januari 1945 voor mijnwerkers. Voor hen bedraagt ze 14,12%.

Er is geen bijdrage verschuldigd voor erkende of industriële leerlingen, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd en personen gebonden door een overeenkomst voor socio-professionele inschakeling. Zij vallen weliswaar onder de wet van 27 juni 1969, maar voor hen worden geen werknemersbijdragen ingehouden.

Voor deze bijdrage gelden inzake datums van doorstorten van voorschotten en saldo's dezelfde regels als voor de gewone socialezekerheidsbijdragen (Zie Deel 2 van deze Algemene Onderrichtingen voor de Werkgevers).

De volgende gegevens moeten worden meegedeeld: de aard van de vergoeding, de graad van ongeschiktheid en het bedrag van de vergoeding.

A. AARD VAN DE VERGOEDING

4.1.1102

Omschrijving	Code
Werkgeverscategorie 027 (arbeidsongevallen)	
• Dagelijkse vergoeding	01
• Jaarlijkse vergoeding	02
• Rente	03
• Kapitaal	04
• Bijslag	05
• Jaarlijkse vergoeding voor een graad ongeschiktheid <10 %	12
• Rente voor een graad ongeschiktheid < 10 %	13
• Bijslag voor een graad ongeschiktheid < 10 %	15
Werkgeverscategorie 028 (Fonds voor Beroepsziekten)	
• Alle vergoedingen	00

De codes 12, 13 en 15 enkel gebruiken wanneer ingevolge de reglementering slechts één betaling per jaar moet gebeuren. Ook in die gevallen verdient het echter de voorkeur toch één aangifte per kwartaal te doen. In dat geval resp. de codes 02, 03 of 05 gebruiken.

B. GRAAD VAN ONGESCHIKTHEID

4.1.1103 Het percentage (tussen 0,01% en 100%) vermelden dat de graad van arbeidsongeschiktheid weergeeft.

C. BEDRAG VAN DE VERGOEDING

4.1.1104 Het bedrag vermelden dat op het kwartaal betrekking heeft.

Indien er een foutief bedrag werd doorgegeven voor een kwartaal in het verleden, mag dat niet op het lopende kwartaal verbeterd worden, maar moet een wijzigende aangifte gebeuren.

H O O F D S T U K 1 2

Inlichtingen van statistische aard

A. INLEIDING

4.1.1201 De gegevens die voorkomen op de kwartaalaangiften van de werkgevers worden gecontroleerd in functie van verschillende doeleinden: zo wordt bijvoorbeeld de gegrondheid van aanvragen voor bijdrageverminderingen op deze wijze gecontroleerd, en wordt de correctheid gegarandeerd van de gegevens die aan de verschillende openbare instellingen van sociale zekerheid worden overgemaakt om hen toe te laten hun taken uit te voeren.

Daarnaast maakt de RSZ ook, en sedert geruime tijd, databanken aan voor statistisch gebruik. Deze databanken worden gebruikt voor verschillende doeleinden:

- Het verwerken van de informatie die door de werkgevers verstrekt werd met de bedoeling statistieken te maken omtrent tewerkstelling, lonen en gepresteerde dagen. Deze gegevens worden gebruikt door overheidsinstellingen, wetenschappelijke en sociale instellingen, sociale fondsen enz. Door de gegevens van de RSZ te gebruiken wordt vermeden dat dezelfde bronnen (personen, werkgevers) onnodig lastig gevallen moeten worden.
- Het laat ook toe de wetgeving correct toe te passen. Enkele bijzondere bijdragevoeten en bepaalde bijdrageverminderingen worden gebaseerd op het totaal aantal werknemers dat op het einde van een kwartaal bij een werkgever tewerkgesteld is.

De RSZ beheert hiervoor een statistische gegevensbank die gegevens samenbrengt per werkgever en zelfs per werkgeverscategorie.

Bovendien publiceert de RSZ sinds de jaren zeventig "gedecentraliseerde" (of "geregionaliseerde") tewerkstellingsstatistieken. De werknemers die tewerkgesteld zijn op 30 juni worden ingedeeld naar de gemeente waar ze tewerkgesteld zijn en naar de economische activiteit die daar uitgeoefend wordt. Deze gegevens worden verzameld in een tweede databank. De statistieken die hierop gebaseerd zijn hebben een centrale plaats ingenomen in de arbeidsmarktstatistieken: het zijn de enige statistieken die de tewerkstelling weergeven naar werkplaats.

Zowel de overheid als instellingen waar werkgeversorganisaties zetelen, hebben de RSZ officieel gevraagd om zijn aanbod aan statistieken naar werkplaats uit te breiden.

B. BEREKENING VAN HET AANTAL WERKNEMERS OP HET EINDE VAN HET KWARTAAL

4.1.1202 De belangrijkste gegevens in de statistische bestanden van de RSZ hebben betrekking op het aantal werknemers dat tewerkgesteld is op het einde van het kwartaal. Deze berekeningen gebeuren zowel voor de werkgever in zijn geheel, als voor zijn werkgeverskengetal(len) en zijn vestiging(en).

Elk persoon die voorkomt op de kwartaalaangifte wordt meegeteld als werknemer tewerkgesteld op het einde van het kwartaal als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- er is op zijn minst één tewerkstellingslijn op de aangifte
  - die geen betrekking heeft op onderbrekingsvergoedingen of op een volledige onderbreking van de carrière
  - waarvan de datum einde tewerkstelling niet eerder valt dan de laatste dag van het kwartaal.
  - en waarin op zijn minst één dag aangegeven wordt met een gewone code of een indicatieve code met uitzondering van code 30 (onbezoldigde verlofdag).

C. KRUISPUNTBANK VAN ONDERNEMINGEN (KBO) - UNIEK BEDRIJFSNUMMER EN IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID

4.1.1203 De wet tot oprichting van een Kruispuntbank van de Ondernemingen (KBO), tot modernisering van het handelsregister en tot oprichting van erkende ondernemingsloketten voorziet tevens in de toekenning van een uniek identificatienummer voor de ondernemingen. Elke werkgever zal op deze wijze moeten geïdentificeerd worden.

De Kruispuntbank van de Ondernemingen zal ook, naast de ondernemingen, de vestigingseenheden opnemen (een vestigingseenheid = elke onderneming of onderafdeling (atelier, fabriek, magazijn, bureau,…) gesitueerd in een geografische welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres. Op deze locatie, of vanuit deze locatie, worden één of meerdere hoofd- of nevenactiviteiten uitgevoerd voor rekening van de onderneming). Deze vestigingseenheden krijgen een eigen identificatienummer dat volledig onafhankelijk is van de ondernemingen waaraan zij toebehoren.

De eerste operationele prioriteit van de Kruispuntbank van de Ondernemingen, voorzien voor einde 2002 en het begin van 2003, betreft het op punt stellen van de identificatienummers van de ondernemingen. Later (gedurende 2003) volgen de vestigingseenheden. Elke betrokken onderneming zal, na een bevraging, geïnformeerd worden over de haar toegekende vestigingsnummers.

D. FORMALITEITEN IN HET KADER VAN DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE

4.1.1204 De aangifte voorziet een veld genoemd "identificatienummer van de lokale eenheid" zoals dit vastgelegd is in de schoot van de Kruispuntbank van de Ondernemingen. Deze informatie wordt enkel opgevraagd bij de werkgevers die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden, zelfs als die alle in dezelfde gemeente gevestigd zijn, en heeft alleen betrekking op de meest recente situatie van het betrokken kwartaal: men vraagt dus niet om de informatie op te splitsen indien een werknemer gedurende dat kwartaal tewerkgesteld was in meerdere vestigingen.

Met akkoord van de betrokken instanties zal de RSZ **tweemaal per jaar** (30 juni en 31 december) deze informatie inwinnen. Het veld met betrekking tot de vestigingseenheid zal dus niet moeten ingevuld worden in het eerste en het derde kwartaal.

Overgangsmaatregel

Rekening houdende met de planning binnen de Kruispuntbank van de Ondernemingen, zullen maar heel weinig werkgevers al de vestigingseenheidnummers kennen op het moment dat ze de aangifte moeten doen voor het tweede kwartaal 2003.

Deze informatie zal bijgevolg niet opgevraagd worden voor het tweede kwartaal 2003, maar zal voor de eerste maal gevraagd worden op de aangifte voor het vierde kwartaal van 2003.

Wat moet er concreet gedaan worden vanaf het vierde kwartaal 2003?

De werkgevers en de sociale secretariaten moeten voor elke werknemer die tewerkgesteld is **gedurende** het tweede en het vierde kwartaal van elk jaar, en die dus opgenomen is op de kwartaalaangifte, het identificatienummer van de vestiging waar hij/zij tewerkgesteld is vermelden. Zoals hierboven al vermeld, zullen de identificatienummers toegekend en verspreid worden door de Kruispuntbank van de Ondernemingen.

Deze verplichting is er enkel van zodra een onderneming op zijn minst twee

vestigingseenheden heeft.

Wanneer bepaalde vestigingseenheden geen eigen identificatienummer zouden hebben, moet de onderneming vooreerst contact opnemen met een erkend ondernemingsloket om de situatie te regulariseren.

De notie "vestigingseenheid" is niet vereist in de volgende gevallen:

- wanneer de werkgever personen in brugpensioen (code 879) aangeeft, voor wie een van de bijzondere bijdragen voor het brugpensioen verschuldigd is, is er geen vestigingseenheid vereist voor die personen;
- voor de personen aangegeven onder het werkgeverskengetal 027 of 028 (=personen die als slachtoffer van een beroepsziekte of een arbeidsongeval een rente, een vergoeding of een kapitaal uitgekeerd krijgen, onderworpen aan een inhouding van persoonlijke bijdragen);
- voor de personen aangegeven onder het werkgeverskengetal 033, 099, 199, 299 of 699 (meestal een fonds voor bestaanszekerheid die werknemers aangeven aan wie zij, als derde betalende, een gedeelte van het loon uitbetalen);
- voor de statutaire personeelsleden van de overheidssector en de ermee gelijkgestelde werknemers, voor wie een aanvullende aangifte moet gebeuren om hun rechten op werkloosheidsvergoedingen en ziekte- en invaliditeitsuitkeringen te geven.

Enkele bijzondere gevallen:

- de bouwondernemingen zijn onderworpen aan specifieke regels wat betreft hun personeel tewerkgesteld op werven: **alle** werknemers die tewerkgesteld zijn op werven, ongeacht de duur van de werf, worden toegewezen aan de vestigingseenheid (administratieve of technische zetel) waarvan zij afhangen;
- reizend personeel (handelsvertegenwoordigers, transportpersoneel, onderhoudsploegen, controleurs,…) worden toegewezen aan de vestigingseenheid die hen in de eerste plaats tewerkstelt (sociale zetel, administratieve zetel, uitbatingszetel, enz…).
- uitzendkrachten ter beschikking gesteld aan een onderneming door een uitzendkantoor worden toegewezen aan de zetel van het uitzendkantoor waarvan zij afhangen;
- het personeel bezoldigd door de VDAB, de BGDA of de FOREM, en ter beschikking gesteld van werkgevers uit de non-profitsector (DAC's, projets PRIME, ...) worden toegewezen aan de openbare tewerkstellingsdienst waarvan zij afhangen;
- werknemers die tijdelijk gedetacheerd worden in het buitenland, maar die onderworpen blijven aan de Belgische sociale zekerheid, blijven afhangen van de vestigingseenheid waarvan zij afhingen vóór hun vertrek;
- het onderwijzend personeel en het ermee gelijkgesteld personeel, wordt toegewezen aan de vestiging van de onderwijsinstelling waar ze oorspronkelijk aan werden toegewezen. Wanneer een onderwijsinstelling meerdere geografisch aparte vestigingen heeft, die elk dus over een uniek vestigingsnummer beschikken, moet het personeel verdeeld worden over deze vestigingen op zo een manier dat ieder personeelslid slechts aan één vestiging gekoppeld is.

Voor alle andere gevallen kan men steeds terecht bij de Directie voor Statistiek van de RSZ.

VIJFDE DEEL

INLICHTINGEN VAN ALLE AARD

TITEL 1

Inlichtingen van alle aard

H O O F D S T U K 1

Contact met de RSZ en de regionale antennes

5.1.101 Volgende richtlijnen kunnen uw telefonische en schriftelijke contacten met de RSZ vereenvoudigen.

- vermeld steeds het inschrijvingsnummer van de werkgever;
- opzoekingen i.v.m. een bepaalde werknemer verlopen het snelst indien het INSZ-nr. (identificatienummer van de sociale zekerheid, vroeger het rijksregisternummer) gekend is;
- behandel per brief liefst slechts één onderwerp;
- richt uw vragen naar de dienst die het meest geschikt is het antwoord te verstrekken, d.w.z.:
  - de Directie Informatie i.v.m. de toepassing van de wetgeving;
  - het Bestuur der Inningdiensten i.v.m. de stand van een werkgeversrekening;
  - het Bestuur der Controlediensten voor gegevens die op de ingediende kwartaalaangiften voorkomen;
  - de Directie Gerechtelijke Navordering voor de stand van zaken in gerechtelijke procedures;
  - de Directie Immatriculatie voor alles wat te maken heeft met het werkgeversrepertorium (nieuwe inschrijvingen, tijdelijke stopzetting van de activiteit,...);
  - de Dienst Migrerende Arbeiders voor de formaliteiten i.v.m. grensoverschrijdende tewerkstelling;
  - de Directie Statistische Studies voor cijfergegevens i.v.m. verzekeringsplichtige werkgevers en werknemers, per activiteit, regio...

OPMERKINGEN:

Het postadres van de Rijksdienst is Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel.

Het algemeen telefoonnummer is 02 509 31 11.

De verschillende diensten hebben rechtstreekse telefoon- en faxlijnen. Aarzel niet om de naam en het telefoonnummer van uw correspondent te vragen zodat u hem/haar later rechtstreeks kunt bellen.

5.1.102 Sedert augustus 1998 is de RSZ bereikbaar op het internet.

Het internetadres is http://www.rsz.fgov.be

Aarzel niet uw opmerkingen en suggesties mee te delen aan de webmaster (tel. 02 509 38 38, fax. 02 509 38 47, e-mail:webmaster@rsz.fgov.be).

5.1.103 De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid beschikt in het ganse land over een net van regionale antennes die toegankelijk zijn voor het publiek. De sociaal inspecteurs en controleurs houden er regelmatig zitdagen en verstrekken u algemene inlichtingen, onder andere over de onderwerping, de driemaandelijkse aangiften, de bijdrageverminderingen. Zij zullen u helpen bij het vervullen van al uw verplichtingen en administratieve formaliteiten ten aanzien van de Rijksdienst. Uw klachten worden eveneens genoteerd en indien nodig verwijst men u door naar de bevoegde dienst.

Aarzel niet om hen telefonisch te raadplegen, en verplaats u desnoods naar de dichtstbij gelegen regionale antenne. De adressen en openingsuren vindt u hieronder. U kunt eveneens op afspraak worden ontvangen op de antennes voor het geval u zich onmogelijk tijdens de aangeduide openingsuren naar de antenne kunt verplaatsen

Alle briefwisseling dient verder gericht te worden aan de RSZ, Victor Hortaplein 11 te 1060 Brussel, behalve als de bestemmeling een sociaal inspecteur of controleur is verbonden aan één van die regionale antennes.

Plaats	Adres	Telefoonnr.	Openingsdagen en -uren
BRUSSEL	Victor Hortaplein 11 1060 BRUSSEL	02 509 91 00 Fax : 02 509 91 99	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9.30 u tot 12 u en van 13 u tot 16 u
ANTWERPEN	Maritiem Huis Olijftakstraat 7-13 2060 ANTWERPEN	03 220 75 75 Fax : 03 220 75 77	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9.30 u tot 12 u
ARLON	Centre administratif de l'Etat - Bloc II - 4ème étage - local 419 6700 ARLON	063 22 13 71	2de en 4de donderdag van de maand : 9 u tot 12 u
CHARLEROI	Boulevard Tirou 24 6000 CHARLEROI	071 30 95 28 Fax : 071 30 95 29	Maandag tot en met donderdag : 9 u tot 12 u en van 14 u tot 16 u
EUPEN	LFA Neuestrasse 77 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax : 087 55 65 48	Donderdag 9.30 u tot 12.30 u
GENT	Socrates Business Center Kortrijksesteenweg 398 5de verdieping 9000 GENT	09 242 04 48 Fax : 09 220 94 23	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9 u tot 12 u
HASSELT	Maastrichterstraat, 99 3500 HASSELT	011 26 22 56 Fax : 011 26 22 57	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9 u tot 12 u
KORTRIJK	Kennedypark 5d 8500 KORTRIJK	056 25 23 32 Fax : 056 25 23 33	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9 u tot 12 u
LEUVEN	Philips site FAC-gebouw 3 A bus 7 Pleinstraat 135 3001 Leuven	016 29.96.46 Fax : 016 62 28 49	Donderdag : 9 u tot 12 u
LIEGE	Rue Louvrex 77 4000 LIEGE	04 254 39 28 Fax : 04 254 39 30	Alle werkdagen behalve zaterdag : 9 u tot 12 u en donderdagnamiddag : 13.30 u tot 16 u
MONS	Place du Parc 2 7000 MONS	065 84 23 56 Fax : 065 34 80 49	Maandag tot en met donderdag : 9 u tot 12 u 14 u tot 16 u
NAMUR	Rue Pépin 31 (2ème étage) 5000 NAMUR	081 22 67 34 Fax : 081 22 11 72	Maandag tot en met donderdag : 9 u tot 12 u en donderdagnamiddag : 13.30 u tot 15.30 u
NIVELLES	Chaussée de Namur 40 (1er étage) 1400 NIVELLES	067 84 01 54 Fax : 067 84 36 32	Maandag, dinsdag en donderdag : 9 u tot 12 u 13 u tot 16 u

H O O F D S T U K 2

De sociale secretariaten

5.1.201 De sociale secretariaten zijn instellingen die in naam en voor rekening van de werkgevers, de formaliteiten vervullen die de socialezekerheidswetgeving oplegt aan de werkgevers bij de tewerkstelling van personeel, en ter zake de nodige informatie en bijstand verlenen.

Deze secretariaten zijn opgericht door private personen en werkgeversorganisaties, onder de vorm van een vzw. Indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, kan de federale Minister van Sociale Zaken hen als zodanig erkennen. De erkenning geeft aan de vereniging zekere voorrechten, maar houdt ook verplichtingen in.

Dienstverlenende organisaties die zich "Sociaal Secretariaat" noemen, zonder dat zij erkend zijn door de Minister, genieten niet de voorrechten die gelden voor de erkende sociale secretariaten; zij mogen evenmin de titel "erkend sociaal secretariaat" gebruiken.

Hoewel de RSZ een zeker toezicht uitoefent op de werking van de erkende sociale secretariaten, leiden deze laatste een autonoom bestaan. Zij zijn geen mandatarissen van de RSZ, maar moeten zich wel schikken naar de onderrichtingen van deze laatste. Anderzijds is een erkend sociaal secretariaat wel de lasthebber van bij hem aangesloten werkgevers. Als bewijs van deze lastgeving ondertekent de werkgever een procuratie ten behoeve van de RSZ. Het sociaal secretariaat moet de onderrichtingen die zijn lasthebber (werkgever) hem verstrekt volgen, maar moet er wel voor zorgen dat deze 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.

Het Belgisch Staatsblad publiceert jaarlijks een lijst van de erkende sociale secretariaten. De werkgevers kunnen bij de Directie Inspectie van de RSZ een afschrift van deze lijst aanvragen.

H O O F D S T U K 3

Bekendmaking van schuldvorderingen

5.1.301 Aan ieder die het per aangetekende brief vraagt, en daarbij een wettig belang doet gelden, deelt de RSZ binnen de maand het bedrag mee van zijn schuldvordering aan bijdragen ten opzichte van één of meer met name genoemde werkgevers. Een voorbeeld van een wettig belang is het feit dat u overweegt met een bepaalde werkgever een samenwerkingsovereenkomst aan te gaan of hem een lening toe te staan. Deze aanvragen richt u aan de Dienst Bekendmaking der Schuldvorderingen van het Bestuur der Inningdiensten. De identiteit van de werkgevers mag u zowel vermelden in de brief als op een bijgevoegde magneetband of diskette.

Tot 1.100 aanvragen per kwartaal en per aanvrager zijn de eerste 100 aanvragen gratis; vanaf de 101e aanvraag per kwartaal is de vergoeding als volgt :

- 101 tot 1.100 (0,74 EUR per aanvraag)
- 1.101 tot 1.200 (743,68 EUR)
- 1.201 tot 5.000 (0,62 EUR per aanvraag)
- 5.001 tot 6.250 (3.098,67 EUR)
- meer dan 6.250 (0,50 EUR per aanvraag)

Voor aanvragers die bij hun aangetekend schrijven een diskette voegen met de identiteit van de werkgevers, wordt een bijkomend bedrag aangerekend voor de verwerkingskosten.

Aan het eind van het kwartaal deelt de RSZ aan de aanvrager het te betalen bedrag mee.

H O O F D S T U K 4

De attesten

5.1.401 Algemeen gesteld levert de RSZ drie soorten attesten af:

- Attesten waaruit de stand van de rekening van de werkgever blijkt
  Deze attesten kunt u gebruiken om in te schrijven voor een openbare aanbesteding. Tevens worden attesten afgeleverd die dienen om de sociale identiteitskaart voor de bouwsector te bekomen, wanneer het Fonds voor Bestaanszekerheid de aflevering weigerde ingevolge bijdrageschuld. Op deze tweede soort attesten wordt vermeld dat de schuld inmiddels is aangezuiverd, of gedekt is door een afbetalingsplan dat strikt wordt nageleefd. Beide soorten attesten vraagt u aan bij de Dienst Attesten van het Bestuur der Inningdiensten. U kunt het volgende faxnummer gebruiken: 02 509 31 45 (ned.) of 02 509 36 97 (fr.).
- Attesten in verband met de op de aangiften vermelde werknemers
  Deze attesten vraagt u aan bij de Dienst Attesten van het Bestuur der Controlediensten (fax nr. 02 509 34 10). U kunt zowel het aantal aangegeven werknemers laten attesteren (bv. om een tewerkstellingspremie aan te vragen) als gegevens i.v.m. met name genoemde werknemers. Deze attesten moeten hetzij betrekking hebben op de laatste vijf jaar, hetzij op de periode 1945 tot en met 1957.
  Indien u gegevens nodig hebt m.b.t. een andere periode kunt u zich wenden tot de Rijksdienst voor Pensioenen, Pensioendiensten-Loopbaangegevens, PB 176 te 1060 Brussel (tel. 02 529 32 51).
  Bepaalde attesten in verband met het aantal aangegeven werknemers (met uitsluiting van elk ander gegeven over hun prestaties) vraagt u aan bij de Directie voor Statistiek (fax nr. 02 509 38 47).
  Het betreft:
  - attesten waaruit blijkt dat de werkgever op 30 juni van het voorgaande jaar, hetzij minder dan 10, hetzij 10 of meer werknemers tewerkstelde (attesten KB 214); deze attesten dienen meestal om overgemaakt te worden aan openbare instellingen in het kader van een openbare aanbesteding;
  - attesten waaruit het aantal tewerkgestelde werknemers op de laatste dag van een kwartaal blijkt, uitgesplitst volgens geslacht en werknemerscategorie (arbeiders-bedienden). Deze attesten hebben betrekking op de door de aanvrager aangeduide kwartalen, die begrepen moeten zijn in de laatste vijf jaren. Deze attesten zijn meestal vereist in het kader van de erkenning van een onderneming in sectoren die aan een erkenning onderworpen zijn, of in het kader van de toekenning van openbare subsidies. De Directie voor Statistiek kan geen attesten m.b.t. een bepaald kwartaal afleveren voor het einde van de derde maand die op dat kwartaal volgt.
- Attesten waaruit blijkt dat een onderneming al dan niet bij de RSZ gekend is als werkgever van verzekeringsplichtige werknemers
  Deze attesten worden afgeleverd door de Directie Immatriculatie (fax. nr. 02 509 36 92).

De drie soorten attesten zijn gratis. Zij worden uitsluitend toegestuurd aan de rechtstreeks betrokkenen.

H O O F D S T U K 5

Het toezicht

5.1.501 Inspecteurs van de FOD Sociale Zekerheid en inspecteurs van de RSZ houden toezicht op de uitvoering van de wettelijke bepalingen inzake de sociale zekerheid. Zij zijn houder van een officieel document dat hun hoedanigheid bewijst en dat zij, bij de uitoefening van hun opdracht, op elk verzoek moeten tonen.

Bij de uitoefening van hun opdracht mogen zij:

- op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnen gaan in alle werkplaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat daar personen tewerkgesteld worden die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen. Tot de bewoonde lokalen hebben zij enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank daartoe vooraf toestemming heeft verleend;
- overgaan tot elk onderzoek, elke controle, en elk verhoor, alsook inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de wetgevingen waarop zij toezicht uitoefenen, werkelijk worden nageleefd en inzonderheid:
  - hetzij alleen, hetzij samen, hetzij in aanwezigheid van getuigen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, de leden van de syndicale afvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en van de ondernemingsraden, de werknemers, de gerechtigden, de sociaal verzekerden, alsmede gelijk welke persoon wiens verhoor zij nodig achten, ondervragen over alle feiten, nuttig voor de uitoefening van het toezicht;
  - de identiteit opnemen van de personen die zich bevinden op de werkplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn en waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat zij werkgevers, aangestelden of lasthebbers, werknemers, gerechtigden of sociaal verzekerden zijn, alsmede van gelijk welke personen wiens verklaring zij nodig achten voor de uitoefening van het toezicht; daartoe van deze personen de voorlegging vorderen van officiële identiteitsdocumenten of de identiteit van deze personen, met andere middelen, met inbegrip van het maken van foto's, film- en video-opnamen, trachten te achterhalen;
  - zich, zonder verplaatsing, alle boeken, registers, documenten, schijven, banden of gelijk welke andere informatiedragers met sociale gegevens ter inzage doen voorleggen die ingevolge de wetgevingen waarop zij toezicht uitoefenen dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard en uittreksels, afschriften, afdrukken, uitdraaien, kopies of fotokopies ervan nemen of zich deze kosteloos laten verstrekken door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, of zelfs gelijk welke van de hier bedoelde informatiedragers tegen ontvangstbewijs in beslag nemen;
  - zich, zonder verplaatsing, alle andere boeken, registers, documenten, schijven, banden of gelijk welke andere informatiedragers ter inzage doen voorleggen die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht en uittreksels, afschriften, afdrukken, uitdraaien, kopies of fotokopies ervan nemen of zich deze kosteloos laten verstrekken door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, of zelfs gelijk welke van de hier bedoelde informatiedragers tegen ontvangstbewijs in beslag nemen;
  - vaststellingen doen door middel van het maken van foto's, film- en video-opnamen.

De inspecteurs hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in regel te stellen en processen- verbaal op te stellen.

Deze processen-verbaal hebben bewijskracht tot het tegendeel is bewezen voorzover een afschrift ervan ter kennis wordt gebracht van de overtreder en, in voorkomend geval, van zijn werkgever, binnen een termijn van veertien dagen die een aanvang neemt na de vaststelling van de overtreding.

Bij de uitoefening van hun ambt kunnen zij de bijstand vorderen van de lokale of federale politie.

ZESDE DEEL

TABELLEN EN MODELLEN

TITEL 1

Tabellen

H O O F D S T U K 1

Fonds voor Sluiting Ondernemingen

6.1.101 Zoals besproken in Deel III int de RSZ een basisbijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen. De tabel hieronder geeft een overzicht van de percentages die afwijken van deze vermeld in Deel III. De percentages tussen haakjes houden rekening met de loonmatigingsbijdrage.
Vanaf het eerste kwartaal van 2003 blijven deze bijdragen als volgt vastgesteld.

Bijdrageplichtige werkgevers	Betrokken werknemers	Verschuldigde bijdrage
1° Werkgevers die ressorteren onder de volgende paritaire comités ongeacht het aantal tijdens het voorgaande kalenderjaar tewerkgestelde werknemers:		
a) Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen" genaamd; de Paritaire Subcomités voor de haven van Brussel en Vilvoorde, van Brugge, van Gent, van Oostende en Nieuwpoort en van Zeebrugge, alsmede het Paritair Comité voor het Scheepsherstellingsbedrijf:	- werklieden tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: - andere werklieden:	0,20 pct. (0,21 pct.) nihil
b) Gewestelijk Paritair Comité voor de haven van Luik:	- al de werklieden:	0,20 pct. (0,21 pct.)
c) Paritair Comité voor de voedingsnijverheid:	- het seizoenpersoneel dat tewerkgesteld is in de ondernemingen voor groenten- en fruitconserven, evenals in de jamfabrieken:	0,20 pct. (0,21 pct.)
d) Paritair Comité voor de zeevisserij:	- het varend personeel: - de vislossers in de mate dat ze tewerkgesteld zijn in hoofde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk:	0,20 pct. (0,21 pct.) 0,20 pct. (0,21 pct.)
2° Werkgevers van uitzendbureaus, zoals vermeld in artikel 7, 1° van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers:	- de uitzendkrachten:	nihil
3° Werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen en tijdens het voorgaande kalenderjaar hebben tewerkgesteld:		
a) gemiddeld ten minstens 20 werknemers:	- al de werklieden:	0,07 pct. (0,07 pct.)
b) gemiddeld minder dan 20 werknemers:	- al de werklieden:	nihil
4° Werkgevers wier onderneming bedoeld is in de artikelen 80 en 81 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal, ongeacht het aantal werknemers dat ze gedurende het voorgaande kalenderjaar hebben tewerkgesteld:	- al de werknemers:	0,14 pct. (0,15 pct.)
5° Werkgevers die onder het Paritair Comité voor de diamantnijverheid en –handel ressorteren:	- al de werklieden:	nihil

H O O F D S T U K 2

Forfaitaire daglonen

6.1.201 Voor werknemers, geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald, worden de bijdragen in bepaalde gevallen berekend op dagforfaits (zie Deel III).
De tabel hieronder bevat de dagforfaits die gelden vanaf 1 april 2003, variërend naar gelang de sector en de uitgeoefende functie.

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Leeftijd (in jaren)	DAGLONEN AAN 100 % (in EUR)		
			Basisbedrag (MB van 21 december 2001)	Daglonen aan 100 % (in EUR) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen	
				Arbeidsprestaties die niet gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn	Arbeidsprestaties die gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn
	A. WERKNEMERS IN HET HOTELBEDRIJF :				
	a) RESTAURANT				
43	Leerjongen zaal	15	27,49	29,76	35,71
44	Leerjongen zaal	16	31,23	33,80	40,56
45	Hulpkelner-afruimer	17	34,90	37,78	45,34
46	Hulpkelner-suite	18	38,57	41,75	50,10
47	Hulpkelner-rijleider	19	42,41	45,90	55,08
48	½ rijleider restaurant	20	46,16	49,96	59,95
49	Kelner restaurant	21	49,83	53,94	64,73
49	Rangkelner restaurant	21	49,83	53,94	64,73
50	Eerste rangkelner restaurant	22	54,86	59,38	71,26
50	Wijnkelner	22	54,86	59,38	71,26
52	Assistent maître d'hôtel restaurant		57,34	62,06	74,47
51	Maître d'hôtel restaurant	23	62,37	67,51	81,01
	b) BANKET				
46	Hulpkelner-suite/banket	18	38,57	41,75	50,10
47	Banketkelner	19	42,41	45,90	55,08
48	½ rijleider banket	20	46,16	49,96	59,95
49	Rijleider banket	21	49,83	53,94	64,73
49	Kelner banket	21	49,83	53,94	64,73
50	Eerste rangkelner banket	22	54,86	59,38	71,26
52	Assistent maître d'hôtel banket		57,34	62,06	74,47
51	Maître d'hôtel banket	23	62,37	67,51	81,01
	c) BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO				
49	Kelner brasserie, taverne, bistro	21	49,83	53,94	64,73

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Leeftijd (in jaren)	DAGLONEN AAN 100 % (in EUR)		
			Basisbedrag (MB van 21 december 2001)	Daglonen aan 100 % (in EUR) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen	
				Arbeidsprestaties die niet gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn	Arbeidsprestaties die gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn
	d) CAFÉ				
49	Kelner café	21	49,83	53,94	64,73
	e) BAR				
46	Hulpknecht barman	18	38,57	41,75	50,10
48	Hulpknecht barman	20	46,16	49,96	59,95
49	Barman	22	49,83	53,94	64,73
50	Verantwoordelijke barman		54,86	59,38	71,26
	f) HOTEL				
32	Loopjongen	15	22,26	24,09	28,91
33	Loopjongen	16	25,38	27,47	32,96
34	Adjunct chef loopjongen	17	28,31	30,64	36,77
35	Chef loopjongen	18	31,41	34,00	40,80
36	Chef loopjongen	19	34,53	37,38	44,86
37	Chef loopjongen	20	37,38	40,46	48,55
38	Voiturier		40,48	43,82	52,58
38	Portier	21	40,48	43,82	52,58
38	Kruier		40,48	43,82	52,58
38	Kamerknecht, kamermeisje	18	40,48	43,82	52,58
41	Kamerknecht, kamermeisje	19	46,63	50,47	60,56
39	Conciërge	21	52,58	56,91	68,29
40	Chef conciërge	23	60,81	65,82	78,98
	g) ROOMSERVICE				
46	Hulp étage-kelner	18	38,57	41,75	50,10
49	Etage-kelner		49,83	53,94	64,73
52	Assistent oberkelner roomservice		57,34	62,06	74,47
51	Oberkelner roomservice	23	62,37	67,51	81,01
	h) ALLERLEI				
38	Toiletvrouw		40,48	43,82	52,58
38	Aangestelde kleedkamer		40,48	43,82	52,58
38	Andere werknemers		40,48	43,82	52,58

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Leeftijd (in jaren)	DAGLONEN AAN 100 % (in EUR)		
			Basisbedrag (MB van 21 december 2001)	Daglonen aan 100 % (in EUR) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen	
				Arbeidsprestaties die niet gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn	Arbeidsprestaties die gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn
	B. WERKNEMERS TEWERKGESTELD IN BADINRICHTINGEN EN IN ONDERNEMINGEN WELKE BADINRICHTINGEN EXPLOITEREN :				
21	Cabine- of badjongen of meisje		22,71	24,58	29,50
23	Pedicure		22,71	24,58	29,50
24	Masseu(r)(se)		22,71	24,58	29,50
	C. PROGRAMMAVERKOOPSTERS EN AANGESTELDEN IN DE VESTIAIRE :				
	a) tewerkgesteld in de zalen voor filmvertoningen :				
25	- gedurende minimum 40 uren per week		20,25	21,92	26,30
26	- gedurende minder dan 40 uren per week		13,66	14,79	17,75
20	b) tewerkgesteld in de schouwburgen		30,14	32,62	39,14
26	c) tewerkgesteld in de andere schouwspelondernemingen		13,66	14,79	17,75
27	**D. KRUIERS**		45,24	48,97	58,76
	E. CHAUFFEURS VAN TAXIBESTELWAGENS :				
30	a) chauffeurs tewerkgesteld gedurende maximum 6 uren per dag en 30 uren per week		23,45	25,38	30,46
28	b) andere chauffeurs		42,59	46,10	55,32

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIES	Leeftijd (in jaren)	DAGLONEN AAN 100 % (in EUR)		
			Basis-bedrag (MB van 21 decem-ber 2001)	Daglonen aan 100 % (in EUR) aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen	
				Arbeids-prestaties die niet gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn	Arbeids-prestaties die gemiddeld over vijf dagen per week verdeeld zijn
	F. ANDERE WERKNEMERS DAN DEZE BEDOELD ONDER B, C, D en E :				
26	a) toiletvrouwen		13,66	14,79	17,75
29	b) alle andere werknemers		29,67	32,11	38,53
	G. ZEEVISSERS :				
81	a) bemanning van de vissers-vaartuigen uitgezonderd scheepsleerjongens		59,07	63,94	
82	b) scheepsleerjongens		29,50	31,93	

Voor de gelegenheidsarbeiders in de sectoren van de landbouw en de tuinbouw, worden de bijdragen eveneens berekend op basis van een forfaitair dagloon.
De tabel hieronder bevat het forfaitair dagloon zoals het van toepassing is vanaf 1 juli 2001.

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIE	DAGLOON IN EURO STEEDS AAN 100 % (Vastgesteld bij artikel 31bis van het KB van 28 november 1969)
99	gelegenheidsarbeiders in de tuinbouw en de landbouw	11,58

Voor de gelegenheidswerknemers in de horecasector tewerkgesteld op piekdagen, worden de bijdragen eveneens berekend op basis van een forfaitair dagloon.
De tabel hieronder bevat het forfaitair dagloon zoals het van toepassing is vanaf 1 juli 2003.

Kengetal van de uitgeoefende functie	UITGEOEFENDE FUNCTIE	DAGLOON IN EURO STEEDS AAN 100 % (Vastgesteld bij artikel 31ter van het KB van 28 november 1969)
98	Gelegenheidswerknemers in de horeca	21,00

H O O F D S T U K 3

Bijdragen voor bestaanszekerheid

6.1.301

Zoals uiteengezet in Deel III int de RSZ werkgeversbijdragen voor fondsen voor bestaanszekerheid.
De volgende tabel geeft een overzicht van deze fondsen (toestand op 1 juli 2003) met vermelding van het kengetal van de werkgeverscategorie.

- Kolom A bevat de toepasselijke bijdragevoeten voor de arbeiders, kolom B deze voor bedienden.
- De categorieën aangeduid met een "*" zijn voor sommige bedienden niet bijdrageplichtig.

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 010, 012, 013 (*), 029, 059 Sociaal Fonds der Bedienden (S.F.)	-	0,10
Cat. 100 Sociaal Fonds zelfstandige kleinhandel 201 (S.F. 201) 20 en meer werknemers op 30 juni 2002 en de activiteit van de werkgever bestaat uit niet-voeding Andere werkgevers	- -	0,50 0,10
Cat. 200 Sociaal Fonds Internationale Handel	-	0,00
Cat. 311 en 330 Privé-rusthuizen Rust- en verzorgingstehuizen	0,10	0,10
Cat. 112 Huisbewaarders van flatgebouwen	0,30	0,30
Cat. 024 Bouw 10 en meer minder dan 10	24,05 25,55	S.F. S.F.
Cat. 026 Bouw 10 en meer minder dan 10	20,55 22,05	S.F. S.F.
Cat. 044 en 054 Bouw 10 en meer minder dan 10	23,55 25,05	S.F. S.F.
Cat. 024, 026, 044 en 054 Bouw Fonds Vakopleiding	0,40	-
Cat. 224 Bouw - Interim 10 en meer minder dan 10 sociaal fonds uitzendkrachten	24,05 25,55 0,35	- - -
Cat. 226 Bouw - Interim 10 en meer minder dan 10 sociaal fonds uitzendkrachten	20,55 22,05 0,35	- - -
Cat. 244 en 254 Bouw - Interim 10 en meer minder dan 10 sociaal fonds uitzendkrachten	23,55 25,05 0,35	- - -
Cat. 224, 226, 244 en 254 Bouw - Interim Fonds Vakopleiding	0,40	-
Cat. 016 en 017 HORECA 50 en meer op 30 juni 2002 Minder dan 50 op 30 juni 2002	1,05 1,00	1,05 1,00
Cat. 019 Zeevisserij	8,70	S.F.

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 022 Kinderopvang Franstalige en Duitstalige sector	0,10	0,10
Cat. 122 Nederlandstalige Medisch-Sociale-sector	0,10	0,10
Cat. 222 Franstalige en Duitstalige Medisch-Sociale-sector	0,10	0,10
Cat. 322 Kinderopvang Nederlandstalige sector	0,10	0,10
Cat. 422 Bicommunautaire Medisch-Sociale-sector	0,10	0,10
Cat. 123 Kappersbedrijf	15,72	14,42
Cat. 223 Fitness-centra	15,72	14,42
Cat. 323 Bioscoopzalen	0,10	0,10
Cat. 025, 111 en 072 Ziekenhuizen	0,10	0,10
Cat. 130 Verzekeringen	0,00	0,00
Cat. 230 Petroleumsector	1,60	1,60
Cat. 430 Dentaaltechniek	0,20	0,20
Cat. 530 Makelarij en verzekeringsagentschappen	0,25	0,25
Cat. 630 Beursvennootschappen	0,10	0,10
Cat. 031 Maatkleding en Snijwerk Dames	3,00	S.F.
Cat. 135, 235 en 335 Apotheken en Tarificatiediensten	0,10	0,10
Cat. 036 Grafische bedrijven 10 en meer op 30 juni 2002 minder dan 10 op 30 juni 2002 ongeacht aantal werknemers	 1,63 0,98 + 0,62	 - - S.F.
Cat. 038 Kleding en Confectie	3,40	0,83
Cat. 048 en 052 Voedingsnijverheid	1,15	0,40
Cat. 049 Wasserijen	1,75	S.F.
Cat. 051 Groenten- en fruitconservenfabrieken	0	0,20

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 055 Houtbewerking	15,15	S.F.
Cat. 057 Voedingshandel	0,20	S.F. of S.F. 201
Cat. 157 Kleinhandel Algemene voedingswaren	0,20	0,60
Cat. 058 en 158 Bakkerijen	0,80	0,40 of S.F. 201
Cat. 258 Industriële bakkerijen	0,80	0,40
Cat. 061 Glasnijverheid	1,06	S.F.
Cat. 062 Opvoeding en huisvesting Vlaamse Gemeenschap	0,00	0,00
Cat. 162 Opvoeding en huisvesting Franse Gemeenschap	0,30	0,30
Cat. 262 Sociaal Cultureel Werk Vlaamse Gemeenschap	0,20	0,20
Cat. 362 Sociaal Cultureel Werk Franse en Duitstalige Gemeenschap	0,20	0,20
Cat. 462 Opvoeding en huisvesting Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,00	0,00
Cat. 562 Sociaal Fonds podiumkunsten Vlaamse Gemeenschap	0,20	0,20
Cat. 063 Porseleinaarde	1,00	S.F.
Cat. 463 Grint- en zandgroeven Vlaanderen	0,90	S.F.
Cat. 064 Garages	2,95	S.F.
Cat. 065 Koetswerk	2,94	S.F.
Cat. 066 en 166 Schoonmaak en ontsmetting	17,30	S.F.
Cat. 067 Sector elektriekers	15,79	S.F. of S.F. 201
Cat. 467 Sector elektriekers	2,85	S.F.
Cat. 068 Taxi's	1,25	S.F.
Cat. 069 Schoeiselindustrie	1,45	S.F.
Cat. 169 Marokijnwerk	0,40	S.F. of S.F. 201

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 369 Orthopedische schoeisels	0,80	S.F.
Cat. 173 Beschutte werkplaatsen Gevestigd in Brussel	0,48	0,48
Cat. 273 Beschutte werkplaatsen Gevestigd in het Waalse Gewest	0,17	0,17
Cat. 373 Sociale Werkplaatsen (Vlaamse Gemeenschap)	0,90	0,90
Cat. 074 Vrij onderwijs	0,45	-
Cat. 076 Sportbeoefenaars Vlaamse Gemeenschap (Cat.262) Franse en Duitstalige Gemeenschap (Cat. 362)	- -	0,20 0,20
Cat. 077 Metaalhandel	3,05	S.F. of S.F. 201
Cat. 078 Edele metalen	2,80	S.F. of S.F. 201
Cat. 079 Recuperatie van metalen	1,45	S.F.
Cat. 080 Luchtvaartmaatschappijen andere dan SABENA	0,20	0,20
Cat. 081 Handel in brandstoffen Oost-Vl.	4,00	S.F. of S.F. 201
Cat. 082 Terugwinning van papier	0,80	S.F.
Cat. 083 Transport	7,75	0,00
Cat. 084 Verhuizingen	1,47	0,00
Cat. 085 Autobus - Autocars	4,50	S.F.
Cat. 086 Vishandel aan de kust	5,45	S.F.
Cat. 087 Scheikundige nijverheid	0,60	0,00
Cat. 187 Scheikundige nijverheid	0,40	-
Cat. 088 Handschoennijverheid	0,50	S.F.
Cat. 089 Papier- en kartonbewerking	1,40	0,20
Cat. 189 Papierproductie	0,97	0,33
Cat. 090 Marmergroeven en -zagerijen	1,30	S.F.
Cat. 091 Handel in brandstoffen behalve Oost-Vl.	14,00	S.F. of S.F. 201

Categorie	Onbegrensde lonen	
	A	B
Cat. 092 Recuperatie van lompen	1,40	S.F.
Cat. 093 Techn. Land- en tuinbouwwerken	12,40	S.F.
Cat. 193 Landbouw	10,05	S.F.
Cat. 094 en 294 Inplant. en Onderh. Parken en Tuinen	10,55	S.F.
Cat. 194 Tuinbouwbedrijf	12,40	S.F.
Cat. 494 Bloemisterijen	8,35	S.F.
Cat. 097 en 497 Ondernemingen voor uitzendarbeid	8,65	8,65

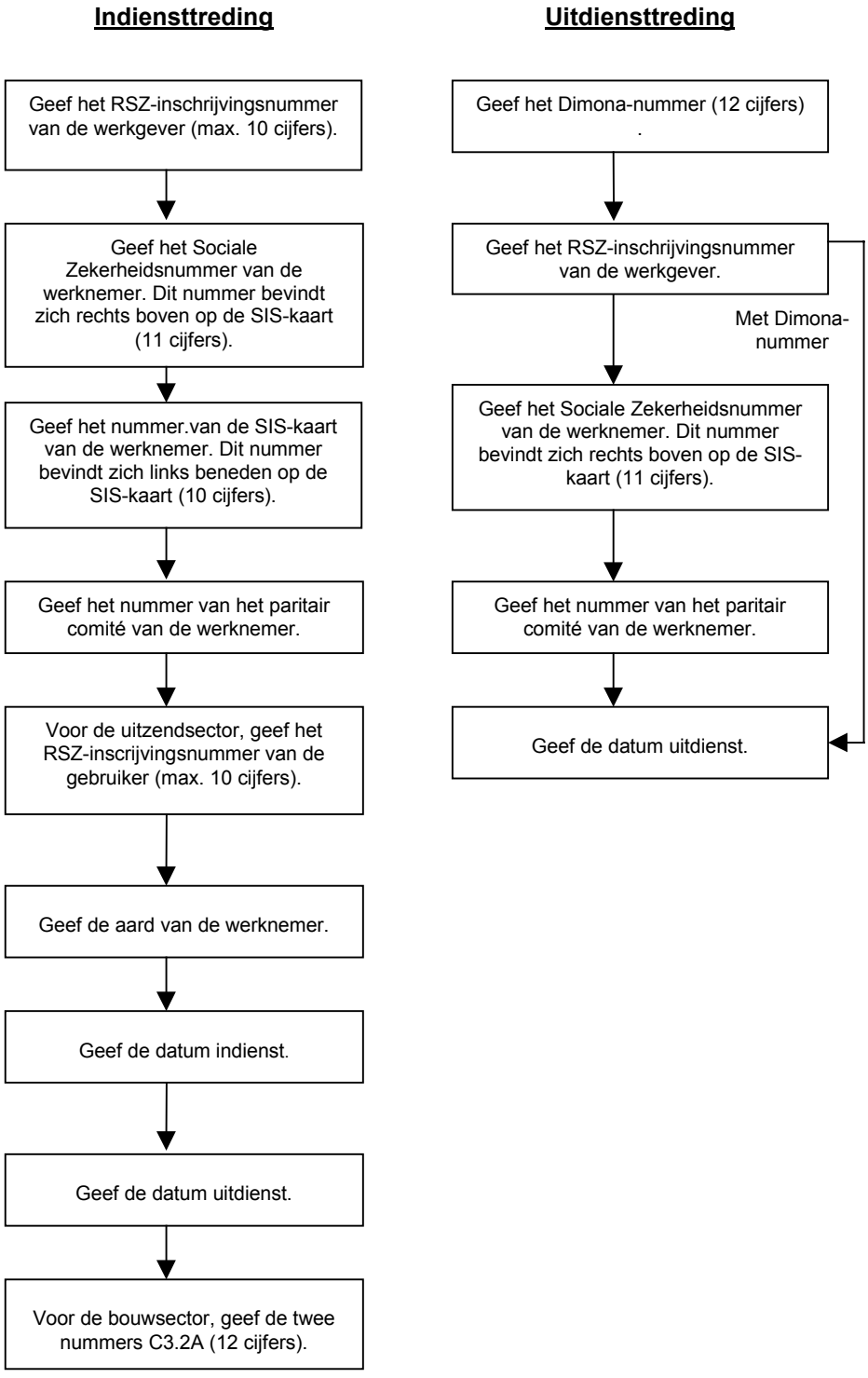
TITEL 2

Schema's

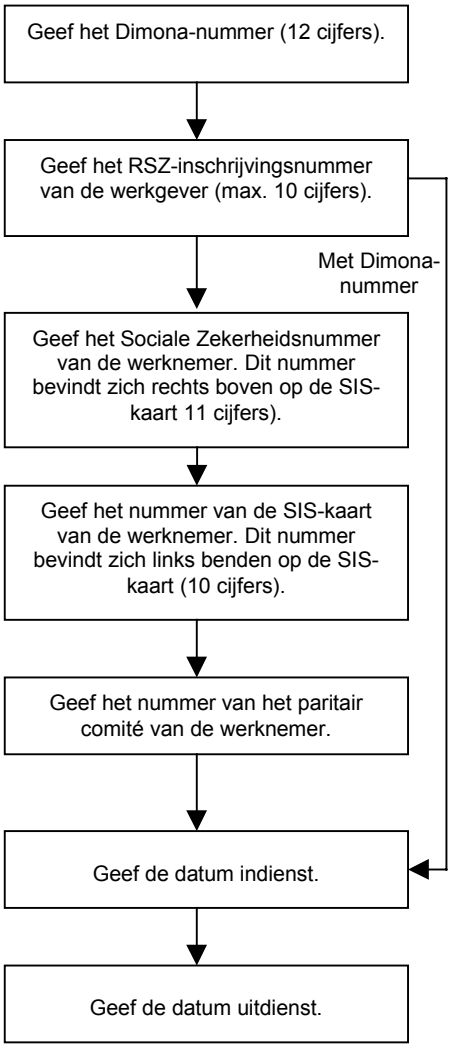
H O O F D S T U K 1

Dimona - Leidraad voor de vocale server

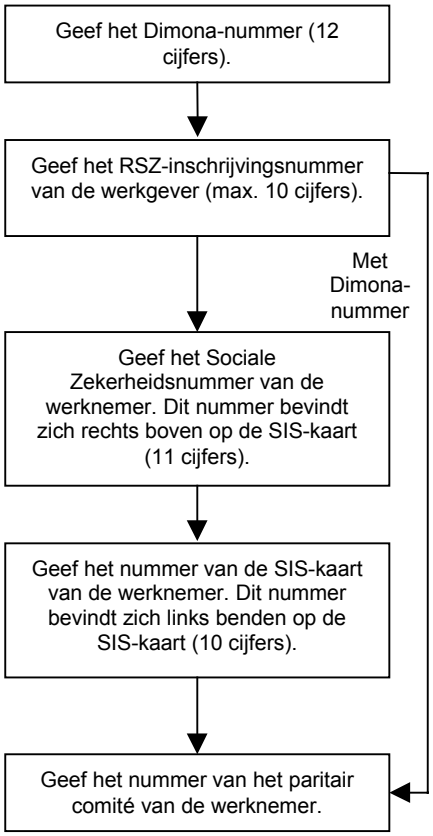
6.2.101



Wijziging



Annulatie



TITEL 3

Modellen

H O O F D S T U K 1

Model van attest voor de structurele vermindering

6.3.101

ATTEST, INGEVULD TERUG TE STUREN NAAR DE RSZ, DOOR DE WERKGEVERS DIE BINNEN DE SCHOOT VAN HUN ONDERNEMING EEN ARBEIDSREGIME TOEPASSEN VAN MINDER DAN 5 DAGEN PER WEEK.

BENAMING VAN DE WERKGEVER :

ADRES OF MAATSCHAPPELIJKE ZETEL :

INSCHRIJVINGSNUMMER BIJ DE RSZ :

Inlichtingen betreffende de toepassing van een verminderd arbeidsregime binnen de schoot van de onderneming :

TOEGEPASTE WEKELIJKSE ARBEIDSTIJD BINNEN DE ONDERNEMING :

- Aantal uren per week :
- Aantal dagen per week :

REFERTE VAN HET KONINKLIJK BESLUIT :

NUMMER VAN NEERLEGGING BIJ DE GRIFFIE VAN HET MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID OF BIJ DE INSPECTIE DER SOCIALE WETTEN :

- Hetzij van de collectieve arbeidsovereenkomst :
- Hetzij van het arbeidsreglement van de onderneming :
- Datum van neerlegging :

TOEPASSINGSPERIODE :

DATUM :

HANDTEKENING VAN DE WERKGEVER OF ZIJN MANDATARIS :

INHOUDSOPGAVE

Pagina
(per deel)

EERSTE DEEL 1

TOEPASSINGSSFEER VAN DE SOCIALEZEKERHEIDSWETGEVING 1

TITEL 1 3
Over de personen 3

HOOFDSTUK 1 3
De arbeidsovereenkomst 3

HOOFDSTUK 2 5
Het wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst 5

A. APOTHEKERS 5

B. HANDELSVERTEGENWOORDIGERS 5

C. SPORTLUI 5

D. GELIJKAARDIGE BIJKOMENDE PRESTATIES 6

E. KUNSTENAARS 6

HOOFDSTUK 3 9
De leerlingen 9

HOOFDSTUK 4 11
De gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst 11

A. LASTHEBBERS VAN BEPAALDE VERENIGINGEN EN ORGANISATIES 11

B. HUISARBEIDERS 11

C. PERSONENVERVOERDERS 11

D. GOEDERENVERVOERDERS 12

E. MINDERVALIDEN 12

F. STUDENTEN 12

G. GENEESHEREN IN OPLEIDING TOT SPECIALIST 12

H. BURSALEN 13

I. ONTHAALOUDERS 14

HOOFDSTUK 5 15
Het statuut in de openbare sector 15

HOOFDSTUK 6 17
Bijzondere gevallen 17

A. GENEESHEREN 17
B. BINNENSCHIPPERS 17
C. WIELRENNERS 17
D. STAGIAIRS 18
1. Gewone stages 18
2. Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen 18
E. LASTHEBBERS EN/OF AANDEELHOUDERS VAN COMMERCIËLE VENNOOTSCHAPPEN 18
F. UITZENDKRACHTEN 19
G. ECHTGENOTEN 19
TITEL 2 21
Over de beperkingen en de uitsluitingen 21
HOOFDSTUK 1 21
De beperkingen 21
A. ALGEMEEN 21
B. PRIVATE SECTOR 21
1. Private sector uitgezonderd onderwijs en PMS-centra 21
2. Vrij niet-universitair onderwijs 22
3. Vrij universitair onderwijs 22
4. Vrije PMS-centra 22
C. OPENBARE SECTOR 23
1. Rijk, Gemeenschappen en Gewesten voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort 23
2. Instellingen van openbaar nut voor het personeel dat niet tot het onderwijs behoort 23
3. Onderwijs 24
HOOFDSTUK 2 27
De uitsluitingen 27
A. SOCIO-CULTURELE SECTOR 27
B. SPORTMANIFESTATIES 27
C. LANDBOUWARBEIDERS 28
D. STUDENTEN 28
E. HUISPERSONEEL 29
1. Dienstboden 29
2. Ander huispersoneel 29
F. VRIJWILLIGERS 29
TITEL 3 31
De territorialiteit 31
HOOFDSTUK 1 31
Beginselen 31
HOOFDSTUK 2 33
Multi- en bilaterale akkoorden 33

A. LIDSTATEN VAN DE EUROPESE ECONOMISCHE RUIMTE (EER) EN ZWITSERLAND 33
1. Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat 33
2. Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten 33
3. Detachering 34

B. LANDEN VERBONDEN DOOR HET EUROPEES VERDRAG INZAKE SOCIALE ZEKERHEID 35

C. LANDEN VERBONDEN DOOR EEN BILATERAAL AKKOORD 35
1. Tewerkstelling op het grondgebied van één land 35
2. Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen 35
3. Detachering 35
4. Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving 36
5. Overzicht 37

D. UITSLUITINGEN INGEVOLGE DE NATIONALITEIT VAN DE WERKNEMER 37

HOOFDSTUK 3 39
Geen akkoord 39

TWEEDE DEEL 1

DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 1

TITEL 1 3
Verplichtingen tegenover de RSZ 3

HOOFDSTUK 1 3
Algemeenheden 3

HOOFDSTUK 2 5
Aansluiting en schrapping 5

A. WERKGEVER DIE VOOR DE EERSTE MAAL PERSONEEL AANWERFT 5

B. WERKGEVER DIE GEEN PERSONEEL MEER IN DIENST HEEFT 5

C. WERKGEVER DIE OPNIEUW PERSONEEL AANWERFT 6

D. INLICHTINGEN DIE DE WERKGEVER TIJDENS DE PERIODE VAN INSCHRIJVING AAN DE RSZ MOET MEEDELEN 6

HOOFDSTUK 3 7
De verplichting tot en tijdstip van aangifte 7

A. DE KWARTAALAANGIFTE 7

B. HET WIJZIGEN VAN EEN INGEDIENDE AANGIFTE 7

C. DE GEVOLGEN BIJ VERZUIM 8
1. Aangifte ambtshalve opgesteld door de RSZ 8
2. Burgerlijke sancties 8
a) Toepassing van geldelijke sancties 9
b) Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de sancties 9
c) Ontheffing van de toegepaste sancties 9
3. Strafsancties 9

HOOFDSTUK 4 11
De verplichting tot en het tijdstip van betaling van de bijdragen 11

A. ALGEMENE REGEL 11

B. VOORSCHOTTEN 11
1. Beginselen 11
2. Termijnen en bedragen 11
2. Sancties 13

C. DE JAARLIJKSE BIJDRAGEN 14
1. Debetbericht jaarlijkse vakantie 14
2. Herverdeling der sociale lasten 14

D. DE WIJZE VAN BETALING 14
1. Betalingen met gestructureerde mededeling 14
2. Andere betalingen 15
a) Identificatie 15
b) Toerekening 15

E. UITSTEL VAN BETALING 15

F. DE GEVOLGEN IN GEVAL VAN VERZUIM 16
1.Toepassing van geldelijke sancties 16
2. Gevallen waarin de RSZ kan afzien van de toepassing van de geldelijke sancties 16
3. Volledige of gedeeltelijke vrijstelling van de bijdrageopslagen en verwijlintresten 16
a) Overmacht 16
b) Uitzonderlijke omstandigheden 16
c) Dwingende redenen van billijkheid - redenen van nationaal of gewestelijk economisch belang 17

HOOFDSTUK 5 19
Opschorting van de opeisbaarheid van de vordering van de RSZ 19

A. BEGINSELEN 19

B. WELKE WERKGEVERS KUNNEN EEN AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ INDIENEN? 19

C. WELKE SCHULDVORDERINGEN VAN DE WERKGEVERS KOMEN IN AANMERKING VOOR DE OPSCHORTING VAN DE EISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ? 20

D. WELKE WERKWIJZE MOET DE WERKGEVER VOLGEN OM DE OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID VAN DE VORDERING VAN DE RSZ TE BEKOMEN? 20

E. HET ANTWOORD VAN DE SCHULDENAAR 21

F. GEVOLGEN VAN DE AANVRAAG OM OPSCHORTING VAN DE OPEISBAARHEID, ZO DE SCHULDENAAR ZIJN SCHULD ERKENT 21

G. MODELLEN 22

HOOFDSTUK 6 23
DIMONA - De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling 23

HOOFDSTUK 7 25
De verplichtingen van de betalende derde 25

TITEL 2 27
De verplichtingen t.o.v. de in de sociale zekerheid opgenomen regelingen 27

HOOFDSTUK 1 27
De ziekte- en invaliditeitsverzekering 27

HOOFDSTUK 2 29
De werkloosheid 29

HOOFDSTUK 3 31
De pensioenen 31

HOOFDSTUK 4 33
De kinderbijslagen 33

HOOFDSTUK 5 35
De jaarlijkse vakantie 35
1. Arbeiders en gelijkgestelden, dienstboden, leerling-arbeiders. 35
2. Bedienden en leerling-bedienden. 35

HOOFDSTUK 6 37
Arbeidsongevallen 37

TITEL 3 39
Andere verplichtingen 39

HOOFDSTUK 1 39
De sociale documenten 39

HOOFDSTUK 2 41
De bescherming van de sociale gegevens 41

DERDE DEEL 1

BEREKENING VAN DE BIJDRAGEN 1

TITEL 1 3
Omschrijving van de basisbegrippen 3

HOOFDSTUK 1 3
Het begrip kwartaal 3

HOOFDSTUK 2 5
Het begrip arbeidsdag 5

A. ALGEMEEN 5

B. LEERLINGEN 5

C. ZEEVISSERS 5

D. HUISARBEIDERS 5

HOOFDSTUK 3 7
Het begrip loon 7

A. JURIDISCHE GRONDSLAG 7
B. OMSCHRIJVING 7
C. BIJZONDERE GEVALLEN 8
1. Bedragen betaald ter gelegenheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 8
a) De werkgever leeft zijn verplichtingen na 8
b) De werkgever leeft zijn verplichtingen niet na 9
2. Vakantiegeld 9
3. Voordelen in natura 10
4. Terugbetaling van kosten 11
5. Terugbetaling woon-werkverplaatsing en bedrijfsvoertuigen 12
6. Maaltijdcheques 12
a) Loonkarakter 12
Collectieve arbeidsovereenkomst 12
Eén cheque per dag 12
Op naam 13
Geldigheidsduur 13
Bedrag werkgeverstussenkomst 13
Bedrag werknemerstussenkomst 14
b) Vermeldingen op de kwartaalaangifte 14
c) Samengaan met bedrijfsrestaurant 14
7. Geschenken en geschenkcheques 14
8. Aanvullingen bij sociale voordelen 15
9. Vrijgevigheden 15
10.Tariefvoordelen 15
11. Winstparticipaties - aandelen - aandelenopties 16
D. ANDERE UITSLUITINGEN 17
TITEL 2 19
De gewone bijdragen 19
HOOFDSTUK 1 19
Algemeen 19
HOOFDSTUK 2 21
De bijdragepercentages 21
A. TABEL 21
B. DE LOONMATIGINGSBIJDRAGE 21
C. DE WERKLOOSHEIDSBIJDRAGE VAN 1,60% 22
HOOFDSTUK 3 25
De berekeningsbasis 25

A. BRUTOLOON AAN 100% OF AAN 108% 25
B. LEERLINGEN 25
C. MET FOOIEN BEZOLDIGDEN 25
1. De arbeider is uitsluitend met fooien of bedieningsgeld betaald 25
2. De arbeider is gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald 26
D. ZEEVISSERS 26
E. SPORTLUI 26
F. GELEGENHEIDSARBEIDERS IN DE LAND- EN TUINBOUW 27
1. Het begrip gelegenheidsarbeider 27
2. Bijdrageberekening 28
3. Na te leven formaliteiten 28
G. ONTHAALOUDERS 28
H. GELEGENHEIDSARBEID IN DE HORECA 28
1. Het begrip gelegenheidswerknemer 29
2. Bijdrageberekening 29
3. Na te leven formaliteiten 30
4. Uitzendarbeid als gelegenheidswerknemer in de horeca 30

HOOFDSTUK 4 31
Het debetbericht jaarlijkse vakantie 31

HOOFDSTUK 5 33
De herverdeling der sociale lasten 33

A. BETROKKEN WERKGEVERS 33
B. BEREKENING VAN DE HERVERDELING DER SOCIALE LASTEN 33
1. Teruggave van bijdragen 33
2. Compenserende bijdrage 33
3. Vernietiging van het credit of het debet 34
C. BESTEMMING VAN HET CREDIT OF VAN HET DEBET 34
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 34

HOOFDSTUK 6 35
Koppelen van lonen aan periodes 35

A. LOONACHTERSTALLEN 35
B. COMMISSIELONEN 35
C. PREMIES, AANDELEN IN DE WINST, GRATIFICATIES EN ANDERE GELIJKAARDIGE VOORDELEN 35
D. VERGOEDING WEGENS ONRECHTMATIGE BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST 36
E. VERGOEDING WEGENS NIET-HERPLAATSING BETAALD AAN AFGEVAARDIGDEN OF KANDIDATEN BIJ ONDERNEMINGSRADEN OF BIJ COMITÉS VOOR VEILIGHEID, GEZONDHEID EN VERFRAAIING DER WERKPLAATSEN, OF AAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN 36
F. VERGOEDING BIJ BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST IN GEMEENSCHAPPELIJK AKKOORD 36

TITEL 3 37
De bijzondere bijdragen 37

HOOFDSTUK 1 37
Inleiding 37

HOOFDSTUK 2 39
De bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever 39

A. BETAALD EDUCATIEF VERLOF 39
1. Betrokken werkgevers 39
2. Betrokken werknemers 39
3. Bedrag van de bijdrage 39
4. Te vervullen formaliteiten 39

B. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BASISBIJDRAGE 40
1. Betrokken werkgevers 40
2. Betrokken werknemers 40
3. Bedrag van de bijdrage 40
4. Te vervullen formaliteiten 41

C. FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN: DE BIJZONDERE BIJDRAGE 41
1. Betrokken werkgevers 41
2. Betrokken werknemers 41
3. Bedrag van de bijdrage 42
4. Te vervullen formaliteiten 42

D. FONDSEN VOOR BESTAANSZEKERHEID 42
1. Betrokken werkgevers 42
2. Betrokken werknemers 42
3. Bedrag van de bijdrage 42
4. Te vervullen formaliteiten 43

E. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE MAANDELIJKSE BIJDRAGE 43
1. Betrokken werkgevers 43
2. Betrokken werknemers 44
3. Bedrag van de bijdrage 44
4. Storting van de bijdrage 45
5. Te vervullen formaliteiten 45
6. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering 46

F. WERKNEMERS MET BRUGPENSIOEN: BIJZONDERE COMPENSERENDE BIJDRAGE 46
1. Betrokken werkgevers 46
2. Betrokken werknemers 46
3. Bedrag van de bijdrage 47
4. Betaling van de bijdrage 47
5. Te vervullen formaliteiten 47

G. EXTRA-LEGALE PENSIOENEN 47
1. Betrokken werkgevers 48
2. Bedrag van de bijdrage 48
3. Te vervullen formaliteiten 49

H. RISICOGROEPEN 49
1. Betrokken werkgevers 49
2. Draagwijdte van de inspanning 49
3. Bedrag van de bijdrage 50
4. Te vervullen formaliteiten 50

I. BEGELEIDING VAN JONGEREN MET EEN INSCHAKELINGSPARCOURS 50
1. Betrokken werkgevers 50
2. Bedrag van de bijdrage 50
3. Te vervullen formaliteiten 51

J. KINDEROPVANG 51
1. Betrokken werkgevers 51
2. Betrokken werknemers 51
3. Bedrag van de bijdrage 51
4. Te vervullen formaliteiten 51

K. REGULARISATIE NA ONTSLAG IN DE OVERHEIDSSECTOR 51
1. Betrokken werkgevers 51
2. Betrokken werknemers 52
3. Wijze waarop de toestand geregulariseerd wordt 53

4. Te vervullen formaliteiten 54

L. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN OUDERE WERKLOZEN 54
1. Betrokken werkgevers 54
2. Bedrag van de bijdrage 54
3. Te vervullen formaliteiten 55

M. BEDRIJFSVOERTUIGEN 55
1. Betrokken werkgevers 55
2. Bedrag van de bijdrage 55
3. Te vervullen formaliteiten 56

N. OUTPLACEMENT 56
1. Betrokken werkgevers 56
2. Bedrag van de bijdrage 56
3. Formaliteiten 56

HOOFDSTUK 3 59
De bijzondere bijdragen ten laste van de werknemer 59

A. INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD 59
1. Betrokken werknemers 59
2. Bedrag van de inhouding 59
3. Te vervullen formaliteiten 59

B. BIJZONDERE BIJDRAGE VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID 60
1. Betrokken werknemers 60
2. Bedrag van de inhouding 60
3. Te vervullen formaliteiten 62

C. SOLIDARITEITSBIJDRAGE OP DE WINSTDEELNAME 62
1. Betrokken werknemers 62
2. Bedrag van de bijdrage 62
3. Te vervullen formaliteiten 62

HOOFDSTUK 4 63
De gemengde bijzondere bijdragen 63

A. SOLIDARITEITSBIJDRAGE VOOR NIET-VERZEKERINGSPLICHTIGE STUDENTEN 63
1. Betrokken werkgevers 63
2. Betrokken werknemers 63
3. Bedrag van de bijdrage 63
4. Te vervullen formaliteiten 63
a) Werkgevers die ook ander personeel tewerkstellen 63
b): Werkgevers die uitsluitend niet-verzekeringsplichtige studenten tewerkstellen 63

TITEL 4 65
Vermindering van de bijdragen 65

HOOFDSTUK 1 65
Algemeen 65

A. BEGINSELEN 65

B. DE PAPIEREN ATTESTEN 65

C. DE CUMULATIES 66

HOOFDSTUK 2 67
Structurele vermindering 67

A. TOEPASSINGSGEBIED 67
1. Betrokken werkgevers 67
2. Betrokken werknemers 67
3. Bijdragemassa waarop de vermindering wordt toegepast 68

B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING 68
1. Vaststelling van het refertekwartaalloon 68
2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering 69
a) Werknemers die in aanmerking kwamen voor de Maribel-vermindering 69
b) Andere werknemers behalve de categorie Sociale Maribel 70
c) Werknemers die in aanmerking komen voor de Sociale Maribel 70
3. Vaststelling van het verminderingsbedrag 71

C. VOORBEELD 72

D. TOEGELATEN CUMULATIES 74

E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 74

HOOFDSTUK 3 75
De structurele vermindering voor beschutte werkplaatsen 75

A. TOEPASSINGSGEBIED 75
1. Betrokken werkgevers 75
2. Betrokken werknemers 75
3. Bijdragemassa waarop de vermindering wordt toegepast 75

B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING 75
1. Vaststelling van het refertekwartaalloon 76
2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering 76
3. Vaststelling van het verminderingsbedrag 77

C. VOORBEELD 78

D. TOEGELATEN CUMULATIES 78

E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 78

HOOFDSTUK 4 79
Tegemoetkoming aan de non-profitsector tot bevordering van de werkgelegenheid 79

A. BETROKKEN WERKGEVERS 79

B. BEDRAG VAN DE TEGEMOETKOMING 79

C. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 80

HOOFDSTUK 5 81
Plus-één-plan 81

A. BETROKKEN WERKGEVERS 81

B. BETROKKEN WERKNEMERS 81
1. Opmerking 83
2. Aanwerving van twee halftijdse werknemers 84

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 84
1. Algemeen 84
2. Bedrag 84
3. Aansluiting bij een erkend sociaal secretariaat 85

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 85

E. TOEGESTANE CUMULATIES 86

HOOFDSTUK 6 87
Plus-twee-plus-drie-plan 87

A. BETROKKEN WERKGEVERS 87

B. BETROKKEN WERKNEMERS 87
1. Aanwerving van twee halftijdse werknemers 89
2. Vervanging van een rechtgevende werknemer 89
3. Belangrijke opmerkingen 89
4. Voorbeelden 90

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 90

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 91

E. TOEGESTANE CUMULATIES 91

HOOFDSTUK 7 93
Banenplan voor werkzoekenden 93

A. BETROKKEN WERKGEVERS 93

B. BETROKKEN WERKNEMERS 94

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 99

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 101
1. Voor alle categorieën werkzoekenden uitgezonderd categorie 9 101
2. Voor de werkzoekenden van categorie 9 102

HOOFDSTUK 8 103
KB 495 103

A. DE JONGEREN TUSSEN 18 EN 25 JAAR 103
1. Principe 103
a) De arbeidsovereenkomst 103
b) De overeenkomst werk-opleiding 103
2. Betrokken werkgevers 104
3. Betrokken werknemers 104
4. Bedrag van de vermindering 105
5. Te vervullen formaliteiten 105

B. DEELTIJDS LEERPLICHTIGEN 105
1. Betrokken werkgevers 106
2. Betrokken werknemers 106
3. Bedrag van de vermindering 106
4. Te vervullen formaliteiten 106

C. DE LEERLINGEN 106
1. Betrokken werkgevers 106
2. Betrokken leerlingen 107
3. Bedrag van de vermindering 107
4. Te vervullen formaliteiten 107

HOOFDSTUK 9 109
Stelsel van gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (GESCO's) 109

A. BETROKKEN WERKGEVERS 109

B. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 109

C. INDIENEN VAN DE AANVRAAG OM TEWERKSTELLING VAN GESCO'S 110

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 110

HOOFDSTUK 10 111
Herverdeling van de arbeid in de openbare sector 111

A. DE FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN 111
1. Betrokken werkgevers 111
2. Betrokken werknemers 112
3. Bedrag van de vermindering 112
4. Te vervullen formaliteiten 112

B. DE AUTONOME OVERHEIDSBEDRIJVEN 112
1.Betrokken werkgevers 113
2. Betrokken werknemers 113
3. Het bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid 113
4. Bedrag van de vermindering 113
5. Te vervullen formaliteiten 113

C. ANDERE OVERHEIDSDIENSTEN 114

HOOFDSTUK 11 115
KB 230 115

HOOFDSTUK 12 117
KB 499 117

A. BETROKKEN WERKGEVERS 117

B. BETROKKEN WERKNEMERS 117

C. BEDRAG VAN HET VOORDEEL 117

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 117

HOOFDSTUK 13 119
KB 483 119

A. BETROKKEN WERKGEVERS 119

B. BETROKKEN WERKNEMERS 119

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 119

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 120

HOOFDSTUK 14 121
Beroepsloopbaanonderbreking 121

A. BETROKKEN WERKGEVERS 121

B. BETROKKEN WERKNEMERS 121

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 121

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 122

E. TOEGELATEN CUMULATIES 122

HOOFDSTUK 15 125
Halftijds brugpensioen 125

A. BETROKKEN WERKGEVERS 125

B. BETROKKEN WERKNEMERS 125

C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 125

D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 126

E. TOEGELATEN CUMULATIES 126

HOOFDSTUK 16 127
Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (Sociale Maribel) 127

A. BETROKKEN WERKGEVERS 127
B. BETROKKEN WERKNEMERS 127
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 127
D. NAZICHT VAN HET EFFECT OP DE BIJKOMENDE TEWERKSTELLING 128
E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 128
F. TOEGELATEN CUMULATIES 128
HOOFDSTUK 17 129
Wetenschappelijk onderzoek 129
A. BETROKKEN WERKGEVERS 129
B. BETROKKEN WERKNEMERS 129
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 129
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 129
HOOFDSTUK 18 131
Collectieve arbeidsduurvermindering 131
A. ONDERNEMINGEN IN MOEILIJKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING 131
B. ANDERE ONDERNEMINGEN 131
HOOFDSTUK 19 133
Baggeraars in volle zee en sleepvaartsector 133
A. BETROKKEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS 133
B. VOORWAARDE INZAKE ARBEIDSVOLUME 133
C. VERMINDERING VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN 134
D. NIET DOORSTORTEN VAN EEN GEDEELTE VAN DE WERKNEMERSBIJDRAGEN 134
HOOFDSTUK 20 135
Activering van de werkloosheidsuitkeringen- Inschakelingsprojecten 135
A. BETROKKEN WERKGEVERS 135
B. BETROKKEN WERKNEMERS 135
C. BEDRAG VAN HET VOORDEEL 136
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 136
HOOFDSTUK 21 139
De vierdagenweek 139
A. BETROKKEN WERKGEVERS 139
B. BETROKKEN WERKNEMERS 140
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 141
D. TOEGELATEN CUMULATIES 141
E. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 141
HOOFDSTUK 22 143
De herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen 143

A. BETROKKEN WERKGEVERS 143
B. BETROKKEN WERKNEMERS 144
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 144
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 144
HOOFDSTUK 23 145
Vermindering van de werknemersbijdragen voor werknemers met lage lonen 145
A. TOEPASSINGSGEBIED 145
1. Betrokken werknemers 145
2. Praktische toepassing van de vermindering 145
B. BEREKENING VAN DE VERMINDERING 145
1. Vaststelling van het refertemaandloon (S) 146
2. Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R) 147
3. Vaststelling van het verminderingsbedrag (P) 149
C. VOORBEELDEN 149
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 150
HOOFDSTUK 24 151
Startbanen 151
A. VERMINDERING VOOR DE AANWERVING VAN LAAGGESCHOOLDE JONGEREN 151
1. Betrokken werkgevers 151
2. Betrokken werknemers 151
3. Voorwaarden voor de toekenning van de vermindering 151
a) Berekening van het personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorgaande jaar 152
b) Bepalen van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal 153
4. Bedrag van de vermindering 153
a) Categorie - 3% 153
b) Categorie 3 % 154
c) Categorie 3 % + 154
d) Categorie 5 % 154
e) Bijzonder geval 154
f) Deeltijdse of onvolledige prestaties 154
5. Toegelaten cumulaties 154
6. Vaststelling van het bedrag van de vermindering door de RSZ 155
7. Te vervullen formaliteiten 155
B. VERMINDERING VOOR WERKNEMERS DIE AAN HET EINDE VAN DE STARTBAAN IN DIENST BLIJVEN 155
1. Betrokken werkgevers 156
2. Betrokken werknemers 156
3. Voorwaarden voor de toekenning van het voordeel 156
4. Bedrag van het voordeel 156
5. Toegelaten cumulaties 157
6. Te vervullen formaliteiten 157
HOOFDSTUK 25 159
Arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week 159
A. BETROKKEN WERKGEVERS 159
B. BETROKKEN WERKNEMERS 159
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 159
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 160
E. TOEGELATEN CUMULATIES 160
HOOFDSTUK 26 161
Arbeidsduurvermindering onder de 38 uren per week 161

A. BETROKKEN WERKGEVERS 161
B. BETROKKEN WERKNEMERS 161
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 161
1. De eenmalige vermindering 161
2. De opvolgingsvermindering 162
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 163
E. TOEGELATEN CUMULATIES 163
HOOFDSTUK 27 165
Vierdagenweek (2002) 165
A. BETROKKEN WERKGEVERS 165
B. BETROKKEN WERKNEMERS 165
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 165
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 166
E. TOEGELATEN CUMULATIES 166
HOOFDSTUK 28 167
Activaplan (bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden) 167
A. BETROKKEN WERKGEVERS 167
B. BETROKKEN WERKNEMERS 167
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 169
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 170
E. TOEGELATEN CUMULATIES 171
HOOFDSTUK 29 173
Onthaalouders 173
A. BETROKKEN WERKGEVERS 173
B. BETROKKEN WERKNEMERS 173
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 173
1. Volledige driemaandelijkse prestaties 173
2. Onvolledige driemaandelijkse prestaties 173
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 174
HOOFDSTUK 30 175
Kunstenaars 175
A. BETROKKEN WERKGEVERS 175
B. BETROKKEN WERKNEMERS 175
C. BEDRAG VAN DE VERMINDERING 175
D. TE VERVULLEN FORMALITEITEN 176
E. TOEGELATEN CUMULATIES 176
VIERDE DEEL 1
RICHTLIJNEN VOOR HET INVULLEN VAN DE AANGIFTEN 1
TITEL 1 3
Richtlijnen om de aangifte in te vullen 3

HOOFDSTUK 1 3
Inleiding 3

HOOFDSTUK 2 5
Algemene principes van de aangifte en vergelijking met de vroegere RSZ aangifte 5

A. ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFA 5

B. HET CONCEPT VAN DE DMFA EN VERGELIJKING MET DE AANGIFTE VÓÓR 2003 5

HOOFDSTUK 3 9
De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen 9

A. DE WERKNEMERSLIJN 9
1. De werkgeverscategorie 9
2. Het werknemerskengetal 10
3. Begin- en einddatum van het kwartaal 10
4. De risicoklasse voor arbeidsongevallen 10
5. De notie grensarbeider 12

B. DE TEWERKSTELLINGSLIJN 12
1. Begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn 12
2. Drie belangrijke opmerkingen 13
3. Het nummer van het Paritair Comité 14
4. Aantal dagen per week van het arbeidsstelsel 15
5. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon 17
6. Type arbeidsovereenkomst 18
7. Maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd 19
8. Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid 20
9. Statuut 21
10. Notie gepensioneerd 21
11. Type leerling 22
12. Wijze van bezoldiging 22
13. Functienummer voor met fooien bezoldigden 22
14. Categorie van vliegend personeel 22
15. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs) 22
16. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer 23
17. De aangifte in te dienen door een betalende derde 24
18. De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst 24

HOOFDSTUK 4 25
De aangifte van de loongegevens 25

A. LIJNNUMMER BEZOLDIGING 25

B. BEZOLDIGINGSCODE 25

C. OVERZICHTSTABEL 28

D. BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE 29

E. PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS 29

F. BEZOLDIGING 30

HOOFDSTUK 5 31
De aangifte van de prestatiegegevens 31

A. MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS 31
1. De werknemer werkt voltijds 31
2. De werknemer werkt deeltijds 31
3. De berekening van het aantal dagen 32
4. Alternatief: de omzetting van alle gegevens naar een vijfdagenstelsel 33
5. Vliegend personeel van een luchtvaartmaatschappij 36
6. De aangifte van inhaalrust 36
7. Verantwoording prestaties 37

B. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS 38
1. Gewone codes 39
2. Indicatieve codes 42
3. Tabel met overeenkomsten tussen de RSZ-aangifte vóór 2003 en de DMFA 43

HOOFDSTUK 6 49
De aangifte van gegevens voor het geheel van de onderneming 49

A. DE INHOUDING OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD 49

B. DE BIJDRAGE VAN 8,86 % OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN 49

C. WINSTPARTICIPATIES 49

HOOFDSTUK 7 51
De bijdrageverminderingen 51

A. ALGEMEEN 51

B. TABEL MET CODES 52

HOOFDSTUK 8 57
Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage van 7,5 % verschuldigd is 57

HOOFDSTUK 9 59
Bruggepensioneerden voor wie een bijzondere bijdrage aan de RSZ verschuldigd is 59

HOOFDSTUK 10 61
Bijdragen ontslagen statutaire werknemers 61

HOOFDSTUK 11 63
De aangifte van de bijdragen verschuldigd door de werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte 63

A. AARD VAN DE VERGOEDING 64

B. GRAAD VAN ONGESCHIKTHEID 64

C. BEDRAG VAN DE VERGOEDING 64

HOOFDSTUK 12 65
Inlichtingen van statistische aard 65

A. INLEIDING 65

B. BEREKENING VAN HET AANTAL WERKNEMERS OP HET EINDE VAN HET KWARTAAL 65

C. KRUISPUNTBANK VAN ONDERNEMINGEN (KBO) - UNIEK BEDRIJFSNUMMER EN IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID 66

D. FORMALITEITEN IN HET KADER VAN DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE 66

VIJFDE DEEL 1

INLICHTINGEN VAN ALLE AARD 1

TITEL 1 3
Inlichtingen van alle aard 3

HOOFDSTUK 1 3
Contact met de RSZ en de regionale antennes 3
HOOFDSTUK 2 7
De sociale secretariaten 7
HOOFDSTUK 3 9
Bekendmaking van schuldvorderingen 9
HOOFDSTUK 4 11
De attesten 11
HOOFDSTUK 5 13
Het toezicht 13
ZESDE DEEL 1
TABELLEN EN MODELLEN 1
TITEL 1 3
Tabellen 3
HOOFDSTUK 1 3
Fonds voor Sluiting Ondernemingen 3
HOOFDSTUK 2 5
Forfaitaire daglonen 5
HOOFDSTUK 3 11
Bijdragen voor bestaanszekerheid 11
TITEL 2 17
Schema's 17
HOOFDSTUK 1 17
Dimona - Leidraad voor de vocale server 17
TITEL 3 19
Modellen 19
HOOFDSTUK 1 19
Model van attest voor de structurele vermindering 19

Filename:	dmfa_nl_cdprint.doc
Directory:	E:\Portail\Instructions_word\2003-03\Dmfa
Template:	C:\Program Files\Office 97\Templates\IGECDROM.dot
Title:	PREMIÈRE PARTIE
Subject:	
Author:	TVDG
Keywords:	
Comments:	
Creation Date:	20/08/03 14:49
Change Number:	4
Last Saved On:	26/08/03 14:18
Last Saved By:	TABE
Total Editing Time:	10 Minutes
Last Printed On:	26/08/03 14:23

As of Last Complete Printing

Number of Pages:	382
Number of Words:	104.917 (approx.)
Number of Characters:	598.027 (approx.)