

1.STARTEN ALS ZELFSTANDIGE

1.1 Voorwaarden om een zelfstandige activiteit te starten

Inschrijven in de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO)

De Kruispuntbank voor Ondernemingen is een unieke databank die gelinkt is aan de Openbare Federale Dienst van Economie en alle gegevens verzamelt die betrekking hebben tot een onderneming en haar eventuele vestigingseenheden of een handelaar.

Een onderneming kan een natuurlijke persoon of een rechtspersoon zijn. Enkele voorbeelden:

- Rechtspersonen onder Belgisch recht
- Buitenlandse of internationale rechtspersonen van privaot en publiek recht die in België beschikken over een zetel, een permanente vertegenwoordiging of een vertegenwoordiging in uitvoering van een verplichting opgelegd door de Belgische wetgeving
- Natuurlijke personen, rechtspersonen of verenigingen die in België:
 - hetzij handelen in de hoedanigheid van handelsonderneming
 - hetzij onderworpen zijn aan de sociale zekerheid als werkgever
 - hetzij onderworpen zijn aan de Belasting over de Toegevoegde Waarde (BTW)
 - hetzij een intellectueel, vrij of dienstverlenend beroep uitoefenen in de hoedanigheid van zelfstandige

Uniek nummer

Het uniek nummer wordt door de KBO aan elke onderneming en aan elke handelaar toegekend. Dit nummer heeft 10 numerieke posities en zal ingevoerd worden samen met de identificatiegegevens van de onderneming (naam, adres, maatschappelijk doel...). Het nummer wordt gebruikt worden bij alle contacten met de overheid.

Dit nummer wordt gebruikt op vlak van de sociale zekerheid en op fiscaliteit.

De verschillende besturen moeten zich dus wenden tot de KBO om gegevens te verkrijgen zoals de naam, het adres, de rechtsvorm, de datum van oprichting of van schrapping van de activiteit, de identificatiegegevens van mandatarissen, de toelatingen en de registraties...

Men kan de gegevens over alle ondernemingen in België raadplegen op de website van de Federale Overheidsdienst (FOD) Economie op de site www.mineco.fgov.be. Daar bevindt zich de publieke toegang tot de Kruispuntbank voor Ondernemingen of de 'Public Search'. Aan de hand van het ondernemingsnummer komt men al heel wat te weten over een bepaalde onderneming.

1.2 Beperkingen in verband met de leeftijd

Wie in België een zelfstandige activiteit start, moet in principe meerderjarig zijn, dus minstens 18 jaar oud zijn en niet juridisch onbekwaam verklaard zijn.

1.3 Beperkingen in verband met de nationaliteit

Onderdanen van de E.U.-landen en van de landen van de Europese Economische Ruimte (E.E.R.) moeten niet aan bijzondere voorwaarden voldoen.

Alle andere nationaliteiten moeten in het bezit zijn van een **beroepskaart**.

De beroepskaart wordt afgeleverd door de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, die ze overmaakt aan het ondernemingsloket waar de aanvraag voor beroepskaart werd ingediend.

De aanvrager ontvangt een gelijkvormig afschrift voor zijn inschrijving bij de Kruispuntbank van Ondernemingen.

1.4 Waar de aanvraag van een beroepskaart doen?

- Wanneer hij al in België woont, moet de aanvrager zijn aanvraag indienen bij het ondernemingsloket. Hij moet in het bezit zijn van een identiteitskaart voor buitenlanders, van een bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister of een inschrijvingsattest.
- Wanneer hij in het buitenland verblijft, moet de aanvrager zich richten tot het consulaat of de ambassade van België, gesitueerd in dit land. Hij zal een bewijs van goed gedrag of een gelijkaardig document moeten voorleggen dat uitgaat van het betreffende land. Hij zal ook een attest moeten voorleggen dat afgeleverd wordt door de geneesheer die door het consulaat of de ambassade wordt aangeduid.
- De beroepskaart zal dan worden afgeleverd bij het ondernemingsloket.

1.5 Geldigheidsduur van de beroepskaart

De kaart is maximum 5 jaar geldig. De aanvraag om hernieuwing of verlenging moet minstens drie maanden voor de vervaldatum ingediend worden.

1.6 Vrijstelling van de beroepskaart

- Ouders of verwanten van een Belg of van een onderdaan van de Europese Economische Ruimte, op voorwaarde dat zij op dezelfde plaats wonen
 - Hun echtgeno(o)t(e)
 - Hun afstammelingen jonger dan 21 jaar of die hun ten laste zijn, alsook de echtgenoten van deze afstammelingen
 - Hun ascendenten of deze van hun echtgeno(o)t(e) die hun ten laste zijn, alsook de echtgenoten van deze ascendenten, met uitzondering van deze van een student of deze van zijn echtgenoot, behalve indien de student verwant is of afstamt van een Belg.
- Ambulante handelaars
- Beroepssporters die niet meer dan 60 dagen per burgerlijk jaar hun activiteit uitoefenen
- Titularissen van een bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister (BIVR) met beperkte duur van 5 jaar
- Buitenlanders die in het buitenland verblijven en die zakenreizen in België ondernemen gedurende één of meerdere periodes die niet meer dan 3 maanden per burgerlijk semester mogen in beslag nemen
- De in België erkende vluchtelingen (opgelet: de NATO-vluchtelingen zijn niet altijd erkend door België).

2. Bewijzen basiskennis van het bedrijfsbeheer en beroepsbekwaamheid

De **Vlaamse Regering** heeft besloten op 17 maart 2017 om de huidige vestigingswetgeving af te schaffen. Deze hield in dat bepaalde beroepen enkel uitgeoefend mogen worden wanneer een bewijs geleverd werd van **beroepsbekwaamheid**. Dat was in tegenstrijd met Europese regelgeving die stelt dat elke Europeaan op een gelijke basis een onderneming moet kunnen starten in elke lidstaat.

In de praktijk was het voor een niet-Belg gemakkelijker om zich als zelfstandige te vestigen en eventueel een gereguleerd beroep uit te oefenen dan een Belg.

Om voldoende kwaliteit te garanderen voor de klant zullen de sectorfederaties alternatieven uitwerken, zoals bijvoorbeeld labels en opleidingen.

Het bedrijfsbeheer hoeft in Vlaanderen niet meer aangetoond te worden vanaf 1 september 2018.

In het Brusselse en Waalse Gewest is deze nog van toepassing.

2.1 Wie kan de beroepskennis bewijzen?

Voor een natuurlijke persoon:

- het ondernemingshoofd zelf,
- of zijn echtgenote, of de wettelijk samenwonende partner of de partner met wie hij minstens zes maanden samenwoont,
- of een hiervoor aangenomen werknemer (minimum arbeidscontract van 4 uur/week)
- of een zelfstandig helper verwant t.e.m. de 3de graad.

In een vennootschap:

- de zaakvoerder.
- de gedelegeerde bestuurder,
- of een bestuurder indien geen gedelegeerd bestuurder werd benoemd,
- of een werknemer/directeur belast met het dagelijks bestuur
- of een werkend vennoot

Indien een werkend vennoot 20% van de aandelen heeft kan het ondernemingsloket dit aanvaarden, indien de werkend vennoot minder dan 20% van de aandelen heeft, is er een advies van de Federale Overheidsdienst Economie nodig.

2.2. Gereguleerde beroepen (beroepskennis)

De gereguleerde beroepen op 1 januari 2018 zijn deze in de bouw:

- Plaatsen/herstellen van schrijnwerk - glazenmaker
- Stukadoor,cementeer en dekvloeractiviteiten
- Algemeen schrijnwerk
- Tegel-, marmer- en natuursteenactiviteiten
- Ruwbouw
- Algemeen aannemer
- Eindafwerking

- Dakdekker- en waterdichtmakingsactiviteiten
- Elektrotechniek
- Installatieactiviteiten voor centrale verwarming, klimaatregeling, gas en sanitair

Tot 31 december 2017 waren deze beroepen gereguleerd

Mechanica:

- Motorvoertuigen intersectoraal
- Rijwielen
- Motorvoertuigen tot 3,5 ton
- Motorvoertuigen boven 3,5 ton
- Installateur-frigorist

Handel en Diensten:

- Begraafenisondernemer
- Kapper-kapster
- Opticien
- Schoonheidsspecialist(e)
- Voetverzorg(st)er
- Masseur/masseuse
- Tandtechnicus
- Slager-groothandelaar

Voeding:

- Brood- en banketbakker
- Restaurateur of traiteur-banketaannemer

Textielreiniging:

- Droogkuiser – verver

3 Andere verplichtingen die het ondernemingsloket ten laste neemt

- Het activeren van het BTW nummer

- Het aanvragen van een beroepskaart
- Het aanvragen van een leurkaart
- Het aanvragen van de vergunning van beenhouwer spekslager
- Het aanvragen van de vergunning voor de kleinhandel in vleeswaren
- Het aanvragen van attesten voor douane en accijnzen
- Het aanvragen van de attesten bij het Federaal Agentschap voor Voedselveiligheid
- Inschrijving in het register van vervangende ondernemers
-

4 Tarieven voor prestaties geleverd door het E.O.L. (geldig sinds 01 januari 2018)

Eerste inschrijving van een natuurlijk persoon	87 €
Inschrijving bijkomende vestigingseenheid (natuurlijk persoon)	87 €
Eerste inschrijving van een rechtspersoon	87 €
Inschrijving van een bijkomende vestigingseenheid (rechtspersoon)	87 €
Wijzigingen/Schrappingen (per vestigingseenheid)	87 €

5 Inschrijving bij de BTW

5.1 Wie?

Elke zelfstandige die gewoonlijk, als hoofd- of nevenactiviteit met of zonder winst oogmerk, goederen en/of diensten levert zoals omschreven in het BTW-Wetboek, is BTW-plichtig.

5.2 Waar?

Een schriftelijke aanvraag richten tot het BTW-controlekantoor van de plaats waar de zaak gevestigd zal zijn (zie telefoongids onder 'FOD Financiën').

Het ondernemingsloket kan eveneens het BTW-nummer activeren samen met de inschrijving in de Kruispuntbank.

6 Aansluiting bij het sociaal verzekeringsfonds

Elke persoon die onderworpen is aan het sociaal statuut moet zich aansluiten bij het sociaal verzekeringsfonds.

6.1 Keuze van het sociaal verzekeringsfonds en termijn

Sinds 1 januari 2016 moet een zelfstandige zich aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds uiterlijk de dag voor de start van zijn zelfstandige activiteit.

Indien hij dit nalaat, wordt hij door het Rijksinstituut voor Sociale Verzekeringen voor Zelfstandigen (R.S.V.Z.) in gebreke gesteld. Wanneer hij zich binnen de 30 volgende dagen niet vrijwillig aansluit bij het sociaal verzekeringsfonds naar keuze, wordt hij ambtshalve aangesloten bij de Nationale Hulpkas voor Sociale Verzekeringen van Zelfstandigen ('Nationale Hulpkas' of N.H.S.V.Z.).

De aansluitingverklaring mag **ten vroegste 6 maanden vóór het begin van de activiteit** onderschreven worden.

6.2 Laattijdige aansluiting

Er zal bij laattijdige aansluiting **een boete** worden toegekend tussen 500 EUR en 2.000 EUR. Deze boete wordt eveneens toegekend als blijkt dat er een activiteit wordt uitgeoefend die niet in de KBO vermeld is.

Indien een zelfstandige zich te laat aansluit en het kwartaal waarin hij startte is reeds verstreken, dan wordt een **verhoging van 3 % per kwartaal vertraging** (12 % per jaar) op de verschuldigde bijdragen toegepast.

Bovendien wordt een bijkomende **jaarlijkse intrest 7 %** toegepast op de bijdragen of het gedeelte ervan die op 31 december onbetaald blijven, indien deze bijdragen voor het eerst tijdens dat jaar opeisbaar werden.

6.3 Verandering van sociaal verzekeringsfonds

Veranderen van verzekeringsfonds kan enkel op 01 januari. De volgende **voorwaarden** moeten nageleefd worden:

- 4 volledige burgerlijke jaren aangesloten zijn bij het fonds dat men wil verlaten
- in regel zijn met de sociale bijdragen op 31 december
- een opzeg geven van 6 maanden, dit houdt in dat de aanvraag tot verandering moet gebeuren vóór 01 juli van het jaar voorafgaand aan het jaar van de overgang

Veranderen van sociaal verzekeringsfonds wordt niet meer toegelaten voor:

- zelfstandigen die de leeftijd van 62 jaar (vrouwen) en 64 jaar (mannen) bereikt hebben
- zelfstandigen die een vervroegd rustpensioen genieten.

Indien de aansluiting onderbroken werd gedurende tenminste één burgerlijk kwartaal, mag de zelfstandige zich aansluiten bij een fonds naar keuze, bij het hernemen van de activiteit.

;

6.4 Zich aansluiten bij een ziekenfonds

Om te kunnen genieten van de ziekte- en invaliditeitsverzekering is het nodig bij een ziekenfonds aangesloten te zijn.

II. SOCIALE BIJDRAGEN

A. Onderwerping

1 Wie is onderworpen

Het sociaal statuut is van toepassing op de zelfstandigen en hun helpers, die in België ofwel een hoofdactiviteit ofwel een bijkomende activiteit uitoefenen.

In de meeste gevallen, zowel voor Belgen als buitenlanders, heeft de plaats waar de activiteit uitgeoefend wordt, voorrang op de verblijfplaats van de zelfstandige.

Indien een zelfstandige activiteit in België wordt uitgeoefend samen met een andere activiteit (al dan niet loontrekkende) in een ander land, zal het land van onderwerping bepaald worden door internationale overeenkomsten. In dat geval is het aangeraden contact op te nemen met het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, dienst internationale overeenkomsten.

2. De zelfstandige

Wordt beschouwd als zelfstandige: elke natuurlijke persoon, die een beroepsactiviteit uitoefent uit hoofde waarvan hij niet door een arbeidsovereenkomst (arbeiders of bedienden) of door een statuut (openbare overheid) verbonden is.

Voorbeelden:

- de verantwoordelijke van een éénmanszaak, hij die dus het ondernemingsnummer op zijn naam heeft staan,
- iedere persoon die deel uitmaakt van een feitelijke vereniging
- vennoten van een coöperatieve vennootschap
- leden van een vereniging van beoefenaars van vrije beroepen
- de persoon die een mandaat uitoefent in een onderneming
- de vervanger van een zelfstandige ondernemer, indien de vervanger ingeschreven is in het Register van de Vervangende Ondernemers.

↳ Opmerkingen

- gepensioneerden die nog actief zijn, blijven eveneens onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen: indien zij een zelfstandige activiteit beginnen (hoofd- en bijberoep), moeten zij zich ook aansluiten bij het sociaal verzekeringsfonds.
- personen die een mandaat uitoefenen binnen een onderneming zijn eveneens

onderworpen aan het sociaal statuut. Bovendien zal de onderneming solidair gehouden zijn tot betaling van de sociale bijdragen.

- Sinds 1 januari 2008 zijn personen met een onbezoldigd mandaat niet meer onderworpen. Dit moet expliciet in de statuten staan of in de algemene vergadering beslist zijn. Opgelet hier zijn toch enkele addertjes onder het gras, contacteer dan ook eerst het sociaal verzekeringsfonds. Bovendien mogen zij ook geen actieve rol in de vennootschap hebben of voordelen in natura genieten. Vb een zaakvoerder heeft een onbezoldigd mandaat, maar heeft 51% van de aandelen. Deze persoon zal zich moeten aansluiten bij het sociaal verzekeringsfonds, niet omdat hij een onbezoldigd mandaat heeft, maar omdat hij met 51% van de aandelen altijd als werkend vennoot beschouwd wordt.
- land- en tuinbouwers die de pensioenleeftijd bereikt hebben, of die een vervroegd pensioen als zelfstandige bekomen hebben, zijn niet meer onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen wanneer zijn de oppervlakte van de gronden die zij bewerken beperken. Zo zijn zij niet meer onderworpen wanneer zij niet meer dan 1 ha landbouwgrond of maai- en grasweide exploiteren, of 15 are groenteteelt of 15 are tabaksteelt

3. De helper

Onder helper wordt verstaan: iedere persoon die een zelfstandige in de uitoefening van zijn beroep bijstaat of vervangt, zonder tegenover hem door een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn (bv. zoon of dochter in het bedrijf van de ouders).

De zelfstandige is samen met zijn helper solidair gehouden tot de betaling van de bijdragen die de helper verschuldigd is.

De activiteit als helper wordt **niet** beschouwd als een zelfstandige activiteit indien:

- ze een toevallig karakter heeft en ze minder dan 90 dagen per jaar uitgeoefend wordt;
- ze toch een regelmatig karakter heeft, maar uitgeoefend wordt door studenten die kinderbijslag genieten. Voorwaarde is wel dat het recht op kinderbijslag behouden blijft, d.w.z. dat er kan aangetoond worden dat er niet meer dan 80 uren per maand gewerkt wordt;
- het gaat om helpers en helpsters vóór 01 januari van het jaar waarin ze 20 jaar worden. De helper die vóór deze datum in het huwelijk treedt, is onderworpen vanaf het burgerlijk kwartaal waarin het huwelijk werd aangegaan.

4. De meewerkende echtgenoot of echtgenote

Zie verder

5. Hoofdzakelijke of bijkomende activiteit

5.1 Hoofdzakelijke activiteit

Het gaat hier om een persoon:

- wiens zelfstandige activiteit zijn enige activiteit is
- dat niet het minimum van de prestaties in het loontrekkend stelsel (of daarmee gelijkgesteld) bereikt en daardoor niet kan genieten van het barema "zelfstandige in bijberoep"

5.2 Bijkomende activiteit

Om de zelfstandige activiteit als 'bijkomende activiteit' te kunnen beschouwen, moet er, naast deze activiteit, nog een **andere** beroepsactiviteit gewoonlijk en hoofdzakelijk uitgeoefend worden (de hoofdactiviteit).

De hoofdactiviteit moet onder een andere Belgische pensioenregeling ressorteren dan die van de bijkomende activiteit (bv. loontrekkende, ambtenaar, onderwijzer,...).

Onder 'pensioenregeling' wordt verstaan: 'ieder pensioensysteem waarbij de openbare overheid optreedt om het te reglementeren of aan de financiering ervan deel te nemen'.

De pensioenregeling moet gevestigd worden door of krachtens een wet, door een provinciaal reglement of door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

De andere activiteit wordt als **gewoonlijk** en **hoofdzakelijk** beschouwd:

- indien de zelfstandige ook in de hoedanigheid van werknemer is tewerkgesteld met **minstens de helft van het aantal arbeidsuren per maand** dat een voltijdse werknemer in hetzelfde bedrijf of in dezelfde bedrijfstak zou presteren
- indien de zelfstandige ook tewerkgesteld is in de openbare sector of bij de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, moet deze activiteit **minstens 8 maanden of 200 dagen per jaar** uitgeoefend worden. Daarbij komt dat het aantal arbeidsuren per maand ten minste gelijk moet zijn aan de helft van het aantal maandelijkse arbeidsuren voor een voltijdse tewerkstelling
- in het dag- of avondonderwijs moet het gepresteerde uurrooster overeenkomen met ten minste 6/10^e van een volledig uurrooster. Indien men niet vastbenoemd of tijdelijk is volstaat 5/10^e.

In bepaalde gevallen zal een activiteit, uitgeoefend als loontrekkende in het buitenland, eveneens in aanmerking genomen worden om in België als zelfstandige in bijberoep

5.3 Bijzondere gevallen

Wanneer de zelfstandige geen andere activiteit meer uitoefent, zal het aanvullend karakter van zijn zelfstandige activiteit toch behouden blijven op voorwaarde dat hij:

1. een **vervangingsinkomen** heeft dat minstens gelijk is aan het bedrag van het minimumpensioen voor een alleenstaande zelfstandige, bv.:
 - vergoedingen in het kader van de ziekteverzekering of de werkloosheidsverzekering
 - een vergoeding als slachtoffer van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg van en naar het werk of van een beroepsziekte, met een invaliditeit van minimum 66 % tot gevolg (en op voorwaarde dat arbeid door de adviserende geneesheer toegelaten is)
 - De cumul is verboden behalve in het geval waarin men al gedurende minstens de 12 maanden voorafgaand aan het begin van het tijdskrediet een zelfstandige activiteit uitoefende voor zover het gaat om een volledige schorsing van een voltijds of deeltijds werk. In dit geval is de cumul toegelaten gedurende één jaar.
 - Een uitkeringsgerechtigde werkloze moet beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en kan dus geen activiteit als zelfstandige uitoefenen, zonder het recht op uitkeringen te verliezen. Indien de werkloze kan bewijzen dat hij de zelfstandige activiteit al drie maanden voor de aanvang van de werkloosheid, beoefende, en hij zijn beroepsactiviteit beperkt tot de periode voor 7 uur en na 18 uur, kan hij deze activiteit verder blijven beoefenen. In het weekend mag hij wel tussen 7 uur en voor 18 uur werken, hij verliest dan wel zijn uitkering per gewerkte zaterdag of zondag.

De inkomsten die het bijberoep opbrengt, kunnen gecumuleerd worden met het genot van uitkeringen, De uitkering wordt namelijk verminderd met het bedrag van uw inkomsten dat het grensbedrag van **4 361,76 euro** (bedrag 1/7/17) overschrijdt. Er wordt een dagbedrag berekend door het bruto-inkomen zelfstandige te delen door 312. Voor 2017 is dat dan 13,98 EUR/dag. De werkloosheidsuitkering wordt dan verminderd met het bedrag dat deze limiet overstijgt

Het is wel de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening die hiervoor toestemming moet geven en die zal rekening houden met de hierboven vermelde criteria.

Voor een aantal activiteiten zal de RVA nooit zijn toestemming geven, zoals een zelfstandige activiteit in de bouwsector, een verzekeringsagent, een horeca-uitbater,... Tenzij deze activiteiten te gering zijn.

2. zijn rechten op pensioen waarborgt, in de veronderstelling dat het bedrag van het vervangingsinkomen lager is dan het pensioenbedrag, vermeld onder punt 1.

5.4 Gelijktelling met een bijberoep

5.4.1 Voorwaarden

De personen die als zelfstandige in hoofdberoep onderworpen zijn, kunnen **op hun verzoek**, gelijkgesteld worden met de personen die hun activiteit als 'bijberoep' uitoefenen, voor zover hun netto beroepsinkomen per jaar **6.629,59 €** niet overschrijdt (bedrag op 1 januari 2016 voor startende zelfstandigen). De partner waarmee de zelfstandige getrouwd is, dient dan wel een volwaardig sociaal statuut te hebben.

Speciale bepalingen zijn ook voorzien betreffende de berekening van de bijdragen ten voordele van **weduwen of weduwnaars jonger dan 65 jaar**, die een zelfstandige activiteit uitoefenen en die anderzijds genieten van een overlevingspensioen.

Indien de zelfstandige **vastbenoemd is in het onderwijs** en tussen de 50% en de 60% is tewerk gesteld, kan deze gelijkstelling ook ingeroepen worden.

De personen waarop deze bepalingen betrekking hebben, dienen hun sociaal verzekeringsfonds hiervan op de hoogte te brengen met de vermelding van de naam van de uitbetalende instelling, evenals het laatst geïnde bedrag.

5.4.2 Sociale bijdragen

In principe zijn de verzekeringsplichtigen bij een begin van activiteit de minimumbijdrage verschuldigd.

Het sociaal verzekeringsfonds kan echter een vermindering en zelfs een vrijstelling van de voorlopige bijdragen toekennen.

De betrokkenen dienen hiertoe het concreet bewijs te leveren dat hun inkomen beperkt zal zijn in de loop van deze periode van activiteit.

Bovendien kan deze vermindering of de vrijstelling enkel toegestaan worden in zoverre de aanvrager al recht heeft op prestaties in een stelsel van verplichte sociale zekerheid, tenminste evenwaardig aan het sociaal statuut van zelfstandigen.

Indien de aanvraag toegekend wordt, kan dit voor de betrokken periodes het verlies van recht op pensioen en ziekteverzekering tot gevolg hebben.

4.4.3 het statuut van de student-ondernemer

Sinds 1 januari 2017 kunnen studenten die een zelfstandige activiteit uitoefenen, een eigen statuut als student-ondernemer aanvragen.

Dit statuut heeft als doel de ondernemersgeest bij jongeren aan te moedigen.

Om van dit statuut te kunnen genieten, moet de student tussen 18 en 25 jaar oud zijn en op regelmatige basis ingeschreven zijn voor lessen bij een onderwijsinstelling met het oog op het behalen van een diploma dat erkend wordt door een bevoegde overheid in België.

Dit nieuwe statuut voorziet:

- Een **voordelig systeem van sociale bijdragen** voor studenten met een inkomen dat lager is dan de drempel die van toepassing is voor zelfstandigen met een hoofdzakelijke activiteit (13.550,74 € in 2018):

-Vrijstelling van sociale bijdragen indien hun jaarlijks inkomen lager is dan 6.775,24 € (in 2018);

-Een tarief van 21% (in 2018 voor inkomsten tussen 6.775,24 € en 13.550,74 € (in 2018).

De student-ondernemer met een hoger inkomen betaalt sociale bijdragen zoals elke zelfstandige met een hoofdzakelijke activiteit.

- Het behoud van rechten inzake gezondheidszorgen als persoon ten laste indien de inkomsten lager zijn dan 13.550,74 € en als titularis indien de student bijdragen betaalt zoals een zelfstandige met een hoofdzakelijke activiteit
- De student-ondernemer die wettelijk geen enkele bijdrage of enkel een verminderde bijdrage moet betalen, opent geen rechten inzake arbeidsongeschiktheid. De periodes waarvoor de student verminderde bijdragen als student-ondernemer betaalt, tellen echter wel mee voor de wachttijd die moet vervuld worden voor de opening van rechten inzake arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap.
- Een jobstudent en een student-ondernemer zullen gelijk behandeld worden inzake de berekening van de personen ten laste. De eerste inkomstenschijf van student-ondernemers zal niet beschouwd worden als een middel om de personen ten laste te berekenen.
- De inkomsten uit alternerende opleiding zullen niet als middel worden gezien voor studenten om op fiscaal vlak ten laste van hun ouders te blijven.

Dit statuut vervangt het bestaande stelsel van sociale bijdragen dat de studenten toeliet om bijdragen te betalen als zelfstandigen in bijberoep ("artikel 37 voor studenten").

5. De sociale bijdragen

De sociale bijdragen financieren 5 sectoren van het sociaal statuut: **pensioen, kinderbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering, faillissementsverzekering en het familieplan (mantelzorg voor zelfstandigen).**

5.1 Basisprincipe

De zelfstandige betaalt sinds 1 januari 2015 voor een bijdragejaar sociale bijdragen op basis van de inkomsten van datzelfde jaar.

Zolang het inkomen van het jaar niet gekend is worden de voorlopige bijdragen berekend op basis van de geïndexeerde bijdragen van 3 jaar voordien. Voor zover hij natuurlijk ononderbroken zelfstandige is sinds 3 jaar terug.

Vb. de bijdragen van 2018 worden berekend op basis van het netto belastbaar beroepsinkomen van 2018, maar voorlopig op de (geïndexeerde) inkomsten van 2015.

Dit heeft als gevolg dat met herberekeningen of regularisaties krijgt gedurende zijn hele loopbaan als zelfstandige en zelfs daarna.

Sociale bijdragen zijn per kwartaal verschuldigd en ondeelbaar. Dit wil zeggen dat elk kwartaal waar men 1 dag onderworpen was aan het sociaal statuut van zelfstandige, verschuldigd is.

5.2. Berekeningsbasis

Sinds 1.1.2015 is de nieuwe berekeningswijze van kracht.

5.2.1. Beroepsinkomsten

De sociale bijdragen worden berekend in functie van de beroepsinkomsten die de verzekeringsplichtige heeft geniet als zelfstandige.

Het beroepsinkomen wordt jaarlijks door de fiscale administratie aan het sociaal verzekeringsfonds meegedeeld, via het Rijksinstituut voor Sociale Verzekeringen voor Zelfstandigen.

Wat is het beroepsinkomen?

Dit is het bruto beroepsinkomen, verminderd met werkelijk bewezen en aanvaarde bedrijfsuitgaven en/of verliezen, vóór de aftrek van de van belasting vrijgestelde inkomsten en vóór de aftrek van de verminderingen (netto belastbaar inkomen).

De sociale bijdragen worden als bedrijfsuitgaven beschouwd en zijn dus fiscaal aftrekbaar.

5.2.2. De indexering

Het bedrijfsinkomen van 3 jaar terug, dat dient als basis voor de berekeningen van de bijdragen wordt, aangepast aan de schommeling van de levensduurte. De aanpassingscoëfficiënt wordt bij koninklijk besluit vastgesteld bij de aanvang van elk jaar. In 2017 bedraagt deze coëfficiënt 1,0470412.

Bij de herberekening wordt er geen indexering toegepast.

5.2.3. De sociale bijdrage

Het geïndexeerde inkomen wordt dan vermenigvuldigd met 5,375% of 3,54%, afhankelijk van de schijf waarin het inkomen zich bevindt om de **kwartaalbijdrage** te kennen.

De sociale bijdragen van de eerste 3 jaren van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep of bijberoep worden niet met 5125 % vermenigvuldigd. Op jaarbasis is dit 20,5% en .

Ingevolge de **taxshift** verlaagde het bedrag van de sociale bijdrage op jaarbasis (bij regularisatie) in 2016 van 22% naar 21,5%. Sinds 1 januari 2018 is dit gezakt tot 20,5%.

5.2.4. De beheerskost

Elk sociaal verzekeringsfonds berekent dan op dit bedrag nog beheerskosten. Deze variëren tussen 3,05% en 4,25%.

5.3. Bij aanvang van de activiteit

Bij aanvang van zijn activiteit betaalt de verzekeringsplichtige, wegens het ontbreken van een fiscale basis, voorlopige bijdragen. Hier wordt de indexering niet toegepast.

Wanneer is er een periode van beginactiviteit?

- Bij de start van een zelfstandige activiteit
- Wanneer er minstens 1 kwartaal van onderbreking is en dezelfde activiteit niet wordt hervat. In het laatste geval dienen er 3 kwartalen van onderbreking te zijn

Bemerk : er is dus geen periode van beginactiviteit wanneer men van hoofdberoep naar bijberoep overgaat of omgekeerd. Deze regel is afgeschaft met de nieuwe wetgeving die van kracht ging op 1/1/2015

Gedurende de drie eerste kalenderjaren zijn de bijdragen verschuldigd op een forfaitaire basis.. Deze bijdragen worden later geregulariseerd op basis van het werkelijk inkomen.

Het is mogelijk om meer te betalen dan het minimum om een grote regularisatie te vermijden. Bovendien is het mogelijk hierdoor ook meer bijdragen voor het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen te storten (VAPZ). Eventueel zijn er nog andere fiscale voordelen aan verbonden. Dit gebeurt het best in overleg met de boekhouder/accountant.

5.4. Na de periode van beginactiviteit

Het sociaal verzekeringsfonds zal de bijdragen voorlopig berekenen op basis van de geïndexeerde inkomsten van 3 jaar voordien Dit is **de verplichte wettelijke voorlopige bijdrage**.

De zelfstandige heeft in deze periode 3 mogelijkheden :

- Vrijwillig hogere voorlopige bijdragen betalen.
- Vragen om lagere voorlopige bijdragen te betalen.
- De regularisatie op basis van de inkomsten van het jaar N en ondertussen de verplichte wettelijke voorlopige bijdrage betalen.

Vrijwillig hogere voorlopige bijdragen betalen

Ook hier gebeurt dit best in overleg met de boekhouder accountant en kan dit om een grote regularisatie te vermijden, extra premies te betalen in het kader van het VAPZ of omwille van andere fiscale voordelen.

Vragen om lagere voorlopige bijdragen te betalen

De zelfstandige kan een gemotiveerde aanvraag indienen die hij moet staven met objectieve elementen. De drempelbedragen vindt u in bijlage

Objectieve elementen kunnen zijn :

- Attest boekhouder/accountant
- Copie van BTW-aangiftes
- Bewijs dat het toegekend inkomen uit de vennootschap gedaald is
- ...

De aanvraag moet ingediend worden in het lopende jaar en is ook maar voor één jaar geldig.

Opgelet! Indien de zelfstandige gevraagd heeft minder te betalen, zal hij op het verminderde bedrag intresten moeten betalen (3% + 7%) indien blijkt dat hij meer heeft verdiend dan het drempelbedrag.

5.5 De primostarter

Een zelfstandige is primostarter als hij:

- zelfstandige in hoofdberoep is (met inbegrip van de meewerkende echtgenoten in maxistatuut);
- tijdens de twintig kwartalen voor aanvang of herneming van de zelfstandige activiteit op geen enkel ogenblik een zelfstandige in hoofdberoep was of een zelfstandige in hoofdberoep die was gelijkgesteld met een zelfstandige in bijberoep.

Het gaat dus om beginnende zelfstandigen in hoofdberoep die voordien nooit een activiteit als zelfstandige hebben uitgeoefend of die meer dan twintig kwartalen geleden een zelfstandige activiteit hebben stopgezet.

Ook zelfstandigen in bijberoep en student-zelfstandigen die de overstap maken naar het statuut van zelfstandige in hoofdberoep komen in aanmerking.

Geschat inkomen	Voorlopige bijdrage
< 6 977,55	369,57
tussen 6 977,55 en 9 033,67	477,10
Meer dan 9 033,67	715,64 (geen korting mogelijk)

Zij hebben de eerste vier kwartalen mits zij dit aanvragen en kunnen bewijzen een verminderde bijdrage. Opgelet dit is een voorlopige bijdrage die achter herberekend, geregulariseerd wordt.

5.6 De regularisatie of herberekening

Op het moment dat het sociaal verzekeringsfonds het inkomen van de zelfstandige voor een bepaald fiscaal jaar krijgt, moeten de sociale bijdragen dus herberekend worden.

De regularisatie wordt doorgevoerd zonder indexatie.

Indien de definitieve bijdragen hoger zijn dan de voorlopige bijdragen, moet de zelfstandige dus een supplement betalen zonder verhogingen.

Indien de definitieve bijdragen hoger zijn dan de verminderde bijdragen, dient er een supplement betaald te worden met verhogingen op het saldo. De verhogingen worden de eerste maal berekend op 31/12 van het jaar dat geregulariseerd wordt (3% + 7%) en vervolgens elk verstreken kwartaal.

Indien de zelfstandige teveel heeft betaald, wordt dit terugbetaald zonder intresten of bonificatie.

Voorlopige bijdragen:	voorlopig	definitief
2 ^e kwartaal 2016 tot 4 ^e kwartaal 2016:	forfait	2016
1 ^e tot 4 ^e kwartaal 2017	forfait	2017
1 ^e tot 4 ^e kwartaal 2018	forfait	2018
1 ^e tot 4 ^e kwartaal 2019	2016	2019
1 ^e tot 4 ^e kwartaal 2020:	2017	2020
1 ^e tot 4 ^e kwartaal 2021:	2018	2021

5.7 Betaling van de sociale bijdragen

5.7.1 Wanneer?

De sociale bijdragen worden geïnd door het sociaal verzekeringsfonds. De verschuldigde sommen moeten uiterlijk **op de laatste werkdag van het betrokken kwartaal** op de rekening van het sociaal verzekeringsfonds gecrediteerd zijn.

↳ Uitzonderingen:

De betaling van de sociale bijdragen voor de eerste twee kwartalen van aansluiting, en de betaling van de regularisatiebijdragen moeten slechts gebeuren voor het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin het betalingsbericht verstuurd werd.

De sociale bijdragen zijn 'ondeelbaar' dit wil zeggen, verschuldigd voor ieder begonnen kwartaal.

Na betaling van de bijdrage en de eventueel daaraan verbonden verhoging, reikt het sociaal verzekeringsfonds jaarlijks een **bijdragebon** uit, bestemd voor het ziekenfonds.

De bijdragebon wordt aan het ziekenfonds bezorgd Kruispuntbank.

5.7.2 Laattijdige betaling

Indien de sociale bijdrage niet vereffend wordt binnen de vastgestelde termijn,

wordt zij forfaitair met **3 % per kwartaal** verhoogd (dus 12 % na een jaar).

Bovendien wordt een bijkomende **jaarlijkse intrest van 7 %** toegepast op bijdragen of het gedeelte ervan die op 31 december onbetaald blijven, indien deze bijdragen voor het eerst tijdens dat jaar opeisbaar werden.

Bij laattijdige betaling kan eventueel een kwijtschelding van deze verhogingen aangevraagd worden. Dit kan via een gemotiveerd schrijven gericht aan het sociaal verzekeringsfonds.

5.7.3 Verjaring

De inning van de bijdragen verjaart ambtshalve na 5 jaar, te rekenen vanaf 01 januari volgend op het jaar waarop ze betrekking hebben. Op te merken valt dat de regularisatie bijdragen in geval van begin van activiteit onderworpen zijn aan een speciale regeling. Inderdaad, voor dergelijke regularisatie bijdragen begint de verjaringstermijn slechts te lopen vanaf 01 januari van het derde jaar dat volgt op datgene waarin de activiteit een aanvang nam.

De toepassing van deze maatregel mag echter niet tot gevolg hebben dat de regularisatie bijdragen van een bepaald jaar verjaren vóór de voorlopige bijdragen die voor hetzelfde jaar werden aangerekend.

5.7.4 De vrijstelling

Een Commissie voor Vrijstelling van Bijdragen, opgericht bij het Ministerie van Middenstand, kan een vrijstelling van bijdragen verlenen als de zelfstandige behoeftig is of in een toestand komt die de behoeftigheid benadert.

De aanvraag daartoe moet per aangetekende brief gericht worden **tot het sociaal verzekeringsfonds**. Om ontvankelijk te zijn, moet deze aanvraag binnen de 12 maanden gebeuren die volgen op het kwartaal waarop de bijdrage betrekking heeft, of op het kwartaal van verzending van de afrekening als het om regularisatie bijdragen gaat.

Personen die hun zelfstandig beroep als bijberoep uitoefenen, worden geacht **niet** in een staat van behoefte te verkeren: de aanvraag tot vrijstelling van deze kwartalen zal dan ook als onontvankelijk worden beschouwd.

Met betrekking tot de vrijwillige verzekering van de **meewerkende echtgenoot**, kan de Commissie enkel een vrijstelling verlenen indien, enerzijds, een vrijstelling toegekend werd voor de bijdragen van de geholpen echtgenoot en, anderzijds, de vrijstelling aangevraagd wordt voor de sociale bijdragen die betrekking hebben op dezelfde kwartalen.

Het indienen van een aanvraag om vrijstelling heeft géén opschortende werking wat betreft de invorderbaarheid van de bijdragen of de toepassing van vermeerderingen.

Indien een vrijstelling van sociale bijdragen na 1.1.2015 werd toegekend en blijkt dat de drempel van het dubbel minimum met 20% overschreden is dan wordt de vrijstelling altijd ingetrokken.

Periodes waarvoor een vrijstelling verleend werd, worden niet in aanmerking genomen voor het vaststellen van de pensioenrechten.

Voor bijzondere bijdragen, evenals de solidariteits-, matigings- en consolidatiebijdragen, moet de aanvraag door neerlegging van een verzoekschrift of per aangetekende brief rechtstreeks aan de griffie van de Commissie gericht worden, binnen een termijn van 2 jaar na het opsturen van de afrekening (WTC - Toren 3 - Simon Bolivarlaan 30, 18^e verdieping, 1000 Brussel).

5.7.5. Gelijktelling met een zelfstandige activiteit

Personen die hun zelfstandige activiteit hebben stopgezet kunnen onder bepaalde voorwaarden hun rechten op prestaties, voorzien in het stelsel van de sociale zekerheid voor zelfstandigen (d.w.z. pensioen, ziekte- en invaliditeitsverzekering en kinderbijslag), behouden.

Zonder betaling van bijdragen:

- indien de beroepsactiviteit een einde nam ingevolge een falings of een ontbinding van gerechtelijk akkoord, zonder bedrieglijk karakter. In dat geval geldt de gelijktelling voor maximum 4 kwartalen.
- indien de beroepsactiviteit stopgezet werd wegens ziekte met een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 %. In dit geval kan de gelijktelling toegekend worden voor een onbepaalde duur. De zelfstandige dient weliswaar in regel te zijn met zijn sociale bijdragen op het ogenblik van zijn aanvraag.
- Indien de zelfstandige beroep kan doen op het familieplan (zie verder)

Met betaling van bijdragen (voortgezette verzekering / vrijwillige betalingen):

- indien de zelfstandige beroepsactiviteit eindigde om gelijk welke andere reden. In dit geval wordt de gelijktelling beperkt tot maximum 2 jaar (plus 5 jaar indien de zelfstandige de pensioenleeftijd bereikt op het einde van deze periode).

Het voordeel van de voortgezette verzekering kan slechts worden toegekend indien de zelfstandige in regel is met zijn sociale bijdragen op het ogenblik van zijn aanvraag.

De aanvraag tot gelijkstelling of voortgezette verzekering dient te worden ingediend bij het sociaal verzekeringsfonds dat het dossier doorverwijst naar het RSVZ. Enkel het RSVZ is bevoegd een beslissing te nemen.

5.7.6. Uitstel van betaling van de sociale bijdragen

Men kan altijd uitstel van de betaling van de sociale bijdragen aan het sociaal verzekeringsfonds aanvragen. In onderling akkoord kan het openstaand bedrag in een aantal schijven worden afbetaald. Het sociaal verzekeringsfonds kan een afbetalingsplan echter wel weigeren indien de termijn te lang is (vb. langer dan één jaar) of indien een vorig afbetalingsplan niet gerespecteerd werd. Een afbetalingsplan schort de berekening van de intresten niet op!

Men kan achteraf altijd kwijtschelding van de intresten aanvragen.

6. De meewerkende echtgeno(o)t(e)

Het beginsel luidt dat de meewerkende echtgeno(o)t(e) niet verzekeringsplichtig is in het sociaal statuut tot 31 december 2002. Voor de berekening van de bijdragen van de titularis van de zelfstandige activiteit, is er cumul van de inkomsten.

Wie zijn echtgenoot bijstaat in de uitoefening van zijn zelfstandige activiteit, en zelf aandelen heeft in de vennootschap, moet zich echter wel als **werkend venoot** aansluiten bij het sociaal verzekeringsfonds. Hij kan zich niet beroepen op de hoedanigheid van meewerkende echtgenoot.

Sinds 01 januari 1997 mogen geen inkomsten meer toegekend worden aan **meewerkende echtgenoten van bedrijfsleiders**. Indien dit nog wel gebeurt, zal de echtgenoot zelf eventueel als zelfstandige moeten aansluiten bij het sociaal verzekeringsfonds, en voor zichzelf sociale bijdragen moeten betalen.

6.1. De meewerkende echtgeno(o)t(e).

Iedereen, man of vrouw, die helper is van zijn of haar echtgeno(o)t(e), **moet zich aansluiten** bij het stelsel voor zelfstandigen, **voor zover hij of zij geen persoonlijke sociale bescherming geniet**.

Ook ongehuwde helpers van zelfstandigen die samen met hen een wettelijke

samenlevingsverklaring hebben, zijn hierbij inbegrepen.

Sinds 1 juli 2005 is de verplichte aansluiting uitgebreid naar de andere sectoren van de sociale zekerheid, met uitzondering van de sociale verzekering ingeval van faillissement.

Voor diegenen die geboren zijn voor 01 januari 1956 blijven de vroegere bepalingen van toepassing. Deze onderwerping is enkel verplicht in de sector uitkeringen en wordt ook het **ministatuut** genoemd. Zij hebben wel de mogelijkheid om op vrijwillige basis bijdragen te betalen in de andere sectoren van de sociale zekerheid.

6.1.1. Voor wie is dit stelsel niet van toepassing?

- **De echtgeno(o)t(e) (of wettelijk samenwonende) die eigen rechten heeft inzake sociale zekerheid**
Naargelang het geval zal hij loontrekkende, ambtenaar, zelfstandige of ontvanger van vervangingsinkomen zijn
- **De echtgeno(o)t(e) (of wettelijk samenwonende) die niet effectief helpt in de onderneming**
Deze persoon zal een verklaring op eer moeten invullen, waarin getoond wordt dat hij zijn echtgenoot (of wettelijk samenwonende) niet of enkel occasioneel bijstaat of vervangt (< 90 dagen per jaar) bij de uitoefening van zijn beroep.
- **De echtgeno(o)t(e) (of wettelijk samenwonende) van een bedrijfsleider**
- **De meewerkende echtgenoot (man) die reeds aangesloten is in plaats van zijn echtgenote (toepassing van artikel 12 van het koninklijk besluit nr. 38)**

Het gaat hier om aansluitingen die gedaan zijn vóór 01 oktober 1985 en die nog van toepassing blijven.

Voor deze personen verandert er niets, op dit ogenblik moet de echtgenote die in werkelijkheid de activiteit uitoefent, niet opnieuw ingeschreven worden.

6.1.2. Modaliteiten

De onderworpen meewerkende echtgenoot moet zich bij **hetzelfde sociaal verzekeringsfonds** aansluiten als de reeds aangesloten hoofdonderworpen.

6.1.3. Bijdragen

De verplichte kwartaalbijdragen (**maxistatuut**) worden berekend op toegekende beroepsinkomsten (30%) van de partner als deze die gebruikt worden voor de berekening van de sociale bijdragen van de geholpen echtgenoot, verhoogd met

de beheerskosten, dezelfde regels gelden als voor de voorlopige en regularisatie bijdragen die hieruit voortkomen. Het inkomen van de partner wordt dan ook met 30% verminderd voor de berekening van de sociale bijdragen.

Opgelet, ook hier is een minimum sociale bijdrage verschuldigd van 486,34 EUR voor een startende zelfstandige, dit komt overeen met een inkomen van 5.952,64 EUR.

Niet vergeten! De geholpen echtgenoot is solidair aansprakelijk voor de betaling van de bijdragen van zijn helper en kan dus ook vervolgd worden ingeval van niet-betaling.

6.1.4. Vrijstelling

De commissie kan enkel vrijstelling toestaan indien een vrijstelling werd toegestaan voor de verplichte onderworpenen en voor de sociale bijdragen die betrekking hebben op dezelfde kwartalen.

7. Nieuwigheden sinds 1.1. 2018

7.1 Snellere uitbetaling voor zieke zelfstandigen

Vanaf 1 januari 2018 wordt de carenperiode bij ziekte voor zelfstandigen ingekort van 1 maand naar 2 weken.

Een zelfstandige die lang ziek is, kan normaal pas na 1 maand beroep doen op een tussenkomst van het RIZIV. Die periode wordt nu teruggebracht tot 2 weken. Het dagbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft hetzelfde.

	Tijdens de 1^e 2 weken	Vanaf de 15 ^e dag
Alleenstaande	0	44,95
Samenwonende	0	34,47
Met gezinslast	0	56,17

7.2. Voor startende zelfstandigen daalt de inkomensdrempel in de berekening van de minimale sociale bijdrage

7.3 Gedeeltelijke opname van pensioen mogelijk vanaf 2019

Door de invoering van een gedeeltelijk pensioen zal het mogelijk worden om een deel van het pensioen op te nemen en tegelijk verder te werken en pensioenrechten op te bouwen.

Met dit voorstel kunnen werknemers of zelfstandigen een deel van hun pensioen opnemen terwijl ze toch verder werken en aanvullende pensioenrechten opbouwen.

Het is de bedoeling om dit mogelijk te maken vanaf de leeftijd van het vervroegd pensioen. Deze maatregel kadert in het streven naar een vlottere overgang tussen voltijds werken en een definitieve uittreding uit de arbeidsmarkt.

B. De vennootschapsbijdrage

Sinds 01 juli 1992 moeten alle ondernemingen die in België onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting of aan de belasting van niet-inwoners, zich aansluiten bij het sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen en er een jaarlijkse forfaitaire bijdrage betalen.

Sinds 2004 is er geen uniek bedrag meer verschuldigd , maar twee bedragen. De jaarlijkse bedragen werden als volgt vastgesteld:

- Vennootschappen waarvan het balanstotaal van het jaar 2015 niet hoger is dan 667.529,12€ (of onbekend is): **347,50 €** (opgelet bedrag 2017)
- Vennootschappen waarvan het balanstotaal van het jaar 2015 meer dan 667.529,12€ bedraagt: **868 €** (opgelet bedrag 2017)
- Voor vennootschappen die tijdens het jaar 2016 of 2017 opgericht zijn, zal het bedrag van **347,50 €** (opgelet bedrag 2017) gevorderd worden.

1. Termijn van aansluiting en sanctie

De aansluiting moet gebeuren binnen de 90 kalenderdagen na de oprichting van de vennootschap of na het feit dat haar onderwerpt aan de vennootschapsbelasting of de belasting der niet-inwoners.

Na deze termijn wordt de vennootschap door het R.S.V.Z. in gebreke gesteld en heeft de vennootschap nog 30 dagen om zich aan te sluiten bij het sociaal verzekeringsfonds. Na deze termijn van 30 dagen zal de vennootschap ambtshalve worden aangesloten bij de Nationale Hulpkas voor Sociale Verzekeringen van de Zelfstandigen.

2. Betaling van de bijdragen

De bijdrage moet vóór 01 juli van ieder jaar betaald zijn of ten laatste vóór het einde van de derde maand die volgt op de maand van de oprichting van de vennootschap of op de maand van onderwerping aan de belasting der niet-inwoners.

Bij laattijdige betaling wordt een verhoging van 1 % per kalendermaand toegepast op de bijdrage of op het onbetaalde gedeelte ervan.

3. Verzaking aan de verhogingen

Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen van de Zelfstandigen kan geheel

of gedeeltelijk aan de verhogingen verzaken:

- Indien de vennootschap zich kan beroepen op een geval van overmacht of
- In andere behartenswaardige gevallen

door een gemotiveerde aanvraag in te dienen via de Sociale Verzekeringen voor Zelfstandigen en op voorwaarde dat de eigenlijke bijdrage in haar geheel werd vereffend.

4. Vrijstelling van de bijdrage

4.1. Onafhankelijk van de rechtstoestand van de vennootschap

- Indien ze failliet verklaard is
- Indien ze het voorwerp is van een akkoord na faillissement of een gerechtelijk akkoord
- Indien ze op dit ogenblik vereffend wordt
- Indien met de nodige bewijsstukken, kosteloos verkrijgbaar bij de fiscale administratie, kan aangetoond worden dat de vennootschap in een bepaald jaar geen activiteit had, kan een vrijstelling bekomen worden voor dat jaar.

4.2. Voor personenvennootschappen

Personenvennootschappen die in de Kruispuntbank voor Ondernemingen ingeschreven zijn en die na 01 januari 1991 werden opgericht waarvan noch de zaakvoerder(s), noch de meerderheid van de actieve vennoten (zaakvoerder niet inbegrepen) langer dan 3 jaar onderworpen zijn geweest aan het sociaal statuut van de zelfstandigen tijdens een periode van 10 jaar voor de oprichting van de vennootschap, kunnen vrijgesteld worden tijdens de 3 eerste jaren na de oprichting.

Bewijzen

- Statuten
- De inschrijving in het handelsregister of bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen
- Een verklaring op eer die de anciënniteit als zelfstandige aantoont.

5. Verandering van sociaal verzekeringsfonds

Voorwaarden

- Tenminste 3 jaar onderwerping aan de jaarlijkse bijdrage en
- In regel zijn met de betaling van de vennootschapsbijdragen
- Een verzoek tot verandering gericht uiterlijk 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar van daadwerkelijke mutatie aan het sociaal verzekeringsfonds.

III DE SOCIALE BESCHERMING VAN DE ZELFSTANDIGE

A. Kinderbijslag

Sinds 1 juli 2014 zijn de stelsels loontrekkenden en zelfstandigen gelijkgeschakeld. Door de 6^{de} staatshervorming en de defederalisering van de kinderbijslag is er een nieuw systeem in voege op 1 januari 2019. Kinderen geboren voor deze datum blijven in het oude systeem

Elk kind krijgt dan een eigen Groeipakket met financiële tegemoetkomingen.

Voor de kinderen **geboren voor 1 januari 2019** verandert er niets. Iedereen die al kinderbijslag ontving voor 1 januari 2019 behoudt zijn basisbedrag incl. rang- en leeftijdstoelage ook na 1 januari 2019.

Voor de kinderen **geboren vanaf 1 januari 2019** geldt het nieuwe systeem.

Let op: de participatietoelagen van het nieuwe systeem gelden onmiddellijk voor iedereen, zowel voor de kinderen die onder het oude als het nieuwe systeem vallen.

Groeipakket vanaf 1 januari 2019

- Startbedrag: éénmalig bedrag van **1.100 euro** voor elk kind bij geboorte of adoptie.
- Basisbedrag: maandelijks **160 euro** voor elk kind.

Daar bovenop kan nog een toeslag komen:

- Zorgtoeslag
 - Volledig wees: 160 euro per maand
 - Halfwees: 80 euro per maand
 - Pleegkind: 61 euro per maand
 - Kind met bijzondere zorgnoden: variabel
- Sociale toeslag
 - Voor gezinnen met een inkomen lager dan 29.000 euro: maandelijks 50 euro per kind (1 of 2 kinderen) of 80 euro per kind (minstens 3 kinderen)
 - Voor gezinnen met een inkomen tussen 29.000 en 60.000 en minstens drie kinderen: maandelijks 60 euro per kind.
- Participatietoeslag kinderopvang
 - Voor wie zijn kinderen naar een kinderopvang stuurt die niet inkomensgerelateerd is.
- Participatietoeslag onderwijs voor elk kind
 - 0-2 jaar: 20 euro per jaar
 - 3 jaar: 150 euro per jaar

- 4 jaar: 150 euro per jaar
- 5-11 jaar: 35 euro per jaar
- 12-17 jaar: 50 euro per jaar
- Vanaf 18 jaar: 60 euro per jaar
- Participatietoelage voor gezinnen met een laag inkomen (vroegere schooltoelage)
 - 3-5 jaar: gemiddeld 98 euro per jaar
 - 6-12 jaar: gemiddeld 194 euro per jaar
 - 12-18 jaar: gemiddeld 630 euro per jaar

Uitbetaling van het Groeipakket

In het huidige kinderbijslagsysteem gebeurt de uitbetaling van de kinderbijslag voor een deel door het federale agentschap FAMIFED en voor een deel door private kinderbijslagfondsen. FAMIFED staat ook in voor de uitvoering van het federale beleid over kinderbijslag.

Vanaf 1 januari 2019 neemt de Vlaamse overheid de regie en uitbetaling van de kinderbijslag over van FAMIFED. Kind en Gezin zal de regiefunctie opnemen en het nog op te richten Extern Verzelfstandigd Agentschap (EVA) zal de operationele uitbetalingsfunctie opnemen.

B. Moederschapshulp : de dienstencheques

Om vrouwelijke zelfstandigen de kans te geven hun beroepsactiviteit na de zwangerschap gemakkelijker te hervatten, worden hen 105 dienstencheques ter waarde van 9 € gratis toegekend.

Dienstencheques zijn betalingsbewijzen waarvan de aankoopprijs ten laste wordt genomen door het Sociaal Verzekeringsfonds en waarmee erkende ondernemingen of personen kunnen betaald worden voor hulp van huishoudelijke aard verricht in België, hetzij in de woonplaats van de zelfstandige (onderhoud van de woning, de was, de strijk, bereiding van maaltijden...), hetzij buiten de woonplaats van de zelfstandige (boodschappen doen, helpen bij het verplaatsen van een bejaarde of mindervalide persoon...).

Worden uitgesloten : loodgieterij, electriciteit, schilderwerken, onderhoud van de tuin of kinderopas.

Meer informatie over de dienstencheques kan bekomen worden op www.dienstencheques-vlaanderen.be of www.rva.be.

1. Wie heeft recht op dienstencheques ?

Zelfstandigen die bevallen zijn. Bij de geboorte van een meerling, zal de hulp slechts eenmaal worden toegekend.

Het kind of de kinderen moet(en) bij de gemeente ingeschreven zijn in het gezin van de zelfstandige.

2. Toekenningsvoorwaarden

De zelfstandige moet onderworpen zijn in hoofdberoep of in de hoedanigheid van meewerkende echtgenote, en dit gedurende minstens twee kwartalen vóór dat van de geboorte. Zij is ook verplicht om een zelfstandige activiteit te hernemen na het bevallingsverlof.

Bovendien moet zij in orde zijn met de betalingen (of vrijgesteld zijn van betaling) voor de bijdragen van het kwartaal van de bevalling, alsook voor de twee voorafgaande kwartalen.

3. Hoe gebeurt de aanvraag ?

De aanvraag moet per brief of per mail ingediend worden bij het Sociaal verzekeringsfonds, binnen een heel strikte termijn :

- ten vroegste vanaf de zesde maand van de zwangerschap
- ten laatste op het einde van de vijftiende week die volgt op de bevallingsdatum

De zelfstandige moet een kopie afleveren van het geboortecertificaat en moet een inschrijvingsformulier invullen bij de firma SODEXO, die de dienstencheques uitgeeft. Wanneer deze documenten in het bezit zijn van het Sociaal verzekeringsfonds, zal het fonds aan de firma SODEXO een attest afleveren van begunstigde van moederschapshulp.

De 105 dienstencheques worden door de firma SODEXO verstuurd naar de zelfstandige, na de geboorte van het kind.

Er mogen per gezin op jaarbasis slechts 750 dienstencheques aangevraagd worden. In sommige gevallen kan dit plafond verhoogd worden tot 2000 dienstencheques (vb. éénoudergezinnen).

4. Hoe lang zijn deze dienstencheques geldig ?

De dienstencheques zijn 8 maanden geldig. Wanneer zij niet gebruikt worden, kunnen de nog geldige dienstencheques bij de firma SODEXO ingewisseld worden tegen nieuwe cheques; ze kunnen niet terugbetaald worden.

5. Wat is het fiscaal stelsel van deze dienstencheques ?

Deze dienstencheques worden niet gefiscaliseerd : ze kunnen geen recht geven op de belastingvermindering voor de met dienstencheques betaalde prestaties. Ze hoeven dan ook niet als voordeel in natura in de aangifte vermeld te worden.

C Aansluiting bij een ziekenfonds

1. Wie moet zich aansluiten ?

- alle zelfstandigen en hun helpers, als dusdanig beschouwd in de wetgeving met betrekking tot het sociaal statuut
- personen die ouder zijn dan 65 jaar (62 jaar voor de vrouwen) zo zij tenminste één jaar als zelfstandige werkzaam zijn geweest
- personen die een vervroegd rustpensioen genieten in hun hoedanigheid van gewezen zelfstandige
- weduwen van wie de echtgenoot minstens één jaar als zelfstandige werkzaam is geweest
- personen ten laste van de hierboven vermelde rechthebbenden
- kinderen van de hierboven vermelde rechthebbenden, die volle wees zijn en kinderbijslag genieten

2. Personen ten laste

- de echtgeno(o)t(e) (de uit de echt gescheiden echtgenoot of echtgenote kan niet als persoon ten laste worden beschouwd)
- kinderen en kleinkinderen
- ascendenten (bloedverwanten in opklimmende lijn) ouder dan 55 jaar of die definitief erkend zijn als arbeidsongeschikt
- de niet bezoldigde persoon die zich bezighoudt met het huishouden

Met uitzondering van kinderen en kleinkinderen, moeten de personen ten laste deel uitmaken van het gezin van de titularis.

NB. De inkomsten van personen ten laste, kinderen uitgezonderd, mogen een bepaald maximum niet overschrijden.

3. Verzekerde risico's

3.1. Geneeskundige verzorging

De tussenkomst in de geneeskundige verzorging werd uitgebreid tot de personen ten laste voor zover de titularis in orde is met zijn bijdragen. Er is een tussenkomst in een groot deel van de medische kosten.

3.2. Arbeidsongeschiktheid

De uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid zijn enkel voorbehouden aan de titularis die zijn bijdragen heeft betaald en zijn wachttijd (1 maand) heeft vervuld. Kunnen niet genieten van deze uitkeringen: titularissen van wie de zelfstandige activiteit als bijberoep wordt beschouwd en die daardoor enkel een verlaagde bijdrage moeten betalen en titularissen die de normale pensioenleeftijd hebben bereikt.

De primaire ongeschiktheidsuitkering wordt slechts betaald vanaf de tweede maand arbeidsongeschiktheid en dit gedurende 11 maanden.

Een bijkomende verzekering kan bij een verzekeringsmaatschappij onderschreven worden om de maanden, die niet gedekt zijn door het ziekenfonds, te verzekeren.

De invaliditeitsuitkering begint vanaf het verstrijken van de primaire ongeschiktheid (de eerste twaalf maanden) en blijft verschuldigd tot de normale pensioenleeftijd.

Uitzondering: de vrijwillig (vóór 2003) en verplicht onderworpen meewerkende echtgenoot (ministatuut) opent rechten voor de verzekering 'uitkeringen'.

We merken op dat het percentage van de uitkeringen die hem worden toegekend, altijd het bedrag is "zonder gezinslast".

Sinds 01 januari 2003 verzekert het maxistatuut de bescherming ziekenfonds, zoals voor elke andere zelfstandige.

3.3. Moederschapsuitkering

De vrouwelijke zelfstandige heeft recht op een moederschapsverlof van minimum 3 en maximum 12 weken. Bij de geboorte van een meerling wordt dit opgetrokken maximum 13 weken.

Verplicht op te nemen

Drie weken moet je verplicht opnemen:

- o een week onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum;
- o twee weken, startend vanaf de bevallingsdatum.

Tijdens deze drie weken moet je alle activiteiten volledig stopzetten.

Naar keuze op te nemen

De overige negen weken kan je naar keuze opnemen in periodes van zeven kalenderdagen:

- o vanaf drie weken tot en met de achtste dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum;
- o binnen de 38 weken vanaf de bevallingsdatum (na de periode van verplichte moederschapsrust).

Tijdens deze weken mag je je activiteiten als zelfstandige voor maximaal de helft uitoefenen in plaats van ze volledig stop te zetten. Deze keuze kan voor elke volledige week afzonderlijk genomen worden. Indien je hiervoor kiest, wordt elke week met volledige stopzetting van de activiteiten omgezet in twee weken waarin je je activiteiten voor maximaal

de helft uitoefent. Deze negen weken moederschapsrust kunnen also omgezet worden in maximaal achttien weken moederschapsrust.

Als de titularis elke zelfstandige activiteit tijdens deze periode stopzet, ontvangt zij een moederschapsuitkering van 475,41 € per week. De deeltijdse moederschapsrust is 237,71.

De uitkering wordt door het ziekenfonds uitbetaald binnen de maand die volgt op de aanvraag ingediend bij de raadgevende geneesheer van het ziekenfonds. De aanvraag moet gestaafd zijn door de geboorte akte of een medisch attest van de geneesheer.

D. Het pensioen

1. De wettelijke pensioenleeftijd (rustpensioen)

De wettelijke pensioenleeftijd is 65 jaar. Deze is dezelfde voor vrouwen en mannen. Een volledige loopbaan bedraagt dus nu voor beiden 45 jaar.

2. Het vervroegd pensioen

Wanneer ?

Zowel mannen als vrouwen kunnen vanaf hun 62,5 vervroegd op pensioen gaan. Aan de hand van onderstaand schema, wordt het aantal dienstjaren duidelijk dat nodig is om het vervroegd pensioen te kunnen aanvragen evenals de uitzonderingen op de leeftijd.

Datum	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzonderingen lange loopbanen
2012	60 jaar	35 jaar	/
2013	60,5 jaar	38 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar
2015	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 41 jaar
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 42 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 41 jaar
2017	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 43 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 42 jaar
2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 43 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 42 jaar
2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 44 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 43 jaar

3. Berekeningsbasis voor het rustpensioen

Een schatting kan de zelfstandige of werknemer zelf berekenen op de www.kenuwpensioen.be .

↳ Voor 1984: op basis van forfaitaire inkomsten

↳ Vanaf 1984: op basis van de werkelijke inkomsten in verhouding tot de sociale bijdragen

Het minimum pensioen voor een volledige loopbaan als zelfstandige bedraagt:

Op 1 januari 2018:

- 18.307,17 EUR per jaar voor een gezin;
- 14.650,34 EUR per jaar voor een alleenstaande.

Zelfstandigen die een loopbaan van minstens 30 jaar hebben en waarvoor het berekend pensioen lager is dan het minimumpensioen, wordt het pensioenrecht opgetrokken naar het minimumpensioen (pro rata het aantal loopbaan jaren).

E Overbruggingsrecht

De zelfstandige kan één maal in zijn loopbaan genieten van dit overbruggingsrecht.

Deze verzekering houdt in:

1. het behoud van zijn rechten inzake gezinsbijslag en ziekteverzekering gedurende maximum 4 kwartalen, zonder de betaling van bijdragen voor dit jaar.
2. een financiële tegemoetkoming gedurende maximum 12 maanden.

1. Wie heeft recht op dit overbruggingsrecht?

1. de gefailleerde Zelfstandige
2. de zaakvoerders, beheerders en werkende vennoten van een vennootschap die in faling verklaard werd
3. de zelfstandigen die een collectieve schuldenregeling hebben bekomen
4. de zelfstandige die om economische redenen zijn activiteit heeft moeten stopzetten

Worden uitgesloten voor de faillissementsverzekering: de zelfstandigen die strafrechtelijk veroordeeld werden (bedrieglijk faillissement) of die hun onvermogenheid zelf hebben bewerkstelligd.

2. Wat zijn de voorwaarden voor de toekenning?

Om het recht op gezinsbijslag en gezondheidszorgen te vrijwaren moet de zelfstandige aan volgende voorwaarden voldoen:

1. zijn hoofdverblijfplaats in België hebben

2. gedurende tenminste 4 kwartalen onderworpen geweest zijn aan het sociaal statuut der zelfstandigen, en voor deze periode de sociale bijdragen als hoofdberoep verschuldigd zijn
3. geen enkele beroepsactiviteit meer uitoefenen of vervangingsinkomen genieten vanaf het faillissementsvonnis
4. zich niet in een toestand bevinden die hem toelaat rechten op een rustpensioen te vrijwaren.

3. Waaruit bestaat de financiële hulp?

Het gaat over een maandelijkse uitkering waarvan het bedrag verschilt naargelang de zelfstandige al dan niet personen ten laste heeft. Ze is te betalen vanaf de maand die volgt op het faillissementsvonnis en kan maximum gedurende 12 maanden verkregen worden.

Op 1 januari 2018 zijn de bedragen van de uitkeringen de volgende:

- met personen ten laste: 1.525,00 EUR
- zonder personen ten laste: 1.220,86 EUR

F. De Mantelzorg of het Familieplan

Deze nieuwe maatregel geldt voor elke zelfstandige in hoofdberoep die zijn activiteit met de helft moet schorsen of inperken om een naaste te verzorgen

Het gaat hier om

- Familielid tot de 2e graad
- Zwaar ziek gezinslid
- Gehandicapt kind jonger dan 25 jaar

De maatregel voorziet:

- een financiële vergoeding van 1.220,86 EUR of 610,43 EUR bij een gedeeltelijke onderbreking van minimum 50%
- een vrijstelling van betaling van sociale bijdragen
- met gelijkstelling voor alle sociale rechten
- de bepaling is van toepassing tijdens maximum 2 kwartalen (6 maanden)
- de voorwaarde van stopzetting van de activiteit als zelfstandige gedurende minstens 4 weken wordt geschrapt.

G. Het Vrij Aanvullend Pensioen (VAP)

Om tegemoet te komen aan de beperkte pensioenen voor zelfstandigen werd het Vrij Aanvullend pensioen gecreëerd. Dit is zowat de meest rendabele belegging voor de zelfstandige.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het Gewoon Vrij Aanvullend Pensioen (GVAP) en het Sociaal Vrij Aanvullend Pensioen (SVAP).

Met het VAP stelt de zelfstandige een kapitaal samen door tijdens het hele jaar vrijwillige betalingen te doen. Hij kan een jaarlijks bedrag betalen tussen een minimum forfaitair bedrag van 100 € en een maximum van 8,17 % van uw netto beroepsinkomen. Voor het SVAP is dit 9,40 %.

De maximumpremie die hij mag betalen is 3.187,04 EUR voor het GVAP en 3.666,85 € voor een SVAP.

De voordelen van dit VAP zijn :

- Gecombineerde belastingaftrek
De fiscale voordelen van een SVAP combineren met andere aftrekmogelijkheden (pensioensparen, individuele pensioentoezegging...).
- Gewaarborgde rente. Plus een winstdeelname
De premies worden gekapitaliseerd tegen de gewaarborgde rente, vastgesteld op het moment van de betaling. In het geval van een SVAP komt daar elk jaar bovendien nog een rentebonus en een eventuele winstdeelneming bij.
- Geen premieled bij ziekte, invaliditeit of faillissement
Dankzij regelmatige bijdragen worden de premies bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, moederschapsverlof of zelfs faillissement onder bepaalde wettelijke voorwaarden gefinancierd door het Sociaal Fonds. Bij voortijdig overlijden keert ditzelfde fonds een bedrag van minimaal 15 keer de waarde van de gemiddelde premies uit.

IV. Schijnzelfstandigheid

1. Algemeen

Men spreekt van een schijnzelfstandige wanneer een zelfstandige die tegen betaling diensten levert, terwijl het eigenlijk gaat om een arbeidsovereenkomst tussen twee partijen.

Schijnwerknemers hebben we te maken met personen die ten onrechte als werknemer worden ingeschreven, terwijl zij eigenlijk zelfstandigen zijn, vaak met de bedoeling om te kunnen genieten van bepaalde sociale zekerheidsrechten.

Deze beide verschijnselen hebben tot gevolg dat de overheid bepaalde sociale zekerheidsbijdragen misloopt of ten onrechte sociale zekerheidsbijdragen moet financieren, wat dan ook de reden is dat zij de strijd hiertegen aangaan.

2. Wettelijke vermoedens en specifieke criteria

Met deze wet worden specifieke criteria ingevoerd voor 4 welbepaalde sectoren:

- de **bouwsector** (de sector van de werken in onroerende staat, dus dit zijn ook de installateurs en herstellende van centrale verwarming, sanitair, keukens en badkamers, plaatsers van vloer- en wandbekleding,...)
- **bewakings – en toezichtsdiensten** voor rekening van derden
- **vervoer van goederen en personen** voor rekening van derden (met uitzondering van ambulancediensten of vervoer van gehandicapten)
- activiteiten die vallen onder het paritair comité voor de **schoonmaak**

Voor deze 4 sectoren is men een lijst gaan opstellen van 9 criteria.

Wie aan minstens de helft (5 van de 9) van deze criteria voldoet wordt beschouwd als werknemer. Het betreft hier wel een weerlegbaar vermoeden en men kan dus steeds het tegendeel proberen aan te tonen:

1. Het gebrek aan een financieel en economisch risico (bv. geen deelname aan het verlies)
2. Een gebrek aan beslissingsmacht inzake het financieel beleid
3. Een gebrek aan beslissingsmacht inzake aankoopbeleid
4. Een gebrek aan beslissingsmacht inzake prijsbeleid
5. Er is geen resultaatsverbintenis
6. Men geniet de zekerheid van een vaste vergoeding
7. Men kan niet vrij personeel aanwerven
8. Men gedraagt zich niet als onderneming tegenover anderen of men heeft slechts één opdrachtgever
9. Men werkt in ruimtes van anderen of met materiaal dat ter beschikking is gesteld wordt, gefinancierd wordt of gewaarborgd wordt door de medecontractant

3. Uitzondering voor de familiale arbeidsrelatie

Er moet echter wel rekening mee gehouden worden dat het wettelijk vermoeden niet van toepassing is in familiale ondernemingen voor de familieleden tot in de derde graad en

wettelijk samenwonenden. Daarbij is wel van belang dat men verwant moet zijn met één of meerdere vennoten die samen minsten de helft van de aandelen bezitten.

Het begrip "familiale arbeidsrelatie" is wel enkel van toepassing op de wettelijke vermoedens en niet op de volledige wet op de arbeidsrelaties.

Dit wil zeggen dan ook binnen een familiale arbeidsrelatie, op basis van de algemene criteria, sprake kan zijn van schijnzelfstandigheid of schijnwerknemerschap. De algemene criteria om een arbeidsrelatie als een zelfstandige arbeidsrelatie te bestempelen zijn:

- de wil van de partijen
- de vrijheid om het werk te organiseren
- de vrijheid om de arbeidstijd in te delen
- de afwezigheid van gezag en hiërarchische controle

In de praktijk zal een arbeidsrelatie tussen nauw verwante familieleden zelden of nooit als schijnzelfstandigheid bestempeld worden.

V. DE ZELFSTANDIGE WORDT WERKGEVER

1. Voorafgaandelijke verplichtingen

Vóór u werkgever wordt, moet u aan een aantal **verplichtingen** voldoen:

1.1 Zich inschrijven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (R.S.Z.);

Elke werkgever moet zich inschrijven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (R.S.Z.).

Die instelling verzamelt de gegevens over de lonen en prestaties van de werknemers en int de sociale bijdragen (werkgeversbijdragen en persoonlijke bijdragen voor de werknemers). Die bijdragen zijn bestemd voor de **financiering van de socialezekerheidsstelsels** voor werknemers.

Na uw inschrijving ontvangt u een RSZ-nummer.

Het inschrijvingsnummer bestaat uit een onveranderlijk getal van zeven cijfers, gevolgd door een controlegetal van twee cijfers. Daarmee kan nagegaan worden of het toegekende inschrijvingsnummer correct is. Vóór het inschrijvingsnummer staat ook een kengetal van drie cijfers. Dat bepaalt hoofdzakelijk hoeveel bijdragen betaald moeten worden aan het Fonds voor Bestaanszekerheid waaronder u als werkgever valt.

Bv.: kengetallen 024, 026, 044 en 054 voor handarbeiders uit de bouwsector. Opgelet! Bij de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) van een eerste werknemer start de inschrijvingsprocedure automatisch. Een nieuwe werkgever die een eerste DIMONA-aangifte uitvoert, moet dus verder niets doen om zijn inschrijvingsnummer te verkrijgen.

U kan dit zelf doen via

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/wide/index.htm . Hier worden de nodige administratieve stappen uitgelegd. Het is echter sterk aan te raden via een sociaal secretariaat te gaan. De kosten hiervan wegen niet de tijd die u zal spenderen en de boetes bij eventuele fouten.

1.2. Een verzekeringspolis tegen arbeidsongevallen afsluiten

U bent verplicht al uw werknemers en uzelf te verzekeren tegen risico's op ongevallen op het werk en op de weg van en naar het werk. Die verzekering moet ten laatste worden afgesloten op de dag waarop u de werknemer aanwerft. De datum van de eerste aanwerving MOET samenvallen met de datum waarop de arbeidsovereenkomst begint te lopen. Het is niet mogelijk de overeenkomst te antidateren. De verzekeringsmaatschappijen en -kassen beschikken immers over een streng controlesysteem.

De arbeidsongevallendekking slaat op alle arbeidsongevallen en alle ongevallen op de weg van en naar het werk.

U moet alle mogelijke risico's op ongevallen verzekeren voor al uw arbeiders en bedienden en voor alle activiteiten die ze dienen uit te voeren.

Bij een ongeval kan elk personeelslid dan aanspraak maken op een sociale dekking ter compensatie van het loonverlies dat gewoonlijk ten laste is voor de werkgever.

Die sociale dekking geeft recht op volgende vervangingsinkomens:

- bij een dodelijk ongeval: een lijfrente, gebaseerd op een percentage van het basisloon en de gezinssituatie van de gestorven werknemer plus een tvergoeding voor begrafenis kosten.
- bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid: een dagelijkse vergoeding van 90 % van het gemiddelde dagloon van de 12 maanden voorafgaand aan het ongeval, vermenigvuldigd met de graad van ongeschiktheid.
- bij een blijvende arbeidsongeschiktheid: een jaarlijkse vergoeding die gelijk is aan het loon van de afgelopen 12 maanden, vermenigvuldigd met de graad van ongeschiktheid.

Er is ook in alle gevallen een tegemoetkoming in de medische kosten voorzien. Voor de berekening van de vergoeding wordt rekening gehouden met het jaarloon dat daadwerkelijk werd uitbetaald. Opgelet! Het jaarloon wordt echter begrensd. Voor werknemers met een hoger loon kunt u een afzonderlijke overeenkomst sluiten waarin u die grens naar wens vastlegt.

1.3. Zich aansluiten bij een kinderbijslagfonds

Elke werkgever moet aansluiten bij een kinderbijslagfonds. Via dit fonds wordt kinderbijslag uitbetaald voor de kinderen van uw personeelsleden. Aansluiten bij een kinderbijslagfonds is verplicht, zelfs wanneer geen enkele werknemer recht heeft op kinderbijslag.

Vanaf de datum waarop u uw eerste bijdrageplichtige werknemer aanwerft, beschikt u over 90 kalenderdagen om aan te sluiten bij een kinderbijslagfonds naar keuze.

Indien u na die periode geen keuze heeft gemaakt, wordt u automatisch aangesloten bij de Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers (RKW).

Uitzonderingen: Werkgevers uit de **HORECA** en werkgevers die **huispersoneel of thuiswerkers** tewerkstellen, zijn automatisch aangesloten bij de RKW. Werkgevers die actief zijn in de binnenscheepvaart, de diamantnijverheid, de havenarbeid en de plaatselijke en gewestelijke overheidsdiensten moeten zich aansluiten bij een bijzonder kinderbijslagfonds.

Geldigheid

De aansluiting blijft geldig zolang u personeel tewerkstelt dat bij de RSZ is aangegeven. Als u meer dan een kwartaal geen personeel meer in dienst hebt, vervalt de aansluiting.

De aansluiting bij een kinderbijslagfonds is voor minstens 16 kwartalen geldig. Bij een automatische aansluiting bij de RKW is ze geldig tot het einde van het kalenderjaar na dat van de eerste aansluiting.

Kosten

Aansluiten is gratis. Het stelsel van de kinderbijslag wordt immers volledig gefinancierd door de werkgeversbijdragen bij de sociale zekerheid.

1.4. Zich aansluiten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Zoals elke werkgever bent u verplicht de nodige maatregelen te nemen ter bevordering van het welzijn van de werknemers op het werk. Daarom moet binnen elke onderneming een preventiebeleid worden ingevoerd.

Om alle doelstellingen van dat beleid te kunnen realiseren, moet u binnen uw onderneming (interne dienst) een beroep doen op de nodige deskundigheid. Zoniet moet u gebruik maken van externe knowhow (externe dienst). Zoals elke werkgever, ongeacht de omvang van zijn onderneming, dient u een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten (IDPB). Die IDPB moet ten minste bestaan uit een preventieadviseur, die uit de personeelsleden wordt gekozen.

In ondernemingen met minder dan 20 werknemers kan de werkgever ook zelf die functie vervullen. In dat geval moet hij bovendien altijd een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPB).

2. Verplichtingen als werkgever

Als nieuwe werkgever zult u ook specifieke aanwervingsformaliteiten moeten vervullen. Een klein niet volledig overzicht. We bespreken hier niet de sociale balans, de sociale verkiezingen...

2.1. Arbeidsvergunning en arbeidskaart

Er moet een aanvraag ingediend worden voor het verkrijgen van een **arbeidsvergunning (door de werkgever aan te vragen bij** Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw), en **arbeidskaart (door de werknemer aan te vragen bij de VDAB)** bij aanwerving van **buitenlandse werknemers**.

2.2. Het opstellen van arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een werknemer zich ertoe verbindt, tegen een loon, arbeidsprestaties te leveren onder het gezag van een werkgever.

Een arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten voor:

- onbepaalde tijd: dus zonder tijdslimiet. Beide partijen kunnen echter de arbeidsovereenkomst op elk ogenblik beëindigen, mits ze de wettelijke voorschriften naleven.
- **bepaalde tijd**: de overeenkomst loopt automatisch af op de datum die de partijen voorzien hebben bij het afsluiten van de overeenkomst.
- een **duidelijk omschreven werk**: de overeenkomst loopt automatisch af bij het beëindigen van het overeengekomen werk (bv.: de renovatie van de benedenverdieping van gebouw X).
- Deze overeenkomst kan in een proeftijd voorzien.

2.3. Een arbeidsreglement opstellen.

Zoals elke werkgever dient u een arbeidsreglement op te stellen **wanneer u uw eerste loontrekkende werknemer aanwerft**.

Het voornaamste doel van het arbeidsreglement is de algemene arbeidsomstandigheden vaststellen die in de onderneming van kracht zijn en de werknemers informatie verstrekken over de werking en organisatie van de arbeid.

In het arbeidsreglement worden meer specifiek de rechten en plichten van de partijen vastgelegd, bijvoorbeeld voor het gebruik van het materiaal van de onderneming (pc, internet, ...), voor het rechtvaardigen van afwezigheden, sancties, enz..

2.4. DIMONA-aangifte uitvoeren

De DIMONA is een uiterst belangrijke formaliteit. Via de DIMONA deelt u aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid immers elektronisch **het begin en einde mee van de arbeidsrelatie met uw werknemer**.

De aangifteplicht geldt zowel voor bestaande als voor nieuwe werkgevers.

Dit kan door uzelf gebeuren of door het sociaal secretariaat. De website hiervoor is : <https://www.socialsecurity.be> . U klik door naar onderneming, waar u de app voor dimona vindt.

2.4.1. Moment van de aangifte

Uiterlijk op het moment waarop de werknemer begint te werken moet u de DIMONA (in dienst) verrichten. We raden in de praktijk zelfs aan om uw DIMONA-aangifte te doen vóór de werknemer aan de slag gaat.

2.4.2. Communicatiekanalen

U beschikt over meerdere communicatiekanalen om de DIMONA uit te voeren:

Via Internet

Op de portaalsite van de Sociale Zekerheid (www.socialezekerheid.be) kunt u met uw pc (met internettoegang) interactief uw aangifte doen. Op die website vindt u ook meer uitleg over de DIMONA-aangifte.

Als u om technische redenen geen aangifte kunt doen, stuur dan een fax naar de R.S.Z. (02/509.25.99). Voor meer info kunt u ook bellen naar het contactcenter Eranova (tel.: 02/511.51.51, e-mail : contactcenter@eranova.fgov.be).

Via uw sociaal secretariaat

Het sociaal secretariaat kan die formaliteit voor u uitvoeren. Neem daarvoor contact op met uw dossierbeheer vóór het begin van de tewerkstelling van uw nieuwe werknemer. Sommige sociale secretariaten hebben hier tegenwoordig een app voor.

2.3.3. Sancties bij een te laat ingediende DIMONA-aangifte

Als u de regels voor de DIMONA niet naleeft (geen aangifte, late aangifte, ...), loopt u het risico van strafsancties en/of een boete van 2.500 EUR tot 12.500 EUR (vermenigvuldigen met het aantal werknemers waarvoor een inbreuk werd gepleegd). Er kan u ook een administratieve boete van 1.875 EUR tot 6.250 EUR worden opgelegd.

2.4 De DmfA

DmfA is een afkorting voor Déclaration multifonctionelle/ multifunctionele Aangifte.

Met deze aangifte dient de werkgever de loon- en arbeidstijdgegevens van zijn werknemers in.

- Deze gegevens zijn zo omschreven en gegroepeerd dat alle instellingen van de sociale zekerheid met dezelfde informatie aan de slag kunnen.
- Deze gegevens worden gebruikt door de verschillende instellingen en

zullen dus niet langer telkens apart door die instellingen worden opgevraagd. Daarom wordt deze aangifte multifunctioneel genoemd. De DmfA beperkt zich niet tot het aangeven en berekenen van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen en verminderingen. Ze wordt ook gebruikt door de instellingen van de sociale zekerheid die belast zijn met het toekennen van rechten binnen de sociale zekerheid en het uitbetalen van vergoedingen. Volgende sectoren maken gebruik van deze gegevens: ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten, kinderbijslag en jaarlijkse vakantie.

- Deze DmfA heeft betrekking op alle werkgevers die ingeschreven zijn bij de RSZ.

2.5 De ASR of Aangifte Sociale Risico's

In de loop van een arbeidsrelatie kunnen er verschillende zaken gebeuren die invloed hebben op de sociale positie van een werknemer. Een werknemer kan bijvoorbeeld worden ontslagen, een arbeidsongeval krijgen of langdurig ziek worden. In zulke gevallen spreken we van een sociaal risico. Als dat zich voordoet, hebben de instellingen van de sociale zekerheid meer informatie nodig dan wat al bekend is door de twee vorige aangiften. Deze informatie wordt dan door de betrokken instelling gericht opgevraagd via de aangifte van sociaal risico, specifiek voor het sociaal risico waarvoor de aangifte wordt gedaan.

2.6 Seizoensarbeid

2.6.1 Algemeen

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

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

- het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren.

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

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

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

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

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

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

2.6.2 Het gelegenheidsformulier

Wanneer een arbeider zich aanbiedt bij een potentiële werkgever, moet deze laatste altijd aan de seizoenarbeider vragen of hij/zij reeds een gelegenheidsformulier voor dat jaar bezit.

Indien dit niet het geval is wordt deze werkgever de zogenaamde '**eerste werkgever**' van dat jaar. De eerste werkgever, van het nieuwe kalenderjaar, moet het gelegenheidsformulier aankopen (kostprijs 3 EUR), invullen en afleveren aan de werknemer.

De werkgever laat de werknemer het gelegenheidsformulier onderaan ondertekenen waardoor de werknemer verklaart nog niet met een gelegenheidsformulier gewerkt te hebben.

Let op: voor buitenlandse seizoenarbeiders vult u bij het adres zijn woonplaats (adres in het thuisland van de seizoenarbeider) in en als rijksregisternummer vult u het bisnummer in dat in België aan hem werd toegekend en dat u gebruikt bij uw dimona-aangifte.

Het voorblad van dit formulier dient door, de 'eerste' werkgever, ingevuld teruggestuurd te worden naar het Waarborgfonds.

De werknemer houdt dan een gelegenheidsformulier bij met het aantal dagen tewerkstelling als gelegenheidswerknemer. Eenmaal per week parafeert de werkgever de aantekeningen.

Het gelegenheidsformulier vervangt de arbeidsovereenkomst. Elke ingevulde dag op de kaart komt overeen met een dagcontract.

Er geldt een reglementair vermoeden dat de arbeidsovereenkomst automatisch elke dag afloopt. Er moet dus nooit een opzeg of een contractbeëindiging gebeuren. De werkgever beslist elke dag opnieuw wie hij aanwerft, zonder daarvoor een schriftelijke arbeidsovereenkomst op te stellen.

Het gelegenheidsformulier zelf (de kaart) wordt eigendom van de seizoenarbeider en mag niet teruggestuurd worden naar het Waarborgfonds. Ook niet wanneer het maximum aantal dagen werd opgebruikt. Het gebruikte formulier moet door de werknemer worden bijgehouden (gedurende minstens 6 maanden).

Met deze kaart kan de seizoenarbeider, aan een nieuwe werkgever, tonen hoeveel dagen seizoenarbeid reeds werden gewerkt. Elke volgende werkgever vult ook zijn/haar gegevens bij aan op de kaart.

De arbeider noteert elk dag arbeid op de kaart. Op de achterzijde van het formulier moet het volgende worden ingevuld:

- De datum: de dag en de maand volstaan
- Het volgnummer van de werkgever, terug te vinden op de voorzijde van het gelegenheidsformulier.
- Bij het beëindigen van de arbeid wordt het effectief aantal gewerkte uren ingevuld (dus exclusief de pauzes)
- Het gelegenheidsformulier dient op de plaats van de tewerkstelling te worden bijgehouden door de werknemer zelf.

De werkgever verifieert de ingevulde gegevens minstens éénmaal per week en parafeert ter bevestiging. Het is echter aan te raden dit vaker (dagelijks) te doen, ook voor de gelegenheidsformulieren van interimkrachten.

Bij het correct invullen van de kaart, kan er op elk ogenblik nagegaan worden hoeveel dagen seizoensarbeid de werknemer reeds heeft opgebruikt. Zo worden er onaangename verrassingen (bijkomende RSZ-rekening) voorkomen. De seizoenarbeider kan slechts gedurende 65/100 dagen binnen een kalenderjaar werken aan een verlaagd RSZ-tarief. Worden de 65/100 dagen overschreden, dan moet de laatste werkgever het normale RSZ-tarief betalen.

Een gelegenheidsformulier is 1 kalenderjaar geldig. Op de kaart wordt het jaartal afgebeeld en elke kaart heeft een eigen volgnummer.

Een seizoenarbeider mag maar over 1 kaart per jaar beschikken. Indien de arbeider zijn of haar kaart verliest, mag hij/zij in principe, dat jaar, niet meer als seizoenarbeider werken.

Heeft de werkgever twijfels bij het aantal, dan kan men het correct aantal Dimona-dagen opvragen bij het Waarborgfonds.

Alle informatie over het verkrijgen en bijhouden van het gelegenheidsformulier krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11) en bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw, beide gevestigd aan de Diestsevest 32 bus 6a te 3000 Leuven (tel. 016 24 70 70).

2.6.3 Overschrijding van het maximum aantal dagen door de seizoenarbeider

In totaal mogen de 65 dagen niet overschreden worden in de 3 sectoren (tuinbouw, landbouw en horeca) samen tenzij de werknemer werkt in de witloof- of champignonteelt.

Is het quotum van 65 dagen (100 dagen in de witloofteelt en/of champignonteelt) van uw seizoenarbeider bereikt en wenst de werkgever met deze arbeider toch verder te werken, dan moet de werkgever hem of haar registreren als reguliere arbeider en hem of haar een arbeidsovereenkomst aanbieden (eventueel van onbepaalde of bepaalde duur of voor een bepaald werk).

2.6.4 Bijdrageberekening

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

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

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

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

Men maakt een onderscheid tussen het dagforfait in de landbouw (19,89 EUR), het dagforfait in de tuinbouw met inbegrip van de 35 extra dagen in de

champignonteelt (19,44 EUR) en het dagforfait voor de 35 extra dagen in de witloofteelt (24,30 EUR) (**bedragen vanaf 1 januari 2017**).

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 2,60 EUR (landbouw), respectievelijk 2,54 EUR (tuinbouw en de 35 extra dagen in de champignonteelt) of 3,18 EUR (35 extra dagen in de witloofteelt) persoonlijke bijdrage in (13,07 % van het dagforfait, **bedragen vanaf 1 januari 2017**). Deze wordt samen met de werkgeversbijdragen op de normale termijnen aan de RSZ doorgestort. Door de toepassing van de vermindering werkbonus, zal de werkgever die inhouding in de meeste gevallen niet moeten doen.

Deelsector	15+16 jaar	17 jaar	18 jaar en meer
Groenteteelt en glasbouw (pc 145.060)	€ 6,76	€ 8,20	€ 8,65
Fruitteelt (pc 145.050)	€ 6,99	€ 8,48	€ 8,65
Bloemen- en sierplanten (pc 145.010)	€ 7,26	€ 8,81	€ 9,46
Boomkwekerijen (pc 145.030)	€ 8,18	€ 9,94	€ 10,59
Bosboomkwekerijen (pc 145.030)	€ 8,12	€ 9,86	€ 10,52
Champignonteelt (pc 145.070)	€ 6,54	€ 7,94	€ 9,34
Fruitsorteerbedrijven (pc 145.050)	€ 6,94	€ 8,43	€ 8,65

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

2.6.5 De RSZ-bijdrage door de werkgever

Bovenop dit uurloon, dient de werkgever ook RSZ te betalen. Voor de seizoenarbeid in de tuinbouw is hier een gunstig regime uitgewerkt. De sociale bijdragen voor de werkgever worden berekend op een forfaitair dagloon. Dit dagloon wordt altijd in aanmerking genomen, ongeacht het aantal uren, dat de arbeider die dag, bij de werkgever heeft gewerkt.

Het huidige forfaitaire dagloon voor de tuinbouwsector, voor de meerderjarig seizoenarbeider, bedraagt

- voor de eerste 65 dagen in de tuinbouwsector: 19,44 euro
- voor de bloemisterijen: 19,44 euro
- voor de 66ste tot en met de 100ste dag in de witloofteelt: 24,30 euro

De RSZ-bijdrage werkgever komt zo op **ongeveer:**

- 7,34 euro/dag voor de RSZ-code 194 (groenteteelt, fruitteelt en boomkwekerijen)
- 6,57 euro/dag voor de RSZ-code 494 (bloemisterijen)
- 9,17 euro/dag voor de RSZ-code 594 (witloofteelt)
- 7,34 euro/dag voor de RSZ-code 594 (Champignonteelt met akkoord toekomstplan) vanaf de 66ste dag.

Kleine variaties in deze RSZ-bijdragen zijn echter mogelijk. De berekening is immers afhankelijk van een aantal factoren die van werkgever tot werkgever en van werknemer tot werknemer verschillen. De juiste bijdrage volgt uit uw aangifte.

Er is een algemene afspraak dat, wanneer de werkgever, bedrijfvoorheffing inhoudt van het loon van de seizoenarbeider, dit 11,11% bedraagt.

Werkgevers die in het forfaitair boekhoudregime zitten, zijn niet verplicht deze inhouding uit te voeren.

2.6.6 Interim en gelegenheidsarbeid

Een werknemer kan in de seizoenarbeid eveneens aan de slag als uitzendkracht.

De wetgeving omtrent seizoenarbeid is volledig van toepassing op de interimmedewerker indien de onderneming waar de uitzendkracht wordt tewerkgesteld ressorteert onder het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, met uitzondering van de aanleg en het onderhoud van Parken en Tuinen.

Het maximum aantal dagen wordt berekend zoals bij de gelegenheidswerknemer.

Niet de tuinder is de werkgever is, maar wel het uitzendkantoor en zodoende worden de gegevens van het kantoor ingevuld in het vak "werkgever".

Het interimkantoor moet het gelegenheidsformulier opmaken bij een eerste tewerkstelling in de sector. Enkel de in België erkende uitzendkantoren kunnen een gelegenheidsformulier bij het Waarborgfonds bestellen.

Ook de dimona-aangifte, het opstellen van de loonbons en individuele rekeningen, het uitbetalen van het loon en het indienen van de RSZ-aangifte zijn ten laste van het uitzendkantoor.

Voor elke prestatie als "interim-seizoener" wordt op de achterzijde het volgnummer van het interimkantoor vermeld.

De werkgever verifieert de ingevulde gegevens minstens éénmaal per week en parafeert ter bevestiging. Het is echter aan te raden dit vaker (dagelijks) te doen, ook voor de gelegenheidsformulieren van interimkrachten.

Indien de tuinder beslist om na enkele dagen "interim-seizoenwerk" de werknemer voor eigen rekening te laten werken, dan vult hij zijn gegevens als werkgever in op de voorzijde van het gelegenheidsformulier.

2.6.7. Nieuw sinds 1 juli 2016: de student-seizoensarbeider

Sinds 1 juli kan een werkgever weer vrij kiezen of hij een jongere in dienst neemt in de seizoenregeling of als student.

De regeling om eerst de 50 dagen van de tewerkstelling als student uit te putten valt dus weg!

Concreet betekent dit dat dezelfde jongere in de loop van een kalenderjaar gedurende 475 uren kan werken als student (nieuw sinds 2017) en **daarnaast** ook nog gedurende 65/30 dagen in de seizoenregeling die geldt voor de tuinbouw/landbouw.

Als het gaat over de witloofteelt is er zelfs een combinatie mogelijk met de voorziene 100 dagen.

Er zijn welk enkele verschillen tussen de studentenarbeid en de seizoenarbeid:

- Voor elke jongere die als student kan beschouwd worden, moet er een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten worden afgesloten. Dit is dus ook het geval wanneer men studenten laat werken in de seizoenregeling. Het verschil situeert zich in het loon, de RSZ-bijdragen en de bedrijfsvoorheffing.

- Aangezien studenten vrijwel nooit komen aan het minimuminkomen dat fiscaal vrijgesteld is van belastingen, moet er ook geen bedrijfsvoorheffing ingehouden worden van het loon. Bij seizoenwerknemers daarentegen moet er wel degelijk een voorheffing van 11,11% worden ingehouden.

Wanneer men een student in dienst neemt in de seizoenregeling, dan kan hetzelfde loon betaald worden dat ook de andere seizoenwerknemers krijgen. Een klassieke student moet het loon van een vaste werknemer krijgen

Bij tewerkstelling van een jongere die als student kan beschouwd worden, is het verplicht een studentenarbeidsovereenkomst af te sluiten tussen de werkgever en werknemer-student. Dit is ook het geval wanneer men studenten laat werken in de seizoenregeling.

3. Hoe de tewerkstellingskost bepalen?

Om de globale kost van de tewerkstelling van een werknemer te bepalen, moet een onderscheid worden gemaakt tussen:

enerzijds, het loon dat u als werkgever verplicht bent uit te betalen aan de werknemer;

en, anderzijds, de **sociale bijdragen en fiscale inhoudingen** op dat loon.

In België betalen zowel werkgevers als werknemers socialezekerheidsbijdragen. De werkgever moet die bijdragen – zowel zijn bijdragen als die van de werknemer die op het loon worden ingehouden – storten aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

De werkgever moet aan de belastingadministratie ook **bedrijfsvoorheffing** storten die op het loon van de werknemer wordt geheven.

Een voorbeeld:

Wat betaalt de werkgever?

Bruto: + 2.000,00 €
+ 600,00 € (30% werkgeversbijdrage)
Loonkost: + 2.600,00 €

Wat ontvangt de werknemer?

Bruto: + 2.000,00 €
- 261,40 € (13,07% RSZ werknemer)
+ 1.738,60 €
- 608,51 € (bedrijfsvoorheffing)
Netto: + 1.130,09 €

3.1. Persoonlijke bijdragen en bedrijfsvoorheffing

Van het bruto basisloon wordt de bijdragen aan de sociale zekerheid ten laste van de werknemer afgetrokken. Die bijdragen staan voor 13,07 % van het brutobedrag tegen 100 % voor bedienden en tegen 108 % voor arbeiders. Het verkregen bedrag stemt overeen met het belastbaar loon. Daarop wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden.

De bedrijfsvoorheffing is een inhouding op het loon in de vorm van een voorschot op de eindbelasting van de beroepsinkomsten. De bedrijfsvoorheffing wordt berekend op basis van het belastbaar loon, waarbij rekening wordt gehouden met de gezinstoestand van de werknemer.

Schema:

Brutoloon - Sociale bijdragen werknemer = Belastbaar brutoloon
Belastbaar brutoloon - Bedrijfsvoorheffing = Nettoloon

3.2. Werkgeversbijdragen

De werkgeversbijdragen worden bestemd voor de RSZ, voor een Fonds voor bestaanszekerheid, een pensioenfonds, een opleidingscentrum, enz.

Als werkgever kunt u, onder bepaalde voorwaarden, verminderingen genieten op die sociale bijdragen. Die steun bij aanwerving kan de vorm aannemen van steun bij opleiding en premies.

3.3. Bijkomende kosten

Naast de kosten voor lonen en sociale zekerheid kunt u ook te maken krijgen met verschillende bijkomende kosten in verband met:

- een werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten;
- de aankoop en het onderhoud van werkkledij;
- opleiding;
- eventuele aanvullende loonvoordelen zoals een groepsverzekering, maaltijdcheques;
- een verplichte verzekering tegen arbeidsongevallen;
- de aansluiting bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- de beheerskosten om aan te sluiten bij een sociaal secretariaat voor ondernemingen;
- enz.

3 Hoe de tewerkstellingskost verminderen?

Er bestaan een reeks maatregelen om de **loonkost te matigen** voor bepaalde categorieën van werknemers (eerste werknemer, jongeren, laaggeschoolden, oudere werknemers, ...). Het gaat om fiscale en RSZ-maatregelen.

3.4.1 RSZ-maatregelen

Sommige RSZ-steun bij aanwerving wordt op federaal niveau toegekend. Zo geniet een werkgever volgende doelgroep verminderingen.

- Voor de eerste werknemer geniet de werkgever een vermindering van 1000 euro per kwartaal gedurende vijf kwartalen, en 400 euro tijdens de volgende acht kwartalen. De nieuwe werkgever die een eerste werknemer aanwerft, heeft eveneens recht op een tegemoetkoming in de kosten voor het sociaal secretariaat.
- Voor de tweede werknemer geniet de werkgever een vermindering van 400 euro per kwartaal gedurende dertien kwartalen.
- Voor de derde werknemer geniet de werkgever een vermindering van 400 euro per kwartaal gedurende negen kwartalen.

3.4.2 Taxshift : Volledige vrijstelling van werkgeversbijdrage voor de eerste aanwerving tussen 01/01/2016 en 31/12/2020

Er zullen geen werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid verschuldigd zijn voor een eerste werknemer die tussen 1 januari 2016 en 31 december 2020 wordt aangeworven. De vrijstelling geldt in principe voor onbepaalde duur.

Daarnaast is er een extra verlaging voor de tweede en vijfde aanwerving en uitbreiding bij de zesde aanwerving

De huidige vermindering van werkgeversbijdragen voor de eerste tot de vijfde werknemer zullen als volgt van toepassing worden op de toekomstige tweede tot zesde werknemer, aangeworven sinds 2016 (vermindering per kwartaal):

	Kwartaal 1 t.e.m. 5	Kwartaal 6 t.e.m. 9	Kwartaal 10 t.e.m. 13
Tweede werknemer	1.550 EUR	1.050 EUR	450 EUR
Derde werknemer	1.050 EUR	450 EUR	450 EUR
Vierde werknemer	1.050 EUR	450 EUR	0 EUR
Vijfde werknemer	1.000 EUR	400 EUR	0 EUR
Zesde werknemer	1.000 EUR	400 EUR	0 EUR

Er is ook **regionale steun** voorzien:

Vlaams Gewest: zie www.agentschapondernemen.be

3.4.2 Fiscale maatregelen

Naast verschillende verminderingen van sociale bijdragen en tegemoetkomingen voor tewerkstelling kunt u – onder bepaalde voorwaarden en voor bepaalde personeelscategorieën – ook fiscale maatregelen genieten. Vb. Tijdelijke vrijstelling bijkomende personeel.

De regering heeft immers fiscale vrijstellingen voorzien in diverse gevallen: sommige maatregelen hebben bijvoorbeeld als doel het innovatievermogen van ondernemingen te bevorderen. Andere maatregelen zijn erop gericht overuren of nachtarbeid in ploegen belastingvrij te maken.