

CBN advies S100 - Vragen en antwoorden over de sociale balans

- Inleiding
- 1. Ondernemingen die in aanmerking komen voor de sociale balans
 - Inleiding
 - 1.1 De ondernemingen die een sociale balans moeten opstellen
 - 1.1.1. De ondernemingen die een sociale balans bij de N.B.B. moeten neerleggen en openbaar maken
 - 1.1.2. De ondernemingen die hun sociale balans aan de N.B.B. moeten bezorgen zonder openbaarmaking
 - 1.1.3. De ondernemingen die hun sociale balans aan de N.B.B. niet moeten bezorgen
 - 1.2. De ondernemingen die niet in aanmerking komen voor de sociale balans
 - 1.2.1. De natuurlijke personen die handelaar zijn
 - 1.2.2. De ondernemingen zonder afzonderlijke rechtspersoonlijkheid
 - 1.2.3. Ondernemingen die een geconsolideerde jaarrekening openbaar moeten maken
- 2. Al dan niet onderworpen werknemers
 - Introduction
 - 2.1. Onderworpen werknemers
 - 2.1.1. Principes
 - 2.1.2. Werknemers ingeschreven in het personeelsregister
 - 2.1.3. Uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen
 - 2.2. Niet onderworpen werknemers
 - 2.2.1. Statutairen
 - 2.2.2. Schoolstages
 - 2.2.3. Voltijds conventioneel brugpensioen
 - 2.3. Loopbaanonderbreking en brugpensioen
 - 2.3.1. Loopbaanonderbreking
 - 2.3.2. Brugpensioen
- 3. Rubrieken van de sociale balans
 - 3.1. Rubriek 100 - «Gemiddeld aantal werknemers», met onderscheid tussen voltijds en deeltijds
 - 3.1.1. Onderscheid voltijds - deeltijds
 - 3.1.2. Ogenblik waarop het personeelsverloop in aanmerking wordt genomen
 - 3.1.3. Praktische berekening van het gemiddeld aantal werknemers
 - 3.2. Rubriek 101 - «Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren», met onderscheid tussen voltijds en deeltijds
 - 3.2.1. Het begrip «Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren»
 - 3.2.2. Onderscheid voltijds - deeltijds
 - 3.3. Rubriek 102 - «Personeelskosten»
 - 3.3.1. Aard van de personeelskosten bedoeld in de rubriek 102
 - 3.3.2. Uitsplitsing van de personeelskosten over voltijdse (kolom 2) en deeltijdse werknemers (kolom 3)
 - 3.4. Rubriek 103 - «Voordelen bovenop het loon»
 - 3.5. Uitsplitsing per beroepscategorie van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers
 - Introduction
 - 3.5.1. Rubriek 130 - «Directiepersoneel»
 - 3.5.2. Rubriek 133 - «Anderen»

- 3.6. Uitzendkrachten in de sociale balans van de gebruikende ondernemingen (berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde uitzendkrachten (rubriek 151, kolom 1)
- 3.7. Tabel van het personeelsverloop tijdens het boekjaar
 - 3.7.1. Principes
 - 3.7.2. Tabel II.A. «Ingetreden»
 - 3.7.3. Tabel II.B. «Uitgetreden»
- 3.8. Staat III over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid tijdens het boekjaar
 - 3.8.1. Soorten van maatregelen
 - 3.8.2. De kolom «Aantal»
 - 3.8.3. Voltijdse equivalenten
 - 3.8.4. Financieel voordeel
 - 3.8.5. Specifieke rubrieken
- 4. Jaarrekening over het eerste boekjaar dat begint na 31 december 1995
 - 4.1. Cijfers met betrekking tot het vorig boekjaar
 - 4.2. Vergelijkbaarheid van de bedragen van het vorige boekjaar met die welke eerder werden openbaar gemaakt
- 5. Gemiddelde personeelsbestand als criterium voor de grootte van de onderneming
- Bijlage

Inleiding

De sociale balans werd ingevoerd door het koninklijk besluit van 4 augustus 1996, dat is verschenen in het belgisch staatsblad van 30 augustus 1996.

De eerste toepassing ervan met betrekking tot de staat van het tewerkgestelde personeel per einde 1995 en de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid (die de ondernemingen tijdens dat jaar genoten hebben) heeft aanleiding gegeven tot heelwat interpretatievragen. sommige betroffen de overgangsregeling over het jaar 1995; de meeste hadden echter betrekking op de organieke regeling die van toepassing is vanaf het eerste boekjaar dat na 31 december 1995 begonnen is.

Het ministerie van economische zaken, het ministerie van tewerkstelling en arbeid, het ministerie van de kleine en middelgrote ondernemingen, de balanscentrale en de commissie voor boekhoudkundige normen hebben met elkaar overlegd over de antwoorden die moesten worden verstrekt op de hen voorgelegde vragen inzake de interpretatie en de toepassing van het besluit.

Het is wenselijk gebleken de verstrekte adviezen openbaar te maken, voor zover ze niet specifiek golden voor een bepaalde onderneming of niet onmiddellijk voortvloeiden uit de reglementering. dit is precies de doelstelling van deze publikatie die het gemeenschappelijk standpunt weergeeft van de betrokken departementen en instellingen.

Deze adviezen zijn gebaseerd op de teksten die momenteel van kracht zijn.

De gestelde vragen en de uitdieping van de tekst van het koninklijk besluit hebben een aantal onvolkomenheden en leemtes zichtbaar gemaakt, waaraan verholpen kan worden door een -meestal technische-

Aanpassing van het betrokken besluit. daarbij wordt onder meer gedacht aan het niet in aanmerking nemen van het statutair personeel, aan de noodzakelijke verfijning van het toepassingsgebied van het besluit, aan de noodzaak om de begrippen «personeelskosten» en «voordelen bovenop het loon» nauwkeuriger te bepalen, aan de relevantie van de berekening in voltijdse equivalenten van uitzendkrachten, aan de manier waarop voordelen worden berekend die verbonden zijn aan de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. deze leemtes en onvolkomenheden dreigen inderdaad de betekenis aan te tasten van de besluiten die kunnen worden getrokken uit de individuele sociale balansen en uit de statistieken die door de balanscentrale moeten worden opgesteld. over deze verschillende punten zullen voorstellen worden gericht aan de regering; het is evenwel niet de bedoeling om de voorstellen, als ze worden goedgekeurd, van toepassing te maken op het boekjaar 1997.

1. Ondernemingen die in aanmerking komen voor de sociale balans

De verplichting tot het opmaken van een sociale balans (1) geldt voor de ondernemingen die bedoeld zijn in artikel 44 van de Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid (2) en in het uitvoeringsbesluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans (3).

In de praktijk moeten bij de huidige stand van de wetgeving en reglementering, verschillende gevallen worden onderscheiden :

- de ondernemingen die een sociale balans moeten opstellen; waaronder :
 - de ondernemingen die een sociale balans moeten opstellen en openbaarmaken door deponering bij de N.B.B.;
 - de ondernemingen die een sociale balans moeten opstellen en bezorgen aan de N.B.B.;
 - de ondernemingen die een sociale balans moeten opstellen zonder die noch temoeten openbaarmaken noch te moeten bezorgen aan de N.B.B.;
- de ondernemingen die geen sociale balans moeten opstellen.

Zowel naar de Nationale Bank van België (N.B.B.) toe, die de gegevens overeenkomstig artikel 22 van het KB betreffende de sociale balans moet opnemen in een gegevensbank, als naar de geïnteresseerden toe, is het in dit verband belangrijk twee begrippen, die verder worden gebruikt, precies te omschrijven :

- met «openbaarmaking» wordt hierna bedoeld : openbaarmaking (in casu van de jaarrekening en van de sociale balans als onderdeel daarvan) door neerlegging bij de N.B.B., overeenkomstig de bepalingen van het KB van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen. De betrokken documenten worden door de NBB beschikbaar gesteld voor het publiek, in de vorm bepaald in artikel 21 van het vermelde KB;
- met «bezorgen aan de N.B.B.» wordt hierna bedoeld : het feitelijk doen toekomen (van de sociale balans, buiten de jaarrekening, voor zover die laatste bestaat) bij de N.B.B. buiten de context van de openbaarmaking. De N.B.B. is niet gemachtigd om de betrokken documenten ter beschikking te stellen van het publiek.

Ondernemingen die hun sociale balans overeenkomstig artikel 20 van het KB betreffende de sociale balans aan de N.B.B. moeten bezorgen, kunnen bij de N.B.B. een aangepast formulier verkrijgen waarop ze hun sociale balans kunnen invullen en sturen bij voorkeur het ingevulde formulier (4) terug met de post, naar :

Nationale Bank van België Balanscentrale - «Sociale balans» de
Berlaimontlaan 14 1000 Brussel

In tegenstelling met de documenten die openbaar gemaakt moeten worden (5) bij toepassing van het KB betreffende de openbaarmaking, brengt het bezorgen aan de N.B.B. van de sociale balans geen kosten mee (6).

1.1. De ondernemingen die een sociale balans moeten opstellen

1.1.1. De ondernemingen die een sociale balans bij de N.B.B. moeten neerleggen en openbaarmaken

- 1.1.1.1 De ondernemingen die hun jaarrekening moeten opstellen en openbaar maken volgens het KB van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekeningen van de

ondernemingen (in uitvoering van de hoofdstukken I en XI van het KB betreffende de sociale balans)

Het betreft :

a. de vennootschappen naar Belgisch recht opgericht in de vorm van :

- een naamloze vennootschap (NV);
- een commanditaire vennootschap op aandelen (CVA);
- een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (BVBA), met inbegrip van de éénpersoonsvennootschap met beperkte aansprakelijkheid;
- een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (CVBA) (7);

b. de economische samenwerkingsverbanden (ESV);

c. de Europese economische samenwerkingsverbanden ingeschreven in België (EESV);

d. de vennootschappen naar Belgisch recht opgericht in de vorm van :

- een vennootschap onder firma (VOF);
- een gewone commanditaire vennootschap (GCV);
- een coöperatieve vennootschap met onbeperkte en hoofdelijke aansprakelijkheid (CVOHA) indien zij tegelijk :
 - onder hun onbeperkt aansprakelijke vennoten één of meer rechtspersonen tellen (8); én
 - door de Boekhoudwet (9) van 17 juli 1975 als groot worden beschouwd;

e. de openbare instellingen die niet werden opgericht in de vorm van een handelsvennootschap, maar die :

- een statutaire opdracht vervullen van commerciële, financiële of industriële aard en bovendien;
- door de Boekhoudwet van 17 juli 1975 als groot worden beschouwd.

Alle bovenvermelde vennootschappen moeten hun jaarrekening, inclusief hun sociale balans openbaar maken, ongeacht of ze : - handelsvennootschappen zijn of burgerlijke vennootschappen die de vorm van een handelsvennootschap hebben aangenomen; - een sociaal oogmerk nastreven.

Deze ondernemingen zijn verplicht voor de neerlegging van hun jaarrekening, naar hun keuze :

- hetzij het van toepassing zijnde, door de N.B.B. uitgegeven standaardformulier «Volledig schema» of «Verkort schema» te gebruiken (10);
- hetzij een computerprogramma te gebruiken dat leidt tot een jaarrekening :
 - ofwel op papier, met dezelfde voorstelling en dezelfde rubrieken en codecijfers als in de standaardformulieren (11);
 - ofwel op informatiedrager (diskette) (12).
- 1.1.1.2 De interbedrijfsgeneeskundige diensten (hoofdstuk IV van het KB betreffende de sociale balans), die de vorm hebben van een VZW en hun jaarrekening moeten opstellen volgens het KB van 23 januari 1992 met betrekking tot de jaarrekening van de interbedrijfsgeneeskundige diensten

Ook hier moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de jaarrekening al dan niet openbaar wordt gemaakt (door neerlegging bij de N.B.B.).

- a. De interbedrijfsgeneeskundige diensten die volgens de Boekhoudwet van 17 juli 1975 als groot worden beschouwd, moeten hun jaarrekening openbaar maken. Hun sociale balans, die van de jaarrekening deel uitmaakt, moet opgemaakt zijn volgens het volledig schema (van sociale balans).

Het feit dat deze interbedrijfsgeneeskundige diensten voor de openbaarmaking van hun jaarrekening kunnen genieten van het verlaagd neerleggingstarief (16) doet daar geen afbreuk aan.

- b. De interbedrijfsgeneeskundige diensten die volgens de Boekhoudwet als KMO's worden beschouwd zijn niet verplicht hun jaarrekening openbaar te maken. Zij moeten wel hun sociale balans aan de N.B.B. bezorgen binnen zeven maanden na afsluiting van hun boekjaar.

Deze kan volgens het "Verkort schema" worden opgesteld.

- 1.1.1.3 De verzekeringsondernemingen die onderworpen zijn aan het KB van 17 november 1994 op de jaarrekening van de verzekeringsondernemingen (Hoofdstuk V van het KB betreffende de sociale balans)

De sociale balans maakt deel uit van hun jaarrekening die openbaar moet worden gemaakt (door neerlegging bij de N.B.B.).

De verzekeringsondernemingen die krachtens artikel 12 van de Boekhoudwet als groot worden beschouwd (17), moeten hun sociale balans opmaken volgens het «Volledig schema»;

de andere verzekeringsondernemingen mogen hun sociale balans opmaken volgens het «Verkort schema».

- 1.1.1.4 De private verzorgingsinstellingen onderworpen aan de wetgeving betreffende de controle der verzekeringsondernemingen (Hoofdstuk VI van het KB betreffende de sociale balans)

Het betreft (18) de pensioenfondsen opgericht in de vorm van een VZW of van een onderlinge verzekeringsvereniging.

Die instellingen moeten hun jaarrekening opmaken volgens het KB van 19 april 1991 op de jaarrekening van de private verzorgingsinstellingen onderworpen aan de wetgeving betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen.

De sociale balans maakt deel uit van hun jaarrekening die openbaar moet worden gemaakt (door neerlegging bij de N.B.B.). In dit geval moet de sociale balans niet afzonderlijk bezorgd worden aan de N.B.B. (19).

De private verzorgingsinstellingen die krachtens artikel 12, § 2 van de Boekhoudwet als groot worden beschouwd (20), moeten hun sociale balans opmaken volgens het «Volledig schema»; de andere private verzorgingsinstellingen mogen hun sociale balans opmaken volgens het «Verkort schema».

- 1.1.1.5 De kredietinstellingen naar Belgisch recht (Hoofdstuk VII van het KB betreffende de sociale balans)

Deze instellingen moeten hun jaarrekening opmaken volgens het KB van 23 september 1992 op de jaarrekening van de kredietinstellingen. De sociale balans maakt deel uit van hun jaarrekening die openbaar moet worden gemaakt (door neerlegging bij de N.B.B.).

De kredietinstellingen die krachtens artikel 12, § 2 van de Boekhoudwet van 17 juli 1975 als groot worden beschouwd (21), moeten hun sociale balans opmaken volgens het «Volledig schema»; de andere kredietinstellingen mogen hun sociale balans opmaken volgens het «Verkort schema». Het feit dat sommige kredietinstellingen die door de Boekhoudwet als groot worden beschouwd, voor de openbaarmaking van hun jaarrekening genieten van het verlaagd neerleggingstarief (22), blijft zonder invloed t.a.v. de sociale balans.

- 1.1.1.6 De kredietinstellingen naar buitenlands recht (Hoofdstuk VIII van het KB betreffende de sociale balans)

Deze instellingen moeten hun jaarrekening opmaken volgens het KB van 23 september 1992 op de boekhoudkundige gegevens te verstrekken over in België gevestigde bijkantoren die kredietinstellingen naar buitenlands recht openbaar moeten maken.

Het KB van 4 augustus 1996 heeft geen sociale balans in dit KB als deel van de jaarrekening ingevoerd. De betrokken ondernemingen moeten niettemin een sociale balans opmaken, zoals alle ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of een centrum van werkzaamheden hebben, voor wat betreft die Belgische bijkantoren of centra van werkzaamheden, dit overeenkomstig artikel 18 van het KB betreffende de sociale balans. Ditzelfde artikel 18 bepaalt dat die sociale balans openbaar moet worden gemaakt (door neerlegging bij de N.B.B.) samen met de jaarrekening bedoeld in artikel 198, § 2, 2° van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen (de jaarrekening van de juridische entiteit naar buitenlands recht).

De kredietinstellingen naar buitenlands recht, die ook een jaarrekening voor de Belgische bijkantoren of centra van werkzaamheden openbaar maken, voegen die sociale balans evenwel bij voorkeur bij deze laatste jaarrekening, die hetzelfde onderwerp heeft.

De kredietinstellingen naar buitenlands recht die krachtens artikel 12, § 2 van de Boekhoudwet van 17 juli 1975 als groot worden beschouwd, met dien verstande dat de criteria slechts worden berekend voor de in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden (23), moeten hun sociale balans opmaken volgens het «Volledig schema»; de andere kredietinstellingen mogen hun sociale balans opmaken volgens het «Verkort schema».

- 1.1.1.7

De portefeuillemaatschappijen

De portefeuillemaatschappijen zijn onderworpen aan het KB van 1 september 1986 betreffende de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening van de portefeuillemaatschappijen, dat op zijn beurt verwijst naar het KB van 8 oktober 1976. Hun jaarrekening wijkt slechts op enkele punten af van het standaardformulier «Volledig schema».

Gezien de omvang van deze ondernemingen zal hun sociale balans doorgaans volgens het volledig schema moeten opgemaakt worden.

- 1.1.1.8 De intercommunales

Intercommunales zijn rechtspersonen die onderworpen zijn aan het publiek recht (24). Als een intercommunale een rechtsvorm (25) heeft die tot gevolg heeft dat zij haar jaarrekening openbaar moet maken, overeenkomstig het KB van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekeningen van de ondernemingen, moet die jaarrekening in principe een sociale balans omvatten.

De intercommunales zijn echter als «openbare instellingen die ressorteren onder (...) de gemeenten», op grond van hetzelfde KB als de instellingen van openbaar nut, vrijgesteld van het bijhouden van een personeelsregister; als ze effectief geen personeelsregister bijhouden, zijn de vermeldingen van de sociale balans met betrekking tot de «in het personeelsregister ingeschreven werknemers» zonder voorwerp, zelfs ingeval er naast «statutaire werknemers» ook andere werknemers met een arbeidsovereenkomst te werk worden gesteld.

1.1.2. 1.2.2. De ondernemingen die hun sociale balans aan de N.B.B. moeten bezorgen zonder openbaarmaking

- 1.1.2.1 De ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of een centrum van werkzaamheden hebben

Elke buitenlandse onderneming die in België een bijkantoor of een centrum van werkzaamheden heeft opgericht, is er toe gehouden :

- zo zij onder vennootschapsvorm is opgericht, haar statutaire jaarrekening, opgesteld volgens het recht waaronder zij valt, in België openbaar te maken door neerlegging bij de N.B.B. (art. 198 Venn. Wet);
- wat haar in België gevestigde bijkantoren betreft, een jaarrekening op te stellen met betrekking tot het geheel van hun werkzaamheden in België (26); deze jaarrekening moet opgesteld zijn overeenkomstig het KB van 8 oktober 1976.

Deze ondernemingen moeten een sociale balans opmaken m.b.t. het geheel van hun in België gevestigde centra van werkzaamheden en deze aan de N.B.B. bezorgen (zonder openbaarmaking voor deze laatste), desgevallend gelijktijdig met de jaarrekening te deponeren overeenkomstig de Vennootschapswet.

Deze sociale balans zal onder verkorte vorm mogen opgesteld en aan de N.B.B. bezorgd worden, indien het geheel van de in België gevestigde centra van werkzaamheden als een K.M.O. te beschouwen is, overeenkomstig de boekhoudwetgeving.

- 1.1.2.2 De ziekenhuizen (Hoofdstuk IX van het KB betreffende de sociale balans)

De ziekenhuizen moeten hun jaarrekening opmaken volgens het KB van 14 december 1987 betreffende de jaarrekening van de ziekenhuizen; deze jaarrekening omvat voortaan een sociale balans.

De ziekenhuizen moeten hun jaarrekening niet openbaar maken door neerlegging bij de N.B.B. behalve indien zij de vorm van handelsvennootschap hebben aangenomen. De

ziekenhuizen moeten wel hun sociale balans binnen de 7 maanden na afsluiting van hun boekjaar, aan de N.B.B. bezorgen (27).

De ziekenhuizen die krachtens artikel 12, § 2 van de Boekhoudwet van 17 juli 1975 als groot worden beschouwd (28), moeten hun sociale balans opmaken volgens het «Volledig schema»; de andere ziekenhuizen mogen hun sociale balans opmaken volgens het «Verkort schema».

Zoals bij het begin werd vermeld, kunnen de ziekenhuizen die hun jaarrekening niet openbaar moeten maken, bij de N.B.B. een aangepast formulier van sociale balans verkrijgen.

De ziekenhuizen die afhangen van de OCMW

Overeenkomstig het KB van 14 december 1987 betreffende de jaarrekening van de ziekenhuizen moet elk ziekenhuis een jaarrekening en dus ook een sociale balans opmaken. Het feit dat een ziekenhuis afhangt van de OCMW, speelt daarbij geen rol ook niet ten aanzien van de sociale balans. In die sociale balans worden de werknemers vermeld die ingeschreven zijn in het personeelsregister.

- 1.1.2.3 De andere privaatrechtelijke rechtspersonen (Hoofdstuk X van het KB betreffende de sociale balans)

Het betreft rechtspersonen die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen :

a. Niet behoren tot de voormelde categorieën.

b. Een rechtspersoon zijn die onderworpen is aan het privaatrecht, wat dus de publiekrechtelijke rechtspersonen (29) uitsluit; het gaat onder meer om :

- de verenigingen zonder winstoogmerk die niet onder het publiek recht vallen (30), inclusief de instellingen van het vrij onderwijs;
- de internationale verenigingen;
- de instellingen van openbaar nut;
- de stichtingen (31);
- de ziekenfondsen en de landsbonden van ziekenfondsen;
- de fondsen voor bestaanszekerheid.

Deze lijst is niet exhaustief.

Er moet aan toegevoegd worden dat de instellingen van openbaar nut weliswaar naar de aard (in casu naar de rechtsvorm) verplicht zijn een sociale balans op te maken, maar dat ze geen personeelsregister dienen bij te

houden. In dat geval moeten ze de gegevens m.b.t. de «in het personeelsregister ingeschreven werknemers» niet vermelden. Vermits de ziekenfondsen door natuurlijke personen zijn opgericht (32), tegelijk opdrachten van openbaar en van privaat nut vervullen, moeten ze als «privaatrechtelijke rechtspersonen» worden beschouwd voor de toepassing van het KB betreffende de sociale balans.

c. Jaarlijks gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen, berekend overeenkomstig artikel 12, § 1 van het KB van 12 september 1983 tot uitvoering van de Boekhoudwet. Vanaf het boekjaar dat begint vanaf 31 december 1997 wordt die drempel verlaagd tot 20 werknemers.

De berekeningswijze is dezelfde als voor de berekening van de rubriek 100 - «Gemiddeld aantal werknemers» van de sociale balans.

De betrokken privaatrechtelijke rechtspersonen :

- die jaarlijks gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen en die welke vanaf het boekjaar dat ingaat vanaf 31 december 1997 jaarlijks gemiddeld ten minste 50 tewerkstellen, moeten hun sociale balans opstellen volgens het «Volledig schema» en bezorgen aan de N.B.B.;
- die jaarlijks gemiddeld 20 tot 49 werknemers tewerkstellen, mogen hun sociale balans (vanaf het boekjaar dat begint vanaf 31 december 1997) opmaken volgens het «Verkort schema» en bezorgen aan de N.B.B..

Zoals ook voor de ziekenhuizen het geval is, kunnen de betrokken rechtspersonen die hun jaarrekening niet openbaar moeten maken, bij de N.B.B. een aangepast formulier van sociale balans verkrijgen.

1.1.3. De ondernemingen die hun sociale balans aan de N.B.B. niet moeten bezorgen

Bepaalde ondernemingen moeten een sociale balans als integrerend deel van hun jaarrekening opmaken, zonder die evenwel (wegens hun vorm en hun omvang) openbaar te moeten maken of aan de N.B.B. te moeten bezorgen (bij gebrek aan vermelding in artikel 20 van het KB van 4 augustus 1996).

Het betreft de vennootschappen naar Belgisch recht opgericht in de vorm van :

- een vennootschap onder firma (VOF);
- een gewone commanditaire vennootschap (GCV);

- een coöperatieve vennootschap met onbeperkte en hoofdelijke aansprakelijkheid (CVOHA);

indien :

- a. onafhankelijk van de grootte van de onderneming alle onbeperkt aansprakelijke vennoten natuurlijke personen zijn, hetzij
- b. één of meerdere onbeperkt aansprakelijke vennoten weliswaar rechtspersonen zijn, maar de onderneming door de Boekhoudwet van 17 juli 1975 niet als groot wordt beschouwd.

1.2. De ondernemingen die niet in aanmerking komen voor de sociale balans

1.2.1. De natuurlijke personen die handelaar zijn

Ze vallen niet onder toepassing van het KB betreffende de sociale balans.

1.2.2. De ondernemingen zonder afzonderlijke rechtspersoonlijkheid

Volgende ondernemingen zonder afzonderlijke rechtspersoonlijkheid vallen, om die reden buiten de toepassing van het KB betreffende de sociale balans :

- feitelijke verenigingen;
- tijdelijke handelsverenigingen en handelsverenigingen bij wijze van deelneming (artikel 3 van de Vennootschappenwet);
- vakbonden.

De vakbonden zijn in principe feitelijke verenigingen. De wet heeft niettemin de vakbonden die als representatief worden erkend (33), de bevoegdheid verleend bepaalde rechtshandelingen te stellen en, in bepaalde gevallen, in rechte op te treden (34). Dit heeft echter niet tot gevolg dat aan de representatieve werknemersorganisaties een eigen rechtspersoonlijkheid wordt toegekend (hetzelfde geldt in hoofde van de representatieve werkgeversorganisaties).

1.2.3. Ondernemingen die een geconsolideerde jaarrekening openbaar moeten maken

Ondernemingen die in uitvoering van het KB van 6 maart 1990 op de geconsolideerde jaarrekening van de ondernemingen, een geconsolideerde jaarrekening openbaar moeten maken, nemen hun sociale balans op in hun enkelvoudige jaarrekening. De geconsolideerde jaarrekening omvat geen geconsolideerde sociale balans.

2. Al dan niet onderworpen werknemers

Voor de ondernemingen die verplicht zijn een sociale balans op te maken, komt het er in een tweede fase op aan om te bepalen welke werknemers in aanmerking moeten worden genomen.

In de mate dat hierna specifieke categorieën van werknemers worden behandeld, wordt systematisch vermeld hoe ze verder in de diverse delen van de sociale balans al dan niet worden vermeld.

2.1. Onderworpen werknemers

2.1.1. Principes

Het artikel 45 van de Wet van 22 december 1995 bepaalt dat de sociale balans betrekking heeft op het personeelsbestand, dat overeenkomt met «alle personen die, uit hoofde van een overeenkomst, arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon en de personen die arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon dan hun werkgever».

Het KB van 4 augustus 1996, genomen in uitvoering van de Wet van 22 december 1995, vermeldt twee categorieën van werknemers (artikel 6) :

- 1. de werknemers ingeschreven in het personeelsregister, zijnde de personen ingeschreven in het personeelsregister en verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst (35) of door een stage-overeenkomst;
- 2. de uitzendkrachten en de personen ter beschikking gesteld van de onderneming.

Deze twee categorieën moeten duidelijk worden onderscheiden vermits in het volledig schema van de sociale balans de werknemers van de eerste categorie vermeld moeten worden onder het punt I.A. van de «Staat van de tewerkgestelde personen», terwijl de personen van de tweede categorie voorkomen onder het punt I.B van dezelfde staat (enkel in het «volledig schema» van de sociale balans).

2.1.2. Werknemers ingeschreven in het personeelsregister

2.1.2.1 Principes

Het feit van ingeschreven te moeten zijn in het personeelsregister is het criterium (36) dat toelaat om te bepalen welke werknemers in de sociale balans moeten worden opgenomen. Als een onderneming zich bijgevolg afvraagt of een bepaalde werknemer al dan niet in de sociale balans moet worden opgenomen, dan dient zij na te gaan of deze werknemer ingeschreven moet worden in haar personeelsregister, in toepassing van de KB's nr. 5 van 23

oktober 1978 en 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Alle in de zin van artikel 6, 2° van het KB van 4 augustus 1996 in het personeelsregister ingeschreven werknemers (en dus verbonden met de onderneming door een overeenkomst), of zij nu werkelijk actief zijn in de onderneming of niet, moeten voor de sociale balans in aanmerking worden genomen; het KB betreffende de sociale balans maakt immers geen enkel onderscheid tussen in het personeelsregister ingeschreven werknemers die werkelijk «actief» zijn en die welke het niet zijn. Ook werknemers waarvan de uitvoering van arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst is (37) (b.v. bij zwangerschapsverlof, ziekte, ongeval) worden dus bij de telling betrokken.

Bijgevolg blijkt het onderscheid dat oorspronkelijk in de methodologische toelichting (38) werd gemaakt tussen actieve en niet-actieve werknemers, zonder voorwerp.

Dit heeft echter tot gevolg dat bepaalde cijfers slechts met voorbehoud met mekaar kunnen worden vergeleken en dat de berekening van ratio's met de nodige voorzichtigheid moet gebeuren. Dit geldt voor de berekening van de gemiddelde kost per werknemer, vermits sommige in het personeelsregister ingeschreven werknemers niet actief zijn en bijgevolg geen normaal loon krijgen uitbetaald (de bedienden met volledige loopbaanonderbreking b.v.); de productiviteit per werknemer (bedrijfsopbrengsten min verbruik van goederen en diensten) zal enkel berekend kunnen worden op basis van het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren (rubriek 101) en niet op basis van het gemiddeld aantal werknemers (rubriek 100).

In sommige door de Koning bepaalde bedrijfstakken (39) moet een aanwezigheidsregister worden bijgehouden (artikel 4, § 2 van het voornoemde KB van 23 oktober 1978).

Er rekening mee houdend dat het KB betreffende de sociale balans uitdrukkelijk verwijst naar het personeelsregister, blijkt dat in de huidige stand van de reglementering de tabellen I (40) en II van de sociale balans uitsluitend betrekking hebben op de personen die in het personeelsregister zijn ingeschreven; personen die in een aanwezigheidsregister maar niet in het personeelsregister worden opgenomen, komen dus niet in aanmerking voor de sociale balans.

- 2.1.2.2 Toepassing

Moeten dus in de sociale balans vermeld worden door het feit dat zij in het personeelsregister moeten ingeschreven zijn :

- 2.1.2.2.1. 1. De werknemers die met de onderneming verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst of door een stage-overeenkomst
- 2.1.2.2.2. Bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten

Bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten worden slechts in aanmerking genomen voor de sociale balans als zij met de onderneming een arbeidsovereenkomst hebben gesloten en om die reden in het personeelsregister zijn ingeschreven; in voorkomend geval worden zij enkel in aanmerking genomen voor wat betrekking heeft op deze arbeidsovereenkomst.

Bezoldigingen, premies voor buitenwettelijke verzekeringen, ouderdoms- en overlevingspensioenen van bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten, die niet worden toegekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst, worden (vanaf het boekjaar dat begint na 31 december 1995) :

- geboekt op de (nieuwe) gelijknamige rekening 618;

- niet opgenomen in de rubriek 102 - «Personeelskosten» van de sociale balans.

Het overeenkomstig aantal daadwerkelijk gepresteerde uren wordt dus evenmin opgenomen in de gelijknamige rubriek 101 van de sociale balans.

Tantièmes van actieve bestuurders of zaakvoerders die niet worden toegekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst, worden niet opgenomen in de rubriek 102 - «Personeelskosten» van de sociale balans (41).

- 2.1.2.2.3 Werknemers in het buitenland

In de sociale balans wordt :

- rekening gehouden met alle werknemers die in het (Belgische) personeelsregister zijn ingeschreven, ook al worden zij gedeeltelijk in het buitenland tewerkgesteld;
- geen rekening gehouden met in het buitenland aangeworven en niet in het Belgische personeelsregister ingeschreven werknemers, ook al zouden zij in België tijdelijk werkzaam zijn. Ze komen eventueel in aanmerking als «ter beschikking van de onderneming gestelde personen» (in voorkomend geval enkel te vermelden in het volledig schema).
- 2.1.2.2.4. Stagiairs

Met een «stagiair» wordt hier beperkend een jongere werkzoekende bedoeld, die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van zes maanden, hernieuwbaar) wordt aangeworven in het kader van het KB nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. Een stagiair (vaak «RVA-stagiair» genoemd) kan voltijds of deeltijds worden tewerkgesteld (artikel 12 van het genoemde KB).

Een stagiair wordt in de staat I.A.2.b. vermeld in rubriek 111 - «Overeenkomst voor een bepaalde tijd» en in de staat I.A.2.d. vermeld in de rubriek 133 - «Andere».

Ze komen volgens aard in aanmerking om vermeld te worden in rubriek 502 - «Jongerenstage» van het deel III - «Staat over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid».

Een stagiair die onmiddellijk na de stage wordt aangeworven :

- met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, mag vanaf dat moment voor de sociale balans niet meer als stagiair worden beschouwd; a fortiori bij een aanwerving met een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd (in dit laatste geval komt de ex-stagiair wel in aanmerking voor de berekening van het minimumpercentage door de onderneming te werk te stellen stagiairs (42), maar die omstandigheid speelt geen rol naar de sociale balans toe);
 - geeft in principe geen aanleiding tot opname in de tabel II.A. (voor wat betreft de nieuwe arbeidsovereenkomst die bij het einde van de stage wordt gesloten) of de tabel II.B (voor wat betreft het stage-contract dat tijdens het boekjaar eindigt).
- 2.1.2.2.5. Werknemers met een eerste werkervaringscontract

Het eerste werkervaringscontract (EWE-contract) is een bijzondere type van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingevoegd in het KB nr. 230 vanaf 9 januari 1996. Het betreft dus in feite een specifieke soort van stage en stagiairs. Ook hier kan de tewerkstelling voltijds of deeltijds zijn.

De personeelskosten die worden opgenomen in de rubriek 102 worden beperkt tot de stagevergoeding met uitsluiting van de eventuele EWE-uitkering ten laste van de RVA.

Werknemers met een EWE-contract worden, zoals de (andere) stagiairs, in de staat I.A.2.d. vermeld in de rubriek 133 - «Andere».

Ze komen volgens aard in aanmerking om vermeld te worden in rubriek 500 - «Eerstewerkervaringscontract» van het deel III - «Staat over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid».

- 2.1.2.2.6. Leerlingen

Personen die verbonden zijn door een leerovereenkomst (43), waarbij een leerling onder het gezag van een werkgever arbeid verricht om door het opdoen van praktijkervaring een vak te leren voor een beroep als zelfstandige dan wel in loondienst, moeten overeenkomstig het KB van 23 oktober 1978 eveneens in het personeelsregister ingeschreven worden.

In het algemeen mag gesteld worden dat, van zodra een leerling een contract heeft met een onderneming, zonder dat dit noodzakelijk een arbeidsovereenkomst hoeft te zijn, hij onder toepassing valt van de Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid (die de wettelijke basis is voor het KB betreffende de sociale balans), en hij dus in aanmerking komt voor de sociale balans, zowel op het vlak van het aantal, als van de personeelskosten en de daadwerkelijk gewerkte uren.

De leerovereenkomst wordt in dit kader dus gelijkgesteld met de arbeidsovereenkomst en het stagecontract.

Een leerling wordt beschouwd als «deeltijds» gelet op de tijd die gebruikt wordt om de voor zijn opleiding noodzakelijke cursussen (buiten de onderneming) te volgen. Het betreft in principe een overeenkomst voor een bepaalde tijd (rubriek 111 van de sociale balans), waarbij de beroepscategorie «Andere» is (rubriek 133 van de sociale balans).

Het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren van de leerling worden opgenomen in de rubriek 101 van de sociale balans (44) (de dagen waarop een leerling lessen volgt, worden voor de sociale balans niet als arbeidsdagen meegeteld, in tegenstelling met wat voor de RSZ-kwartaalaangiften het geval is), terwijl de maandelijkse toelage of vergoeding (45) wordt opgenomen in de rubriek 102 «Personeelskosten» van de sociale balans.

Hetzelfde geldt voor personen die werken onder het stelsel van een «Individuele Beroepsopleiding» (IBO) in uitvoering van artikel 120-127 van het besluit van de Vlaamse Executieve van 21 december 1988 (46). Het verplichte (geschreven) IBO-contract, dat wordt gesloten tussen de ondernemer-opleider, de toegelaten werkloze en de bemiddelingsinstelling (VBDA, BGDA of FOREM), is onderworpen aan het KB nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten. Deze personen moeten dus ingeschreven worden in het personeelsregister, zodat ze in aanmerking moeten worden genomen voor de sociale balans.

Bij een IBO verbindt de onderneming die de opleiding verschaft, er zich toe om de stagiair aan het einde van de opleiding als loontrekkende aan te werven en hem in dienst te houden voor een duur die ten minste gelijk is aan de duur van de opleiding. Na de opleiding (van minimum 4 weken en normaliter maximum 6 maand) wordt een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur gesloten.

De IBO-stagiair behoudt zijn werkloosheidspremie en krijgt een bijkomende vergoeding van de onderneming, een «productiviteitspremie» genoemd; deze bijkomende vergoeding wordt geboekt als 62 - «Personeelskosten» en ook opgenomen in de rubriek 102 - «Personeelskosten» van de sociale balans.

Het past hier te herhalen dat o.m. dit maakt dat de vergelijking tussen de personeelskosten enerzijds en het gemiddeld aantal werknemers anderzijds met het nodige voorbehoud moet gebeuren.

- 2.1.2.2.7. Studentenarbeid

Personen die te werk worden gesteld in uitvoering van een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten bedoeld bij Titel VI van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, komen naar de aard in aanmerking voor de sociale balans.

In algemene zin betreft het alle studenten die volledig dagonderwijs volgen, met uitzondering van hen die reeds minstens zes maanden werken en daardoor gewone werknemers werden.

Naar gelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een arbeidsovereenkomst voor arbeiders; ze worden dienovereenkomstig opgenomen in de rubrieken 134 - «Bedienden» of 132 - «Arbeiders» van de staat I.B.

- 2.1.2.2.8. Geneesheren in opleiding (die zich specialiseren)

Geneesheren in opleiding die in een ziekenhuis werkzaam zijn, zijn :

- hetzij werknemers, ingeval een arbeidscontract of stagecontract is afgesloten en waardoor ze in aanmerking komen voor de sociale balans;
- hetzij zelfstandigen.

Volgens hun statuut moeten ze al dan niet zijn ingeschreven in het personeelsregister en al dan niet opgenomen in de sociale balans.

- 2.1.2.2.9. Werknemers in (beroeps)loopbaanonderbreking

De volledige of deeltijdse (beroeps)loopbaanonderbreking houdt in dat de werknemer zijn arbeidsprestaties tijdelijk onderbreekt of vermindert en tegelijkertijd onderbrekingsuitkeringen geniet.

De behandeling van deze werknemers zal verder onder punt 2.4.1. van dit advies uitgelegd worden.

- 2.1.2.2.10. Conventioneel halftijds bruggepensioneerde

Conventioneel halftijds brugpensioen veronderstelt dat een voltijdse werknemer met zijn werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst afsluit, met vermelding van de deeltijdse arbeidsregeling.

De behandeling van deze werknemers zal verder onder punt 2.4.2. van dit advies uitgelegd worden.

2.1.3. Uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen

2.1.3.1 Uitzendkrachten

Een uitzendkracht is door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid (47) verbonden met een uitzendbureau.

De uitzendkracht die bij de gebruiker wordt te werk gesteld, op grond van een (schriftelijke) overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker, wordt niet ingeschreven in het personeelsregister van die gebruiker.

Voor wat de sociale balans betreft :

- worden de uitzendkrachten niet meegeteld bij de bepaling van het

«gemiddeld aantal werknemers» (rubriek 100), dat beperkt wordt tot «werknemers ingeschreven in het personeelsregister»;

- moeten ze afzonderlijk worden vermeld in de staat I.B. «Uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen» (meer bepaald in de eerste kolom van de rubrieken 150, 151 en 152); deze staat moet enkel gegeven worden door de ondernemingen die het «Volledig schema» moeten gebruiken. Voor de berekening van deze rubrieken wordt verwezen naar punt 3.6. van dit advies.

2.1.3.2 Ter beschikking van de onderneming gestelde personen

Er wordt van ter beschikking van de onderneming gestelde personen gesproken, in de zin van de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wanneer een werkgever werknemers, die hij in dienst heeft genomen en waarmee hij dus een arbeidsovereenkomst heeft gesloten : - ter beschikking stelt van een gebruiker; - waarbij deze gebruiker over deze werknemers een gedeelte van het gezag uitoefent dat normaal aan de eigenlijke werkgever toekomt.

Een ter beschikkingstelling van werknemers is maar uitzonderlijk mogelijk en in beginsel, na de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar (48).

Ter beschikking van gebruikers gestelde werknemers blijven tijdens hun detachering verbonden door een arbeidsovereenkomst met hun eigenlijke werkgever en blijven ingeschreven in zijn personeelsregister. Luidens de bepalingen van de Wet van 24 juli 1987, hebben deze werknemers geen arbeidsovereenkomst met de gebruiker en zijn ze niet ingeschreven in zijn personeelsregister.

Het gaat hier niet om onderaanneming («sous-traitance»).

Bij onderaanneming sluit de onderneming een aannemingscontract («contrat d'entreprise») met een natuurlijke persoon of een rechtspersoon die het werk zal laten uitvoeren door zijn werknemers. De onderneming waar

het werk wordt uitgevoerd, oefent geen enkel gezag uit over deze werknemers die het werk uitvoeren dat de onderneming heeft uitbesteed. Deze werknemers worden niet vermeld in de sociale balans van de onderneming waarvoor de onderaanneming gebeurt, noch als eigen werknemers, noch als ter beschikking van de onderneming gestelde personen (in de zin van de Wet van 24 juli 1987).

Terwijl onderaanneming onbeperkt is toegelaten, is terbeschikkingstelling van werknemers slechts toegelaten binnen bepaalde perken (precies omdat de betrokken werknemers tijdens de terbeschikkingstelling onder het gezag van de gebruiker staan) (49).

Het betreft evenmin uitzendkrachten.

2.2. Niet onderworpen werknemers

2.2.1. Statutairen

De openbare diensten stellen hun personeel tewerk volgens een eigen reglementering. De wet zegt dat de toestand van deze personeelsleden statutair geregeld wordt.

Het statutair karakter stricto sensu vloeit voort uit meerdere factoren :

- 1. een tewerkstelling door de Overheid, zodanig dat het individu gelast wordt met de uitoefening van een onderdeel van het staatsgezag;
- 2. het bestaan van een eenzijdige rechtshandeling vanwege de Overheid bij het bepalen van het statuut;
- 3. een tewerkstelling die principieel leidt tot een vaste aanstelling (50).

De werknemers wiens toestand statutair geregeld is, zijn niet verbonden door een arbeidsovereenkomst (waardoor dus de wet op de arbeidsovereenkomsten niet van toepassing is), en moeten in principe niet in het personeelsregister worden opgenomen (51).

Als een onderneming in de praktijk toch statutairen in haar personeelsregister inschrijft, dan dienen de ingeschreven statutaire werknemers die voor de onderneming werken, voor de sociale balans van die onderneming in aanmerking te worden genomen als werknemers met een overeenkomst voor een onbepaalde tijd. Een onderneming die zowel werknemers wiens toestand statutair is geregeld als

werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst heeft, moet in elk geval deze laatsten in de sociale balans vermelden.

Werknemers wiens toestand niet uitdrukkelijk statutair is geregeld, zijn te beschouwen als werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst (52).

2.2.2. Schoolstages

Een student die in het kader van een schoolstage met het oog op het behalen van het diploma, werkzaam is in een onderneming, heeft normaliter geen contract met die onderneming; hij wordt niet ingeschreven in het personeelsregister van die onderneming en wordt dus niet vermeld in het deel I.A. «Staat van de werknemers ingeschreven in het personeelsregister»; vermits zo'n stage in principe niet bezoldigd is, wordt voor de rubriek 101 - «Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren» geen rekening gehouden met het aantal daadwerkelijk door de (school)stagiair gepresteerde uren. Als de onderneming in zo'n geval toch beslist een «(school)stagevergoeding» toe te kennen, vertegenwoordigt deze vergoeding geen bezoldiging op te nemen in de rekening 620 van het genormaliseerd rekeningenstelsel.

2.2.3. Voltijds conventioneel brugpensioen

Voltijds conventioneel brugpensioen veronderstelt ontslag door de werkgever, dus beëindiging van de arbeidsovereenkomst (cf. 2.4.2).

2.3. Loopbaanonderbreking en brugpensioen

2.3.1. Loopbaanonderbreking

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen :

- (volledige) loopbaanonderbreking;
- deeltijdse loopbaanonderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties.

De volledige of deeltijdse (beroeps)loopbaanonderbreking houdt in dat de werknemer zijn arbeidsprestaties tijdelijk onderbreekt of vermindert en tegelijkertijd onderbrekingsuitkeringen geniet.

De werkgever heeft recht op vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bij de vervanging (door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of gelijkgestelde), binnen bepaalde voorwaarden, van zo'n werknemer.

2.3.1.1 (Volledige) Loopbaanonderbreking

- a. Rubrieken 100 - «Gemiddeld aantal werknemers» en 101 - «Totaal aantal daadwerkelijk gepresteerde uren»

Een werknemer die per einde van de maand met (volledige) loopbaanonderbreking gaat, blijft voor de volgende maanden, naargelang de arbeidsovereenkomst, als «voltijds» of «deeltijds» in aanmerking komen voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers (rubriek 100).

Als hij vóór de loopbaanonderbreking :

- voltijds werkte, dan wordt hij in de kolommen «voltijds» en «in voltijdse equivalenten» verrekend als «1»;
- deeltijds werkte, dan wordt hij in de kolom «deeltijds» verrekend als «1» en in de kolom «in voltijdse equivalenten» verrekend overeenkomstig zijn deeltijds werkregime.

Zo'n werknemer blijft immers ingeschreven in het personeelsregister, ook al zal hij, van zodra zijn (volledige) loopbaanonderbreking ingaat, niet meer bijdragen tot het «totaal aantal daadwerkelijk gepresteerde uren» (rubriek 101).

Dit is één van de redenen waarom de vergelijking tussen het totaal aantal daadwerkelijk gepresteerde uren en het gemiddeld aantal werknemers (dat bovendien een gemiddelde is van normaliter 12 einde-maand-toestanden), met het nodige voorbehoud moet worden beschouwd.

- b. Rubriek 102 - «Personeelskosten»

Aangezien de betrokken werknemers ingeschreven blijven in het personeelregister, omvat de rubriek 102 - «Personeelskosten» van de sociale balans, ook de uitkeringen die de onderneming (bovenop de onderbrekingsuitkeringen die door de RVA worden gedragen) aan de betrokken werknemer betaalt ten laste van de rekening 62 - «Personeelskosten».

Dit maakt dat ook de vergelijking tussen de personeelskosten enerzijds en het gemiddeld aantal werknemers anderzijds met het nodige voorbehoud moet gebeuren.

- c. Rubrieken 412 in het volledig en 512 in het verkort schema - «Volledige loopbaanonderbreking»

Terug zoals voor de maatregel «(Voltijds) Conventioneel brugpensioen» het geval is, worden hier vermeld :

- niet : die werknemers welke gedurende het boekjaar of voordien hebben gekozen voor volledige loopbaanonderbreking;
- maar wel : de verschillende werknemers die, in uitvoering van die maatregel :
 - aanvullend aangeworven werden tijdens het boekjaar of voordien, als vervanging van werknemers die gekozen hebben voor volledige loopbaanonderbreking;
 - op om het even welk moment tijdens het boekjaar in de onderneming werkzaam zijn geweest met de status van «aangeworven als aanvulling van werknemers die gekozen hebben voor volledige loopbaanonderbreking (en waarvoor tijdens het boekjaar nog altijd een vervangingverplichting bestaat)». Ook hier moet dubbel gebruik worden voorkomen voor het aantal en het aantal in VTE.

De werknemers welke voor vermelding voor die maatregelen in de staat III. in aanmerking komen, hebben in de personeelsstaten die deel uitmaken van de kwartaalaangiften voor de RSZ, de lettercode «D» (= «vervangers loopbaanonderbrekers») achter hun naam (in de kolom 13 a).

In het volledig schema dient ook het financieel voordeel te worden vermeld, in casu de vermindering van de werkgeversbijdragen op het loon van de vervanger(s) (en dus niet de gewone onderbrekingsuitkeringen van de RVA voor de werknemer die loopbaanonderbreking neemt).

Ingeval een werknemer opteert voor een (volledige) loopbaanonderbreking, zonder effectief vervangen te worden, wordt dus niets vermeld.

Het doel is te tonen hoeveel werknemers tijdens het boekjaar in de onderneming werkzaam waren met de status van «aangeworven in het kader van de vervangingsplicht voor werknemers die geopteerd hebben voor (volledige) loopbaanonderbreking».

2.3.1.2 Deeltijdse loopbaanonderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties

- a. Rubriek 100 - «Gemiddeld aantal werknemers»

Een werknemer die per einde van de maand deeltijdse loopbaanonderbreking neemt, komt voor de volgende maanden, als «deeltijds» in aanmerking voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers (rubriek 100). Voor zo'n werknemer moet immers een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid worden opgemaakt.

- b. Rubrieken 413 in het volledig en 513 in het verkort schema - «Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)»

Net zoals voor de maatregel «(Voltijds) Conventioneel brugpensioen» het geval is, worden hier vermeld :

- niet : die werknemers welke tijdens het boekjaar of voordien hebben gekozen voor deeltijdse loopbaanonderbreking, en tijdens het boekjaar in de onderneming werkzaam zijn met het statuut van deeltijdse loopbaanonderbreking;
- maar wel : de verschillende werknemers die op om het even welk moment van het boekjaar in de onderneming werkzaam waren met de status van aangeworven ter compensatie van de vermindering van de prestaties waartoe een andere werknemer (tijdens het boekjaar of voordien) is overgegaan in het kader van de maatregel, in de mate dat tijdens het boekjaar nog altijd een verplichting tot aanvullende tewerkstelling bestaat. Ook hier moet dubbel gebruik worden voorkomen voor het aantal en het aantal in VTE.

In het volledig schema dient ook het financieel voordeel te worden vermeld, in casu de vermindering van de werkgeversbijdragen op het loon van de vervanger(s) (en dus niet de gewone onderbrekingsuitkeringen ten laste van de RVA voor de werknemer die loopbaanonderbreking neemt).

Ingeval een werknemer opteert voor deeltijdse loopbaanonderbreking, zonder dat een aanvullende tewerkstelling gebeurt, wordt dus niets vermeld.

Het doel is te tonen hoeveel werknemers (zonder dubbel gebruik inzake aantal en aantal in VTE) tijdens het boekjaar in de onderneming werkzaam waren in het kader van de vervangingsplicht voor werknemers die geopteerd hebben voor deeltijdse loopbaanonderbreking.

2.3.2. Brugpensioen

Er zijn twee soorten van brugpensioen, en meteen ook twee soorten van bruggepensioneerden :

2.3.2.1. (Voltijds) Conventioneel brugpensioen

- 2.3.2.1.1. Principes

Voltijds conventioneel brugpensioen veronderstelt ontslag door de werkgever, dus beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oudere werknemers die ontslagen worden, kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding bovenop hun werkloosheidsvergoeding tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (53). Voor bepaalde bruggepensioneerden dient de werkgever de RSZ een bijzondere werkgeversbijdrage te storten.

In principe moet de bruggepenseerde (die dus de onderneming definitief verlaat, en met een datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt ingeschreven in het personeelsregister) vervangen worden door één of meer volledig uitkeringsgerechtigde werklozen, aangeworven voor ten minste het zelfde aantal uren als de bruggepenseerde. De vervanger moet in principe ten minste 36 maand in dienst blijven. Er zijn uitzonderingen op de vervangingsverplichting (541).

De werkgever geniet geen vermindering van de werkgeversbijdragen op het loon van de vervanger (van de werknemer in conventioneel brugpensioen); er zijn wel sancties voorzien ingeval vervangingsplicht is, zonder dat er effectief een vervanging gebeurt.

- 2.3.2.1.2. Naar de sociale balans toe
 - a. Rubriek 100 - «Gemiddeld aantal werknemers»

Een werknemer die per einde van de maand met (voltijds) conventioneel brugpensioen vertrekt, komt (enkel) voor de volgende maanden niet meer in aanmerking voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers.

- b. Rubriek 101 - «Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren»

De daadwerkelijk gepresteerde uren van een werknemer tellen mee tot de datum waarop hij met (voltijds) conventioneel brugpensioen vertrekt.

- c. Rubriek 102 - «Personeelskosten»

Deze rubriek is beperkt tot de personeelskosten van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers; zodoende mag voor die rubriek geen rekening worden gehouden met de kosten die voor een (voltijds) conventioneel bruggepensioneerde vanaf het moment van ontslag nog worden geboekt op de rekening 62 - «Personeelskosten».

- d. Rubriek 506 - «(Voltijds) Conventioneel brugpensioen»

In deze rubriek van de «Staat over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid tijdens het boekjaar» worden vermeld :

- niet : die werknemers welke met (voltijds) conventioneel brugpensioen vertrokken zijn (gedurende het boekjaar of voordien, tot ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken);

- maar wel : de verschillende werknemers die op om het even welk moment tijdens het boekjaar de status hebben gehad van vervanger van een werknemer die de onderneming tijdens het boekjaar of een vorig boekjaar met (voltijds) conventioneel brugpensioen heeft verlaten (55). In de kolommen «Aantal» en «In VTE» mag evenwel geen dubbel gebruik zijn (indien een vervanger tijdens het boekjaar wordt vervangen door een andere vervanger, dan wordt enkel rekening gehouden met de laatste). De verschillende vervangers blijven vermeld zolang de vervangingsplicht blijft gelden, dit is in principe zolang de conventioneel bruggepensioneerden niet de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Voor de maatregel «conventioneel brugpensioen» wordt op die manier gewerkt naar analogie met de maatregelen «conventioneel halftijds brugpensioen», «vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)» en «volledige loopbaanonderbreking» (zie verder). Zoals reeds gezegd heeft de werkgever voor de vervangers van conventioneel bruggepensioneerden geen recht op RSZ-bijdrageverminderingen (56), in tegenstelling met wat voor de voornoemde maatregelen het geval is.

Voor elke werknemer die vertrekt met (voltijds) conventioneel brugpensioen en die niet vervangen wordt, wordt dus niets vermeld.

Het doel is te tonen hoeveel werknemers tijdens het boekjaar in de onderneming werkzaam waren (zonder dubbel gebruik inzake aantal en VTE) die (tijdens het boekjaar of voordien) aangeworven zijn geworden ingevolge de vervangingsplicht voor met (voltijds) conventioneel brugpensioen vertrokken werknemers.

2.3.2.2. Conventioneel halftijds brugpensioen

- 2.3.2.2.1 Principes

Conventioneel halftijds brugpensioen veronderstelt dat een voltijdse werknemer met zijn werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst afsluit, met vermelding van de deeltijdse arbeidsregeling. De halftijds bruggepensioneerde ontvangt o.m. een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever (57).

De werkgever is verplicht de halftijds bruggepensioneerde te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgestelde persoon voor minstens het aantal uren dat de halftijds bruggepensioneerde minder presteert. De werkgever is verplicht om de halftijdse bruggepensioneerde te vervangen gedurende de volledige duur van het halftijds brugpensioen.

Ook hier bestaan er uitzonderingen op de vervangingsverplichting (58).

De werkgever geniet van een vermindering van de werkgeversbijdragen op het loon van de vervanger (van de werknemer in halftijds brugpensioen), ingeval de vervanger volledig werkloos is en werkloosheidsuitkeringen geniet.

- 2.3.2.2.2 Naar de sociale balans toe
 - a. Rubriek 100 - «Gemiddeld aantal werknemers»

Een werknemer die per einde van de maand met conventioneel halftijds brugpensioen gaat, komt voor de volgende maanden als «deeltijds» in aanmerking voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers (rubriek 100, kolom 2).

- b. Rubriek 102 - «Personeelskosten»

Aangezien de betrokken werknemers ingeschreven blijven in het personeelregister, omvat de rubriek 102 - «Personeelskosten» van de sociale balans, zowel het halftijds loon als de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever (59).

- c. Rubrieken 411 in het volledig en 511 in het verkort schema - «Conventioneel halftijds brugpensioen»

Net zoals voor de maatregel «(Voltijds) Conventioneel brugpensioen» het

geval is, worden hier vermeld :

- niet : die werknemers welke gedurende het boekjaar of voordien hebben gekozen voor conventioneel halftijds brugpensioen, met de voordelen die daaraan voor hen zijn verbonden (tot ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken);
- maar wel : de verschillende werknemers die, in uitvoering van die maatregel :
 - aanvullend aangeworven werden tijdens het boekjaar of voordien, ter compensatie van de vermindering van de prestaties waartoe een andere werknemer is overgegaan in het kader van de maatregel, en
 - op om het even welk moment tijdens het boekjaar de status hebben gehad van aangeworven als aanvulling van werknemers die gekozen hebben voor conventioneel halftijds brugpensioen (en waarvoor tijdens het boekjaar nog altijd een verplichting tot aanvullende tewerkstelling bestaat).

Een aanvullend tewerkgestelde werknemer kan dus zijn aangeworven tijdens het boekjaar of een vorig boekjaar, voor de aanvulling van nog steeds in de onderneming werkzame werknemers die voor conventioneel halftijds brugpensioen geopteerd hebben tijdens het boekjaar of tijdens vorige boekjaren. Ook hier moet in de

kolommen «Aantal» en «In VTE» dubbel gebruik worden voorkomen (indien een vervanger tijdens het boekjaar wordt vervangen door een andere vervanger, dan wordt enkel rekening gehouden met de laatste).

De verschillende aanvullend tewerkgestelden blijven vermeld zolang de vervangingsplicht blijft gelden, dit is in principe zolang de conventioneel halftijds bruggepensioneerden niet de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt.

De werknemers welke voor vermelding voor die maatregelen in de staat III. in aanmerking komen, hebben in de personeelsstaten die deel uitmaken van de kwartaalaangiften voor de RSZ, «G» (= «vervangers halftijdse bruggepensioneerden») achter hun naam (in de kolom 13 a).

In het volledig schema dient ook het financieel voordeel te worden vermeld, in casu de vermindering van de werkgeversbijdragen op het loon van de vervanger(s).

Ingeval een werknemer opteert voor conventioneel halftijds brugpensioen, zonder dat er effectief een aanvullende tewerkstelling gebeurt, wordt dus niets vermeld.

Het doel is te tonen hoeveel werknemers tijdens het boekjaar in de onderneming werkzaam waren (zonder dubbel gebruik inzake aantal en VTE) die (tijdens het boekjaar of voordien) aangeworven zijn geworden in het kader van de vervangingsplicht voor werknemers die geopteerd hebben voor conventioneel halftijds brugpensioen.

3. Rubrieken van de sociale balans

3.1. Rubriek 100 - «Gemiddeld aantal werknemers», met onderscheid tussen voltijds en deeltijds

3.1.1. Onderscheid voltijds - deeltijds

In de staat van de tewerkgestelde personen en in de tabel van het personeelsverloop tijdens het boekjaar wordt een

systematisch onderscheid gemaakt tussen «Voltijds» en «Deeltijds».

Met «Voltijds» wordt verwezen naar het normale werkregime dat in de onderneming geldt.

Onder «Deeltijds» wordt «deeltijdse arbeid» verstaan, d.i. de arbeid gepresteerd door een werknemer die gemiddeld slechts een gedeelte presteert van de arbeidstijd die een voltijdse werknemer vervult in de onderneming, of bij gebrek daaraan in de sector, en die dezelfde arbeid uitoefent als de betrokkene (deze voltijdse werknemer wordt «maatman» genoemd) (60).

De periode kan «korter-dan-normaal» zijn per dag, per week of per maand (61).

Deeltijdse arbeid is dus bijvoorbeeld ook :

- deeltijds werken per dag (b.v. 4 uur per dag) gedurende alle dagen van de week en alle weken van de maand;
- voltijds per dag (b.v. 8 uren), gedurende alle dagen van de week, maar slechts b.v. 2 weken per maand.

Voor deeltijdse arbeid moet altijd een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid worden gesloten, waarin de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling moet worden vermeld.

In de praktijk wordt vaak een maandelijks staat bijgehouden, waarin de werknemers individueel worden vermeld met hun «werkregime» :

- 100 % of 1 voor een voltijdse werknemer;
- 80 % of 0,8 voor een werknemer die op maandbasis 80 % van het aantal arbeidsuren van de voltijdse werknemer presteert;
- 60 % of 0,6 voor een werknemer die op maandbasis 60 % van het aantal arbeidsuren van de voltijdse werknemer presteert, enz.

Het bijhouden van zo een staat per einde maand laat toe om de samenvattende staat op te maken waarvan hierboven sprake is.

Specifieke gevallen

- a. Voor een werkstudent wordt op dezelfde manier als voor een andere werknemer bepaald of hij als voltijds dan wel als deeltijds moet worden beschouwd.
- b. Voor een werknemer die verbonden is door een voltijdse arbeidsovereenkomst en die vanaf een bepaald moment een halftijdse beroepsloopbaanonderbreking neemt, wordt bij die

gelegenheid een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid opgemaakt overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Vanaf dat moment wordt hij beschouwd als deeltijds.

- c. Een werknemer die verbonden is door een voltijdse arbeidsovereenkomst en die gedurende het jaar «verlof zonder wedde» neemt, blijft in het personeelsregister ingeschreven en moet worden geteld als voltijdse werknemer, ook al draagt hij niet bij tot de rubriek 101 - «aantal daadwerkelijk gepresteerde uren».
- d. Een werknemer verbonden door één deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de ganse duur van het boekjaar, werkt gedurende 6 maanden halftijds en gedurende 6 maanden voltijds, wordt beschouwd als deeltijds met een werkregime van $[(6 \times 0,5) + (6 \times 1,0)] / 12 = 75 \%$.
- e. Werknemer aangeworven voor een periode van minder dan één maand :
 - Ofwel is deze werknemer op het einde van de maand nog in het personeelsregister ingeschreven, omdat de periode (die bij veronderstelling minder dan één maand bedraagt) waarvoor hij werd aangeworven, over twee maanden loopt, b.v. van 22 januari tot 15 februari; in dit geval wordt hij op het einde van de maand januari in aanmerking genomen, volgens het werkregime dat van hem op toepassing is, voor de bepaling van het totaal aantal tewerkgestelde werknemers voor de maand januari.
 - Ofwel is deze werknemer op het einde van de maand niet meer in het personeelsregister ingeschreven, omdat zijn arbeidsovereenkomst aanving én beëindigd werd tijdens dezelfde maand, b.v. van 1 tot 20 februari; daardoor maakt hij per einde februari geen deel meer uit van het personeelsbestand van de onderneming en komt hij niet in aanmerking voor de berekening van het totaal aantal tewerkgestelde werknemers voor de maand februari; de daadwerkelijk gepresteerde uren en het betaalde loon zullen evenwel verrekend worden, respectievelijk in de rubrieken 101 en 102 van de sociale balans.
- f. Werknemer met tegelijk een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd enerzijds en een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd anderzijds. In principe zal zo'n werknemers tweemaal voorkomen in het personeelsregister, als aangeworven op basis van twee verschillende arbeidsovereenkomsten; hij zal voor de rubriek 100 - «Gemiddeld aantal werknemers» dus worden geteld - als «2» in de kolom «Deeltijds» - voor het aantal in voltijdse

equivalenten voor beide arbeidsovereenkomsten samen in de kolom «Totaal in voltijdse equivalenten».

Zo'n werknemer mag echter slechts als één persoon worden geteld in de staat III over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid tijdens het boekjaar.

3.1.2. genblik waarop het personeelsverloop in aanmerking wordt genomen

Een personeelslid die de laatste werkdag van de maand zijn laatste dag presteert, wordt nog in aanmerking genomen als tewerkgestelde persoon voor deze maand (rubriek 100); zijn bezoldiging is inbegrepen in de rubriek 102 en zijn daadwerkelijk gepresteerde uren in de rubriek 101.

Een werknemer «voltijds» die de eerste werkdag van een maand, «deeltijds» wordt, wordt als «voltijds» in aanmerking genomen voor de laatste maand en als «deeltijds» voor de eerstvolgende maand.

3.1.3. Praktische berekening van het gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddelde wordt berekend als het gemiddelde van het aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister aan het einde van elke maand van het boekjaar.

Het verdient aanbeveling tijdens het boekjaar de volgende samenvattende tabel maandelijks bij te werken, in de veronderstelling dat het boekjaar 12 maanden omvat, van 1 januari tot 31 december.

Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister				
Op het einde van de maand	A. Voltijds	B. Deeltijds		C. Totaal
		a. Nominaal	b. In VTE	
Januari	XX	XX	XX, X	XX, X
Februari	XX	XX	XX, X	XX, X
Maart	XX	XX	XX, X	XX, X
April	XX	XX	XX, X	XX, X
Mei	XX	XX	XX, X	XX, X
Juni	XX	XX	XX, X	XX, X
Juli	XX	XX	XX, X	XX, X
Augustus	XX	XX	XX, X	XX, X
September	XX	XX	XX, X	XX, X
Oktober	XX	XX	XX, X	XX, X
November	XX	XX	XX, X	XX, X
December	XX (T1)	XX (T2)	XX, X	XX, X
Totaal	Som A	Som B.a	Som B.b	Som C = (Som A) + (Som B.b)
Gemiddeld aantal :	(Som A) : 12 = XX, X [= code 1001]	(Som B.a) : 12 = XX, X [= code 1002]	(C) : 12 = XX, X [= code 1003] [= code 9087]	

Het totaal aantal op de afsluitingsdatum van het boekjaar (rubriek met code 9086) is dan de som van het aantal voltijdsen (T1) en het nominaal aantal deeltijdsen (T2).

3.2. Rubriek 101 - «Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren», met onderscheid tussen voltijds en deeltijds

3.2.1. Het begrip «Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren»

De methodologische toelichting betreffende de sociale balans die in het Belgisch Staatsblad van 30 augustus 1996 werd gepubliceerd preciseert dat het aantal effectief gepresteerde uren (rubriek 101) omvat : «het totale aantal tijdens het jaar effectief gepresteerde en bezoldigde uren, d.w.z. dat geen rekening wordt gehouden met niet-bezoldigde overuren (62), jaarlijkse vakantie, ziekteverlof, klein verlet (63) en de wegens staking of om andere redenen verloren gegane uren».

Na deze precisering volgt de beschrijving van hoe het aantal gepresteerde uren kan worden geraamd op basis van de RSZ-kwartaalaangiften. Deze werkwijze is echter een omweg die bovendien een mogelijke overschatting inhoudt van het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren. Deze overschatting wordt veroorzaakt door in het bijzonder de niet-gewerkte

uren of dagen die door de RSZ als met arbeidsdagen gelijkgestelde dagen (64) worden aanvaard voor het vaststellen van de sociale voordelen van de werknemer.

De onderneming kan het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren, die een zeer belangrijke grootte is, nauwkeuriger afleiden uit de gegevens van de loonadministratie. Het gaat immers per definitie om uren die gepresteerd en tegelijk betaald moeten worden. Ondernemingen die een systeem gebruiken van elektronische prikklok, dat de dagelijks daadwerkelijk gepresteerde uren opneemt, gebruiken dit als bron voor wat in de rubriek 101 moet worden vermeld.

Ook voor andere ondernemingen zijn de werkuren de voornaamste «grondstof» is en vormen ze de voornaamste bijdrage tot de bescherming van de toegevoegde waarde van de onderneming. Ook voor hen verdient het aanbeveling om met het oog voor een correcte rapportering naar de sociale balans toe enerzijds en een interne opvolging van het daadwerkelijk gepresteerde uren anderzijds, een specifieke boordtabel bij te houden. Daarbij kan per werknemer uitgegaan worden van het totaal aantal mogelijke prestatiedagen, waarvan de genomen vakantiedagen en de afwezigheden worden afgetrokken, om tot het aantal daadwerkelijk gepresteerde en tegelijk betaalde dagen te komen, die vervolgens omgezet worden in uren, volgens het werkregime van de werknemer.

Voor de ondernemingen die meewerken aan de maandelijkse Prodcom-enquête (65), komt de notie «daadwerkelijk gepresteerde uren» uit die enquête (voor wat de uren gewerkt door de handarbeiders tewerkgesteld in de industriële afdelingen betreft) overeen met de definitie van de «daadwerkelijk gepresteerde uren» in de sociale balans.

3.2.2. Onderscheid voltijds - deeltijds

Voor de meeste werknemers blijft het werkregime tijdens het boekjaar onveranderd. In die gevallen kan op het einde van het boekjaar het aantal tijdens het boekjaar daadwerkelijk gepresteerde uren gemakkelijk worden berekend en uitgesplitst tussen voltijds en deeltijds.

Voor de andere werknemers die tijdens het boekjaar van werkregime veranderd zijn, dienen aangepaste berekeningen te gebeuren voor de werkelijke periodes van het boekjaar gedurende dewelke ze als voltijds dan wel als deeltijds hebben gewerkt.

Er rekening mee houdend dat het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren precies wordt berekend, maar het gemiddeld aantal werknemers (voltijdse, deeltijdse en totaal) een einde-maand-gemiddelde is, dient het leggen van een verband tussen beide grootheden met de nodige voorzichtigheid te gebeuren.

3.3. Rubriek 102 - «Personeelskosten»

3.3.1. Aard van de personeelskosten bedoeld in de rubriek 102

▪ 3.3.1.1 Principes

Moeten onder de rubriek 102 - «Personeelskosten» worden opgenomen : de kosten die omwille van hun aard geboekt worden op de rekening 62 - «Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen» van de Minimumindeling van het Algemeen Rekeningenstelsel, in de mate dat deze kosten betrekking hebben op werknemers die in aanmerking komen voor de sociale balans (cf. hierboven).

Worden dus in de rubriek 102 opgenomen, in de mate dat ze betrekking hebben op de betrokken werknemers :

- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen;
- de patronale bijdragen voor sociale verzekeringen;
- de patronale premies voor bovenwettelijke verzekeringen;
- de andere personeelskosten.

De kosten die in de rekening 624 «Ouderdoms- en overlevingspensioenen» worden geboekt worden niet in de rubriek 102 opgenomen.

▪ 3.3.1.2 Voordelen in natura

De voordelen in natura die in de boekhouding worden geboekt in functie van hun aard, onafhankelijk van hun fiscaalrechtelijke kwalificatie, op een rekening van de Minimumindeling van het Algemeen Rekeningenstelsel, andere dan de rekening 62 (6) worden niet opgenomen in de rubriek 102 van de sociale balans. Hetzelfde geldt voor de kosten eigen aan de werkgever.

▪ 3.3.1.3 Bijzondere gevallen

▪ a. Loonachterstallen

De loonachterstallen en de indirecte kosten die daarop betrekking hebben, moeten in de rubriek 102 worden opgenomen.

▪ b. Loon dat afhangt van het resultaat

Alle variabele lonen, wat ook de berekeningsbasis weze, worden geboekt op de rekening 62 van de Minimumindeling van het Algemeen Rekeningenstelsel.

▪ c. Aandelen in de winst

- De tantièmes die toegekend worden aan bestuurders of zaakvoerders, in hun hoedanigheid van bestuurder of zaakvoerder,

worden niet opgenomen in de rubriek 102 van de sociale balans. Tantièmes die hen worden toegekend in het kader van een arbeidsovereenkomst die hen met de onderneming zou verbinden, moeten daarentegen wel worden opgenomen in de rubriek 102.

- De bedragen die aan in het personeelsregister ingeschreven personen zouden worden toegekend als deelname in de winst, «andere rechthebbenden», moeten worden beschouwd als lonen die in de rubriek 102 van de sociale balans moeten worden opgenomen.
- d. Personeelsleden die in verschillende ondernemingen van een zelfde groep werkzaam zijn

Het gebeurt vaak dat de verloonde activiteiten van een lid van het kaderpersoneel worden verdeeld over verschillende ondernemingen die tot dezelfde groep behoren en dat elke van de betrokken ondernemingen een deel van het totale overeengekomen loon voor haar rekening neemt.

In zo'n geval moet worden nagegaan of de werknemer, hetzij door een enige arbeidsovereenkomst is verbonden met de werkgever die hem heeft aangeworven en onder wiens gezag hij werkt, hetzij een afzonderlijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten met elk van de onderscheiden betrokken ondernemingen van de groep.

In het eerste geval wordt de werknemer beschouwd als voltijds tewerkgesteld door zijn werkgever, terwijl zijn totale loon wordt opgenomen in de rubriek 102, zelfs als deze werkgever een gedeelte van de personeelskosten verbonden aan de betrokken persoon zou terugvorderen bij andere ondernemingen van de groep.

In het tweede geval moet het personeelslid worden beschouwd als deeltijds tewerkgesteld, waarbij enkel de personeelskosten die betrekking hebben op deze deeltijdse prestaties mogen worden opgenomen in de rubriek 102.

- e. Uitzendkrachten

Door de wijzigingen die door het KB betreffende de sociale balans werden aangebracht aan het KB van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen, worden de diensten gepresteerd door uitzendkrachten beschouwd als diensten waarvan de kost wordt geboekt op een subrekening van rekening 61 - «Diensten en diverse goederen», en niet op de rekening 62 - «Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen». Er wordt geen onderscheid

gemaakt naargelang deze uitzendkrachten al dan niet in het personeelsregister ingeschreven werknemers vervangen.

Deze kosten worden vermeld in de rubriek 152 van de sociale balans.

- 3.3.1.4 Eventuele verschillen met de rekening 62 - «Personeelskosten»

De rubriek 102 (personeelskosten) komt voor wat de aard van de kosten betreft, overeen met de rekening 62 - «Personeelskosten uit het rekeningstelsel».

Naar de betrokken werknemers toe evenwel zal de rubriek 102 - «Personeelskosten» van de sociale balans niet steeds overeenkomen met de rekening 62. De rubriek 102 moet immers beperkt worden tot de kosten m.b.t. «werknemers ingeschreven in het personeelsregister», dus zonder de personeelskosten met betrekking tot onder meer :

- bruggepensioneerden, waaraan door de werkgever aanvullende vergoedingen worden betaald;
- door Belgische ondernemingen in het buitenland aangeworven werknemers die normaliter in het buitenland (in succursalen) tewerkgesteld blijven en niet zijn ingeschreven in het Belgische personeelsregister;
- statutairen die niet in het personeelsregister zijn ingeschreven;
- personen die wel in het aanwezigheidsregister, maar niet in het personeelsregister zijn ingeschreven.

3.3.2. Uitsplitsing van de personeelskosten over voltijdse (kolom 2) en deeltijdse werknemers (kolom 3)

Sommige personeelskosten zijn niet rechtstreeks verbonden met bepaalde werknemers of met het bedrag van de lonen en kunnen daarom moeilijk worden uitgesplitst over voltijdsen, deeltijdsen en personen die niet in het personeelsregister zijn ingeschreven (b.v. de familieleden van de werknemer).

De bedoelde kosten die meestal slechts een zeer beperkt deel van de totale personeelskosten vertegenwoordigen, kunnen aan de verschillende betrokken categorieën van werknemers worden toegewezen aan de hand van een verdeelsleutel die rekening houdt met het relatief belang van deze verschillende categorieën. Deze verdeelsleutel moet wel dezelfde blijven van het ene boekjaar op het andere.

3.4. Rubriek 103 - «Voordelen bovenop het loon»

Luidens de bij het KB betreffende de sociale balans gevoegde methodologische toelichting (67) worden onder de rubriek 103 - die enkel is voorzien in het volledig schema van sociale balans - de

overige voordelen bovenop het loon vermeld, waar de begunstigde geen belasting hoeft op te betalen, voor zover deze voordelen niet reeds vervat zijn onder de personeelskosten (rubriek 102).

Volgens de fiscale jurisprudentie zijn deze vrijgestelde voordelen (sociale voordelen genaamd) de beperkte voordelen die vanuit een duidelijk sociaal oogpunt worden toegekend of die tot doel hebben het contact tussen de personeelsleden te verbeteren en hun band met de onderneming te verstevigen, ongeacht of zij in hoofde van de werkgever al dan niet als beroepskosten aftrekbaar zijn.

Een niet-exhaustieve lijst van deze voordelen is opgenomen in de administratieve onderrichtingen over de inkomstenbelastingen onder de nrs. 38/23 tot en met 38/33 en overgenomen in voornoemde methodologische toelichting.

In concreto zal de fiscale kwalificatie van een voordeel als «sociaal voordeel» bepalend zijn voor de vermelding van dit voordeel onder de rubriek 103 van de sociale balans, in de mate dat dit voordeel niet reeds onder de rubriek 102 - «Personeelskosten» is opgenomen.

3.5. Uitsplitsing per beroepscategorie van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers

De werknemers moeten worden uitgesplitst in vier categorieën :

- het directiepersoneel (rubriek 130);
- de bedienden (rubriek 131);
- de arbeiders (rubriek 132);
- de anderen (rubriek 133).

De begrippen «arbeiders» en «bedienden» vormen geen enkel probleem, vermits de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten duidelijke definities bevat.

3.5.1. Rubriek 130 - «Directiepersoneel»

Onder de rubriek 130 van de sociale balans te vermelden directiepersoneel moet worden verstaan, de (in het personeelsregister ingeschreven) werknemers «belast met het dagelijks beheer van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen» (68).

De bestuurders en zaakvoerders met een arbeidsovereenkomst worden, in de sociale balans opgenomen onder de rubriek «Directiepersoneel».

3.5.2. Rubriek 133 - «Anderen»

Dit is een restcategorie en omvat dus alle werknemers die noch bedienden noch arbeiders zijn in de zin van de Wet van

3 juli 1978 en die niet behoren tot het directiepersoneel zoals hierboven gedefinieerd.

Het betreft onder meer de stagiairs en de leerlingen.

3.6. Uitzendkrachten in de sociale balans van de gebruikende ondernemingen (berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde uitzendkrachten (rubriek 151, kolom 1)

Gelet op de bijzondere modaliteiten van de uitzendarbeid enerzijds, en de gewone berekeningswijze die uitgaande van de toestanden per einde maand voor in het personeelsregister ingeschreven werknemers wèl maar voor uitzendkrachten geen betekenisvolle cijfers oplevert, wordt voorgesteld het aantal dat moet worden vermeld voor de rubriek 150, kolom 1, te berekenen door :

- het aantal daadwerkelijk door uitzendkrachten gepresteerde (en door het uitzendbureau aan de gebruiker gefactureerde) uren tijdens het boekjaar, vermeld in kolom 1 van de rubriek 151;
- te delen door het aantal uren dat bij de gebruiker normaal per jaar wordt gepresteerd door (in het personeelsregister ingeschreven) werknemers die dezelfde functie uitoefenen.

De uitzendbureaus bezorgen normaliter het aantal daadwerkelijk door uitzendkrachten gepresteerde uren aan hun cliënten-gebruikers, die dan de voorgestelde berekening kunnen uitvoeren.

De kosten die aan het uitzendbureau worden betaald, en moeten worden vermeld in de eerste kolom van rubriek 152 worden niet geboekt op de rekening 62 - «Personeelskosten», maar op de rekening 617 - «Uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de onderneming», die een subrekening is van 61 - «Diensten en diverse goederen».

Het saldo van deze rekening 617 komt dus overeen met de som van de bedragen die in de sociale balans vermeld worden in de kolommen 1 en 2 van de rubriek 152.

3.7. Tabel van het personeelsverloop tijdens het boekjaar

3.7.1. Principes

Het doel van deze tabel is een profiel te krijgen van :

- de werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven enerzijds, (ingetreden);
- de werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam anderzijds, (uitgetreden).

Zoals hierna zal blijken, wordt de tabel van het personeelsverloop beperkt tot de externe bewegingen.

Als tussen de aanvangsdatum van de tewerkstelling en datum van beëindiging van de overeenkomst :

- overgangen gebeuren van voltijds naar deeltijds of omgekeerd;
- veranderingen gebeuren inzake aard van de overeenkomst of het studieniveau,

dan geeft dit geen aanleiding tot vermeldingen in de tabel van het personeelsverloop.

In de veronderstelling dat een personeelslid zijn laatste dag presteert op 31 december 1996), in een onderneming waarvan het boekjaar loopt van 1 januari 1996 tot 31 december 1996, dan :

- wordt dit personeelslid voor de sociale balans over het boekjaar 1996 :
 - nog in aanmerking genomen voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers (rubriek 100). De door dit personeelslid daadwerkelijk gepresteerde uren zijn opgenomen in de rubriek 101, terwijl het loon is opgenomen in de rubriek 102;
 - nog in aanmerking genomen voor het aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitingsdatum van het boekjaar; . niet vermeld in de tabel II.B. «Uitgetreden»;
- wordt dit personeelslid voor de sociale balans over het boekjaar 1997 vermeld in de tabel II.B. als «Uitgetreden» voor het boekjaar 1997; hij wordt dus in het algemeen beschouwd als «uitgetreden bij de aanvang van de eerste werkdag die volgt op de laatste werkdag van de duur van zijn arbeidsovereenkomst».

3.7.2. Tabel II.A. «Ingetreden»

De tabel II.A. heeft betrekking op de «Werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven».

Een werknemer wordt uiterlijk op het tijdstip van de tewerkstelling ingeschreven in het personeelsregister; één van de verplichte vermeldingen is de aanvangsdatum van de tewerkstelling (69).

Normaliter komt een werknemer op een bepaald moment slechts éénmaal in het personeelsregister voor zonder datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In zeldzame gevallen kan eenzelfde werknemer er op een bepaald moment tweemaal in voorkomen zonder datum van beëindiging van de overeenkomst. Een werknemer kan

immers met zijn werkgever tegelijk twee arbeidsovereenkomsten hebben, b.v. :

- een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid voor een onbepaalde tijd (b.v. voor werk tijdens de voormiddag);
- een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid voor een bepaalde tijd (b.v. voor de maanden juli en augustus). In dit geval werkt de betrokken werknemer voltijds tijdens die maanden op basis van de som van twee deeltijdse jobs.

Zo'n werknemer is tweemaal ingeschreven in het personeelsregister, met twee verschillende nummers; als in zo'n geval voor beide overeenkomsten de aanvangsdatum van tewerkstelling valt in het boekjaar, dan wordt voor de rubriek 205, kolom «Deeltijds» als aantal «2» vermeld (70).

Als algemene regel geldt dus dat elk nieuw nummer van inschrijving in het personeelsregister waarvoor als aanvangsdatum van tewerkstelling een datum wordt vermeld die tijdens het boekjaar is, aanleiding geeft tot de vermelding van «1» in de kolom «Voltijds» dan wel «Deeltijds».

Een speciaal geval is de wederindienstneming, waarbij een werknemer gedurende min of meer langere tijd de onderneming verlaat, om nadien terug in de onderneming te werk gesteld te worden.

In zo'n geval wordt bij de wederindiensttreding aan de werknemer normaliter geen nieuw nummer in het personeelsregister toegekend, maar is er wel een nieuwe aanvangsdatum van tewerkstelling; als deze nieuwe aanvangsdatum in het boekjaar valt, dan wordt ook die betrokken werknemer opgenomen in de staat II.A.

Voor de uitsplitsing volgens de aard van de arbeidsovereenkomst en volgens het studieniveau wordt enkel de toestand op het ogenblik van de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen. Als nadien het werkregime of de aard van de arbeidsovereenkomst gewijzigd wordt (71), dan geeft dit geen aanleiding tot vermeldingen in de staat II.A.

Eventuele wijzigingen van werkregime of van de aard van de arbeidsovereenkomst die na de aanvangsdatum zouden gebeuren, kunnen op het niveau van de onderneming worden afgeleid door het vergelijken van de staat I.A.2. «Staat van de tewerkgestelde personen op de afsluitingsdatum van het boekjaar» uit twee opeenvolgende jaarrekeningen.

3.7.3. Tabel II.B. «Uitgetreden»

De tabel II.B. heeft betrekking op «werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam».

De datum van beëindiging van de overeenkomst moet voor de betrokken werknemer in het personeelsregister worden ingeschreven binnen zeven dagen na de dag van de beëindiging (72).

Uit wat reeds onder vorig punt werd vermeld, blijkt dat er slechts een datum van beëindiging wordt ingeschreven als de werknemer de onderneming verlaat. Als de werknemer echter een onmiddellijk daarop aansluitende nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt (b.v. een nieuwe overeenkomst voor een bepaalde tijd, in het kader van de versoepeling in dat vlak, cf. rubriek 505 van de staat III over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid), waardoor hij dus tussen de twee periodes geen enkele dag geen werknemer is, wordt hij :

- niet opgenomen in de tabel II.B. - «Uitgetreden», voor wat betreft de beëindigde arbeidsovereenkomst; en
- niet opgenomen in de tabel II.A. - «Ingetreden» voor wat betreft de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Als algemene regel geldt hier dus dat elke in het personeelsregister ingeschreven datum van beëindiging, die niet wordt gevolgd door een daarop aansluitende nieuwe aanvangsdatum van tewerkstelling, aanleiding geeft tot vermelding in de staat II.B.

Voor de uitsplitsing volgens de aard van de arbeidsovereenkomst en volgens het studieniveau wordt enkel de toestand op het ogenblik van de datum van beëindiging van tewerkstelling in aanmerking genomen.

Voor wat de uitsplitsing volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst betreft :

- «Pensioen» : als een werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, wordt niet automatisch een einde gesteld aan de arbeidsovereenkomst. Het is dus nodig dat :
 - hetzij de werknemer zijn ontslag geeft;
 - hetzij de werkgever de werknemer ontslaat;
 - hetzij de arbeidsovereenkomst wordt verbroken in gemeen overleg tussen de werknemer en de werkgever (73)

In deze drie gevallen wordt zo'n werknemer vermeld voor de rubriek 340 - «Pensioen» en niet voor de rubrieken 342 - «Afdanking» of 343 - «Andere redenen».

Een werknemer die vervroegd op pensioen gaat is gelijkgesteld met een werknemer die op pensioen gaat op de pensioengerechtigde leeftijd.

- Met «Brugpensioen» (rubriek 341) wordt niet «conventioneel halftijds brugpensioen», maar «conventioneel brugpensioen» bedoeld; alleen conventioneel brugpensioen heeft immers tot gevolg dat voor de betrokken werknemer de onderneming verlaat en in het personeelsregister dus een datum van beëindiging wordt ingeschreven.
- Met «Afdanking» (rubriek 342) wordt uitsluitend ontslag op initiatief van de werkgever bedoeld (in het Frans : «licenciement») (74), behalve bij oppensioenstelling.
- Met «Andere reden» (rubriek 343) worden andere wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bedoeld, zoals :
 - onderling akkoord van beide partijen;
 - overlijden van de werknemer;
 - ook de afloop van de termijn bij overeenkomsten voor een bepaalde tijd, in de mate dat die niet gevolgd worden door een daarop aansluitend nieuwe overeenkomst;
 - voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten (bij overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk).
- In de rubriek 350 moet, in voorkomend geval, het «Aantal werknemers dat als zelfstandige ten minste op halftijdse basis diensten blijft verlenen aan de onderneming" worden vermeld. Het minimum van «halftijdse basis» komt overeen met de helft van het aantal uren dat normaliter door een voltijdse werknemer in de onderneming wordt gepresteerd. Indien de betrokken werknemer die diensten aan de onderneming verleent via een rechtspersoon, wordt die oud-werknemer niet in aanmerking genomen voor die rubriek 350. In dat geval verleent immers niet de oud-werknemer, maar zijn vennootschap diensten aan de onderneming. De vermelding is maar éénmalig, namelijk voor het boekjaar waarin de uittreding gebeurt; ze is in elk geval een onderrubriek van de rubriek «Andere reden».

3.8. Staat III over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid tijdens het boekjaar

3.8.1. Soorten van maatregelen

Voor een goed begrip naar het invullen van de tabel toe, worden de verschillende maatregelen van de staat III hierna in verschillende groepen verdeeld :

- a. Maatregelen die voor de onderneming aanleiding geven tot een te vermelden financieel voordeel (in de zin van

verlaagde RSZ-bijdragen, zie verder) voor werknemers die in de personeelsstaten welke in het kader van de RSZ-kwartaalaangiften nominatief worden aangeduid (75)

Deze identificatie gebeurt in principe ook voor de maatregelen «Bedrijfsplan» en «Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996», die aanleiding geven tot een financieel voordeel voor de onderneming in verhouding tot de netto-aangroei van het aantal werknemers, vergeleken met het totaal aantal op een refertedatum.

Voor de werknemers die moeten worden vermeld voor de maatregelen «Conventioneel halftijds brugpensioen» en «Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)» wordt verwezen naar respectievelijk het punt 2.4.1. en 2.4.2.

Voor de werknemers die moeten worden vermeld voor de maatregel «volledige loopbaanonderbreking» wordt verwezen naar het punt 2.4.1.

We herinneren er hier aan dat voor de maatregelen «Conventioneel halftijds brugpensioen», «Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)» en «Volledige loopbaanonderbreking» :

- de bedoelde vervangers in de staat III (76) blijven vermeld zolang de verplichting tot vervanging of aanvulling blijft gelden. De vermelde werknemers werden dus niet noodzakelijk aangeworven tijdens het boekjaar, maar kunnen ook vroeger zijn aangeworven. Er mag echter geen dubbel gebruik zijn voor het aantal en het aantal in VTE in geval van een vervanging van een vervanger;
- de staat III op die manier een beperkt cumulatief karakter heeft.

Het netto meer- of mindergebruik (77) van een maatregel kan dan worden afgeleid uit de vergelijking van twee opeenvolgende staten III.

We vermelden hier ook dat voor de maatregelen «Conventioneel halftijds brugpensioen», «volledige loopbaanonderbreking» en «Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)» het financieel voordeel :

- moet worden vermeld als de sociale balans is opgesteld volgens het volledig schema,
- en niet moet worden vermeld als de sociale balans is opgesteld volgens het verkort schema.
- b. Andere maatregelen

Voor de «Andere maatregelen» (in de staat III. van de sociale balans volgens het volledig schema) moet, in de

gevallen dat er een financieel voordeel is, geen financieel voordeel worden vermeld.

- b 1. «Andere maatregelen» die betrekking hebben op de vermelde werknemers

Het is de regel dat de maatregelen betrekking hebben op de vermelde werknemers. Alleen «conventioneel brugpensioen» (zie 2.4.2.) is daarop een uitzondering.

In vergelijking met de andere maatregelen, heeft de maatregel «Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur» een bijzonder karakter. Het is de mogelijkheid die aan de werkgever wordt geboden om «Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd» af te sluiten in een aantal gevallen waarin dat voordien reglementair niet toegelaten was (zie verder). Er is geen vermindering van de RSZ-bijdragen voorzien.

- b 2. «Andere maatregel» waarvoor de vervangers van werknemers moeten worden vermeld

Voor de te vermelden werknemers voor de maatregel «Conventioneel brugpensioen», wordt verwezen naar punt 2.4.2.

3.8.2. De kolom «Aantal»

De eerste kolom («Aantal») bevat per maatregel het nominaal aantal verschillende personen dat tijdens het boekjaar bij de maatregel betrokken was, onafhankelijk van de duur, maar zonder dubbel gebruik in geval van een vervanging van een vervanger (zie hoger).

Voor maatregelen met een financieel voordeel zijn dit de verschillende werknemers waarvoor de onderneming tijdens het boekjaar recht heeft gehad op verminderingen van de RSZ-bijdragen.

Eén persoon kan tijdens het boekjaar in aanmerking komen voor meerdere maatregelen; hij wordt dan als één geteld voor elk van die verschillende maatregelen.

Als één persoon voor eenzelfde maatregel tweemaal in aanmerking mocht komen, dan wordt hij slechts eenmaal geteld. Zo wordt één persoon die twee opeenvolgende jongerenstages van zes maand uitoefende, als «1» meegerekend in kolom 1 van rubriek 502.

Ook voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd is voor één persoon die twee of meer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur

kreeg tijdens het boekjaar, het «aantal» dat moet vermeld worden gelijk aan «1».

Het totaal voor het boekjaar (rubriek 550) en het vorige boekjaar (rubriek 560) is het nominaal aantal verschillende personen dat tijdens het boekjaar voor de maatregelen is vermeld. Hier wordt een bepaalde persoon die vermeld werd als één voor b.v. zowel maatregel 2 als maatregel 3, slechts éénmaal geteld in het totaal. Daarmee wordt slechts bevestigd wat terzake reeds werd vermeld in de methodologische toelichting die in het Belgisch Staatsblad werd gepubliceerd (78).

3.8.3. Voltijdse equivalenten

De tweede kolom («In voltijdse equivalenten») van de staat III. bevat voor elke in de eerste kolom opgenomen persoon het voltijds equivalent, gebaseerd op het werkregime (100 %, 80 %, 60 %, ...) van de werknemer :

- hetzij op het moment van de afsluiting van het boekjaar, voor diegenen die op het einde van het boekjaar nog actief zijn in de ondernemingen;
- hetzij op het einde van de arbeidsovereenkomst, voor diegenen die de onderneming tijdens het boekjaar hebben verlaten.

De bedoeling van de kolom «In voltijdse equivalenten» is een bijkomende informatie te zijn voor de eerste kolom (nominaal) «Aantal betrokken werknemers».

3.8.4. Financieel voordeel

Onder «financieel voordeel» wordt verstaan de verminderingen van de sociale-zekerheidsbijdragen waarvan de onderneming heeft genoten ingevolge de verschillende vermelde maatregelen. Die verminderingen : - zijn individualiseerbaar per definitie of worden pas in tweede orde feitelijk geïndividualiseerd (dit laatste is in principe het geval voor de maatregelen «Bedrijfsplan» en «Tewerkstellingsakkoorden»), of, - hebben betrekking op de werknemer waarop de maatregel van toepassing is (b.v. jongerenbanenplan), hetzij voor diens plaatsvervanger (b.v. werknemers die worden aangeworven als vervanger van werknemers met volledige loopbaanonderbreking).

De bedoelde financiële voordelen moeten worden vermeld van zodra tijdens het beschouwde boekjaar een «recht op vermindering» ontstaat in hoofde van de onderneming ten overstaan van de RSZ, onafhankelijk van het moment van inning.

Als na het afsluiten van het boekjaar en na het neerleggen van de sociale balans mocht blijken dat de RSZ niet akkoord is met bepaalde financiële voordelen die de onderneming overeenkomstig de reglementering meende te mogen

verwachten, dan dient de onderneming dit naar de derden toe niet recht te zetten door een de neerlegging van een «verbeterde versie».

Voor de maatregel «Tewerkstellingsakkoorden 1995 - 1996» komen bijgevolg alleen de personen in aanmerking waarvoor tijdens het betrokken boekjaar dit «recht op vermindering» ontstaat.

Indien het ontstaan van dit recht niet vaststaat, bijvoorbeeld omwille van niet afgesloten sectorale CAO's, blijft deze rubriek blanco.

3.8.5. Specifieke rubrieken

- 3.8.5.1 Rubrieken 400 - «Bedrijfsplan» en 405 - «Tewerkstellingsakkoorden 1995 - 1996»

Met «Bedrijfsplan» worden de «Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid» bedoeld.

In beide gevallen kunnen voor de onderverdeling in mannen en vrouwen, de personeelsstaten worden gebruikt die voor de RSZ-bestemd zijn.

- 3.8.5.2 Rubriek 505 - «Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd»

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd zonder dat er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer, zijn slechts beperkt mogelijk. Zij worden geacht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd zijn wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen (79).

Door de Wet van 30 maart 1994 (art. 135) wordt de mogelijkheid om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten, versoepeld voor overeenkomsten gesloten vanaf 31 maart 1994 tot uiterlijk 31 december 1997 (80).

De vermelding moet toelaten te evalueren hoeveel verschillende werknemers tijdens het boekjaar in de onderneming werkzaam waren op grond van «opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd». Op die manier wordt nagegaan in welke mate van die versoepeling effectief gebruik wordt gemaakt (81).

In de kolom 1 wordt dus het aantal werknemers vermeld wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd werd tijdens het boekjaar. Een werknemer die tijdens het boekjaar meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd sluit wordt voor dit boekjaar dus slechts eenmaal vermeld.

4. Jaarrekening over het eerste boekjaar dat begint na 31 december 1995

4.1. Cijfers met betrekking tot het vorig boekjaar

Het KB over de sociale balans voorziet in de vermelding van de overeenstemmende cijfers met betrekking tot het vorig boekjaar voor de volgende rubrieken.

- a. Rubrieken van het volledig schema
 - De rubrieken van de punten C1. en G. van de Staat XII. - «Bedrijfsresultaten» :
 - C1. Werknemers ingeschreven in het personeelsregister
 - a) Totaal aantal op de afsluitingsdatum (code 9086, kol. «Vorig boekjaar»)
 - b) Gemiddeld personeelsbestand berekend in VTE (code 9087, kol. «Vorig boekjaar»)
 - c) Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren (code 9088, kol. «Vorig boekjaar»)
 - G. Uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen
 - 1. Totaal aantal op de afsluitingsdatum (code 9096, kol. «Vorig boekjaar»)
 - 2. Gemiddeld aantal berekend in VTE (code 9097, kol. «Vorig boekjaar»)
 - Aantal daadwerkelijk boekjaar gepresteerde uren (code 9098, kol. «Vorig boekjaar»)
 - Kosten voor de onderneming (code 617, kol. «Vorig boekjaar»)
 - De volgende rubrieken van de sociale balans :
 - *uit de Staat I.A. van de sociale balans :
 - Gemiddeld aantal werknemers (code 100, kol. 4 «Vorig boekjaar»)
 - Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren (code 101, kol. 4 «Vorig boekjaar»)
 - Personeelskosten (in duizenden franken) (code 102, kol. 4 «Vorig boekjaar»)
 - Voordelen bovenop het loon (in duizenden franken) (code 103, kol. 4 «Vorig boekjaar»)

*uit de Staat III. - «Staat over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid tijdens het boekjaar» : het totaal aantal werknemers betrokken bij één of meerdere maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid : totaal voor het vorige boekjaar (code 560, kol. 1 en 2)

▪ b. Rubrieken van het verkort schema

- De rubrieken van punt 1., staat VI. - «Personeel en personeelskosten» :

1. Werknemers ingeschreven in het personeelsregister

a) Totaal aantal op de afsluitingsdatum (code 9086, kol. «Vorig boekjaar»)

b) Gemiddeld personeelsbestand berekend in VTE (code 9087, kol. «Vorig boekjaar»)

c) Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren (code 9088, kol. «Vorig boekjaar»)

- De volgende rubrieken van de sociale balans :

* uit de Staat I.A. van de sociale balans :

Gemiddeld aantal werknemers (code 100, kol. 4 «Vorig boekjaar»)

Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren (code 101, kol. 4 «Vorig boekjaar»)

Personeelskosten (in duizenden franken) (code 102, kol. 4 «Vorig boekjaar»)

* uit de Staat III. - «Staat over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid tijdens het boekjaar» : het totaal aantal werknemers betrokken bij één of meerdere maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid : totaal voor het vorige boekjaar (code 560, kol. 1 en 2)

De vraag is gesteld of voor het boekjaar 1996, de overeenstemmende cijfers m.b.t. het boekjaar 1995 moeten worden vermeld.

Het antwoord is ontkennend. De sociale balans moet, krachtens artikel 28 van het KB, voor het eerst worden opgemaakt voor het boekjaar dat na 31 december 1995 aanvangt. De staat over het voorgaande jaar, waarvan de opmaak en de uitreiking aan de N.B.B. voorgeschreven zijn door artikel 29 van hetzelfde Besluit, is geen sociale balans in de zin van dit Besluit.

Het principe van de niet-retroactiviteit houdt in dat de gegevens waarvan de inzameling, de bekendmaking of de verzending aan de N.B.B. niet voorgeschreven was voor het jaar 1995, niet, ter vergelijking, moeten vermeld worden in de sociale balans van het daaropvolgende jaar.

Dit gezegd zijnde, verdient wel het aanbeveling, voorzover deze cijfers beschikbaar of gemakkelijk te achterhalen zijn, ze ter vergelijking in de sociale balans over het boekjaar 1996, te vermelden.

Dit is o.m. het geval voor het totaal aantal in het personeelsregister ingeschreven werknemers per jaartultimo (rubriek 9086).

- 4.2. Vergelijkbaarheid van de bedragen van het vorige boekjaar met die welke eerder werden openbaar gemaakt
 - Eerder openbaar gemaakte bedragen kunnen verschillen van de bedragen die in de jaarrekening in de kolom «Vorig boekjaar» openbaar worden gemaakt; dit kan het geval zijn door de invoering van de nieuwe rekeningen 617 (82) en 618 (83) en de verschuiving (in 1996 in vergelijking met 1995) van gegevens van de rekening 62 - «Personeelskosten» naar de nieuwe rekeningen 617 en/of 618.
 - Als de bedragen van het recentste boekjaar niet vergelijkbaar zijn met de gegevens van het vorige boekjaar, zoals die eerder werden openbaar gemaakt, dan heeft de onderneming in toepassing van artikel 11 van het KB van 8 oktober 1976 de mogelijkheid om in haar nieuw openbaar te maken jaarrekening de bedragen van het vorige boekjaar aan te passen. Of zij van deze mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, wordt aangeduid op het eerste blad van de recentste jaarrekening op papier of bij de start van het programma wanneer de jaarrekening wordt opgesteld op diskette. («De bedragen van het vorig boekjaar zijn identiek met die welke eerder openbaar werden gemaakt : ja /neen.»). Gebeurlijke aanpassingen dienen, behalve indien zij onbelangrijk zijn, in de toelichting te worden vermeld en, onder verwijzing naar de betrokken rubrieken, te worden toegelicht. Worden de bedragen van het vorige boekjaar niet aangepast, dan moet de toelichting de nodige gegevens bevatten om een vergelijking mogelijk te maken (84).

5. Gemiddelde personeelsbestand als criterium voor de grootte van de onderneming Bijlage

De berekening van het gemiddeld aantal werknemers als criterium voor de bepaling van de grootte van de onderneming

Krachtens het artikel 1, 2° van het KB betreffende de sociale balans, mogen de ondernemingen die voldoen aan de criteria vermeld in artikel 12, § 2, van de Boekhoudwet van 17 juli 1975, en hun jaarrekening volgens een verkort schema mogen opstellen, ook hun sociale balans opstellen volgens het verkort schema voorzien in het hoofdstuk II van de bijlage bij

het KB van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen.

Het artikel 7 van het KB betreffende de sociale balans voert evenwel een nieuwe berekeningswijze in van het «gemiddeld aantal werknemers» als criterium dat in voorkomend geval toelaat om de jaarrekening volgens het verkort schema op te stellen.

Voordien (voor de ten laatste op 31 december 1995 begonnen boekjaren) kwam het «gemiddelde aantal werknemers» overeen met «het gewone rekenkundig gemiddelde van het aantal tijdens het boekjaar tewerkgestelde personen, bekomen door het totaal der gedurende het jaar gepresteerde arbeidsdagen en daarmee gelijkgestelde dagen te delen door het aantal arbeidsdagen in de onderneming; daarbij wordt elke prestatie, ongeacht de duur ervan, beschouwd als een werkelijke arbeidsdag» (85).

Voor de boekjaren die beginnen na 31 december 1995 wordt het gemiddelde aantal werknemers gedefinieerd als «het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het krachtens het KB van 23 oktober 1978 gehouden personeelsregister ingeschreven aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten is gelijk aan het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur van een vergelijkbare voltijdse werknemer (referentiewerknemer)» (86). Het betreft dus het gemiddeld aantal werknemers uit de rubriek 100, derde kolom, van de sociale balans.

De nieuwe wijze van berekening van het gemiddelde aantal werknemers houdt dus enkel rekening met in het personeelsregister ingeschreven werknemers. Voor de berekening van dit gemiddelde wordt dus geen rekening gehouden met de uitzendkrachten, de ter beschikking van de onderneming gestelde personen en alle andere personen die prestaties uitvoeren voor de onderneming zonder met de onderneming verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bijlage

- 1. 1. Volledig schema van de sociale balans
- 2. Verkort schema van de sociale balans
- 3. Pagina's betreffende de sociale balans van het volledig schema van de jaarrekening
- 4. Pagina's betreffende de sociale balans van het verkort schema van de jaarrekening

Notas

(1) Voorgesteld overeenkomstig het hoofdstuk I, afdeling 4 (volledige sociale balans) of in het hoofdstuk II, afdeling 4 (verkorte sociale balans) van de bijlage bij het KB van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen.

(2) Belgisch Staatsblad van 30 december 1995.

(3) Belgisch Staatsblad van 30 augustus 1996.

- (4) Dit is in feite een copie van de bladen VOL22 tot VOL24 van het standaardformulier «Volledig schema», voorafgegaan door een blad waarop de identificatiegegevens van de onderneming moeten worden vermeld.
- (5) Overeenkomstig artikel 17 van het KB op de openbaarmaking.
- (6) Overeenkomstig genoemd artikel 20 van het KB betreffende de sociale balans.
- (7) Inclusief elke op 31 oktober 1991 bestaande coöperatieve vennootschap die haar statuten nog niet heeft aangepast teneinde zich om te vormen tot een coöperatieve vennootschap met ofwel beperkte ofwel onbeperkte en hoofdelijke aansprakelijkheid, in de mate dat uit de statuten blijkt dat de vennoten beperkt aansprakelijk zijn.
- (8) Voor gewone commanditaire vennootschappen komt het er op neer dat één of meer beherende vennoten rechtspersonen zijn.
- (9) Worden volgens de Boekhoudwet als KMO beschouwd, de ondernemingen die niet meer dan één der volgende criteria overschrijden : jaargemiddelde van het personeelsbestand : 50, jaaromzet, exclusief BTW : 200 M., balanstotaal : 100 M., tenzij het jaargemiddelde van het personeelsbestand meer dan 100 bedraagt (artikel 12 van de Wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen).
- (10) Artikel 9, § 4, eerste en tweede lid, van het KB van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen.
- (11) Artikel 9, § 4, derde lid, van het KB op de openbaarmaking.
- (12) Overeenkomstig Artikel 9bis van het KB op de openbaarmaking.
- (13) Voor de berekeningswijze van het gemiddeld personeelsbestand, zie ook punt 5 van onderhavig document.
- (14) Deze «Volledige sociale balans» komt overeen met de bladen VOL22 tot VOL24 van het standaardformulier «Volledig schema».
- (15) Deze «Verkorte sociale balans» komt overeen met de bladen VKT12 en VKT13 van het standaardformulier «Verkort schema».
- (16) In toepassing van artikel 17, § 2, tweede lid, 2° van het KB op de openbaarmaking.
- (17) Artikel 12 van de Wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen gebruikt het jaaromzet, exclusief BTW, als criterium voor de bepaling van de omvang van de ondernemingen. Het KB van 12 september 1983 tot uitvoering van de Wet van 17 juli 1975 bepaalt dat «wanneer de opbrengsten die voortspruiten uit het gewoon bedrijf van een onderneming voor meer dan de helft bestaan uit opbrengsten die niet aan de omschrijving beantwoorden van de post «omzet», dan moet voor de toepassing van artikel 12 van de Boekhoudwet onder «omzet» wordt verstaan : het totaal van de opbrengsten met uitzondering van de uitzonderlijk opbrengsten».
- (18) Wet van 9 juli 1975 betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen, artikelen 9 en 10.
- (19) Artikel 20 van het KB betreffende de sociale balans viseert enkel gevallen waarin geen jaarrekening bij de N.B.B. wordt neergelegd.

(20) Zoals reeds voor de verzekeringsmaatschappijen werd vermeld moet, in voorkomend geval, voor de toepassing van artikel 12 van de Boekhoudwet onder «omzet» worden verstaan : het totaal van de opbrengsten met uitzondering van de uitzonderlijke opbrengsten (artikel 12, § 1, tweede lid, van het KB van 12 september 1983 tot uitvoering van de Boekhoudwet).

(21) Ook hier moet, in voorkomend geval, voor de toepassing van artikel 12, § 2 van de Boekhoudwet onder «omzet» worden verstaan : het totaal van de opbrengsten met uitzondering van de uitzonderlijke opbrengsten (artikel 12, § 1, tweede lid, van het KB van 12 september 1983 tot uitvoering van de Boekhoudwet).

(22) In toepassing van artikel 17, § 2, tweede lid, 3° van het KB op de openbaarmaking (waarbij het enige criterium het al dan niet overschrijden van het balanstotaal van 200 miljoen BEF is).

(23) In toepassing van artikel 18, tweede lid, van het KB betreffende de sociale balans, dat geldt voor alle ondernemingen naar buitenlands recht met een bijkantoor of centrum van werkzaamheden in België.

(24) Ze zijn in het Rijksregister der Rechtspersonen opgenomen met een nationaal nummer dat begint met 2, zoals voor alle andere rechtspersonen van het publiek recht.

(25) Overeenkomstig artikel 5 van de Wet van 22 december 1986 betreffende de intercommunales nemen de intercommunales de rechtsvorm aan van ofwel NV, ofwel coöperatieve vennootschap, ofwel VZW. In de praktijk hebben alle intercommunales de rechtsvorm van een NV of een CV.

(26) Overeenkomstig van artikel 1, 4° van het KB van 8 oktober 1976 zijn de bijkantoren en centra van werkzaamheden aan het KB van 8 oktober 1976 niet onderworpen «wanneer zij geen eigen opbrengsten hebben door verkoop van goederen op dienstverlening aan derden of door geleverde goederen op verleende diensten aan de buitenlandse onderneming waarvan zij afhangen en waarvan de werkingskosten volledig door laastgenoemde worden gedragen.

(27) Artikel 20 van het KB betreffende de sociale balans.

(28) Artikel 12 van de Wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen gebruikt het jaaromzet, exclusief BTW, als criterium voor de bepaling van de omvang van de ondernemingen. Het KB van 12 september 1983 tot uitvoering van de Wet van 17 juli 1975 bepaalt dat «wanneer de opbrengsten die voortspruiten uit het gewoon bedrijf van een onderneming voor meer dan de helft bestaan uit opbrengsten die niet aan de omschrijving beantwoorden van de post «omzet», dan moet voor de toepassing van artikel 12, § 2 van de Boekhoudwet onder «omzet» wordt verstaan : het totaal van de opbrengsten met uitzondering van de uitzonderlijke opbrengsten».

(29) De hoedanigheid van de personen die een rechtspersoon hebben opgericht, is volgens de rechtsleer de beste maatstaf om te bepalen of die rechtspersoon een publiekrechtelijk dan wel een privaatrechtelijk karakter heeft (cf. H. De Page, «Traité élémentaire de droit civil belge», deel II, boek I, 4de editie, nr. 399D, blz. 400), a fortiori wanneer de betrokken instelling tegelijk opdrachten van openbaar en van privaat nut vervult. Een publiekrechtelijke rechtspersoon bestaat enkel als gevolg van een éézijdige wens uitgaande van de Openbare Macht zelf (H. De Page, op. cit., nrs 397-398; «Répertoire pratique de droit belge», «Etablissements publics et d'utilité publique, nr. 33, bijlage 2). Een rechtspersoon verliest bovendien zijn privaatrechtelijk karakter niet wanneer de Staat het particulier initiatief aangaande het nastreven van openbaar nut bekrachtigt.

(30) Er bestaan slechts enkele VZW's die vallen onder toepassing van het publiek recht. Zo'n VZW van publiek recht zal louter op grond van de aard van de rechtspersoonlijkheid geen sociale balans moeten opmaken.

(31) Ook stichtingen beschikken ook over een afzonderlijke rechtspersoonlijkheid (een «stichting»/«fondation» wordt als rechtsvorm gelijkgesteld met een «instelling van openbaar nut» (rechtsvormcode 018 bij het Rijksregister der Rechtspersonen).

(32) Wet van 6 augustus 1990, art. 2, § 1.

(33) In de zin van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire commissies.

(34) Zie P. Denis, «Droit du travail», Larcier, Brussel, 1992, blz. 260, cf. bijlage B.

(35) Arbeidsovereenkomst waarop de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, zijnde een overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt, tegen betaling van loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten.

(36) Onder voorbehoud van de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen, die afzonderlijk moeten worden vermeld in de sociale balans volgens het volledig schema.

(37) Wanneer de werknemer tijdelijk in de onmogelijkheid verkeert om de arbeidsovereenkomst uit te voeren.

(38) Belgisch Staatsblad van 30 augustus 1996, blz. 23112 tot 23115, in het bijzonder op blz. 23112.

(39) B.v. de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité nr. 145 voor het tuinbouwbedrijf of het paritair comité nr. 302 voor het hotelbedrijf (in dit laatste geval gaat het om «gelegenheidswerknemers» of «extra's», zijnde werknemers die gedurende maximaal twee opeenvolgende dagen met eenzelfde werkgever zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of door een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk) (Ced.Samsom, «Personeel, Lonen, Sociale Wetten», deel 3, punt 1.1.2/49).

(40) Behoudens de tabel I.B. van de sociale balans volgens het volledig schema, die betrekking heeft op de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen.

(41) Die tantièmes worden opgenomen in de rubriek 695 - «Bestuurders en zaakvoerders» van de resultaatverwerking.

(42) Zo'n stagiair wordt dan voor de bepaling van het percentage tewerkgestelde stagiairs gedurende een jaar meegerekend als halftijdse stagiair (art. 12 van het KB nr. 230 van 21 december 1983).

(43) Zie o.m. de Wet van 19 juli 1983 op het leerlingenwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst; zie voor de «middenstandsopleiding»: het Decreet van de Vlaamse Raad van 23 januari 1991 betreffende de vorming en de begeleiding van de zelfstandigen en de kleine en middelgrote ondernemingen; het Decreet van de Franse Gemeenschapsraad van 3 juli 1991 betreffende de voortgezette opleiding voor de middenstand en de KMO's; het Decreet van de Duitstalige Gemeenschapsraad van 16

december 1991 betreffende de opleiding en de voortgezette opleiding in middenstand en de KMO's.

(44) Voor de Franse en de Duitstalige Gemeenschappen is bepaald dat de leerling in de onderneming tewerkgesteld moet worden gedurende ten minste 28 uur per week voor het hele jaar.

(45) Voor de «middenstandsléerlingen». Het minimumbedrag hangt af van het jaar van de leertijd en van de leeftijd. Bij een in het bevoegd paritair comité gesloten CAO kunnen andere vergoedingen worden bepaald. Voor de industriële leerlingen. De minimumvergoeding bedraagt een bepaald percentage van het minimumloon voor de betrokken bedrijfstak.

(46) Het uitgangspunt is een werkaanbieding die door een onderneming wordt doorgegeven aan de bemiddelingsdiensten (VDAB, BGDA of FOREM) en die door die bemiddelingsdiensten niet kan voldaan worden binnen een redelijke termijn. De onderneming en de bemiddelingsdienst kunnen tot de gemeenschappelijke conclusie komen dat enkel een opleiding binnen de onderneming, op basis van een uitgewerkt opleidingsprogramma, uitkomst kan bieden.

(47) De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een wettelijk toelagen tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten (art. 7, 2° van de Wet van 24 juli 1987). De naam van de gebruiker dient in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor te komen. Uitzendarbeid is overeenkomstig de Wet van 24 juli 1987 toegelaten : - ter vervanging van een vaste werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst geschorst is of beëindigd is; - bij buitengewone vermeerdering van het werk; - voor de uitvoering van uitzonderlijk werk.

(48) Artikel 32 van de Wet van 24 juli 1987.

(49) Ced.Samsom, «Personeel, Lonen, Sociale Wetten», op. cit., deel 3, blz. 2.8.7/4.

(50) Kluwer, «Het sociaal recht in de praktijk», blz. I.2.1.-12b en 13, «Arbeidsrelaties in de openbare besturen».

(51) Artikel 3, KB nr. 5 van 23 oktober 1978.

(52) Artikel 1, tweede lid van de Wet van 3 juli 1978.

(53) Verschuldigd door de werkgever of door het Fonds voor bestaanszekerheid.

(54) O.m. is er geen vervangingsverplichting voor werknemers van 60 jaar en ouder; verder wordt een individuele afwijking toegestaan door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aan een werkgever die aantoonst dat onderneming een structurele vermindering van het personeelsbestand kent en dat door verlenen van de afwijking ontslag van niet-bruggepensioneerden vermeden wordt.

(55) Waardoor in het personeelsregister de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt opgetekend.

(56) Vandaar ook dat in de personeelsstaten die deel uitmaken van de kwartaalaangifte bij de RSZ, geen lettercode moet worden vermeld voor vervangers van werknemers die de onderneming met conventioneel bruggpensioen hebben verlaten (in tegenstelling met wat het geval is voor de vervangers van de werknemers die gebruik maken van de

maatregelen «conventioneel halftijds brugpensioen», «volledige loopbaanonderbreking» of «deeltijdse loopbaanonderbreking»). Er is wel een sanctie voorzien voor de werkgever ingeval hij een conventioneel bruggepensioneerde ten onrechte niet vervangt.

(57) De aanvullende vergoeding kan evenwel worden overgedragen aan een fonds voor bestaanszekerheid of een andere instantie.

(58) Er is onder meer geen vervangingsverplichting indien de werknemer 60 jaar is wanneer hij halftijds op brugpensioen gaat; afwijkingen of vrijstellingen van de vervangingsverplichting zijn ook mogelijk.

(59) De werknemer die met conventioneel halftijds brugpensioen gaat, krijgt bovendien een RVA-uitkering.

(60) RSZ, Algemene onderrichtingen ten behoeve van de werkgevers, deel 4 - Richtlijnen voor het invullen van de aangiften, punt 4.0.231, blz. 16.

(61) Ced.Samsom, «Personeel, Lonen, Sociale Wetten», deel 3, blz. 2.9.2/1.

(62) In de zin van uren die daadwerkelijk worden gepresteerd, maar die niet als dusdanig worden betaald en evenmin worden gecompenseerd door later niet-gewerkte maar betaalde uren.

(63) Verlof bij bepaalde omstandigheden.

(64) De dagen waarop geen arbeid wordt verricht, maar waarvoor de werkgever loon betaalt waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (b.v. feestdagen, dagen klein verlet, vakantiedagen van bedienden, dagen binnen de periode van volledige loonwaarborg bij ziekte, bezoldigde inhaalrustdagen, ...) de inhaalrustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de arbeidsduur bestemd om de wekelijkse arbeidsduur op 40 uur of minder te brengen, de dagen waarop een leerling lessen volgt (RSZ, Algemene onderrichtingen ten behoeve van de werkgevers, Deel 3 - Het berekenen van de bijdragen, punt 3.1.202).

(65) «Prodcom» (= «PRODucts of the European COMmunity») is een initiatief uitgaande van EUROSTAT om de gegevens inzake de industriële productie in alle Lid-Staten te verzamelen met dezelfde productenlijst, in dezelfde sectoren, enz. (KB van 28 januari 1994 betreffende een maandelijkse enquête naar de industriële productie, B.S. van 15 februari 1994).

(66) Cf. Advies van de Commissie voor boekhoudkundige Normen nr. 128/8, Bull. nr. 30.

(67) Blz. 23113 van het B.S. van 30 augustus 1996.

(68) De definitie is die van «leidinggevend personeel», in de Franstalige versie van het KB gelijk gesteld met «personnel de direction», van artikel 1, 4° van het KB van 12 augustus 1994 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

(69) Artikelen 5 en 7, 2° van het KB van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

(70) Ook in de staat I. - «Staat van de tewerkgestelde personen» moet zo'n werknemer worden geteld als twee deeltijdse werknemers.

(71) B.v. : - een werknemer schakelt over van een voltijds naar een deeltijds werkregime, of omgekeerd; - een werknemer krijgt na een overeenkomst voor een bepaalde tijd, een overeenkomst voor onbepaalde tijd (zoals het geval kan zijn voor een student, een stagiair, ...).

(72) Artikel 7, 3° van het KB van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

(73) Ced.Samsom, «Personeel, Lonen, Sociale Wetten», deel 3, punt 1.3.2/3.

(74) Ontslag om dringende reden, ontslag met een opzegtermijn of een verbreking door de werkgever.

(75) De onderneming bezorgt de RSZ de personeelsstaten, met de gegevens per werknemer; met een lettercode duidt de werkgever er in aan welke bijdragevermindering voor de betrokken werknemer van toepassing is.

(76) Zoals ook in de RSZ-personeelsstaten voor vervangers loopbaanonderbreking (met de lettercode «D») en vervangers halftijdse bruggepensioneerden (met de lettercode «G»).

(77) Wet niet hetzelfde is als «nieuwe aanwervingen», omdat tijdens het boekjaar voor bepaalde vervangers de verplichting tot vervanging, en meteen ook de RSZ-bijdrageverminderingen, kunnen stoppen.

(78) Belgisch Staatsblad van 30 augustus 1996, blz. 23115 : «Het totaal voor het boekjaar (rubriek 550) stemt overeen met het totale aantal werknemers dat betrokken is bij de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid. Een werknemer die van meerdere maatregelen geniet, telt daarbij slechts voor één eenheid.

(79) Artikel 10 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

(80) Artikel 10bis van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

(81) Het artikel 10bis, tweede lid, luidt immers : «De weerslag op de werkgelegenheid van de opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd wordt jaarlijks geëvalueerd op de wijze bepaald in artikel 89 van de Wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen».

(82) «Uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de onderneming.»

(83) «Bezoldigingen, premies voor buitenwettelijke verzekeringen, ouderdoms- en overlevingspensioenen van bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten, die niet worden toegekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst.»

(84) Artikel 11, derde lid van het KB van 8 oktober 1976.

(85) Artikel 12, § 1, eerste lid van het KB van 12 september 1983 tot uitvoering van de Boekhoudwet van 17 juli 1975.

(86) Artikel 7 van het KB betreffende de sociale balans.

Bron : Bulletin CBN, nr. 39, april 1997, p. 5-59