
Aanvullingen op Vlaamse overbruggingspremie onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen

Creatieve overbruggingsmaatregelen

In deze tijden van economische crisis heeft iedereen de mond vol van creatieve overbruggingsmaatregelen, zijnde maatregelen om "tijdelijk" te besparen op personeelskosten zonder te ontslaan.

Voor arbeiders bestaat het systeem van tijdelijke werkloosheid op grond van werkgebrek wegens economische oorzaken, ook wel *economische werkloosheid* genoemd. In geval van economische werkloosheid blijft de arbeider gebonden door een arbeidsovereenkomst, maar de uitvoering ervan wordt tijdelijk geheel of gedeeltelijk geschorst. Voor de dagen van economische werkloosheid ontvangt de arbeider een werkloosheidsuitkering.

Voor bedienden bestaat het systeem van economische werkloosheid niet. Voor hen moet dus op zoek worden gegaan naar alternatieve overbruggingsmaatregelen. Een veel gebruikte maatregel is de *vermindering van de arbeidsduur met loonsvermindering*. Die loonsvermindering kan deels gecompenseerd worden door de Vlaamse overbruggingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering (zie SoCompact nr. 14-2009).

Andere opties bestaan in het stimuleren van de werknemers tot het opnemen van *tijdskrediet*, *loopbaanvermindering* of *ouderschapsverlof*. Tijdens deze periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst ontvangt de betrokken werknemer onder bepaalde voorwaarden een onderbrekingsuitkering van de RVA.

Aanvullingen op

Om het inkomstenverlies te compenseren dat werknemers lijden wanneer zij instappen in één van de bovengenoemde systemen, kan de werkgever een vergoeding toekennen bovenop de werkloosheidsuitkering, de overbruggingspremie of de onderbrekingsuitkering.

Voor het kostenplaatje van de werkgever is het natuurlijk van belang of op die aanvullingen al dan niet RSZ-bijdragen verschuldigd zijn.

RSZ-bijdragen zijn verschuldigd op loon, in de zeer ruime betekenis van het woord.

Een aantal loonbestanddelen zijn evenwel vrij van socialezekerheidsbijdragen. Dat is onder meer het geval met de vergoedingen die de werkgever betaalt "en die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend door de verschillende takken van de sociale zekerheid".

In antwoord op een vraag van één van de advocaten van ons kantoor liet de RSZ formeel weten dat het de Vlaamse overbruggingspremie niet beschouwt als een voordeel toegekend door één van de takken van de sociale zekerheid. Wanneer een werkgever een aanvulling op een dergelijke premie betaalt, zullen er dus RSZ-bijdragen op verschuldigd zijn.

De werkloosheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid en de onderbrekingsuitkering bij tijdskrediet, loopbaanvermindering of ouderschapsverlof zijn wel voordelen toegekend door één van de takken van de sociale zekerheid. Aanvullingen op die uitkeringen zijn dus wel vrij van socialezekerheids-

bijdragen. Op aanvullende vergoedingen toegekend bij de onderbrekingsuitkering in geval van tijdskrediet of loopbaanvermindering is in bepaalde gevallen wel een bijzondere werkgeversbijdrage verschuldigd (zie www.sociaalcompendium.be).

Hieronder wordt schematisch weergegeven op welke aanvullingen de werkgever wat verschuldigd is.

Maatregel	Uitkering of premie op grond van de wet (als aan de voorwaarden is voldaan)	RSZ-bijdragen op aanvulling door de werkgever?
Economische werkloosheid	werkloosheidsuitkering RVA	neen
Tijdskrediet	onderbrekingsuitkering RVA	eventueel bijzondere werkgeversbijdrage voor werknemers van 50 jaar en ouder (32,25%)
Loopbaanvermindering	onderbrekingsuitkering RVA	eventueel bijzondere werkgeversbijdrage voor werknemers van 50 jaar en ouder (32,25%)
Ouderschapsverlof	onderbrekingsuitkering RVA	neen
Arbeidsduurvermindering bij herstructurering	overbruggingspremie door de Vlaamse overheid	ja

Ester Van Oostveldt.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
