

# LOONDATA-TRANSFER TRANSFERT DE DONNÉES SALARIALES (LTDS)

FUNCTIONELE INSTRUCTIES

## 1 VERSIE

| Versie  | Datum      | Omschrijving         |
|---------|------------|----------------------|
| 1.0.1.1 | 07/07/2025 | Publicatie juli 2025 |

Dit document, gepubliceerd in juli 2025, maakt deel uit van de eerste versie van de documentatie in het kader van LTDS. In september, oktober en december 2025 zal een update van de documentatie gepubliceerd worden.

Gekende beperkingen van deze versie van de documentatie:

- De informatie i.v.m. de financiële elementen en het statuut ontbreekt nog.
- Mogelijks ontbreken er nog gegevens vereist met het oog op de realisatie van drie use cases (contingenten, individuele rekening, vakantieattest).
- De RSZ zal de inhoud van de verzonden bestanden controleren. Deze controles moeten nog worden bepaald.
- Het toepassingsgebied moet nog definitief afgebakend worden.
- De modaliteiten van het mandaat toegekend door een onderneming aan een mandataris (erkend sociaal secretariaat of dienstverlener) moeten nog verduidelijkt worden.

## 2 INHOUDSTAFEL

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 1       | VERSIE .....  | 1  |
| 2       | INHOUDSTAFEL .....                                    | 2  |
| 3       | CONTEXT .....   | 5  |
| 3.1     | E-Gov 3.0 .....                                       | 5  |
| 3.2     | Pilootproject “Flexi At Work” .....                   | 5  |
| 3.3     | Project LTDS.....                                     | 6  |
| 3.3.1   | Deze fase .....                                       | 6  |
| 3.3.2   | Volgende fase .....                                   | 6  |
| 4       | PLANNING .....  | 7  |
| 5       | TOEPASSINGSGEBIED .....                               | 8  |
| 5.1     | Betrokken personen .....                              | 8  |
| 5.2     | Betrokken periode.....                                | 8  |
| 6       | INDIENINGSTERMIJN .....                               | 9  |
| 7       | GEGEVENS .....  | 10 |
| 7.1     | Schema .....  | 10 |
| 7.2     | Glossarium.....                                       | 11 |
| 7.3     | Verduidelijking per gegeven.....                      | 11 |
| 7.3.1   | Blok “Onderneming” .....                              | 11 |
| 7.3.1.1 | Ondernemingsnummer .....                              | 11 |
| 7.3.1.2 | RSZ-nummer .....                                      | 11 |
| 7.3.2   | Blok “Natuurlijke persoon” .....                      | 11 |
| 7.3.2.1 | INSZ.....   | 11 |
| 7.3.3   | Blok “Relatie” .....                                  | 12 |
| 7.3.3.1 | Type relatie.....                                     | 12 |
| 7.3.3.2 | Identificatiesleutel van relatie .....                | 12 |
| 7.3.4   | Blok “Loonberekening” .....                           | 13 |
| 7.3.4.1 | Begin- en einddatum van loonberekenningsperiode ..... | 13 |
| 7.3.4.2 | Loonberekenningsdatum.....                            | 13 |
| 7.3.4.3 | Loonberekenningsfrequentie .....                      | 13 |
| 7.3.4.4 | Identificatiesleutel van loonberekening.....          | 14 |
| 7.3.5   | Blok “Sociale signalitiek” .....                      | 15 |
| 7.3.5.1 | Begin- en einddatum van sociale signalitiek .....     | 15 |
| 7.3.5.2 | Werkgeverscategorie .....                             | 16 |

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| 7.3.5.3   | Werknemerskengetal .....   | 16 |
| 7.3.5.4   | Forfaitcode .....  | 16 |
| 7.3.5.5   | Statuut .....  | 16 |
| 7.3.6     | Blok “Periodieke sociale signalitiek” .....  | 17 |
| 7.3.6.1   | Begin- en einddatum van periodieke sociale signalitiek .....                               | 17 |
| 7.3.6.2   | Volume .....   | 17 |
| 7.3.6.3   | Identificatienummer van lokale vestigingseenheid .....                                     | 17 |
| 7.3.6.4   | Nummer van paritair comité .....   | 18 |
| 7.3.6.5   | NACE-code .....  | 18 |
| 7.3.7     | Blok “Wekelijkse arbeidsduur” .....  | 19 |
| 7.3.7.1   | Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur .....   | 19 |
| 7.3.7.2   | Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur .....                                 | 19 |
| 7.3.7.3   | Type .....   | 19 |
| 7.3.7.4   | Voorbeelden .....  | 20 |
| 7.3.8     | Blok “Maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd” .....                                   | 22 |
| 7.3.8.1   | Maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd .....  | 22 |
| 7.3.8.2   | Percentage van maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd .....                           | 22 |
| 7.3.8.3   | Voorbeelden .....  | 22 |
| 7.3.9     | Blok “Bijkomende sociale kenmerken” .....  | 26 |
| 7.3.9.1   | Inheritance .....  | 26 |
| 7.3.9.2   | Parent-blok .....  | 27 |
| 7.3.9.3   | Begin- en einddatum .....  | 27 |
| 7.3.9.4   | Volgnummer .....   | 27 |
| 7.3.9.5   | Functie (subklasse) .....  | 27 |
| 7.3.9.5.1 | Benaming van functie .....   | 27 |
| 7.3.9.6   | Progressieve werkhervatting (subklasse) .....  | 27 |
| 7.3.9.6.1 | Maximale aantal uren toegestane arbeid per week i.h.k.v. progressieve werkhervatting ..... | 27 |
| 7.3.9.7   | Ontslag (subklasse) .....  | 28 |
| 7.3.9.7.1 | Startdatum van opzeggingstermijn .....   | 28 |
| 7.3.9.7.2 | Theoretische opzeggingstermijn in maanden, weken en/of dagen .....                         | 28 |
| 7.3.9.8   | Startbaan (subklasse) .....  | 29 |
| 7.3.9.8.1 | Type startbaanovereenkomst .....   | 29 |
| 7.3.9.8.2 | Percentage van loon i.h.k.v. startbaanovereenkomst besteed aan opleiding .....             | 29 |
| 7.3.10    | Blok “Fiscale signalitiek” .....   | 30 |

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| 7.3.10.1  | Begin- en einddatum van fiscale signalitiek .....                          | 30 |
| 7.3.10.2  | Burgerlijke staat.....   | 30 |
| 7.3.10.3  | Aantal kinderen ten laste .....  | 30 |
| 7.3.10.4  | Aantal mindervalide kinderen ten laste .....                               | 30 |
| 7.3.10.5  | Aantal andere personen ten laste .....                                     | 31 |
| 7.3.10.6  | Aantal andere mindervalide personen ten laste .....                        | 31 |
| 7.3.10.7  | Aantal zorgbehoevende personen ten laste .....                             | 31 |
| 7.3.10.8  | Notie Rijksinwoner .....   | 31 |
| 7.3.10.9  | Notie mindervalide .....   | 31 |
| 7.3.10.10 | Notie grensarbeider.....   | 32 |
| 7.3.10.11 | Notie mindervalide partner .....   | 32 |
| 7.3.10.12 | Inkomen van partner .....  | 32 |
| 7.3.10.13 | Statuut .....  | 32 |
| 7.3.11    | Blok “Prestatie of afwezigheid” .....                                      | 33 |
| 7.3.11.1  | Datum of begin- en einddatum van prestatie of afwezigheid .....            | 33 |
| 7.3.11.2  | Prestatie- of afwezigheidscode .....                                       | 33 |
| 7.3.11.3  | Aantal uren van prestatie of afwezigheid .....                             | 33 |
| 7.3.11.4  | Volgnummer van prestatie of afwezigheid .....                              | 34 |
| 7.3.12    | Blok “Prestatiekenmerken” .....  | 35 |
| 7.3.12.1  | Type overuur .....   | 35 |
| 7.3.12.2  | Notie onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.....                      | 35 |
| 7.3.12.3  | Notie overuren inbegrepen in kalender .....                                | 35 |
| 7.3.12.4  | Notie prestaties van zeevarenden.....                                      | 37 |
| 7.3.13    | Blok “Financieel element” .....  | 38 |
| 7.4       | Verduidelijking per scenario.....  | 39 |
| 7.4.1     | Inactiviteitsdagen binnen en buiten de tewerkstelling.....                 | 39 |
| 7.4.2     | Feestdagen .....   | 39 |
| 7.4.3     | Progressieve werkhervatting na een periode van arbeidsongeschiktheid ..... | 40 |
| 8         | WIJZIGINGEN.....   | 41 |
| 9         | VERZENDINGSKANALEN .....   | 42 |
| 9.1       | Beschikbare kanalen.....   | 42 |
| 9.2       | Web service (API) .....  | 42 |
| 9.3       | Batchkanaal .....  | 43 |
| 9.4       | Webtoepassing.....   | 43 |

## 3 CONTEXT

### 3.1 E-GOV 3.0

De manier waarop de overheid vandaag gegevens ophaalt voor de sociale zekerheid, is intussen meer dan 20 jaar geleden bedacht om tegemoet te komen aan de noden van toen. Vandaag ziet onze maatschappij er anders uit, en dat vraagt om nieuwe oplossingen. In dit kader heeft de RSZ in samenwerking met andere socialezekerheidsinstellingen het programma “E-Gov 3.0” opgestart.

Het project formuleert antwoorden op:

- de vraag om meer gebruiksvriendelijke en snellere systemen,
- de veranderingen in traditionele begrippen waarmee de sociale zekerheid werkt – inkomen, statuut, arbeidstijd, gezinsvormen en huishoudens, ten laste zijn, en meer,
- de sterke verhoging van de internationale mobiliteit van burgers,
- de groeiende digitale kloof, en
- de snelle technologische evolutie van de laatste jaren.

Een “centrale datalaag” biedt een antwoord op veel van deze noden. Concreet streven we naar een digitale dienstverlening die gebaseerd is op de gegevens die nodig zijn om de socialezekerheidsrechten van een burger te regelen. De datalaag wordt gevoed door werkgevers, hun dienstverleners en instellingen op alle niveaus. De datalaag zal gebruikt kunnen worden voor verschillende doeleinden.

### 3.2 PILOOTPROJECT “FLEXI AT WORK”

Vanaf 1 januari 2024 zijn de bezoldigingen van niet-gepensioneerde flexi-jobbers fiscaal vrijgesteld tot een plafondbedrag van €12.000 per jaar. De flexijobber kan via MyCareer.be een teller van zijn flexi-job-inkomsten consulteren om te checken of hij/zij het grensbedrag al dan niet overschrijdt.

Deze teller werd initieel gebaseerd op de gegevens aangegeven in de DmfA. De driemaandelijke DmfA wordt ingediend na afloop van het kwartaal in kwestie en loopt dus relatief ver achter op de feiten. Bijvoorbeeld: een flexiloon uitbetaald in januari wordt pas in april aangegeven in de DmfA.

Teneinde de teller sneller te laten aansluiten bij de realiteit werd de teller vanaf 1 januari 2025 gebaseerd op een nieuwe aangifte: [Flexi At Work](#). Deze aangifte bevat beperkte informatie over de loonberekeningen voor de flexijobbers.

Deze nieuwe aangifte vormt een pilootproject van het grotere E-Gov 3.0-programma en bevat de kiem van het latere LTDS.

### 3.3 PROJECT LTDS

#### 3.3.1 DEZE FASE

In een eerste fase zullen een aantal gegevens gerelateerd aan de loonberekening worden gecommuniceerd. Deze gegevens zullen voor de volgende doeleinden worden gebruikt:

- het beheer van de verschillende contingenten (flexi-loon, jobstudenten; gelegenhedswerknemers in horeca, land- en tuinbouw; vrijwilligers in het kader van artikel 17 van het KB van 28/11/1969);
- de creatie van het vakantieattest met de afrekening van het vakantiegeld;
- de creatie van de individuele rekening.

Het bericht dat de centrale datalaag zal voeden met het oog op o.a. de realisatie van de bovenstaande use cases vormt het onderwerp van dit document.

Ter verduidelijking: LTDS vervangt de bestaande Dimona en DmfA niet! Er moet nog steeds een Dimona en DmfA worden ingediend.

#### 3.3.2 VOLGENDE FASE

In een latere fase zullen bijkomende use cases worden gerealiseerd op basis van de gegevens in de centrale datalaag. Om dit te verwezenlijken zullen bijkomende gegevens moeten worden toegevoegd aan de berichten die de datalaag zullen voeden.

Op termijn zal het niet langer nodig zijn om de DmfA in te dienen, omdat de processen die momenteel gebruik maken van de DmfA-gegevens in de toekomst gebruik zullen maken van de gegevens afkomstig uit de centrale datalaag.

| Datum      | Projectfase   |
|------------|---|
| 07/07/2025 | Publicatie van documentatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Functionele instructies (dit document);</li> <li>• Glossarium;</li> <li>• Gestructureerde bijlagen;</li> <li>• JSON-schema</li> </ul>   |
| 30/09/2025 | Publicatie van documentatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een update van eerder gepubliceerde documentatie (info over de financiële elementen en de zone “statuut”);</li> <li>• administratieve instructies;</li> <li>• technische instructies voor de zendingen via de web service.</li> </ul> |
| 30/10/2025 | Publicatie van documentatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een update van eerder gepubliceerde documentatie (info over de eventuele bijkomende gegevens vereist voor de realisatie van de drie use cases en de eerste info over de anomalieën)</li> </ul>  |
| 18/12/2025 | Publicatie van documentatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een update van eerder gepubliceerde documentatie (alle info over de anomalieën);</li> <li>• technische instructies voor de zendingen via het batchkanaal.</li> </ul>  |
| 01/07/2026 | Het is mogelijk om testbestanden te verzenden in de simulatieomgeving.  |
| 01/01/2027 | Het is mogelijk, maar nog niet verplicht, om bestanden te verzenden in de productieomgeving. De gegevens betreffende de periode vanaf 01/01/2027 kunnen worden gecommuniceerd. De gegevens betreffende 2027 zullen niet worden geëxploiteerd.   |
| 01/01/2028 | Het is verplicht om LTDS-berichten te verzenden. De gegevens betreffende de periode vanaf 01/01/2028 moeten worden gecommuniceerd.  |

Voor de duidelijkheid: wat betreft de verzending van productiegegevens kan een verzender starten op ten vroegste op 01/01/2027 en ten laatste op 01/01/2028. Het is niet vereist om te starten op 1 januari 2027. Een verzender kan starten in de loop van 2027 (bijv. mei 2027).

## 5 TOEPASSINGSGEBIED

### 5.1 BETROKKEN PERSONEN

De volgende personen zijn betrokken:

- de personen momenteel aangegeven in Dimona en in DmfA
- de personen aangegeven in Dimona en niet in DmfA (bijv. vrijwilligers in het kader van artikel 17 van het KB van 28/11/1969) waarvoor een loonberekening gebeurt.

In een latere publicatie kan het toepassingsgebied worden uitgebreid.

### 5.2 BETROKKEN PERIODE

LTDS is verplicht voor de loonberekeningen vanaf 01/01/2028. Wijzigingen uitgevoerd in 2028 die betrekking hebben op eerdere jaren worden niet aangegeven.

De verzenders die er voor kiezen om te starten in de loop van 2027 kunnen, indien gewenst, wijzigingen uitvoeren op de ingediende originele berichten. De gegevens betreffende 2027 zullen niet worden geëxploiteerd.



## 6 INDIENINGSTERMIJN

Het originele bericht wordt verzonden op uiterlijk de 14<sup>de</sup> dag van de maand volgend op de maand waarop de loonberekening betrekking heeft. De maand waarop de loonberekening betrekking heeft wordt bepaald a.d.h.v. de einddatum van de loonberekenningsperiode.

| Maand waarop de loonberekening betrekking heeft | Uiterste indieningstermijn van originele bericht |
|---|--|
| Januari   | 14 februari                                      |
| Februari  | 14 maart   |
| Maart   | 14 april   |
| April   | 14 mei   |
| Mei   | 14 juni  |
| Juni  | 14 juli  |
| Juli  | 14 augustus                                      |
| Augustus  | 14 september                                     |
| September                                       | 14 oktober                                       |
| Oktober   | 14 november                                      |
| November  | 14 december                                      |
| December  | 14 januari                                       |

### Meerdere loonberekeningen in de loop van een maand

Indien in de loop van een kalendermaand meerdere loonberekeningen gebeuren (bijv. een wekelijkse of halfmaandelijke berekening), dan is het mogelijk om ze ofwel te verzenden volgens het ritme van de loonberekening ofwel ze één maal per maand te verzenden. In beide gevallen moeten ze worden aangegeven op uiterlijk de 14<sup>de</sup> dag van de maand volgend op de maand waarop de loonberekening betrekking heeft. Er moet een afzonderlijk bericht per loonberekening worden verzonden. De verschillende berekeningen mogen niet worden samengevoegd in één enkel bericht.

Bijvoorbeeld:

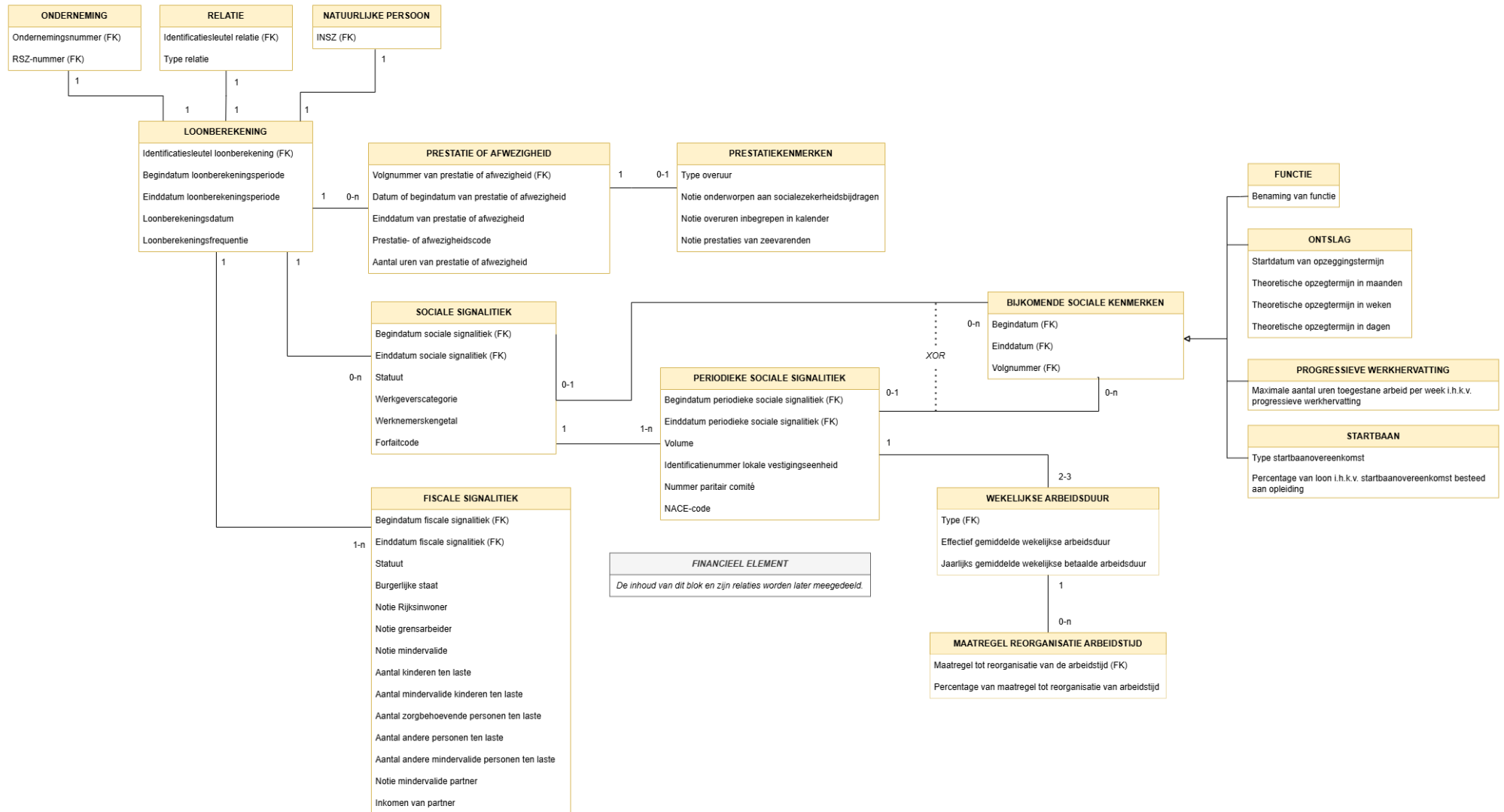
- voor een uitzendkracht wordt elke week een loonbrief gegenereerd. Er wordt een loonbrief gecreëerd op 7, 14, 21 en 28 januari. De vier loonberekeningen voor de maand januari worden opgenomen in vier berichten, die worden verzonden op uiterlijk 14 februari.
- Er wordt een loonbrief gecreëerd op 4 februari (die o.a. de laatste werkdagen van januari omvat), 11 februari, 18 februari en 25 februari. De vier loonberekeningen voor de maand februari worden opgenomen in vier berichten, die worden verzonden op uiterlijk 14 maart.

### Trimestriële, semestriële en jaarlijkse berekeningen

Trimestriële, semestriële en jaarlijkse berekeningen worden verzonden op uiterlijk de 14<sup>de</sup> dag van de maand volgend op de laatste maand waarop de loonberekening betrekking heeft.

## 7 GEGEVENS

### 7.1 SCHEMA



## 7.2 GLOSSARIUM

Een gedetailleerde beschrijving van de verschillende blokken en zones is beschikbaar in het glossarium via <https://egov.socialsecurity.be>.

## 7.3 VERDUIDELIJKING PER GEGEVEN

Deze sectie bevat bijkomende informatie per blok of per zone ter aanvulling van de informatie beschikbaar in het glossarium.

---

### 7.3.1 BLOK “ONDERNEMING”

Een onderneming wordt geïdentificeerd a.d.h.v. zijn ondernemingsnummer of a.d.h.v. zijn RSZ-nummer. Slechts één van beide gegevens moet worden aangegeven. Als de verzender er voor kiest om het ondernemingsnummer én het RSZ-nummer aan te geven, dan moeten beide aangegeven nummers coherent zijn: beide nummers moeten dezelfde onderneming betreffen.

Een derde betaler, zoals bijvoorbeeld een fonds voor bestaanszekerheid, wordt steeds geïdentificeerd a.d.h.v. zijn RSZ-nummer. Er mag geen ondernemingsnummer worden aangegeven voor een derde betaler.

Als een onderneming tegelijkertijd beschikt over de hoedanigheid van werkgever en van derde betaler, dan zal deze onderneming over één ondernemingsnummer en twee verschillende RSZ-nummers beschikken. Het ondernemingsnummer en één van de twee RSZ-nummers zijn gekoppeld aan de hoedanigheid van werkgever. Het andere RSZ-nummer is gekoppeld aan de hoedanigheid van derde betaler.

---

#### 7.3.1.1 ONDERNEMINGSNUMMER

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.1.2 RSZ-NUMMER

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

### 7.3.2 BLOK “NATUURLIJKE PERSOON”

---

#### 7.3.2.1 INSZ

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

### 7.3.3 BLOK “RELATIE”

Dit blok omvat de relatie, de reden waarom de loonberekening plaatsvindt. Dit blok laat de verzender toe om de gegevens op te splitsen op een manier die nauw aansluit bij zijn eigen werking.

Bijvoorbeeld: een werknemer heeft twee contracten met eenzelfde werkgever.

- Optie 1: De verzender voert een loonberekening per contract uit. Voor elk contract worden twee berichten met elk één apart blok “relatie” (en onderliggende blokken) gecreëerd.
- Optie 2: De verzender voert één loonberekening voor beide contracten samen uit. Er wordt één bericht met één blok “relatie” (en onderliggende blokken) gecreëerd.

---

#### 7.3.3.1 TYPE RELATIE

Er zijn voorlopig vier waarden voorzien: arbeidsovereenkomst, statutaire aanstelling, opleidingsovereenkomst, andere. Deze lijst kan worden uitgebreid in de volgende versie van de documentatie.

---

#### 7.3.3.2 IDENTIFICATIESLEUTEL VAN RELATIE

De identificatiesleutel is nodig voor de eenduidige identificatie van de relatie doorheen de tijd. Deze sleutel wordt samengesteld door de verzender. De verzender kiest zelf hoe hij deze sleutel samenstelt. Indien de relatie niet wijzigt doorheen de verschillende loonberekeningen, dan dient dezelfde sleutel te worden herhaald in elke loonberekening.

Bijvoorbeeld: een verzender beschouwt een arbeidsovereenkomst als een relatie. Werkgever A heeft een arbeidsovereenkomst afgesloten met werknemer B. De werkgever geeft deze relatie de referentie “ABC-123”. Werkgever A voert elke maand een loonberekening uit voor werknemer B. De referentie “ABC-123” wordt herhaald in elk LTDS-bericht gerelateerd aan de arbeidsovereenkomst in kwestie.

---

#### 7.3.4 BLOK “LOONBEREKENING”

Er wordt een bericht verzonden per loonberekening.

Een concreet voorbeeld: een uitzendkracht heeft in eenzelfde week zowel een contract als arbeider en als bediende. Er gebeuren twee loonberekeningen – één voor het arbeiderscontract en één voor het bediendencontract. Er worden bijgevolg twee LTDS-berichten verzonden: één met betrekking tot de arbeidersprestaties en -verloning en één voor de bediendenprestaties en -verloning.

---

##### 7.3.4.1 BEGIN- EN EINDDATUM VAN LOONBEREKENINGSPERIODE

De velden “begindatum van de berekeningsperiode” en “einddatum van de berekeningsperiode” bakenen de periode af waarop de loonberekening betrekking heeft.

Aandachtspunt: als deze berekeningsperiode het kalenderjaar overschrijdt, dan dient de loonberekening in twee zendingen te worden gesplitst: één bericht dat betrekking heeft op de periode t.e.m. 31 december van het jaar X + één bericht dat betrekking heeft op de periode vanaf 1 januari van het jaar X+1.

---

##### 7.3.4.2 LOONBEREKENINGSDATUM

De loonberekeningsdatum is de datum waarop de loonberekening is afgerond door de loonberekenaar.

Een wijziging voor dezelfde berekeningsperiode zal tot een nieuwe loonberekening met nieuwe loonberekeningsdatum leiden. De eerder aangegeven loonberekeningsdatum zal m.a.w. worden vervangen door de nieuwe datum.

---

##### 7.3.4.3 LOONBEREKENINGSFREQUENTIE

De loonberekeningsfrequentie is de frequentie waarmee de berekening van de normale bezoldiging gebeurt. Deze frequentie bepaalt de begin- en einddatum van de loonberekeningsperiode. Deze zone bevat één van de volgende waarden:

| Code | Frequentie      | Opmerking  |
|------|-----------------|--|
| 1    | Wekelijks       |  |
| 2    | Halfmaandelijks |  |
| 3    | Maandelijks     |  |
| 4    | Trimestrieel    |  |
| 5    | Semestrieel     |  |
| 6    | Jaarlijks       |  |
| 99   | Andere          | Deze code wordt aangegeven indien geen enkele andere waarde van toepassing is. |

---

#### 7.3.4.4 IDENTIFICATIESLEUTEL VAN LOONBEREKENING

De identificatiesleutel van de berekening is een UUID (Universally Unique Identifier). Dit is een unieke referentie gegenereerd door verzender met behulp van een UUID-generator bij de creatie van een origineel bericht. De UUID identificeert eenduidig de loonberekening en wordt gebruikt om het bericht te identificeren in geval van een wijzigend bericht.

De verzender kiest zelf een UUID-generator. Een UUID moet voldoen aan volgend formaat: 8-4-4-4-12 in hexadecimale tekens. Bijvoorbeeld: 018e32eb-0d2e-7792-bea7-ef3dc24b404f.

De UUID moet uniek zijn over de berichten heen. Bijvoorbeeld: voor een werknemer worden drie berekeningen uitgevoerd: twee berekeningen in januari 2027 en één berekening in februari 2027. Elke berekening krijgt een unieke UUID.

---

### 7.3.5 BLOK “SOCIALE SIGNALITIEK”

De sociale signalitiek wordt enkel aangegeven voor de personen onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid.

---

#### 7.3.5.1 BEGIN- EN EINDDATUM VAN SOCIALE SIGNALITIEK

##### **Behoort tot loonberekenningsperiode**

De velden “begindatum van de sociale signalitiek” en “einddatum van de sociale signalitiek” bakenen de periode af waarop de gegevens in het blok “sociale signalitiek” betrekking hebben. Deze periode situeert zich steeds binnen de periode afgebakend door de velden “begindatum van de loonberekenningsperiode” en “einddatum van de loonberekenningsperiode” in het blok “loonberekening”.

##### **Geen overlappings in de tijd**

Binnen eenzelfde berekening kunnen verschillende blokken “sociale signalitiek” niet overlappen in de tijd.

Bijvoorbeeld: een eerste blok “sociale signalitiek” met een periode vanaf 01/01/2028 t.e.m. 15/01/2028 en een tweede blok “sociale signalitiek” met een periode vanaf 12/01/2028 t.e.m. 31/01/2028 mag niet worden aangegeven.

Foutief bericht:



In geval van een dergelijke situatie dient u een tweede bericht met een tweede loonberekening te verzenden.

Correct bericht:



---

#### 7.3.5.2 WERKGEVERSCATEGORIE

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.5.3 WERKNEMERSKENGETAL

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.5.4 FORFAITCODE

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.5.5 STATUUT

De inhoud van deze zone zal worden verduidelijkt in een latere versie van de documentatie.



---

### 7.3.6 BLOK “PERIODIEKE SOCIALE SIGNALITIEK”

---

#### 7.3.6.1 BEGIN- EN EINDDATUM VAN PERIODIEKE SOCIALE SIGNALITIEK

##### **Behoort tot periode van bovenliggende blok “sociale signalitiek”**

De velden “begindatum van de periodieke sociale signalitiek” en “einddatum van de periodieke sociale signalitiek” bakenen de periode af waarop de gegevens in het blok “periodieke sociale signalitiek” hebben. Deze periode situeert zich steeds binnen de periode afgebakend door de velden “begindatum van de sociale signalitiek” en “einddatum van de sociale signalitiek” in het bovenliggende blok “sociale signalitiek”.

##### **Geen overlappingsen in de tijd**

Binnen eenzelfde blok “sociale signalitiek” kunnen verschillende blokken “periodieke sociale signalitiek” niet overlappen in de tijd.

Bijvoorbeeld: een eerste blok “periodieke sociale signalitiek” met een periode vanaf 01/01/2028 t.e.m. 15/01/2028 en een tweede blok “periodieke sociale signalitiek” met een periode vanaf 12/01/2028 t.e.m. 31/01/2028 mag niet worden aangegeven. In geval van een dergelijke situatie dient u een tweede bericht met een afzonderlijke loonberekening te verzenden.

---

#### 7.3.6.2 VOLUME

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.6.3 IDENTIFICATIENUMMER VAN LOKALE VESTIGINGSEENHEID

Het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid is het nummer toegekend door de Kruispuntbank van Ondernemingen dat een vestigingseenheid eenduidig identificeert.

In uitzonderlijke gevallen moet een fictief nummer worden aangegeven:

| Fictief nummer | Type werkgever  |
|----------------|---|
| 8999999993     | Buitenlandse werkgever zonder vestigingseenheid in België voor de werknemers die niet op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden  |
| 8999999104     | Werknemers tewerkgesteld in het Vlaams Gewest door:<br>- een buitenlandse werkgever zonder vestigingseenheid in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden<br>- een werkgever van huispersoneel |

| Fictief nummer | Type werkgever   |
|----------------|--|
| 8999999203     | Werknemers tewerkgesteld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest door:<br>- een buitenlandse werkgever zonder vestigingseenheid in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden<br>- een werkgever van huispersoneel   |
| 8999999302     | Werknemers tewerkgesteld in het Waals Gewest, met uitzondering van de gemeenten die vallen onder de Duitstalige Gemeenschap, door:<br>- een buitenlandse werkgever zonder vestigingseenheid in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden<br>- een werkgever van huispersoneel |
| 8999999401     | Werknemers tewerkgesteld in het Waals Gewest in de gemeenten die vallen onder de Duitstalige Gemeenschap door:<br>- een buitenlandse werkgever zonder vestigingseenheid in België voor de werknemers die op Belgisch grondgebied tewerkgesteld worden<br>- een werkgever van huispersoneel                     |
| 8999999005     | Werkgever in afwachting van een identificatienummer van de lokale vestigingseenheid  |
| 8999999894     | Niet van toepassing :<br>- derde betalers<br>- statutairen met administratieve standplaats in het buitenland   |

In geval van een verbrekingsvergoeding in maandelijkse schijven wordt het identificatienummer van de lokale vestigingseenheid van de laatst gekende prestaties vermeld.

---

#### 7.3.6.4 NUMMER VAN PARITAIR COMITÉ

De zone “nummer van het paritaire comité” bevat het nummer van het paritair comité of, indien van toepassing, het paritair subcomité of paritair subsubcomité waaronder de werknemer valt in het kader van de aangegeven loonberekening. De nummers, die kunnen worden aangegeven, worden opgelijst in een gestructureerde bijlage.

Als de werknemer onder geen enkel paritair comité valt (bijv. de werknemers in de openbare sector, de werknemers van de kerkfabrieken, ...), dan vult u de code “999” in.

---

#### 7.3.6.5 NACE-CODE

De zone “NACE-code” moet enkel worden ingevuld voor de personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen en voor de personeelsleden van de Vlaamse, Franse en Duitstalige Gemeenschap die een post toegekend door Fonds Sociale Maribel voor de overheidssector invullen. De NACE-code wordt gebruikt om de activiteit van de werknemer in kwestie te beschrijven.

---

## 7.3.7 BLOK “WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR”

---

### 7.3.7.1 EFFECTIEVE GEMIDDELDE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

Het betreft het aantal te presteren uren per week per cyclus, inclusief eventuele betaalde inhaalrust en inclusief eventuele onbetaalde inhaalrust.

---

### 7.3.7.2 JAARLIJKS GEMIDDELDE WEKELIJKSE BETAALDE ARBEIDSDUUR

Het betreft het aantal te presteren uren per week op jaarbasis, inclusief eventuele betaalde inhaalrust en exclusief eventuele onbetaalde inhaalrust.<sup>1</sup>

---

### 7.3.7.3 TYPE

Het veld “type” definieert het element van de tewerkstellingsbreuk aangegeven in het blok in kwestie. Er kunnen drie types worden onderscheiden:

| Code | Type                                   | Opmerking  |
|------|--|--|
| S    | Maatpersoon                            | Het betreft het gemiddeld aantal uren per week tijdens dewelke de maatpersoon verondersteld wordt arbeid te verrichten.<br>Met maatpersoon bedoelt men de theoretische referentiepersoon die voltijds tewerkgesteld is in dezelfde onderneming, of, bij gebrek hieraan, in dezelfde activiteitstak in een gelijkaardige functie.<br><br>Het is mogelijk dat binnen eenzelfde onderneming verschillende maatpersonen bestaan. Er wordt steeds de maatpersoon vermeld van toepassing op de werknemer in kwestie. |
| Q    | Werknemer                              | Gemiddeld aantal uren per week tijdens dewelke de werknemer geacht wordt arbeid uit te voeren overeenkomstig zijn arbeidsovereenkomst, een eventuele schorsing van de prestaties (bijv. loopbaanonderbreking) buiten beschouwing gelaten.  |
| M    | Werknemer met schorsing van prestaties | Gemiddeld aantal uren per week tijdens dewelke de werknemer geacht wordt arbeid uit te voeren overeenkomstig zijn arbeidsovereenkomst, rekening houdend met een eventuele volledige of gedeeltelijke schorsing van de prestaties (bijv. loopbaanonderbreking).   |

De gegevens van de maatpersoon en werknemer moeten steeds worden aangegeven. De gegevens van de werknemer met schorsing van prestaties moeten enkel worden aangegeven, indien er sprake is van een schorsing van de prestaties. Het betreft de schorsingen die dienen te worden gedetailleerd in het blok “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – inlichtingen” (zie verder).

---

<sup>1</sup> Dit stemt overeen met de waarde vermeld in de zone “gemiddeld aantal uren per week van de werknemer” in de DmFA.

#### 7.3.7.4 VOORBEELDEN

##### Geen maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd van toepassing

Indien geen maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd van toepassing is, dan worden er steeds twee blokken “wekelijkse arbeidsduur” aangegeven: één blok met de gegevens van de werknemer zonder schorsing + één blok met de gegevens van de maatpersoon.

1) Een voltijdse werknemer heeft een werkweek van 5 dagen en werkt effectief 38 uren per week (7,6 uren per dag). Er bestaat geen ADV-regeling.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1 | Waarden in blok #2 |
|--|--------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer          | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 38                 | 38                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 38                 | 38                 |

2) Een halftijdse werknemer werkt effectief 19 uren per week zonder ADV-regeling.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1 | Waarden in blok #2 |
|--|--------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer          | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 19                 | 38                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 19                 | 38                 |

3) Een voltijdse werknemer werkt effectief 40 uren per week. Hij heeft 12 betaalde inhaalrustdagen per jaar.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1 | Waarden in blok #2 |
|--|--------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer          | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 40                 | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 40                 | 40                 |

4) Een halftijdse werknemer werkt effectief 20 uren per week. Hij heeft 6 betaalde inhaalrustdagen per jaar.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1 | Waarden in blok #2 |
|--|--------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer          | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 20                 | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 20                 | 40                 |

5) Een voltijdse werknemer werkt effectief 40 uren per week. Hij heeft 12 onbetaalde inhaalrustdagen per jaar.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1 | Waarden in blok #2 |
|--|--------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer          | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 40                 | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 38                 | 38                 |

6) Een halftijdse werknemer werkt effectief 20 uren per week. Hij heeft 6 onbetaalde inhaalrustdagen per jaar.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1 | Waarden in blok #2 |
|--|--------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer          | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 20                 | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 19                 | 38                 |

7) Een voltijdse werknemer werkt effectief 40 uren per week. Hij heeft 6 onbetaalde inhaalrustdagen en 6 betaalde inhaalrustdagen per jaar.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1 | Waarden in blok #2 |
|--|--------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer          | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 40                 | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 39                 | 39                 |

8) Een halftijdse werknemer werkt effectief 20 uren per week. Hij heeft 3 onbetaalde inhaalrustdagen en 3 betaalde inhaalrustdagen per jaar.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1 | Waarden in blok #2 |
|--|--------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer          | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 20                 | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 19,5               | 39                 |

### **Maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd van toepassing**

Indien een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd van toepassing is, dan worden er steeds drie blokken “wekelijkse arbeidsduur” aangegeven: één blok met de gegevens van de werknemer zonder rekening te houden met de schorsing van de prestaties + één blok met de gegevens van de werknemer rekening houdend met de schorsing van de prestaties + één blok met de gegevens van de maatpersoon. Daarnaast wordt de schorsing gedetailleerd in het blok “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd”. Zie sectie 7.3.8.3 voor voorbeelden.

---

### 7.3.8 BLOK “MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN ARBEIDSTIJD”

Een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd (MRA) is een structurele afwezigheid die leidt een daling van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De toepasselijke maatregel wordt in deze zone aangeduid met een code.

Het is mogelijk dat meerdere MRA gelijktijdig van toepassing zijn. In dat geval worden meerdere blokken “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” aangegeven.

---

#### 7.3.8.1 MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN ARBEIDSTIJD

Voor de duidelijkheid: er bestaan geen code voor aangepaste arbeid met loonverlies. In het geval van gedeeltelijke werkhervatting na een periode van arbeidsongeschiktheid wordt de zone “maximale aantal uren toegestane arbeid per week i.h.k.v. progressieve werkhervatting” ingevuld.

---

#### 7.3.8.2 PERCENTAGE VAN MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN ARBEIDSTIJD

Voor elke maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd wordt het percentage, waarmee de prestaties verminderd worden, vermeld. Het percentage betreft het percentage van de volledige periode dat de MRA van toepassing is en niet enkel de loonberekenningsperiode in kwestie. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een werknemer gedurende de volledige loonberekenningsperiode afwezig is in het kader van een halftijdse MRA. In dat geval wordt niet “100%” vermeld maar “50%”.

---

#### 7.3.8.3 VOORBEELDEN

1) Een voltijdse werknemer werkt effectief 38 uren per week gedurende 5 dagen per week (7,6 uren per dag). Er bestaat geen ADV-regeling. De werknemer neemt deeltijds tijdskrediet: hij vermindert zijn prestaties met één vijfde. Hij werkt niet op woensdagnamiddag en niet op vrijdagnamiddag. Er worden drie blokken “wekelijkse arbeidsduur” vermeld:

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1         | Waarden in blok #2      | Waarden in blok #3 |
|--|----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer zonder schorsing | Werknemer met schorsing | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 38                         | 30,4                    | 38                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 38                         | 30,4                    | 38                 |

Aan blok #2 wordt een blok “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” met de volgende gegevens gekoppeld:

- Maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd = 9 (volledige of gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan)

- Percentage van maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd = 20%

In het luik prestaties wordt voor elke woensdag en vrijdag gedurende de periode van het tijdskrediet het volgende vermeld:

Blok met prestatie in de voormiddag:

- Datum of begindatum van de prestatie of afwezigheid = woensdag of vrijdag
- Prestatie- of afwezigheidscode = 1101001 (normale arbeid)
- Aantal uren = 3,8

Blok met afwezigheid in de namiddag in het kader van het deeltijds tijdskrediet:

- Datum of begindatum van de prestatie of afwezigheid = woensdag of vrijdag
- Prestatie- of afwezigheidscode = 2208001 (afwezigheid i.h.k.v. een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd)
- Aantal uren = 3,8

2) Een voltijdse werknemer werkt effectief 40 uren per week gedurende 5 dagen per week (8 uren per dag). Hij heeft 6 onbetaalde inhaalrustdagen en 6 betaalde inhaalrustdagen per jaar. Hij neemt voltijds tijdskrediet.

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1         | Waarden in blok #2      | Waarden in blok #3 |
|--|----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer zonder schorsing | Werknemer met schorsing | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 40                         | 0                       | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 39                         | 0                       | 39                 |

Aan blok #2 wordt een blok “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” met de volgende gegevens gekoppeld:

- Maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd = 9 (volledige of gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan)
- Percentage van maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd = 100%

In het luik prestaties wordt voor elke dag afwezigheid in het kader van het tijdskrediet het volgende vermeld:

- Datum of begindatum van de prestatie of afwezigheid = datum waarop de werknemer afwezig is in het kader van het tijdskrediet
- Prestatie- of afwezigheidscode = 2208001 (afwezigheid i.h.k.v. een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd)
- Aantal uren = 8

3) Een voltijdse werknemer werkt effectief 40 uren per week gedurende 5 dagen per week (8 uren per dag). Hij heeft 12 onbetaalde inhaalrustdagen. Hij neemt halftijds tijdskrediet. Hij alterneert een week prestaties met een week volledige afwezigheid (prestaties in week 1, afwezig in week 2, prestaties in week 3, afwezig in week 4, ...).

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1         | Waarden in blok #2      | Waarden in blok #3 |
|--|----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer zonder schorsing | Werknemer met schorsing | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 40                         | 20                      | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 38                         | 19                      | 38                 |

Aan blok #2 wordt een blok “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” met de volgende gegevens gekoppeld:

- Maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd = 9 (volledige of gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan)
- Percentage van maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd = 50%

In het luik prestaties wordt voor elke dag in een week met prestaties het volgende vermeld:

- Datum of begindatum van de prestatie of afwezigheid = datum waarop de werknemer afwezig is in het kader van het tijdskrediet
- Prestatie- of afwezigheidscode = 1101001 (normale arbeid)
- Aantal uren = 8

Voor elke dag in een week met een afwezigheid in het kader van het tijdskrediet wordt het volgende vermeld:

- Datum of begindatum van de prestatie of afwezigheid = datum waarop de werknemer afwezig is in het kader van het tijdskrediet
- Prestatie- of afwezigheidscode = 2208001 (afwezigheid i.h.k.v. een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd)
- Aantal uren = 8



4) Een voltijdse werknemer werkt effectief 40 uren per week. Hij heeft 12 betaalde inhaalrustdagen per jaar. De werknemer neemt halftijds tijdskrediet. Door het feit dat hij nog maar halftijds werkt heeft hij geen recht meer op arbeidsduurvermindering. Hierdoor wijzigt de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer en van de maatpersoon.

Periodieke sociale signalitiek #1 betreffende de periode zonder tijdskrediet:

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1         | Waarden in blok #2 |
|--|----------------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer zonder schorsing | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 40                         | 40                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 40                         | 38                 |

Periodieke sociale signalitiek #2 betreffende de periode met tijdskrediet:

| Zone in blok “wekelijkse arbeidsduur”                | Waarden in blok #1         | Waarden in blok #2      | Waarden in blok #3 |
|--|----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Type   | Werknemer zonder schorsing | Werknemer met schorsing | Maatpersoon        |
| Effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur         | 38                         | 19                      | 38                 |
| Jaarlijks gemiddelde wekelijkse betaalde arbeidsduur | 38                         | 19                      | 38                 |

Aan blok #2 wordt een blok “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” met de volgende gegevens gekoppeld:

- Maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd = 9 (volledige of gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan)
- Percentage van maatregel tot reorganisatie van arbeidstijd = 50%

---

## 7.3.9 BLOK “BIJKOMENDE SOCIALE KENMERKEN”

---

### 7.3.9.1 INHERITANCE

Op technisch vlak wordt voor bij de bijkomende sociale kenmerken het principe van “inheritance” toegepast. Dit principe wordt toegepast, omdat de bijkomende sociale kenmerken een groot aantal gegevens omtrent zeer diverse thema’s kunnen omvatten.

#### ***Thema-specifieke gegevens (subklasse)***

In deze fase bestaan er vier thema’s binnen de bijkomende sociale kenmerken, m.n.

1. de functie van de natuurlijke persoon,
2. het ontslag,
3. de progressieve werkhervatting na een periode van arbeidsongeschiktheid,
4. de startbaanovereenkomsten.

Elk specifiek onderwerp omvat gegevens eigen aan dat onderwerp in kwestie. Deze thema-specifieke gegevens noemen we een subklasse.

#### ***Gemeenschappelijke gegevens (superklasse)***

De verschillende onderwerpen kennen echter ook een aantal gemeenschappelijke gegevens, m.n.

- een volgnummer,
- een begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de gegevens toepasselijk zijn.

Deze gemeenschappelijke gegevens noemen we een superklasse.

#### ***Subklasse erft van superklasse (“inheritance”)***

Als de gegevens van een subklasse worden vermeld, dan worden ook steeds de gegevens van de superklasse worden vermeld.

Bijvoorbeeld: een werknemer wordt ontslagen. Zijn opzeggingstermijn start op 14/03/2028 en heeft een duur van 12 weken. De volgende gegevens worden meegedeeld:

- volgnummer (gegeven uit superklasse) = 1
- begindatum (gegeven uit superklasse) = 14/03/2028
- einddatum (gegeven uit superklasse) = 31/03/2028
- begindatum van de opzeggingstermijn (gegeven uit subklasse) = 14/03/2028
- duur van de theoretische opzeggingstermijn in weken (gegeven uit subklasse) = 12

---

#### 7.3.9.2 PARENT-BLOK

Een blok “bijkomende sociale signalitiek” wordt gelinkt aan een blok “sociale signalitiek” of aan een blok “periodieke sociale signalitiek”.

De gegevens i.v.m. de functie van de natuurlijke persoon, het ontslag en de startbaanovereenkomst worden gekoppeld aan de sociale signalitiek.

De gegevens i.v.m. de progressieve werkhervatting worden gekoppeld aan de periodieke sociale signalitiek.

---

#### 7.3.9.3 BEGIN- EN EINDDATUM

De velden “begindatum van de bijkomende sociale kenmerken” en “einddatum van de bijkomende sociale kenmerken” bakenen de periode af waarop de gegevens in het blok “bijkomende sociale kenmerken” betrekking hebben. Deze periode situeert zich steeds binnen de periode afgebakend in het parent-blok, m.n. de periode afgebakend in het bovenliggende blok “sociale signalitiek” of de periode afgebakend in het bovenliggende blok “periodieke sociale signalitiek”.

---

#### 7.3.9.4 VOLGNUMMER

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.9.5 FUNCTIE (SUBKLASSE)

Het gegevensblok met de gegevens m.b.t. de functie wordt gelinkt aan het blok “sociale signalitiek”.

---

##### 7.3.9.5.1 BENAMING VAN FUNCTIE

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.9.6 PROGRESSIEVE WERKHERVATTING (SUBKLASSE)

Het gegevensblok met de gegevens m.b.t. de progressieve werkhervatting wordt gelinkt aan het blok “periodieke sociale signalitiek”.

---

##### 7.3.9.6.1 MAXIMALE AANTAL UREN TOEGESTANE ARBEID PER WEEK I.H.K.V. PROGRESSIEVE WERKHERVATTING

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

### 7.3.9.7 ONTSLAG (SUBKLASSE)

Het gegevensblok met de gegevens m.b.t. het ontslag wordt gelinkt aan het blok “sociale signalitiek”.

#### 7.3.9.7.1 STARTDATUM VAN OPZEGGINGSTERMIJN

---

Deze zone moet worden ingevuld in geval van een ontslag. Het betreft de datum waarop de theoretische opzeggingstermijn aanvangt. Deze datum moet worden vermeld in elke bericht dat betrekking heeft op een gepresteerde opzeggingstermijn, een verbrekingsvergoeding uitgedrukt in arbeidstijd, een verbrekingsvergoeding niet uitgedrukt in arbeidstijd of een inschakelingsvergoeding.

#### 7.3.9.7.2 THEORETISCHE OPZEGGINGSTERMIJN IN MAANDEN, WEKEN EN/OF DAGEN

---

Deze zones moeten worden ingevuld in geval van een ontslag. Deze data moeten worden vermeld in elke bericht dat betrekking heeft op een gepresteerde opzeggingstermijn, een verbrekingsvergoeding uitgedrukt in arbeidstijd, een verbrekingsvergoeding niet uitgedrukt in arbeidstijd of een inschakelingsvergoeding.

Naargelang de eenheid waarin de theoretische opzeggingstermijn wordt uitgedrukt wordt een verschillende zone ingevuld:

- Als de theoretische opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in maanden, dan wordt de zone “theoretische opzeggingstermijn in maanden” ingevuld.
- Als de theoretische opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in weken, dan wordt de zone “theoretische opzeggingstermijn in weken” ingevuld.
- Als de theoretische opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in dagen, dan wordt de zone “theoretische opzeggingstermijn in dagen” ingevuld.

Als een zone niet van toepassing is, dan dient ze niet te worden ingevuld. Bijvoorbeeld: als de opzeggingstermijn uitsluitend wordt uitgedrukt in weken, dan moeten de zones “theoretische opzeggingstermijn in maanden” en “theoretische opzeggingstermijn in dagen” niet worden ingevuld.

Er worden steeds volledige eenheden (een volledige maand, een volledige week of een volledige dag) aangegeven. Het is niet mogelijk om onvolledige eenheden (bijv. een halve maand, een halve week of een halve dag) aan te geven.

Het is mogelijk dat een opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in meerdere eenheden. Bijvoorbeeld: een bediende trad in dienst in 2010 en wordt ontslagen in 2028. Het gedeelte van de opzeggingstermijn berekend op basis van de periode t.e.m. 2013 wordt uitgedrukt in maanden. Het gedeelte van de opzeggingstermijn berekend op basis van de periode vanaf 2014 wordt uitgedrukt in weken. In dit geval worden de zones “theoretische opzeggingstermijn in maanden” en “theoretische opzeggingstermijn in weken” ingevuld. De zone “theoretische opzeggingstermijn in dagen” wordt niet ingevuld.

---

### 7.3.9.8 STARTBAAN (SUBKLASSE)

Het gegevensblok met de gegevens m.b.t. de startbaanovereenkomst wordt gelinkt aan het blok “sociale signalitiek”.

#### 7.3.9.8.1 TYPE STARTBAANOVEREENKOMST

---

Deze zone moet enkel worden ingevuld voor jongeren met een startbaanovereenkomst.

#### 7.3.9.8.2 PERCENTAGE VAN LOON I.H.K.V. STARTBAANOVEREENKOMST BESTEED AAN OPLEIDING

---

Deze zone moet enkel worden ingevuld voor jongeren met een startbaanovereenkomst.

Een werkgever *mag* maximaal 10% van het loon van een jongere met startbaanovereenkomst besteden aan opleiding. Dit is geen verplichting! Dit gedeelte van loon besteed aan opleiding is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, maar creëert sociale rechten voor de jongere in kwestie.

---

### 7.3.10 BLOK “FISCALE SIGNALITIEK”

Het blok “fiscale signalitiek” wordt steeds aangegeven.

---

#### 7.3.10.1 BEGIN- EN EINDDATUM VAN FISCALE SIGNALITIEK

De velden “begindatum van de fiscale signalitiek” en “einddatum van de fiscale signalitiek” bakenen de periode af waarop de gegevens in het blok “fiscale signalitiek” betrekking hebben.

Normalerweise wordt er één enkele blok “fiscale signalitiek” per loonberekening vermeld. De begin- en de einddatum corresponderen dus in principe met de begin- en de einddatum van de loonberekenningsperiode.

De beperkingen van toepassing op de begin- en einddatum van de sociale signalitiek ([zie eerder](#)) zijn ook van toepassing op de begin- en einddatum van de fiscale signalitiek, met name:

- De periode van de fiscale signalitiek situeert zich steeds binnen de periode afgebakend door de velden “begindatum van de loonberekenningsperiode” en “einddatum van de loonberekenningsperiode” in het blok “loonberekening”.
- Binnen eenzelfde loonberekening kunnen verschillende blokken “fiscale signalitiek” niet overlappen in de tijd.

---

#### 7.3.10.2 BURGERLIJKE STAAT

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.10.3 AANTAL KINDEREN TEN LASTE

Deze zone moet steeds worden ingevuld.

Het totale aantal kinderen ten laste, inclusief eventuele mindervalide kinderen ten laste, moet worden vermeld.

Als de persoon in kwestie geen kinderen ten laste heeft, dan moet de waarde “0” worden ingevuld.

---

#### 7.3.10.4 AANTAL MINDERVALIDE KINDEREN TEN LASTE

Deze zone moet steeds worden ingevuld. Als de persoon in kwestie geen mindervalide kinderen ten laste heeft, dan moet de waarde “0” worden ingevuld.

Mindervalide kinderen ten laste worden vermeld in de zone “aantal kinderen ten laste” en in de zone “aantal mindervalide kinderen ten laste”. Bijvoorbeeld: een persoon heeft 3 kinderen ten laste, waaronder 1 mindervalide kind. In de zone “aantal kinderen ten laste” wordt “3” vermeld. In de zone “aantal mindervalide kinderen” wordt “1” vermeld.

---

#### 7.3.10.5 AANTAL ANDERE PERSONEN TEN LASTE

Deze zone moet steeds worden ingevuld.

Het totale aantal andere personen ten laste, inclusief eventuele andere mindervalide personen ten laste en inclusief eventuele zorgbehoevende personen ten laste, moet worden vermeld. Kinderen ten laste worden niet meegeteld in deze zone.

Als de persoon in kwestie geen personen andere dan kinderen ten laste heeft, dan moet de waarde "0" worden ingevuld.

---

#### 7.3.10.6 AANTAL ANDERE MINDERVALIDE PERSONEN TEN LASTE

Deze zone moet steeds worden ingevuld. Als de persoon in kwestie geen andere mindervalide personen ten laste heeft, dan moet de waarde "0" worden ingevuld.

Andere mindervalide personen ten laste worden vermeld in de zone "aantal andere personen ten laste" en in de zone "aantal andere mindervalide personen ten laste". Bijvoorbeeld: een persoon heeft 3 andere personen ten laste, waaronder 1 mindervalide persoon. In de zone "aantal andere personen ten laste" wordt "3" vermeld. In de zone "aantal andere mindervalide personen ten laste" wordt "1" vermeld.

---

#### 7.3.10.7 AANTAL ZORGBEHOEVENDE PERSONEN TEN LASTE

Het betreft zorgbehoevende personen zoals gedefinieerd door de fiscus.

Deze zone moet steeds worden ingevuld. Als de persoon in kwestie geen zorgbehoevende personen ten laste heeft, dan moet de waarde "0" worden ingevuld.

Zorgbehoevende personen ten laste worden vermeld in de zone "aantal andere personen ten laste" en in de zone "aantal zorgbehoevende personen ten laste". Bijvoorbeeld: een persoon heeft 3 andere personen ten laste, waaronder 1 zorgbehoevende persoon. In de zone "aantal andere personen ten laste" wordt "3" vermeld. In de zone "aantal zorgbehoevende personen ten laste" wordt "1" vermeld.

---

#### 7.3.10.8 NOTIE RIJSINWONER

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.10.9 NOTIE MINDERVALIDE

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.10.10 NOTIE GRENSARBEIDER

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.10.11 NOTIE MINDERVALIDE PARTNER

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.10.12 INKOMEN VAN PARTNER

Geen bijkomende informatie t.o.v. glossarium.

---

#### 7.3.10.13 STATUUT

De inhoud van deze zone zal worden verduidelijkt in een latere versie van de documentatie.



---

### 7.3.11 BLOK “PRESTATIE OF AFWEZIGHEID”

Prestaties en afwezigheden kunnen worden aangegeven per dag (bijv. 01/01/2028) of per periode (bijv. vanaf 01/01/2028 t.e.m. 18/01/2028) . In de nieuwe gestructureerde bijlage wordt aangeduid welke codes kunnen worden aangegeven op dagbasis en welke codes kunnen worden aangegeven op periodebasis.

---

#### 7.3.11.1 DATUM OF BEGIN- EN EINDDATUM VAN PRESTATIE OF AFWEZIGHEID

##### **Per dag**

Als de prestatie wordt aangegeven op dagbasis, dan wordt de datum waarop de prestatie heeft plaatsgevonden aangegeven in de zone “datum of begindatum van prestatie of afwezigheid”. Deze datum situeert zich steeds binnen de periode afgebakend door de velden “begindatum van de loonberekenningsperiode” en “einddatum van de loonberekenningsperiode”.

De zone “einddatum van de prestatie of afwezigheid” wordt niet ingevuld voor prestaties aangegeven op dagbasis.

##### **Per periode**

Als de prestatie wordt aangegeven op periodebasis, dan wordt de periode waarin de prestatie heeft plaatsgevonden afgebakend in de zones “datum of begindatum van prestatie of afwezigheid” en “einddatum van prestatie of afwezigheid”. De periode situeert zich steeds binnen de periode afgebakend door de velden “begindatum van de loonberekenningsperiode” en “einddatum van de loonberekenningsperiode”.

Indien de loonberekening in kwestie meerdere blokken "periodieke sociale signalitiek" omvat, dan situeert deze periode zich steeds binnen de periode van één enkel blok "periodieke sociale signalitiek".

---

#### 7.3.11.2 PRESTATIE- OF AFWEZIGHEIDSCODE

Geen bijkomende informatie.

---

#### 7.3.11.3 AANTAL UREN VAN PRESTATIE OF AFWEZIGHEID

##### **Mededeling in uren**

De prestaties en afwezigheden worden meegedeeld in uren.

Het betreft geen tijdsregistratie. Bijvoorbeeld: er wordt gecommuniceerd dat een werknemer 8 uren prestaties heeft geleverd op 15 mei 2028. Er wordt *niet* gecommuniceerd dat hij op 15 mei 2028 heeft gewerkt vanaf 9u tot 17u.

### **Meerdere prestatiecodes op eenzelfde dag**

Er kunnen meerdere prestatiecodes worden aangegeven voor eenzelfde dag.

Bijvoorbeeld: op 05/03/2028 levert de werknemer 4 uren normale prestaties in de voormiddag en neemt hij 3 uren wettelijke vakantie in de namiddag. Er worden twee blokken “prestatie” aangegeven voor 05/03/2028:

- een eerste blok met
  - datum of begindatum van de prestatie of afwezigheid = 05/03/2028
  - prestatie- of aanwezigheidscode = 1101001 (normale prestaties)
  - aantal uren = 4
- een tweede blok met
  - datum of begindatum van de prestatie of afwezigheid = 05/03/2028
  - prestatie- of aanwezigheidscode = 1204001 (wettelijke vakantie)
  - aantal uren = 3

---

#### **7.3.11.4 VOLGNUMMER VAN PRESTATIE OF AFWEZIGHEID**

Het betreft het volgnummer van de prestatie of de afwezigheid binnen de loonberekening.

Een voorbeeld ter illustratie:

- Blok #1:
  - Volgnummer = 1
  - Datum of begindatum = 01/03/2028
  - Code = 1101001 (normale arbeid)
  - Aantal uren = 7,6
- Blok #2:
  - Volgnummer = 2
  - Datum of begindatum = 02/03/2028
  - Code = 1101001 (normale arbeid)
  - Aantal uren = 3,8
- Prestatieblok #3:
  - Volgnummer = 3
  - Datum of begindatum = 02/03/2028
  - Code = 1203001 (wettelijke vakantie)
  - Aantal uren = 3,8
- ...
- Blok #32:
  - Volgnummer = 32
  - Datum of begindatum = 01/03/2028
  - Einddatum = 31/03/2028
  - Code = 1102001 (overuren)
  - Aantal uren = 5

---

### 7.3.12 BLOK “PRESTATIEKENMERKEN”

Het blok “prestatiekenmerken” moet worden aangegeven voor bepaalde prestatiecodes.

---

#### 7.3.12.1 TYPE OVERUUR

Deze zone moet worden ingevuld indien overuren (code 1102001) aangegeven zijn. In de zone wordt aangeduid of de overuren al dan niet gerecupereerd moeten worden.

---

#### 7.3.12.2 NOTIE ONDERWORPEN AAN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN

Deze zone moet worden ingevuld indien overuren (code 1102001) aangegeven zijn. In de zone wordt aangeduid of de overuren al dan niet onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen.

---

#### 7.3.12.3 NOTIE OVERUREN INBEGREPEN IN KALENDER

Overuren kunnen op drie mogelijke wijzen worden aangegeven.

#### **Methode 1: de overuren worden aangegeven op dagbasis met de specifieke prestatiecode 1102001.**

Deze methode wordt gebruikt als de overuren kunnen worden gesitueerd op een precieze dag.

Bijvoorbeeld: op 15/01/2028 levert een werknemer 7 uur normale prestaties. Daarnaast presteert hij diezelfde dag 1 overuur. Er worden twee prestatieblokken aangegeven voor die dag.

- Blok #1 met normale prestaties op dagbasis:
  - datum of begindatum van prestatie of afwezigheid = 15/01/2028
  - prestatiecode = 1101001 (normale prestaties)
  - aantal uren = 7
- Blok #2 met overuren op dagbasis:
  - datum of begindatum van prestatie of afwezigheid = 15/01/2028
  - prestatiecode = 1102001 (overuren)
  - aantal uren = 1

#### **Methode 2: het totaal van overuren wordt aangegeven op periodebasis met de specifieke prestatiecode 1102001.**

Deze methode wordt gebruikt als de overuren niet kunnen worden gesitueerd op een precieze dag.

Bijvoorbeeld: in februari 2028 levert een werknemer elke werkdag 7 uur normale prestaties. Daarnaast presteert hij in de loop van de maand februari in totaal 4 overuren. De volgende blokken worden aangegeven voor de maand februari 2028:

- Blok #1 met normale prestaties op dagbasis:
  - datum of begindatum van prestatie of afwezigheid = 01/02/2028
  - prestatiecode = 1101001 (normale prestaties)
  - aantal uren = 7
- ...
- Blok #30 met overuren op periodebasis:
  - datum of begindatum van prestatie of afwezigheid = 01/02/2028
  - einddatum van prestatie of afwezigheid = 29/02/2028
  - prestatiecode = 1102001 (overuren)
  - aantal uren = 4
  - notie overuren inbegrepen in de kalender = 0 (overuren niet reeds inbegrepen in kalender op dagbasis)

**Methode 3: de overuren worden aangegeven op dagbasis met een generieke prestatiecode én het totaal van overuren wordt aangegeven op periodebasis met de specifieke prestatiecode 1102001**

Sommige verzenders kunnen de overuren niet onderscheiden van de andere prestaties in de prestatiekalender. Zij kunnen methode 3 toepassen. Deze methode wordt m.a.w. gebruikt als de overuren geïntegreerd zijn in de andere prestaties aangegeven op dagbasis, maar niet niet kunnen worden geïdentificeerd als een overuur in de prestaties op dagbasis.

Het totaal van de overuren wordt aangegeven op periodebasis met de specifieke prestatiecode 1102001. In de zone “notie overuren inbegrepen in de kalender” wordt de waarde “1” vermeld. Op deze manier wordt gesignaleerd dat deze overuren ook geïntegreerd zijn in de prestaties aangegeven op dagbasis.

Bijvoorbeeld: in februari 2028 levert een werknemer elke werkdag 7 uur normale prestaties. Daarnaast presteert hij 2 overuren op 2 februari 2028. De volgende blokken worden aangegeven voor de maand februari 2028:

- Blok #1 met normale prestaties op dagbasis:
  - begindatum van prestatie of afwezigheid = 01/02/2028
  - prestatiecode = 1101001 (normale prestaties)
  - aantal uren = 7
- Blok #2 met normale prestaties op dagbasis:
  - begindatum van prestatie of afwezigheid = 01/02/2028
  - prestatiecode = 1101001 (normale prestaties)
  - aantal uren = 9
- ...
- Blok #30 met overuren op periodebasis:
  - begindatum van prestatie of afwezigheid = 01/02/2028
  - einddatum van prestatie of afwezigheid = 29/02/2028
  - prestatiecode = 1102001 (overuren)
  - aantal uren = 2

- notie overuren inbegrepen in de kalender = 1 (overuren reeds inbegrepen in kalender op dagbasis)

---

#### 7.3.12.4 NOTIE PRESTATIES VAN ZEEVARENDEN

De vaart, de standby- en de bijwerkprestaties van de zeevarenden (werkgeverscategorieën 105, 205, 305 en 505) worden aangegeven met de generieke prestatiecode 1101001. Het precieze type prestaties wordt gespecificeerd in de zone “notie prestaties van zeevarende”:

- voor vaartprestaties wordt de waarde "1" vermeld in de zone “notie prestaties van zeevarende”.
- voor standby-prestaties wordt de waarde "2" vermeld in de zone “notie prestaties van zeevarende”.
- voor bijwerk wordt de waarde "3" vermeld in de zone “notie prestaties van zeevarende”.

---

### 7.3.13 BLOK “FINANCIEEL ELEMENT”

Er zullen gegevens m.b.t. diverse financiële elementen, zoals bijvoorbeeld bezoldigingen en persoonlijke inhoudingen, moeten worden gecommuniceerd. Meer informatie over dit luik zal worden opgenomen in de volgende versie van de documentatie.

## 7.4 VERDUIDELIJKING PER SCENARIO

In bepaalde situaties moet een set van specifieke zones worden ingevuld. Deze sectie biedt verduidelijking bij deze scenario's.

---

### 7.4.1 INACTIVITEITSDAGEN BINNEN EN BUITEN DE TEWERKSTELLING

De kalender moet steeds volledig worden ingevuld. Voor de dagen, waarop geen prestatie verwacht wordt, wordt de code 1299010 of 1299011 vermeld. Bij deze twee codes wordt steeds aantal uren = 0 vermeld.

De code 1299010 wordt gebruikt voor de dagen waarop geen prestatie verwacht wordt binnen de relatie tussen de onderneming en de persoon in kwestie.

Voorbeelden:

- een werknemer werkt enkel van maandag t.e.m. vrijdag. Hij werkt niet gedurende het weekend. Op zaterdag en zondag wordt de code 1299010 vermeld met aantal uren = 0.
- een werknemer werkt op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag. Hij werkt niet op woensdag, zaterdag en zondag. Op woensdag, zaterdag en zondag wordt de code 1299010 vermeld met aantal uren = 0.

De code 1299011 wordt gebruikt voor de dagen waarop geen prestatie verwacht wordt buiten de relatie tussen de onderneming en de persoon in kwestie.

Voorbeelden:

- een onderneming voert de loonberekening uit op maandbasis. De loonberekenningsperiode bestrijkt steeds de periode vanaf de eerste dag van de maand tot de laatste dag van de maand. Een persoon treedt in dienst op 15/03/2028. Voor de periode vanaf 01/03/2028 t.e.m. 14/03/2028 wordt elke dag de code 1299011 vermeld met aantal uren = 0. Voor de periode vanaf 15/03/2028 worden de prestaties en afwezigheden aangegeven met de gewoonlijke codes, waaronder de code 1299010 voor de binnen de relatie gewachte afwezigheden.

---

### 7.4.2 FEESTDAGEN

- Wettelijke feestdagen worden aangeduid met de code 1203001, ongeacht het de werkelijke feestdag of een vervangingsdag betreft.
- Prestaties of afwezigheden (bijv. arbeidsongeschiktheid) op een wettelijke feestdag worden aangeduid met een prestatiecode andere dan 1203001 (bijv. code 1101001, normale werkelijke arbeid) op de datum van de feestdag.

Hetzelfde principe geldt voor de extralegale sectorale feestdagen (code 1203002) en extralegale vakantie toegekend door de werkgever (code 1203003).

---

|       |                       |                |    |     |         |     |
|-------|-----------------------|----------------|----|-----|---------|-----|
| 7.4.3 | PROGRESSIEVE          | WERKHERVATTING | NA | EEN | PERIODE | VAN |
|       | ARBEIDSONGESCHIKTHEID |                |    |     |         |     |

In geval van progressieve werkhervatting wordt de zone “maximale aantal uren toegestane arbeid per week i.h.k.v. progressieve werkhervatting”ingevuld.

In het luik prestaties worden de geleverde prestaties aangegeven met de gewoonlijke prestatiecodes (bijv. 1101001, normale arbeid) en worden de afwezigheden ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid aangegeven met de code 2205005.



## 8 WIJZIGINGEN

Het is mogelijk dat eerder berekende gegevens moeten worden aangepast. Dergelijke wijzigingen moeten steeds worden uitgevoerd in de gerelateerde sociale periode.

Bijvoorbeeld: op 28/11/2028 gebeurt de maandelijkse loonberekening voor november 2028. Het LTDS-bericht wordt verzonden op 05/12/2028. De werknemer in kwestie neemt op 30/11/2028 onverwacht verlof zonder wedde, waardoor de loonberekening voor november moet worden herzien. Eind december herberekent de verzender het loon voor november. Zodra deze herberekening gebeurd is, wijzigt de verzender het eerder verzonden LTDS-bericht betreffende november 2028.

## 9 VERZENDINGSKANALEN

### 9.1 BESCHIKBARE KANALEN

De gegevens zullen kunnen worden verzonden via een web service (API), via een batchkanaal of via een webtoepassing aangeboden op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Via de web service en het batchkanaal kunnen grote volumes worden verzonden. Deze twee kanalen zijn gericht op grote verzenders, zoals bijvoorbeeld sociale secretariaten, dienstverleners en grote werkgevers.

De webtoepassing daarentegen is niet ontworpen voor de verwerking van dergelijke grote volumes en is eerder gericht op kleine werkgevers.

Alle kanalen (de web service, het batchkanaal en de webtoepassing) laten toe om de volgende types berichten te verzenden:

- Een origineel bericht waarmee een loonberekening voor de eerste maal wordt aangegeven.
- Een wijzigend bericht waarmee eerder ingediende gegevens worden aangepast.
- Een annulerend bericht waarmee eerder ingediende gegevens worden verwijderd.

Het gebruik van het ene kanaal sluit het gebruik van het andere kanaal niet uit. Berichten verzonden via het ene kanaal kunnen worden gewijzigd of verwijderd via de twee andere kanalen. Bijvoorbeeld: een origineel bericht verzonden via de web service kan worden gewijzigd of verwijderd via de webtoepassing of via het batchkanaal.

#### **Web service en batchkanaal**

De wijzigingen gebeuren volgens het principe “annuleren en vervangen”. Als een situatie wijzigt, dan moet m.a.w. de *volledige* nieuwe situatie inclusief de eventuele ongewijzigde elementen worden aangegeven en niet enkel het verschil tussen de oude situatie en de nieuwe situatie.

Een te wijzigen of annuleren situatie wordt gedefinieerd door de combinatie “identificatie van de onderneming – INSZ van de natuurlijke persoon – identificatiesleutel van de berekening”.

### 9.2 WEB SERVICE (API)

De web service wordt beschreven in een swagger-bestand in YAML-formaat. Dit bestand is beschikbaar via <https://egov.socialsecurity.be>.

Bijkomende praktische informatie volgt op een later tijdstip.

### 9.3 BATCHKANAAL

De berichten verzonden via het batchkanaal worden opgesteld in JSON-formaat (JavaScript Object Notation) en niet in het XML-formaat. De structuur en de inhoud van de gegevens verzonden via het batchkanaal kan worden geconsulteerd in het swagger-bestand van de web service (zie sectie 9.2).

Het schema is beschikbaar via <https://egov.socialsecurity.be>.

Bijkomende praktische informatie (bijv. verbinden met de server, uitwisselingsmappen, bestandsnamen, ...) volgt op een later tijdstip.

### 9.4 WEBTOEPASSING

Op de portaalsite van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be>) zal een webtoepassing worden voorzien om de LTDS-berichten te beheren. Deze toepassing zal toelaten om originele berichten te verzenden, eerder ingediende berichten te wijzigen en eerder ingediende berichten te verwijderen.

Meer informatie over deze webtoepassing volgt op een later tijdstip.