

MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN EN MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Bericht. — Tabel en methodologische toelichting betreffende het opstellen van de sociale balans overeenkomstig het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans.

[F — 11240]

BTW

VOL 22.

4. SOCIALE BALANS

In voorkomend geval, het nummer waaronder de onderneming is ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ - nummer) :

Nummers van de paritaire comités die bevoegd zijn voor de onderneming :

I. STAAT VAN DE TEWERKGESTELDE PERSONEN

A. WERKNEMERS INGESCHREVEN IN HET PERSONEELSREGISTER

1. Tijdens het boekjaar en het vorig boekjaar

	Codes	1. Voltijds (boekjaar)	2. Deeltijds (boekjaar)	3. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (boekjaar)	4. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (vorig boekjaar)
Gemiddeld aantal werknemers	100			(VTE)	(VTE)
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	101			(T)	(T)
Personeelskosten (in duizenden franken)	102			(T)	(T)
Voordelen bovenop het loon (in duizenden franken)	103	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX	(T)	(T)

2. Op de afsluitingsdatum van het boekjaar

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
a. Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister	105			
b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	110			
Overeenkomst voor een bepaalde tijd	111			
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	112			
Vervangingsovereenkomst	113			
c. Volgens het geslacht				
Mannen	120			
Vrouwen	121			
d. Volgens de beroepscategorie				
Directiepersoneel	130			
Bedienden	131			
Arbeiders	132			
Andere	133			

B. UITZENDKRACHTEN EN TER BESCHIKKING VAN DE ONDERNEMING GESTELDE PERSONEN

Tijdens het boekjaar

	Codes	1. Uitzendkrachten	2. Ter beschikking van de onderneming gestelde personen
Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen	150		
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	151		
Kosten voor de onderneming (in duizenden franken)	152		

BTW

VOL 23.

II. TABEL VAN DE PERSONEELSBEWEGINGEN TIJDENS HET BOEKJAAR

A. INGETREDEN

- a. Aantal werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven
- b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst
- Overeenkomst voor een onbepaalde tijd
- Overeenkomst voor een bepaalde tijd
- Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk
- Vervangingsovereenkomst
- c. Volgens het geslacht en het studieniveau
- Mannen : lager onderwijs
- secundair onderwijs
- hoger niet-universitair onderwijs
- universitair onderwijs
- Vrouwen : lager onderwijs
- secundair onderwijs
- hoger niet-universitair onderwijs
- universitair onderwijs

Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
205			
210			
211			
212			
213			
220			
221			
222			
223			
230			
231			
232			
233			

B. UITGETREDEN

- a. Aantal werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam
- b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst
- Overeenkomst voor een onbepaalde tijd
- Overeenkomst voor een bepaalde tijd
- Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk
- Vervangingsovereenkomst
- c. Volgens het geslacht en het studieniveau
- Mannen : lager onderwijs
- secundair onderwijs
- hoger niet-universitair onderwijs
- universitair onderwijs
- Vrouwen : lager onderwijs
- secundair onderwijs
- hoger niet-universitair onderwijs
- universitair onderwijs
- d. Volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst
- Pensioen
- Brugpensioen
- Afdanking
- Andere reden
- waarvan : het aantal werknemers dat als zelfstandige ten minste op halftijdse basis diensten aan de onderneming blijft verlenen

Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
305			
310			
311			
312			
313			
320			
321			
322			
323			
330			
331			
332			
333			
340			
341			
342			
343			
350			

BTW

VOL 24.

III. STAAT OVER HET GEBRUIK VAN DE MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID TIJDENS HET BOEKJAAR

MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID

1. *Maatregelen met financieel voordeel¹*

- 1.1. Bedrijfsplan 400²
 - . Mannen 401
 - . Vrouwen 402
- 1.2. Jongerenbanenplan 403
- 1.3. Lage lonen 404
- 1.4. Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996 405²
 - . Mannen 406
 - . Vrouwen 407
- 1.5. Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen 408
- 1.6. Maribel 409
- 1.7. Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar) 410
- 1.8. Conventioneel halftijds bruggensioen 411
- 1.9. Volledige loopbaanonderbreking 412
- 1.10. Vermindering van de arbeidsproducties (deeltijdse loopbaanonderbreking) 413

2. *Andere maatregelen*

- 2.1. Eerste werkervaringscontract 500
- 2.2. Ingroeibanen 501
- 2.3. Jongerenstago 502
- 2.4. Overeenkomst werk-opleiding 503
- 2.5. Leerovereenkomst 504
- 2.6. Operevolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd 505
- 2.7. Conventioneel bruggensioen 506

TOTAAL VOOR HET BOEKJAAR 550
 TOTAAL VOOR HET VORIG BOEKJAAR 560

Codes	Aantal betrokken werknemers		3. Financieel voordeel (in duizenden franken)
	1. Aantal	2. In voltijdse equivalenten	
400 ²			
401			
402			
403			
404			
405 ²			
406			
407			
408			
409			
410			
411			
412			
413			
500			
501			
502			
503			
504			
505			
506			
550			
560			

IV. INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

Codes	1. Aantal betrokken werknemers	2. Aantal gevolgde opleidingsuren	3. Kosten voor de onderneming (in duizenden franken)
Totaal van de opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever			
. Mannen	580		
. Vrouwen	581		

¹ Financieel voordeel voor de werkgever met betrekking tot de titularis of diens plaatsvervanger.

² De rubrieken 400 en 405 stellen de totalen voor de verdeling Mannen/Vrouwen voor: (400 = 401 + 402 en 405 = 406 + 407)

BTW

VKT 12.

4. SOCIALE BALANS

In voorkomend geval, het nummer waaronder de onderneming is ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ - nummer):

Nummers van de paritaire comités die bevoegd zijn voor de onderneming:

I. WERKNEMERS INGESCHREVEN IN HET PERSONEELSREGISTER

	Codes	1. Voltijds <i>(boekjaar)</i>	2. Deeltijds <i>(boekjaar)</i>	3. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) <i>(boekjaar)</i>	4. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) <i>(vorig boekjaar)</i>
A. Tijdens het boekjaar en het vorig boekjaar					
Gemiddeld aantal werknemers	100(VTE)(VTE)
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	101(T)(T)
Personeelkosten <i>(in duizenden franken)</i>	102(T)(T)

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
B. Op de afsluitdatum van het boekjaar				
a. Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister	105
b. Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	110
Overeenkomst voor een bepaalde tijd	111
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	112
Vervangingsovereenkomst	113
c. Volgens het geslacht				
Mannen	120
Vrouwen	121
d. Volgens de beroeps categorie				
Directiepersoneel	130
Bedienden	131
Arbeiders	132
Andere	133

II. TABEL VAN DE PERSONEELSBEWEGINGEN TIJDENS HET BOEKJAAR

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
A. INGETREDEN				
Aantal werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven	205
B. UITGETREDEN				
Aantal werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam	305

BTW

VKT 13.

III. STAAT OVER HET GEBRUIK VAN DE MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID TIJDENS HET BOEKJAAR

MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID

1. *Maatregelen met financieel voordeel¹*

- 1.1. Bedrijfsplan
- 1.2. Jongerenbanenplan
- 1.3. Lage lonen
- 1.4. Tewerkstellingsakkoorden 1995-1996
- 1.5. Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen
- 1.6. Maribel
- 1.7. Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar)

2. *Andere maatregelen*

- 2.1. Eerste werkervaringscontract
- 2.2. Ingroei banen
- 2.3. Jongerenstage
- 2.4. Overeenkomst werk-opleiding
- 2.5. Leerovereenkomst
- 2.6. Operevolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd
- 2.7. Conventioneel brugpensioen
- 2.8. Conventioneel halftijds brugpensioen
- 2.9. Volledige loopbaanonderbreking
- 2.10. Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking)

TOTAAL VOOR HET BOEKJAAR
TOTAAL VOOR HET VORIG BOEKJAAR

Codes	Aantal betrokken werknemers		3. Financieel voordeel (in duizenden franker)
	1. Aantal	2. In voltijdse equivalenten	
400			
403			
404			
405			
408			
409			
410			
500			
501			
502			
503			
504			
505			
506			
511			
512			
513			
550			
560			

IV. INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

Codes	1. Aantal betrokken werknemers	2. Aantal gevolgde opleidingsuren	3. Kosten voor de onderneming (in duizenden franker)
Totaal van de opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever			
Mannen	560		
Vrouwen	581		

¹ Financieel voordeel voor de werkgever met betrekking tot de titularis of diens plaatsvervanger.

METHODOLOGISCHE TOELICHTING BETREFFENDE DE SOCIALE BALANS

I. Staat van de tewerkgestelde personen

A. De werknemers ingeschreven in het personeelsregister

De staat I.A. betreft enkel de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, dat wil zeggen de personen die met de onderneming verbonden zijn door:

- een arbeidsovereenkomst of
- een stagecontract zoals bedoeld in het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983.

Worden er derhalve niet in opgenomen:

- de uitzendkrachten (worden, enkel voor de volledige schema's, vermeld onder punt I.B.)
- de (andere) ter beschikking van de onderneming gestelde personen (bijvoorbeeld de door de gemeentelijke overheid bezoldigde werknemers die ter beschikking worden gesteld van intercommunale verenigingen); ook zij worden vermeld onder punt I.B. (voor de volledige schema's)
- de personen die in de onderneming werken met een statuut van zelfstandige (met name de beheerders en de werkende vennoten die aan de sociale zekerheid de bijdrage van zelfstandige betalen en om die reden niet in het personeelsregister zijn ingeschreven).

1. Gemiddeld aantal werknemers (rubriek 100, kolommen 1 en 2)

Wordt berekend als het gemiddelde van het aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister aan het einde van elke maand van het boekjaar. Dat gemiddelde wordt als volgt berekend:

- bij het afsluiten van het boekjaar wordt het aantal actieve werknemers dat aan het einde van elke maand in het personeelsregister is ingeschreven, opgeteld
- dat totaal wordt, dan gedeeld door het aantal maanden dat het boekjaar bestrijkt.

2. Gemiddeld aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (rubriek 100, kolommen 3 en 4)

Stemt overeen met het gemiddelde aantal werknemers dat aan het einde van elke maand van het boekjaar ingeschreven is in het personeelsregister, uitgedrukt in voltijdse tewerkgestelde equivalenten (VTE).

Aan het einde van iedere maand wordt een voltijdse betrekking als een eenheid beschouwd en het gemiddelde aantal ervan wordt verkregen door de som van de aan het einde van iedere maand ingeschreven voltijdse betrekkingen te delen door het aantal maanden van het boekjaar.

De deeltijdse betrekkingen moeten worden omgerekend in volledige arbeidsjaren. De omzetting van een deeltijdse betrekking in een voltijdse equivalent gebeurt op grond van de verhouding tussen het contractuele aantal door die deeltijdse tewerkgestelde werknemer te presteren uren en het aantal uren dat normaliter door een vergelijkbare voltijdse betrekking wordt gepresteerd. Die verhouding wordt berekend aan het einde van iedere maand van het boekjaar. Een voorbeeld: als een werknemer op 1 juli van een 12 maanden tellend en op 31 december eindigend boekjaar halftijds in dienst wordt genomen, wordt hij beschouwd als een 0,25 voltijdse tewerkgestelde werknemer ($0,50 \times \frac{6}{12}$) voor de berekening van rubriek 100, kolom 3.

Het gemiddelde aantal werknemers dat wordt verkregen voor de voltijdse betrekkingen, enerzijds, en dat voor de in voltijdse equivalenten omgerekende deeltijdse betrekkingen, anderzijds, worden vervolgens opgeteld.

Een onderneming die slechts één werknemer tewerkstelt (hetzij voltijds, hetzij deeltijds) hoeft kolommen 1, 2 en 3 van rubriek 102 en kolom 3 van rubriek 103 niet in te vullen. Is het gemiddelde aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten (rubriek 100, kolom 3) groter dan 1, maar is er slechts één werknemer die voltijds (kolom 1) of deeltijds (kolom 2) werkt, dan hoeft de onderneming de eerste twee kolommen van rubriek 102 niet in te vullen. De derde kolom moet daarentegen wel worden ingevuld.

Voorgaande regels werden genomen met het oog op het behoud van de vertrouwelijkheid van de verstrekte inlichtingen.

3. Aantal effectief gepresteerde uren (rubriek 101)

Het aantal effectief gepresteerde uren omvat het totale aantal tijdens het jaar effectief gepresteerde en bezoldigde uren, dat wil zeggen dat geen rekening wordt gehouden met niet-bezoldigde overuren, jaarlijkse vakantie, ziekteverlof, kort verzuim en de wegens staking of om andere redenen verloren gegane uren.

Het aantal gepresteerde uren kan als volgt worden geraamd op basis van de RSZ-aangifte (Staat A - handarbeiders of Staat B - hoofdarbeiders):

- voor de voltijds tewerkgestelde werknemers: het aantal werkdagen (kolom 9a) X (de wekelijkse arbeidsduur/5) verminderd met de eventuele vakantiedagen*
- voor de deeltijds werkenden: het aantal bezoldigde uren (enkel de gewerkte uren) per kwartaal vermeld in kolom 11.

De som van die beide gegevens voor de vier kwartaalaangiften die betrekking hebben op het boekjaar, is gelijk aan het totale aantal tijdens het jaar gewerkte uren, dat afzonderlijk wordt opgegeven voor de voltijds werkenden, de deeltijds werkenden en beide samen (T); dit laatste gegeven wordt zowel vermeld voor het beschouwde boekjaar (kolom 3) als voor het voorgaande boekjaar (kolom 4).

4. Personeelskosten (rubriek 102)

Net als in de resultatenrekening (rubriek 62) en in de toelichtingen C15 en A10 bij de genormaliseerde jaarrekeningen, omvatten de personeelskosten in de sociale balans alleen de bezoldigingen toegekend aan de in het personeelsregister ingeschreven werknemers - een register dat wordt bijgehouden ter uitvoering van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978. In dat register moeten alle personen worden opgenomen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een stagecontract met de onderneming verbonden zijn of onder haar gezag werken. Net als voor de berekening van het gemiddelde aantal werknemers (rubriek 100) worden de uitzendkrachten en de personen met een statuut van zelfstandige dus niet in aanmerking genomen. De personeelskosten worden afzonderlijk vermeld

* De kolommen 9a en 11 van de Staat A met betrekking tot de handarbeiders bevatten enkel de dagen dat effectief is gewerkt; diezelfde kolommen in de Staat B met betrekking tot de hoofdarbeiders bevatten tevens de jaarlijkse vakantie en het ziekteverlof die ten laste komen van de onderneming en dus in mindering moeten worden gebracht van het totale aantal daadwerkelijk gewerkte uren.

vóór de voltijds en deeltijds werkenden en voor beide samen (de totalen komen voor in de kolommen 3 en 4). Net als in punt 2, moet de onderneming rubriek 102 niet invullen indien in het personeelsregister slechts één werknemer is ingeschreven.

5. Voordelen bovenop het loon (rubriek 103)

Terwijl de onder rubriek 102 vermelde personeelskosten het geheel omvatten van de bezoldigingen en de overige kosten ten behoeve van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers, bevat rubriek 103 de overige voordelen bovenop het loon waar de begunstigde geen belasting op hoeft te betalen.

Onder sociale voordelen worden de beperkte voordelen verstaan 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.

Van belasting vrijgestelde sociale voordelen zijn (niet-exhaustieve lijst) :

- bijstand in uitzonderlijke omstandigheden (chirurgische ingrepen, huwelijk, overlijden, enz....)
- groepsreizen voor het personeel
- huwelijks- en geboortegeschenken
- gebruik van sport- en cultuurinfrastructuur van de onderneming
- gratis toegangskaarten voor culturele manifestaties
- terugbetaling van individuele studiekosten
- kosteloze of in prijs verlaagde verblijven van het personeel in vakantiecetra van de onderneming
- kosteloze drankverstreking tijdens de diensturen
- kosteloze of tegen verlaagde prijzen verstrekte dagschotels
- voordelen verbonden aan het bestaan van een medische dienst
- voordelen verbonden aan het bestaan van een aankoopcentrale
- gebruik van de diensten van de werkgever of aanschaffing van goederen tegen kostprijs
- vergoedingen inzake sociale promotie
- gebruik van een kinderdagverblijf binnen de onderneming
- onder bepaalde voorwaarden : geschenk-, cultuur- en maaltijdcheques.

6. Totaal aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister op de afsluitdatum van het boekjaar (rubrieken 105 tot 133)

Het totale aantal werknemers ingeschreven op de afsluitdatum van het boekjaar dient afzonderlijk te worden vermeld voor de werknemers met een voltijdse en die met een deeltijdse arbeidsovereenkomst (rubriek 105, kolommen 1 en 2). De som van die beide categorieën, die opgenomen is in kolom 3, moet worden uitgedrukt in voltijdse equivalenten. De staat van de aan het einde van het boekjaar ingeschreven werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, bevat het totale aantal voltijds tewerkgestelde werknemers plus het aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers in verhouding tot hun op dat ogenblik overeengekomen arbeidsduur.

Een werknemer die aan het einde van het boekjaar voor 60 pct is ingeschreven, wordt beschouwd als een 0,6 voltijdse betrekking ongeacht het aantal bezoldigde dagen tijdens het jaar en dus ook ongeacht de datum waarop hij in het personeelsregister is ingeschreven. Deze definitie kan afwijken van die welke geldt voor de omrekening van het gemiddelde aantal werknemers in voltijdse equivalenten (rubriek 100).

Een voorbeeld : als een werknemer op 1 juli van een 12 maanden tellend en op 31 december eindigend boekjaar halftijds in dienst wordt genomen, wordt hij beschouwd als een 0,50 voltijds tewerkgestelde werknemer voor de berekening van rubriek 105, kolom 3 (en volgende) waarin de contractuele arbeidsduur van die werknemer op de afsluitingsdatum wordt aangegeven. Indien de berekening voor rubriek 100, kolommen 3 en 4, was gemaakt, zou hij echter als een 0,25 voltijds tewerkgestelde werknemer zijn beschouwd (zie punt 2).

Vervolgens wordt dat totale aantal ingeschreven personen, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de voltijds werkenden, de deeltijds werkenden en het totaal ervan in voltijdse equivalenten, opgesplitst :

- volgens de aard van de arbeidsovereenkomst : voor onbepaalde tijd (rubriek 110), voor bepaalde tijd (rubriek 111), voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk (rubriek 112) of een vervangingsovereenkomst (rubriek 113). De som van die verschillende arbeidsovereenkomsten moet overeenstemmen met het totale aantal personen dat ingeschreven is op de afsluitingsdatum van het boekjaar, wat wil zeggen dat voor iedere kolom in de tabel de volgende vergelijking moet gelden : $110+111+112+113=105$

- volgens het geslacht : ook hier dient, voor de drie kolommen van de tabel, de som van de rubrieken 120 en 121 gelijk te zijn aan rubriek 105

- volgens de beroeps categorie : het directiepersoneel, de bedienden, de arbeiders en de andere categorieën (rubrieken 130 tot 133). Onder de rubriek "Andere" worden opgenomen : de andere personeelsleden (andere dan arbeiders, bedienden en directiepersoneel) ingeschreven in het personeelsregister, met name de stagiairs en de leerlingen. Het totaal van de verschillende beroeps categorieën moet overeenstemmen met het totale aantal werknemers dat op de afsluitingsdatum ingeschreven is in het personeelsregister en dat vermeld staat onder rubriek 105 ($130+131+132+133=105$, kolommen 1, 2 en 3).

B. Uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen (alleen voor de sociale balans volgens het volledige schema) : rubrieken 150 tot 152 (kolommen 1 en 2)

Onder deze sectie worden de uitzendkrachten opgenomen die niet in het personeelsregister worden ingeschreven en het personeel dat door een andere onderneming of instelling ter beschikking van de vennootschap wordt gesteld. De aan deze personeels categorie verbonden kosten worden niet als personeelskosten beschouwd (rubriek 62 van de resultatenrekening) maar als aankopen van diensten (Diensten en diverse goederen). Dit personeel wordt dus noch in aanmerking genomen voor het berekenen van het tewerkgestelde personeel opgenomen in de toelichting bij de jaarrekening, noch voor het bepalen van het gemiddelde aantal werknemers opgenomen onder punt 1.1 van de sociale balans (rubriek 100).

Het gemiddelde aantal tewerkgestelde personen (uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen) wordt op dezelfde wijze berekend als voor rubriek 100 (gemiddeld aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister aan het einde van elke maand van het boekjaar).

Het aantal daadwerkelijk gepresteerde uren omvat het totale aantal tijdens het jaar effectief gewerkte en bezoldigde arbeidsuren, dat wil zeggen ongerekend de niet-bezoldigde overuren, de jaarlijkse vakantie, het ziekteverlof, kort verzuim en de wegens staking of om andere redenen verloren gegane uren (cfr. definitie onder punt 3).

II. Tabel van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar

Het gaat voor de intredingen (rubriek 205) om de nieuwe inschrijvingen van werknemers in het personeelsregister en voor de uitredingen (rubriek 305) om de tijdens het boekjaar ingeschreven contractbeëindigingen.

De omzetting van het totale aantal in- en uitredingen in voltijdse equivalenten gebeurt op dezelfde wijze als in rubrieken 105 tot 133.

In de sociale balans volgens het volledige schema wordt het totale aantal in- en uitredingen opgesplitst :

- volgens de aard van de arbeidsovereenkomst (rubrieken 210 tot 213 en 310 tot 313)
- volgens het geslacht en het studieniveau (rubrieken 220 tot 233 en 320 tot 333)
- en, voor de uitredingen, volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst (rubrieken 340 tot 343)

De verschillende opsplitsingen dienen overeen te stemmen met de totalen die voorkomen onder rubriek 205 of 305. Meer bepaald dient het totaal van de verschillende soorten van arbeidsovereenkomsten (210+211+212+213 of 310+311+312+313) voor elk van de kolommen (1 tot 3) gelijk te zijn aan het totale aantal intredingen (rubriek 205) of uitredingen (rubriek 305). Hetzelfde geldt voor de opsplitsing volgens geslacht en studieniveau en volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst, waarvoor aan de volgende coherentievergelijkingen moet zijn voldaan :

- $220+221+222+223+230+231+232+233=205$
- $320+321+322+323+330+331+332+333=305$
- $340+341+342+343=305$

III. Gegevens over het beroep dat bedrijven tijdens het boekjaar doen op de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid

III.1 Maatregelen met financieel voordeel (rubrieken 400 tot 413 in het volledige schema en rubrieken 400 tot 410 in het verkorte schema)

De definities hieronder zijn ingegeven door die in de bijlage bij het ministerieel besluit van 19 juni 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling. Onder financieel voordeel wordt verstaan de verminderingen van de sociale-zekerheidsbijdragen waarvan de onderneming profijt heeft getrokken ingevolge de verschillende vermelde maatregelen en die zijn opgenomen in de RSZ-aangifte, hetzij voor de werknemer in kwestie hetzij voor diens plaatsvervanger. Bij elke definitie zijn, voor zover mogelijk, de verwijzingen naar de RSZ-aangifte gegeven.

Voor de maatregelen 1 en 4 moet in het volledige schema het onderscheid tussen mannen en vrouwen worden gemaakt.

1. Bedrijfsplan : plan tot herverdeling van de arbeid dat recht geeft op een vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen van 37.500 frank per kwartaal voor elke extra in dienst genomen werknemer (artikelen 23 tot 41 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen).

Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 2, rubriek N.

2. Jongerenbanenplan : plan dat recht geeft op een vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen - met 25, 50, 75 of 100% - voor de tewerkstelling, tussen 1 augustus 1993 en 31 december 1994, van jongeren van minder dan 26 jaar met minstens zes maanden werkloosheid (wet van 23 juli 1993).

Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

3. Lage lonen : vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen - met 50, 35, 20 of 10% - volgens het loonniveau, voor werknemers wier inkomen onder 2.397 frank per dag of 316 frank per uur ligt. Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 3, rubriek O.

4. Twerkstellingsakkoorden 1995-1996 : akkoorden die recht geven op een vermindering van de sociale bijdragen van maximaal 37.500 frank per kwartaal voor elke extra in dienst genomen werknemer (wet van 3 april 1995 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling). Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 4, rubriek P.

5. Banenplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen : banenplan ter bevordering van de indienstneming van werkzoekenden (artikelen 60 tot 66 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen) dat recht geeft op een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen - met 50, 75 of 100% - voor de tewerkstelling, tussen 1 januari 1995 en 31 december 1996, van werkzoekenden sedert minimaal 1 jaar. Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

6. Maribel : maatregel ter bevordering van het concurrentievermogen van de ondernemingen die recht geeft op een forfaitaire vermindering van de sociale werkgeversbijdragen - met 1.875, 3.000, 8.437 of 9.300 frank - naargelang van het aantal tewerkgestelden en de bedrijfstak (artikelen 35 tot 37 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers). Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 1, rubriek M.

7. Herinschakelingsjobs (ouder dan 50 jaar) : plan dat voorziet in een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen - met 25 of 50% - bij de indienstneming, tussen 1 januari 1995 en 31 december 1996, van een werkzoekende ouder dan 50 jaar en volledig uitkeringsgerechtigd sedert minstens zes maanden (wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen). Zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie.

8. Conventioneel halfijds bruggpensioen : onder bepaalde voorwaarden staat dit stelsel open voor de werknemer die ten minste 55 jaar oud is en die in onderling akkoord met zijn werkgever zijn arbeidsprestaties halveert. Wat het volledige schema van de sociale balans betreft, zie, voor de berekening van het financiële voordeel, de RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie. Voor het verkorte schema wordt de maatregel vermeld bij de andere maatregelen (rubriek 511).

9. Volledige loopbaanonderbreking : de werkgevers die een werknemer in volledige loopbaanonderbreking vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze, ter uitvoering van de artikelen 100 en 102 van de wet van 22 januari 1985, kunnen voor de plaatsvervangers die zij in dienst nemen, een vermindering van de sociale

werkgeversbijdragen met 25% genieten (wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid). Voor het volledige schema, zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie. Voor het verkorte schema wordt de maatregel vermeld bij de andere maatregelen (rubriek 512).

10. Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking) : de werkgevers die een werknemer in deeltijdse loopbaanonderbreking vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze, ter uitvoering van de artikelen 100 en 102 van de wet van 22 januari 1985, kunnen voor de plaatsvervangers die zij in dienst nemen, een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen met 25 of 50% genieten (wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid). Voor het volledige schema, zie RSZ-aangifte, boekhoudraam, deel II verminderingen van de bijdragen, kader 6, rubriek T en bereken het gedeelte van de vermindering van de werkgeversbijdragen met betrekking tot de werknemers in kwestie. Voor het verkorte schema wordt de maatregel vermeld bij de andere maatregelen (rubriek 513).

III.2 Andere maatregelen (rubrieken 500 tot 506 voor het volledige schema en rubrieken 500 tot 513 voor het verkorte schema)

1. en 3. Eerste werkervaringscontract en jongerenstage : tewerkstellingsmaatregelen voor jongeren die nog geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend. Werkgevers die ten minste 50 werknemers in dienst hebben, moeten, behoudens vrijstelling, ten belope van 3% van het personeelsbestand van de onderneming stagiairs in dienst nemen. De helft van die stagiairs moeten in dienst worden genomen onder het stelsel van "eerste werkervaringscontract" (wet van 22 december 1995).

2. Ingroeibanen : regeling voor de indienstneming van werknemers jonger dan 30 jaar met maximaal zes maanden voorafgaande beroepsactiviteiten (artikelen 19 tot 22 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen).

4. Overeenkomst werk-opleiding : overeenkomst beperkt tot de werkzoekenden van 18 tot 25 jaar die onder bepaalde voorwaarden indiensttreding mogelijk maakt met een tweeledige overeenkomst : het eerste onderdeel is een deeltijdse arbeidsovereenkomst afgesloten voor onbepaalde tijd en het tweede onderdeel heeft betrekking op de opleiding die rechtstreeks verband moet houden met het uitgeoefende beroep (koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986).

5. Leerovereenkomst : onder bepaalde voorwaarden kunnen jongeren hun beroepsopleiding voortzetten binnen een erkend leercontract. Ze moeten minimaal 15 jaar oud zijn en gedurende ten minste twee jaar secundair onderwijs met volledig leerplan gevolgd hebben (wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht).

6. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd : tijdelijke mogelijkheid, van 1 april 1994 tot 31 december 1997, om een overeenkomst voor bepaalde tijd te verlengen door middel van een andere, soortgelijke overeenkomst (artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

7. Conventioneel bruggpensioen : stelsel waardoor een oudere ontslagen werknemer (in principe minstens 60 jaar) tot aan zijn pensioen en bovenop de werkloosheidsvergoeding, een aanvullende vergoeding kan genieten, het zogenoemde bruggpensioen, die in principe ten laste komt van de werkgever (CAO nr. 17 en koninklijk besluit van 7 december 1992).

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 derhalve slechts voor één eenheid.

IV. Inlichtingen over de opleiding van werknemers tijdens het boekjaar

Bij de initiatieven inzake opleiding moet het onderscheid tussen mannen en vrouwen worden gemaakt.

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen :

- de uitgaven in het kader van interne opleiding (wanneer de onderneming zelf de opleiding verzorgt, binnen of buiten de eigen lokalen, met eigen personeel als opleiders)
- de uitgaven in het kader van externe opleiding (wanneer de onderneming voor de opleiding, binnen of buiten de eigen lokalen, een beroep doet op een opleidingsinstituut).

Worden beschouwd als interne-opleidingskosten :

- de bezoldigingen van het personeel dat instaat voor de opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten). Het betreft voltijdse opleiders, occasionele opleiders (alleen de uren besteed aan opleiding) en het personeel dat uitsluitend en voltijds instaat voor de organisatie of de administratieve aspecten van de opleiding
- de bedrijfskosten. Het betreft de uitgaven verbonden aan het onderhoud en de afschrijving van de lokalen, de uitrusting en het meubilair bestemd voor opleiding op voorwaarde dat ze exclusief daartoe worden gebruikt, alsook de uitgaven in het kader van de pedagogische ondersteuning van de opleiding (aankoop of aanmaak van pedagogische werken met uitzondering van werken met publicitaire inslag)
- de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding. Daarbij past men op de totale jaarlijkse bezoldiging van de werknemer (of op de gemiddelde theoretische bezoldiging die overeenstemt met zijn categorie binnen de onderneming), de verhouding toe tussen het tijdens het jaar gevolgde aantal opleidingsuren en het totale aantal bezoldigde uren
- de verplaatsings- en verblijfskosten. Die kosten worden in rekening gebracht voor zover ze rechtstreeks verband houden met de opleiding.

Worden beschouwd als externe-opleidingskosten :

- de door het opleidingsinstituut aangerekende kosten die rechtstreeks met de opleiding verband houden
- de uitsluitend voor de opleiding gebruikte benodigdheden die de onderneming niet zou hebben aangekocht indien de opleiding niet had plaatsgevonden
- de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding. Daarbij past men op de totale jaarlijkse bezoldiging van de werknemer (of op de gemiddelde theoretische bezoldiging die overeenstemt met zijn categorie binnen de onderneming), de verhouding toe tussen het tijdens het jaar gevolgde aantal opleidingsuren en het totale aantal bezoldigde uren
- de verplaatsings- en verblijfskosten. Die kosten worden in rekening gebracht voor zover ze rechtstreeks verband houden met de opleiding.

De totale interne- en externe-opleidingskosten worden vermeld onder de rubrieken 580 en 581, kolom 3.

MINISTRE DES AFFAIRES ECONOMIQUES ET MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Avis. — Tableau et notice méthodologique afférents à l'établissement du bilan social en vertu de l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social

[F — 11240]

TVA		C 22.
-----	--	-------

4. BILAN SOCIAL

Le cas échéant, le numéro sous lequel l'entreprise est inscrite à l'Office National de Sécurité Sociale (numéro ONSS) :

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise :

I. ÉTAT DES PERSONNES OCCUPÉES

A. TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Codes	1. Temps plein (exercice)	2. Temps partiel (exercice)	3. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice)	4. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice précédent)
f. Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent					
Nombre moyen de travailleurs	109			(ETP)	(ETP)
Nombre effectif d'heures prestées	101			(T)	(T)
Frais de personnel (en milliers de francs)	102			(T)	(T)
Avantages accordés en sus du salaire (en milliers de francs)	103	XXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXX	(T)	(T)

2. A la date de clôture de l'exercice

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel	105			
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	110			
Contrat à durée déterminée	111			
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	112			
Contrat de remplacement	113			
c. Par sexe				
Hommes	120			
Femmes	121			
d. Par catégorie professionnelle				
Personnel de direction	130			
Employés	131			
Ouvriers	132			
Autres	133			

B. INTÉRIMAIRES ET PERSONNES MISES À LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE

Au cours de l'exercice	Codes	1. Intérimaires	2. Personnes mises à la disposition de l'entreprise
Nombre moyen de personnes occupées	150		
Nombre effectif d'heures prestées	151		
Frais pour l'entreprise (en milliers de francs)	152		

TVA

C 23.

II. TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

A. ENTRÉES	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice	205			
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	210			
Contrat à durée déterminée	211			
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	212			
Contrat de remplacement	213			
c. Par sexe et niveau d'études				
Hommes : primaire	220			
secondaire	221			
supérieur non universitaire	222			
universitaire	223			
Femmes : primaire	230			
secondaire	231			
supérieur non universitaire	232			
universitaire	233			

B. SORTIES	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice	300			
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	310			
Contrat à durée déterminée	311			
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	312			
Contrat de remplacement	313			
c. Par sexe et niveau d'études				
Hommes : primaire	320			
secondaire	321			
supérieur non universitaire	322			
universitaire	323			
Femmes : primaire	330			
secondaire	331			
supérieur non universitaire	332			
universitaire	333			
d. Par motif de fin de contrat				
Pension	340			
Prépension	341			
Licenciement	342			
Autre motif	343			
dont : le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prêter des services au profit de l'entreprise comme indépendants	350			

TVA

C 24.

III. ÉTAT CONCERNANT L'USAGE, AU COURS DE L'EXERCICE, DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1. Mesures comportant un avantage financier¹

- 1.1. Plan d'embauche
- Hommes
- Femmes
- 1.2. Plan d'embauche des jeunes
- 1.3. Bas salaires
- 1.4. Accords pour l'emploi 1995-1996
- Hommes
- Femmes
- 1.5. Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée
- 1.6. Maribel
- 1.7. Emplois de réinsertion (plus de 50 ans)
- 1.8. Prépension conventionnelle à mi-temps
- 1.9. Interruption complète de carrière
- 1.10. Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)

2. Autres mesures

- 2.1. Contrat de première expérience professionnelle
- 2.2. Emplois - tremplin
- 2.3. Stage des jeunes
- 2.4. Conventions emploi - formation
- 2.5. Contrat d'apprentissage
- 2.6. Contrats de travail succésés conclus pour une durée déterminée
- 2.7. Prépension conventionnelle

TOTAL DE L'EXERCICE

TOTAL DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Codes	Nombre de travailleurs concernés		3. Avantage financier (en milliers de francs)
	1. Nombre	2. Équivalents temps plein	
400 ²			
401			
402			
403			
404			
405 ²			
406			
407			
408			
409			
410			
411			
412			
413			
500			
501			
502			
503			
504			
505			
550			
560			

IV. RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

Total des initiatives en matière de formation des travailleurs à charge de l'employeur

- Hommes
- Femmes

Codes	1. Nombre de travailleurs concernés	2. Nombre d'heures de formation suivies	3. Coût pour l'entreprise (en milliers de francs)
580			
581			

¹ Avantage financier pour l'employeur concernant le salaire ou son remplaçant

² Les rubriques 400 et 405 représentent les totaux de la ventilation Hommes/Femmes. (400 = 401 + 402 et 405 = 406 + 407)

TVA

A 12.

4. BILAN SOCIAL

Le cas échéant, le numéro sous lequel l'entreprise est inscrite à l'Office National de Sécurité Sociale (numéro ONSS) :

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise :

I. TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Codes	1. Temps plein (exercice)	2. Temps partiel (exercice)	3. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice)	4. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) (exercice précédent)
A. Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent					
Nombre moyen de travailleurs	100(ETP)(ETP)
Nombre effectif d'heures prestées	101(T)(T)
Frais de personnel (en milliers de francs)	102(T)(T)

B. A la date de clôture de l'exercice

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel	105
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	110
Contrat à durée déterminée	111
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	112
Contrat de remplacement	113
c. Par sexe				
Hommes	120
Femmes	121
d. Par catégorie professionnelle				
Personnel de direction	130
Employés	131
Ouvriers	132
Autres	133

II. TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
A. ENTRÉES				
Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice	205
B. SORTIES				
Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice	305

TVA

A 13.

III. ÉTAT CONCERNANT L'USAGE, AU COURS DE L'EXERCICE, DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1. Mesures comportant un avantage financier¹

1.1. Plan d'entreprise	400
1.2. Plan d'embauche des jeunes	403
1.3. Bas salaires	404
1.4. Accords pour l'emploi 1995-1996	405
1.5. Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée	409
1.6. Maribel	409
1.7. Emplois de réinsertion (plus de 50 ans)	410

2. Autres mesures

2.1. Contrat de première expérience professionnelle	500
2.2. Emplois - tremplin	501
2.3. Stage des jeunes	502
2.4. Conventions emploi - formation	503
2.5. Contrat d'apprentissage	504
2.6. Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée	505
2.7. Prépension conventionnelle	506
2.8. Prépension conventionnelle à mi-temps	511
2.9. Interruption complète de carrière	512
2.10. Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)	513

TOTAL DE L'EXERCICE

TOTAL DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Codes	Nombre de travailleurs concernés		3. Avantage financier (en milliers de francs)
	1. Nombre	2. Équivalents temps plein	
400			
403			
404			
405			
409			
410			
500			
501			
502			
503			
504			
505			
506			
511			
512			
513			
560			
560			

IV. RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

Total des initiatives en matière de formation des travailleurs à charge de l'employeur

. Hommes

. Femmes

Codes	1. Nombre de travailleurs concernés	2. Nombre d'heures de formation suivies	3. Coût pour l'entreprise (en milliers de francs)
560			
581			

¹ Avantage financier pour l'employeur concernant le titulaire ou son remplaçant.

NOTICE MÉTHODOLOGIQUE RELATIVE AU BILAN SOCIAL

I. Etat des personnes occupées

A. Travailleurs inscrits au registre du personnel

L'état I.A. ne concerne que les travailleurs inscrits au registre du personnel, c'est-à-dire les personnes qui sont liées à l'entreprise par :

- un contrat de travail ou
- un contrat de stage visé par l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983.

Ne sont donc pas repris :

- les intérimaires (indiqués, uniquement pour les schémas complets, au point I.B.)
- les (autres) personnes mises à la disposition de l'entreprise (par exemple, les travailleurs rémunérés par l'administration communale et mis à la disposition d'intercommunales), également renseignées sous le point I.B. (pour les schémas complets)
- les personnes qui sont actives dans l'entreprise avec un statut d'indépendant (notamment les administrateurs et les associés actifs qui cotisent comme indépendants à la sécurité sociale et qui ne sont de ce fait pas repris dans le registre du personnel).

1. Nombre moyen de travailleurs (rubrique 100, colonnes 1 et 2)

Il s'agit de la moyenne du nombre de travailleurs inscrits dans le registre du personnel à la fin de chaque mois de l'exercice comptable. La moyenne se calcule de la manière suivante :

- à la fin de l'exercice, les nombres de travailleurs actifs inscrits à la fin de chaque mois au registre du personnel sont additionnés
- le total est ensuite divisé par le nombre de mois couverts par l'exercice comptable.

2. Nombre moyen de travailleurs occupés traduit en équivalents temps plein (rubrique 100, colonnes 3 et 4)

Ce nombre correspond à la moyenne du nombre de travailleurs inscrits à la fin de chaque mois de l'exercice comptable, exprimée en équivalents travailleurs à temps plein (ETP).

A la fin de chaque mois, un temps plein est considéré comme une unité et le nombre moyen est obtenu par l'addition des temps pleins inscrits à la fin de chaque mois divisée par le nombre de mois de l'exercice.

Les temps partiels doivent être traduits en équivalents années de travail à temps plein. La conversion d'un temps partiel en équivalents temps plein se fait par le rapport entre le nombre contractuel d'heures à prêter par ce temps partiel durant l'exercice et le nombre d'heures normalement prestées par un travailleur à temps plein comparable. Ce calcul se fait à la fin de chaque mois de l'exercice comptable. A titre d'exemple, si un travailleur est engagé à 50 p.c. le 1^{er} juillet d'un exercice de 12 mois qui se clôture le 31 décembre, il sera considéré comme 0,25 temps plein ($0,50 \times \frac{6}{12}$) pour le calcul de la rubrique 100, colonne 3.

Les moyennes des travailleurs obtenues pour les travailleurs à temps plein, d'une part et pour les travailleurs à temps partiel convertis en équivalents temps plein, d'autre part sont ensuite additionnées.

Si l'entreprise n'emploie qu'un seul travailleur (quel que soit son régime de travail), celle-ci est dispensée de remplir les colonnes 1, 2 et 3 de la rubrique 102 et la colonne 3 de la rubrique 103.

Lorsque le nombre moyen de travailleurs exprimé en équivalents temps plein (rubrique 100, colonne 3) est supérieur à 1 mais qu'il n'y a qu'un seul travailleur soit à temps plein (colonne 1) soit à temps partiel (colonne 2), l'entreprise est dispensée de remplir les deux premières colonnes de la rubrique 102. La troisième colonne doit néanmoins être complétée.

Cette mesure vise à conserver la confidentialité des informations fournies.

3. Nombre effectif d'heures prestées (rubrique 101)

Le nombre d'heures prestées reprend le total des heures de travail réellement prestées et rémunérées durant l'année, c'est-à-dire sans tenir compte des heures supplémentaires non rémunérées, des vacances, des congés de maladie, des absences de courte durée et des heures perdues pour cause de grève ou pour tout autre motif.

Les heures prestées peuvent être estimées au départ de la déclaration ONSS (Relevé A-travailleurs manuels ou Relevé B-travailleurs intellectuels) de la manière suivante :

- pour les travailleurs à temps plein : le nombre de journées de travail (colonne 9a) X (la durée hebdomadaire de travail / 5) déduction faite des éventuelles journées de congé
- pour les temps partiels : le nombre d'heures rémunérées (uniquement prestées) par trimestre indiqué à la colonne 11. *

La somme de ces deux chiffres pour les quatre déclarations trimestrielles couvrant l'exercice comptable donne le nombre d'heures prestées sur l'année. Ce nombre est présenté distinctement pour les temps pleins, les temps partiels et le total des deux (T); ce dernier est indiqué tant pour l'exercice (colonne 3) que pour l'exercice précédent (colonne 4).

4. Frais de personnel (rubrique 102)

Comme au compte de résultats (rubrique 62) et aux annexes C15 et A10 des comptes annuels normalisés, les frais de personnel ne couvrent, dans le bilan social, que les rémunérations octroyées aux travailleurs repris dans le registre du personnel tenu en vertu de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978. Doivent y être inscrites toutes les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail ou un contrat de stage. Sont donc exclus, comme pour le calcul du nombre moyen de personnes occupées (rubrique 100), les intérimaires et les personnes qui travaillent avec un statut d'indépendant. Les frais de personnel sont indiqués séparément pour les travailleurs engagés à temps plein et à temps partiel et la somme des deux (totaux repris aux colonnes 3 et 4). Comme indiqué au point 2, l'entreprise ne doit pas compléter la rubrique 102 si une seule personne est reprise au registre du personnel.

* Si les colonnes 9a et 11 du Relevé A relatif aux travailleurs manuels ne reprennent que les journées réellement prestées, les colonnes 9a et 11 du Relevé B afférent aux travailleurs intellectuels intègrent également les congés annuels et de maladie, s'ils sont à charge de l'entreprise, qu'il faut donc soustraire du calcul du nombre total des heures effectivement prestées.

5. Avantages accordés en sus du salaire (rubrique 103)

Si les frais de personnel repris sous la rubrique 102 intègrent l'ensemble des rémunérations et autres charges engagées en faveur des travailleurs inscrits au registre du personnel, la rubrique 103 reprend les autres avantages extra-salariaux qui ne sont pas taxables dans le chef du bénéficiaire.

Par avantages sociaux, il faut entendre les avantages minimes qui sont alloués dans un but social évident ou dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise.

Sont des avantages sociaux exonérés (liste non limitative) :

- les aides dans des circonstances exceptionnelles (interventions chirurgicales, mariages, décès, etc...)
- les voyages collectifs pour le personnel
- les cadeaux de mariage ou de naissance
- l'utilisation d'installations sportives ou culturelles de l'entreprise
- les distributions gratuites d'entrées pour des activités culturelles
- le remboursement de frais d'études individuelles
- les séjours de vacances gratuits ou à prix réduit de membres du personnel dans les installations de l'entreprise
- la distribution gratuite de boissons pendant les heures de service
- la distribution de repas à caractère social gratuits ou à prix réduit
- les avantages résultant de l'accès à un service médical
- les avantages résultant de l'accès à une centrale d'achat
- l'usage des services de l'employeur ou l'acquisition de marchandises au prix de revient
- les indemnités de promotion sociale
- l'utilisation d'une crèche au sein de l'entreprise
- sous certaines conditions : les chèques cadeaux, les chèques culture et les chèques repas.

6. Nombre total de travailleurs inscrits au registre du personnel à la date de clôture de l'exercice (rubriques 105 à 133)

Le nombre total de travailleurs inscrits à la date de clôture de l'exercice doit être présenté distinctement pour les travailleurs engagés sous un contrat à temps plein, d'une part et à temps partiel, d'autre part (rubrique 105, colonnes 1 et 2). Le total de ces deux catégories repris à la colonne 3 doit y être présenté en équivalents temps plein. L'état des travailleurs inscrits à la date de clôture de l'exercice et exprimé en équivalents temps plein reprend le total des temps pleins auxquels sont ajoutés les temps partiels au prorata de leur durée conventionnelle de travail à ce moment.

Un travailleur inscrit à 60 p.c. au terme de l'exercice sera considéré comme 0,6 temps plein quel que soit le nombre de journées rémunérées sur l'année et donc indépendamment de sa date d'inscription au registre du personnel. Cette définition peut être différente de celle reprise pour la traduction en équivalents temps plein du nombre moyen de travailleurs (rubrique 100).

A titre d'exemple, si un travailleur est engagé à 50 p.c. le 1^{er} juillet d'un exercice de 12 mois qui se clôture le 31 décembre, il sera considéré comme 0,50 temps plein pour le calcul de la rubrique 105, colonne 3 (et suivantes), ce qui correspond à la durée contractuelle de travail de ce temps partiel à la date de clôture. Il aurait, par contre, été assimilé à 0,25 temps plein si le calcul avait été effectué pour la rubrique 100, colonnes 3 et 4 (voir point 2).

Ce nombre total de personnes inscrites, présentées pour les temps pleins, les temps partiels puis leur somme traduite en équivalents temps plein, est ensuite ventilée.

= par type de contrat de travail : à durée indéterminée (rubrique 110), à durée déterminée (rubrique 111), pour l'exécution d'un travail nettement défini (rubrique 112) et de remplacement (rubrique 113). La somme de ces différents types de contrat doit être égale au nombre total de personnes inscrites à la clôture de l'exercice, c'est-à-dire que pour chaque colonne du tableau l'équation suivante doit être vérifiée : $110+111+112+113=105$

* par sexe : ici aussi, la somme des deux rubriques 120 et 121 doit être égale, pour les trois colonnes du tableau, à la rubrique 105

* par catégorie professionnelle, sont repris : le personnel de direction, les employés, les ouvriers et les autres catégories (rubriques 130 à 133). Par rubrique "Autres", il faut entendre : les autres membres du personnel (autres que les ouvriers, les employés ou le personnel de direction) inscrits au registre du personnel, entre autres, les stagiaires et les apprentis. Le total des différentes catégories professionnelles doit correspondre au nombre total de travailleurs inscrits au registre du personnel indiqué à la rubrique 105 ($130+131+132+133=105$, colonnes 1, 2 et 3).

B. Intérimaires et travailleurs mis à la disposition de l'entreprise (uniquement pour le bilan social complet) : rubriques 150 à 152 (colonnes 1 et 2)

Sont repris sous cette section, les intérimaires qui ne sont pas inscrits au registre du personnel ainsi que le personnel mis à la disposition de la société par une autre entreprise ou institution. Les frais liés à cette catégorie de personnel ne sont pas assimilés à des frais de personnel (rubrique 62 du compte de résultats) mais considérés comme achats de services (Services et biens divers). Ce personnel n'intervient donc, ni pour le calcul de l'effectif occupé repris à l'annexe des comptes annuels, ni pour le calcul du nombre moyen de travailleurs indiqué au point I.1 du bilan social (rubrique 100).

Le nombre moyen de personnes occupées (intérimaires et personnel mis à la disposition de l'entreprise) est calculé de la même manière que pour la rubrique 100 (moyenne des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de chaque mois de l'exercice comptable).

Le nombre effectif d'heures prestées reprend le total des heures de travail réellement prestées et rémunérées durant l'année, c'est-à-dire sans tenir compte des heures supplémentaires non rémunérées, des vacances, des congés de maladie, des absences de courte durée et des heures perdues pour cause de grève ou pour tout autre motif (cf. définition au point 3).

II. Tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice

Il s'agit, pour les entrées (rubrique 205), des nouvelles inscriptions de travailleurs dans le registre du personnel et, pour les sorties (rubrique 305), des fins de contrat inscrites durant l'exercice comptable.

La traduction du total des entrées et des sorties en équivalents temps plein se fait de la même manière que pour les rubriques 105 à 133, c'est-à-dire que les temps partiels sont ajoutés aux temps pleins au prorata de leur durée conventionnelle de travail.

Le nombre total des entrées et des sorties est ventilé, au sein du bilan social complet :

- par type de contrat (rubriques 210 à 213 et 310 à 313)
- par sexe et niveau d'études (rubriques 220 à 233 et 320 à 333) et
- pour les sorties, par motif de départ (rubriques 340 à 343).

Les différentes ventilations doivent correspondre aux totaux repris soit en regard de la rubrique 205, soit en regard de la rubrique 305. De manière plus précise, le total des différents types de contrats (210+211+212+213 ou 310+311+312+313) doit être égal, pour chacune des colonnes (1 à 3), au nombre total des entrées (rubrique 205) ou des sorties (rubrique 305). Il en va de même pour la ventilation par sexe et niveau d'études ainsi que celle par motif (de départ) pour lesquelles les équations de cohérence suivantes doivent être vérifiées :

- $220+221+222+223+230+231+232+233=205$
- $320+321+322+323+330+331+332+333=305$
- $340+341+342+343=305$.

III. Etat concernant l'usage, au cours de l'exercice, des mesures en faveur de l'emploi

III.1. Mesures comportant un avantage financier (rubriques 400 à 413 pour le schéma complet, 400 à 410 pour le schéma abrégé)

Les définitions reprises ci-dessous s'inspirent de celles publiées dans l'Annexe à l'arrêté ministériel du 19 juin 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi. Par avantages financiers, on entend les réductions de cotisations sociales dont a bénéficié l'entreprise à la suite des différentes mesures mentionnées et qui sont reprises dans la déclaration ONSS soit pour le travailleur concerné soit pour son remplaçant. Dans la mesure du possible, les références à la déclaration ONSS sont données pour chaque définition.

Les mesures 1 et 4 font l'objet d'une distinction Hommes/Femmes pour le schéma complet.

1. Plan d'entreprise : plan de redistribution du travail donnant droit à une réduction de cotisations sociales de 37.500 francs par trimestre pour chaque travailleur supplémentaire embauché (articles 23 à 41 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays).

Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 2, rubrique N.

2. Plan d'embauche des jeunes : plan donnant droit à une réduction de cotisations sociales - de 25, 50, 75 ou de 100% - pour l'embauche, entre le 1^{er} août 1993 et le 31 décembre 1994, de jeunes de moins de 26 ans comptant au moins six mois de chômage (loi du 23 juillet 1993).

Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.

3. Bas salaires : réduction de cotisations sociales - de 50, 35, 20 ou de 10% - selon le niveau de salaire, relative aux travailleurs dont le revenu est inférieur à 2.397 francs/jour ou 316 francs/heure. Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 3, rubrique O.

4. Accords pour l'emploi 1995 - 1996 : accords donnant droit à une réduction de cotisations sociales de maximum 37.500 francs par trimestre pour chaque travailleur supplémentaire embauché (loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi). Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 4, rubrique P.

5. Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée : plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi (article 60 à 66 de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses) donnant droit à une réduction de cotisations sociales patronales - de 50, 75 ou 100% - pour l'embauche, entre le 1^{er} janvier 1995 et le 31 décembre 1996, de demandeurs d'emploi depuis au moins un an. Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 5, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.

6. Maribel : mesure visant à améliorer la compétitivité des entreprises donnant droit à une réduction forfaitaire des cotisations sociales patronales - de 1.875, 3.000, 8.437 ou 9.300 francs - suivant le nombre de travailleurs occupés et le secteur d'activité (articles 35 à 37 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale). Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 1, rubrique M.

7. Emplois de réinsertion (plus de 50 ans) : plan prévoyant une réduction des cotisations sociales patronales - de 25 ou 50% - en cas d'embauche, entre le 1^{er} janvier 1995 et le 31 décembre 1996, d'un demandeur d'emploi âgé de plus de 50 ans et chômeur complet indemnisé depuis au moins six mois (loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses). Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.

8. Prépension conventionnelle à mi-temps : ce régime est accessible, sous certaines conditions, au travailleur âgé de 55 ans au moins qui convient, en accord avec son employeur de réduire ses prestations de travail à un mi-temps. Pour le schéma complet de bilan social, se référer, pour le calcul de l'avantage financier, à la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés. Pour le schéma abrégé, la rubrique est reprise parmi les autres mesures (rubrique 511).

9. Interruption complète de carrière : les employeurs qui procèdent au remplacement d'un travailleur en interruption de carrière à temps plein par un chômeur complet indemnisé, en application des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985, peuvent bénéficier pour les remplaçants qu'ils engagent d'une réduction des cotisations sociales patronales de 25% (loi du 22 décembre 1995 visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi). Pour le schéma complet, reprendre la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés. Pour le schéma abrégé, la rubrique est reprise parmi les autres mesures (rubrique 512).

10. Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel) : les employeurs qui procèdent au remplacement d'un travailleur en interruption de carrière à mi-temps par un chômeur complet indemnisé en application des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985, peuvent bénéficier pour les remplaçants qu'ils engagent d'une réduction des cotisations sociales patronales de 25 ou 50% (loi du 22 décembre 1995 visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi). Pour le schéma complet, se référer à la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés. Pour le schéma abrégé, la rubrique est reprise parmi les autres mesures (rubrique 513).

III.2. Autres mesures (rubriques 500 à 506 pour le schéma complet, 500 à 513 pour le schéma abrégé)

1. et 3. Contrat de première expérience professionnelle et stage des jeunes : mesures de mise au travail de jeunes qui n'ont jamais exercé d'activité professionnelle. Les employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs doivent, sauf dérogation, occuper des stagiaires à raison de 3% de l'effectif de l'entreprise. La moitié des stagiaires à engager doivent l'être sous les liens d'un contrat de première expérience professionnelle (loi du 22 décembre 1995).

2. Emploi - Tremplin : modalité d'embauche de travailleurs de moins de 30 ans et comptant maximum 6 mois d'activité professionnelle antérieure (articles 19 à 22 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays).

4. Conventions Emploi-Formation : convention réservée aux demandeurs d'emploi de 18 à 25 ans permettant sous certaines conditions d'être engagés sous les liens d'un contrat à deux volets : le premier volet est un contrat de travail à temps partiel conclu pour une durée indéterminée et le second volet est consacré à la formation, qui doit avoir un rapport direct avec la profession exercée (arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986).

5. Contrat d'apprentissage : les jeunes peuvent, sous certaines conditions, poursuivre leur formation professionnelle dans les liens d'un contrat d'apprentissage agréé. Ils doivent être âgés d'au moins 15 ans et avoir suivi pendant deux ans au moins les cours de l'enseignement secondaire de plein exercice (loi du 29 juin 1983 relative à l'obligation scolaire).

6. Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée : possibilité temporaire, du 1^{er} avril 1994 au 31 décembre 1997, de prolonger un contrat à durée déterminée par un autre contrat de même type (article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

7. Prépension conventionnelle : régime qui permet à un travailleur âgé (en principe 60 ans au moins) et victime d'un licenciement de bénéficier en plus des allocations de chômage et jusqu'à la retraite, d'une indemnité complémentaire, dite de prépension, en principe à charge de l'employeur (C.C.T. n° 17 et arrêté royal du 7 décembre 1992).

Le total de l'exercice (rubrique 550) représente le nombre total de travailleurs concernés par les mesures en faveur de l'emploi. Un travailleur qui bénéficie de plusieurs aides ne compte donc que pour une unité.

IV. Informations concernant la formation des travailleurs au cours de l'exercice

Les initiatives en matière de formation font intervenir la distinction Hommes/Femmes.

Il y a lieu de distinguer :

- les dépenses dans le cadre de la formation interne (lorsque l'entreprise organise elle-même la formation, à l'intérieur ou à l'extérieur de ses locaux, avec ses propres salariés comme formateurs)

- les dépenses dans le cadre de la formation externe (lorsque l'entreprise utilise un organisme de formation pour répondre à sa demande, à l'intérieur ou à l'extérieur de ses locaux).

Sont considérés comme des coûts de formation interne :

- les rémunérations du personnel concourant à la formation (rémunérations brutes et charges sociales). Il s'agit des formateurs à temps plein, des formateurs occasionnels (pour les seules heures passées à enseigner) et du personnel affecté exclusivement et à temps plein à l'organisation ou à l'administration des formations

- les frais de fonctionnement. Il s'agit des dépenses liées à l'entretien et à l'amortissement des locaux, de l'équipement et du mobilier de formation à condition qu'ils soient exclusivement affectés à la formation ainsi que les dépenses liées au fonctionnement pédagogique des formations (acquisition ou réalisation d'ouvrages pédagogiques à l'exclusion des ouvrages à caractère publicitaire)

- les rémunérations des salariés en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation. Il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle d'un salarié (ou au salaire théorique moyen correspondant à sa catégorie dans l'entreprise), le rapport entre le nombre d'heures de formation suivies dans l'année et le total des heures rémunérées

- les frais de transport et d'hébergement. Ces frais sont à prendre en compte dans la mesure où ils sont directement liés aux actions de formation.

Sont considérés comme des coûts de formation externe :

- les dépenses facturées par l'organisme de formation qui sont directement liées à l'action de formation

- les fournitures exclusivement utilisées pour la formation qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu

- les rémunérations des salariés en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation. Il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle d'un salarié (ou au salaire théorique moyen correspondant à sa catégorie dans l'entreprise), le rapport entre le nombre d'heures de formation suivies dans l'année et le total des heures rémunérées

- les frais de transport et d'hébergement. Ces frais sont à prendre en compte dans la mesure où ils sont directement liés aux actions de formation.

Le total des coûts de formation interne et externe doit être repris aux rubriques 580 et 581, colonne 3.