

AANGIFTE SOCIALE RISICO'S



INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal: 2025/1

Inhoudstafel

- Inleiding
- Voor wie?
- Wanneer ?
- Wat invullen ?
- Bijkomende informatie

Inleiding

De regelingen jeugd- en seniorvakantie voorzien dat pas afgestudeerde jongeren en oudere werknemers die aan de reglementaire voorwaarden voldoen, ter aanvulling van hun onvolledig aantal betaalde vakantiedagen, respectievelijk jeugd- of seniorvakantie kunnen nemen. Voor de jeugd- en seniorvakantiedagen kan een uitkering worden betaald ten laste van de werkloosheidsverzekering.

Via de elektronische ASR scenario 9 ("Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie") maakt u aan de sector werkloosheid de gegevens over die ze nodig heeft om na te gaan of de werknemer recht heeft op respectievelijk jeugd- of seniorvakantie en om het bedrag van de uitkering te bepalen. Lees ook de instructie bij scenario 10: Maandelijks aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie.

Ingevolge artikel 137, § 2, 4° en 5°, van het K.B. van 25.11.1991 bent u als werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer een elektronische ASR scenario 9 ("Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie") te verrichten voor de maand waarin de werknemer in het vakantiejaar voor het eerst jeugd- of seniorvakantie neemt.

U moet de werknemer een afschrift bezorgen van deze elektronische aangifte. Na elke aangifte wordt dit afschrift voor u aangemaakt. U hoeft het enkel nog af te drukken.

Dit afschrift wordt in toepassing van de bestaande taalwetgeving opgemaakt in de taal van het gebied van de exploitatiezetel waar de werknemer tewerkgesteld is. In Brussel gebeurt dit in het Nederlands voor het Nederlandstalige personeel en in het Frans voor het Franstalige personeel. In het Duitse taalgebied gebeurt dit in het Duits. U mag een vertaling toevoegen.

De werknemer deelt bijkomende gegevens mee om aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet om recht te hebben op jeugd- of seniorvakantie. Hij doet dit via het papieren formulier C103-Jeugdvakantie-Werknemer of C103-Seniorvakantie-Werknemer.

Voor wie?

1 - Wie heeft recht op jeugdvakantie?

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet de jonge werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben. Het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat onmiddellijk voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de jonge werknemer de jeugdvakantie neemt.
- In de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies (met inbegrip van de periode van het maken van een eindwerk), leertijd (middenstandsopleiding of industriële leertijd) of opleiding (vorming erkend in het kader van de deeltijdse leerplicht, opleiding erkend door de VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG in het kader van het inschakelingsparcours) beëindigd hebben.
- Na de beëindiging van de studies, leertijd of vorming, in de loop van het vakantiedienstjaar gewerkt hebben als loontrekkende gedurende een minimumperiode. De jongere moet gedurende ten minste één maand verbonden zijn door één of meerdere arbeidsovereenkomsten en deze tewerkstelling moet ten minste 13 werkdagen of gelijkgestelde dagen omvatten. Een tewerkstelling met de vakantieregeling "openbare dienst" of met een uitgestelde bezoldiging (onderwijs), en een industriële leertijd tellen echter niet mee.
- Op het tijdstip van de uitputting van de jeugdvakantie verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en onder toepassing vallen van de vakantieregeling "privé-sector". Jonge contractuele werknemers tewerkgesteld bij lokale of provinciale overheden worden beschouwd te vallen onder de vakantieregeling "privé-sector", indien het aantal vakantiedagen wordt bepaald op basis van de arbeidsprestaties in het vakantiedienstjaar, ongeacht de kwalificatie van de vakantieregeling door de RSZ en de aangegeven werkgeverscategorie (951, 952, 981 of 982) in de DmFA.

De jongere die aan de voormelde voorwaarden voldoet, mag in het jaar volgend op het jaar waarin hij afstudeert 4 weken vakantie (gewone betaalde vakantie plus jeugdvakantie) of 24 vakantiedagen (in het zesdaagse stelsel) nemen. Het recht op jeugdvakantie wordt eenmalig toegekend voor het vakantiejaar dat volgt op het jaar waarin de jongere afstudeert. Jeugdvakantie wordt maar toegekend na uitputting van de gewone betaalde vakantie. Voor het bepalen van de gewone betaalde vakantie wordt er geen rekening gehouden met overgedragen vakantie.

Opdat de werknemer de uitkeringen effectief zou bekomen, moet de werkgever de genomen jeugdvakantie-uren op maandbasis meedelen (zie scenario 10 : Maandelijks aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie)

2 - Wie heeft recht op seniorvakantie?

Om recht te hebben op seniorvakantie moet de oudere werknemer die het werk hervat als loontrekkende in de privésector, aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben. Het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat onmiddellijk voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de werknemer vakantie neemt.
- Op het tijdstip van de uitputting van de seniorvakantie onder de toepassing vallen van de vakantieregeling "privé-sector". Contractuele werknemers tewerkgesteld bij lokale of provinciale overheden worden beschouwd te vallen onder de vakantieregeling "privé-sector", indien het aantal vakantiedagen wordt bepaald op basis van de arbeidsprestaties in het vakantiedienstjaar, ongeacht de kwalificatie van de vakantieregeling door de RSZ en de aangegeven werkgeverscategorie (951, 952, 981 of 982) in de DmfA.
- Geen recht hebben op 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar ingevolge een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit (na een jaar ziekte) in het vakantiedienstjaar.

De werknemer die aan de voormelde voorwaarden voldoet mag 4 weken of 24 vakantiedagen (in het zesdaagse stelsel) nemen (gewone betaalde vakantie plus seniorvakantie). Het recht op seniorvakantie wordt toegekend voor een volledig vakantiejaar. Seniorvakantie wordt maar toegekend na uitputting van de gewone betaalde vakantie. Voor het bepalen van de gewone betaalde vakantie wordt er geen rekening gehouden met overgedragen vakantie.

De regeling van seniorvakantie is niet van toepassing indien het onvolledige recht op betaalde vakantie het gevolg is van andere onderbrekingen, zoals tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, onbetaald verlof, loopbaanonderbreking enz.

Het recht op seniorvakantie kan verschillende opeenvolgende jaren worden aangevraagd. Hervat een langdurig werkloze bijvoorbeeld het werk in oktober 2007, dan kan hij zowel in 2007 (het jaar van de aanvang van de tewerkstelling) als in het daaropvolgende jaar aan de voorwaarden voldoen en de seniorvakantie-uitkering aanvragen. Wordt hij na 2 jaren te hebben gewerkt opnieuw volledig werkloos of langdurig ziek, dan kan hij, als hij weer het werk aanvat, opnieuw de seniorvakantie-uitkering aanvragen.

Opdat de werknemer de uitkeringen effectief zou bekomen, moet de werkgever de genomen seniorvakantie-uren op maandbasis door middel van een elektronische ASR scenario 10 (Maandelijks aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie) meedelen.

Wanneer ?

De jeugd- en seniorvakantie kan slechts genomen worden tijdens een tewerkstelling als loontrekkende en na de uitputting van de gewone betaalde vakantie. Voor het bepalen van de gewone betaalde vakantie wordt er geen rekening gehouden met overgedragen vakantie.

De werknemer is niet verplicht zijn recht op aanvullende vakantie art. 17bis wet van 28.06.1971 (de "europese vakantie") of overgedragen vakantie uit te putten vooraleer jeugd- of seniorvakantie te kunnen nemen.

Het tijdstip van de jeugd- en seniorvakantie wordt vastgesteld zoals dat van de gewone vakantie. Het gebeurt overeenkomstig een collectief akkoord of in onderling akkoord tussen de werknemer en zijn werkgever. De dagen kunnen in één of meerdere keren worden genomen per volledige of per halve dag.

U verricht de "Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie" (ASR scenario 9) wanneer de werknemer u hierom verzoekt.

U doet deze aangifte de eerste maand in het vakantiejaar waarin de werknemer jeugd- of seniorvakantiedagen neemt (na uitputting van de gewone betaalde vakantie). Zolang in de loop van een maand alle vakantiedagen gedekt zijn door vakantiegeld, moet u dus geen aangifte verrichten.

In de "Technische bijlage met berekeningswijze voor de werkgever" (zie "Bijkomende inlichtingen") wordt de werkwijze geïllustreerd die de RVA toepast bij de toekenning van jeugdvakantie-uitkeringen en seniorvakantie-uitkeringen. Het is wenselijk dat u rekening houdt met deze principes bij het toekennen van jeugd- of seniorvakantie en bij het verrichten van een aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie.

Wat invullen ?

1 - Maand met eerste jeugd- of seniorvakantiedag

Het betreft de maand in het vakantiejaar waarin zich de eerste dag bevindt waarvoor de werknemer jeugd- of seniorvakantie-uitkeringen aanvraagt.

De jeugd- en seniorvakantiedagen worden gegeven ter aanvulling van een onvolledig recht op gewone betaalde vakantie. Om de eerste dag jeugd- of seniorvakantie te kunnen vaststellen, zal de werkgever dus eerst berekenen hoe groot het onvolledige recht op gewone betaalde vakantie is (zie technische bijlage voor de werkgevers in het hoofdstuk "Bijkomende informatie").

2 - Berekeningsbasis van de uitkeringen

2.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging

Voor elke jeugd- of seniorvakantiedag ontvangt de werknemer een uitkering die 65 % bedraagt van het begrensde brutoloon geldig op het tijdstip waarop hij voor het eerst (in het vakantiejaar) jeugd- of seniorvakantie neemt.

Voor de werknemers met een vast loon stelt de instelling van sociale zekerheid het gemiddelde dagloon vast onder andere aan de hand van de gegevens "tijdseenheid van de bezoldiging" en "basisbedrag van de bezoldiging".

U geeft het cijfer op dat overeenstemt met de tijdseenheid waarin het vaste loon is uitgedrukt : 1 voor het uur, 2 voor de dag, 3 voor de week, 4 voor de maand, 5 voor het kwartaal en 6 voor het jaar. Indien de werknemer per uur wordt betaald, moet u dus het cijfer "1" opgeven. Indien hij per maand wordt betaald, het cijfer "4".

De tijdseenheid van de bezoldiging is niet gebonden aan de frequentie van de uitbetalingsperiodes. Indien bijvoorbeeld het loon van de arbeider, zoals bepaald in zijn arbeidsovereenkomst, vastgesteld wordt per uur, moet u het uur opgeven als tijdseenheid, zelfs indien zijn loon wordt uitbetaald om de veertien dagen.

Voorbeeld 1

Een bediende die per maand betaald wordt, verdient een brutomaandloon van 1.611,31 EUR.

U duidt als tijdseenheid het cijfer "4" aan, wat overeenstemt met "de maand", en vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het bedrag van het maandloon (=1.611,31 EUR).

Voorbeeld 2

Een arbeider werkt 38 uur per week in een vast arbeidsregime van 5 dagen per week, en ontvangt een bruto-uurloon van 10,41 EUR.

U duidt als tijdseenheid het cijfer "1" aan, wat overeenstemt met "het uur", en vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het bedrag van het uurloon (=10,41 EUR).

Voorbeeld 3

Een arbeider werkt 8 uur per dag in een tewerkstellingsregime van 5 dagen per week, dit gedurende 3 weken, en 4 dagen van 8 uur per dag gedurende de vierde week. Zijn bruto-uurloon bedraagt 10,41 EUR.

De werkgever duidt als tijdseenheid het cijfer "1" aan, wat overeenstemt met "het uur", en vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het bedrag van 10,41 EUR.

U moet het gegeven "tijdseenheid van de bezoldiging" ook invullen om de tijdseenheid van de arbeidscyclus op te geven voor de werknemers met een variabel loon, wat hieronder verder wordt toegelicht.

2.2 - Cyclus

Dit gegeven laat de sector werkloosheid toe het gemiddeld dagloon te bepalen van de werknemers met een variabel loon en voor wie dus het meedelen van de tijdseenheid en het basisbedrag van de bezoldiging niet volstaat. Dit is bijvoorbeeld het geval voor werknemers die in een ploegenstelsel werken met een variabel uurloon of die gedeeltelijk betaald worden per geproduceerde eenheid en van wie het volledige loon dus verandert in functie van hun persoonlijke productiviteit.

In deze situaties moet u "de tijdseenheid van de bezoldiging" (bijvoorbeeld de week of de maand), "de cyclus" (het aantal tijdseenheden) en "het basisbedrag van de bezoldiging" meedelen.

Voorbeeld 1

Een arbeider werkt 38 uur per week. Zijn arbeidscyclus bedraagt 8 weken. Hij ontvangt een vast uurloon van 8,68 EUR (8 x 38 u x 8,68 EUR = 2.637,72 EUR voor 8 weken). Hij ontvangt ook een toeslag per geproduceerde eenheid, die hem voor de volledige cyclus van 8 weken een bijkomende vergoeding oplevert van 648,29 EUR. Het brutoloon voor de volledige cyclus bedraagt 3.287,01 EUR.

In deze situatie vermeldt u als tijdseenheid van de bezoldiging "3" (arbeidscyclus uitgedrukt in weken), als cyclus "8" (de cyclus slaat op 8 weken) en als basisbedrag van de bezoldiging "3.287,01 EUR" (het globale brutoloon loon voor de volledige cyclus van 8 weken).

Voorbeeld 2

Een arbeider van wie het vaste bruto-uurloon 9,92 EUR bedraagt, ontvangt een premie van 25 % voor de ochtend- en avondploeg en een premie van 50% voor de nachtploeg. Hij werkt in een cyclus van 4 weken van 38 uren per week. De eerste week werkt hij in de ochtendploeg, de tweede week in de dagploeg, de derde week in de avondploeg en de vierde week in de nachtploeg. Hij ontvangt dus voor de eerste week 471 EUR, voor de tweede week 376,80 EUR, voor de derde week 471 EUR en voor de vierde week 565,20 EUR.

In deze situatie moet als tijdseenheid het cijfer "3" worden aangeduid (de tijdseenheid van de cyclus, namelijk de week), als cyclus het cijfer "4" (de cyclus slaat op 4 weken) en als basisbedrag van de bezoldiging het volledige loon voor de vier weken, namelijk 1.884 EUR.

Er moet worden opgemerkt dat de werkgever eerder uitzonderlijk de arbeidscyclus zal moeten opgeven.

Zo moet bijvoorbeeld voor een werknemer die halftijds werkt in een cyclus van twee maanden (één maand voltijds met een brutomaandloon van 1.735,25 EUR en één maand zonder arbeidsprestaties) niet het loon worden opgegeven voor de arbeidscyclus van twee maanden, maar wel het gemiddeld loon op maandbasis, hetzij: $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Voor een bediende bijvoorbeeld die 3/4de werkt in een cyclus van vier weken (drie weken voltijds en één week geen prestaties), moet niet het loon worden opgegeven voor een cyclus van vier weken, maar wel het gemiddelde maandloon.

Indien ook de cyclus niet eenduidig kan worden vastgesteld, geeft u bij voorkeur het loon op op jaarbasis (tijdseenheid van de bezoldiging = "6").

2.3 - Basisbedrag van de bezoldiging

Dit is het totale bedrag van het brutoloon (overeenstemmend met een bepaalde tijdseenheid) waarop de werknemer, op basis van zijn arbeidsovereenkomst, "normaal" en "gemiddeld" recht heeft op het tijdstip waarop hij voor het eerst jeugd- of seniorvakantie neemt. Dit bedrag wordt door de instelling van sociale zekerheid omgezet naar een gemiddeld dagloon.

Het begrip "gemiddeld" houdt in dat de arbeidscyclus in zijn geheel in aanmerking moet worden genomen. Wanneer het loon van de werknemer varieert tijdens de arbeidscyclus, moet een gemiddeld loon opgegeven worden en niet het loon dat van toepassing is op het moment dat het risico zich voordoet.

Voorbeeld 1

Een bediende werkt 3/4de van een voltijdse betrekking. Eén maand werkt hij halftijds voor een maandloon van 793,26 EUR. De tweede maand werkt hij voltijds voor een maandloon van 1.586,52 EUR. Het gemiddelde maandloon bedraagt op maandbasis dus 1.189,89 EUR.

Voorbeeld 2

Een werknemer werkt in een drieploegenstelsel. Hij wordt werkloos tijdens de week waarin hij werkt in de nachtploeg. Zijn uurloon in de nachtploeg bedraagt 6,94 EUR + 1,36 EUR aan premie = 8,30 EUR.

Gedurende de andere twee weken werkt hij één week in de dagploeg en één week in de avondploeg, en bedraagt zijn uurloon 6,94 EUR. De uitkering zal niet berekend worden op basis van het uurloon van 8,30 EUR, maar wel op basis van een gemiddelde uurloon, hetzij 7,3933 EUR. De werkgever mag in dit geval zelf het gemiddeld uurloon bepalen en moet dus enkel de tijdseenheid en het basisbedrag van de bezoldiging per uur meedelen.

A. Maakt deel uit van het loon

Het gemiddeld dagloon omvat alle bedragen en voordelen waarop de werknemer aanspraak kan maken uit hoofde van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst en waarop sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden (inclusief de voordelen in natura waarop RSZ-bijdragen zijn verschuldigd).

Het op te geven loon is dat waarop de werkloze werknemer "normaal" recht had in het kader van een normale tewerkstelling. Er moet dus geen rekening gehouden worden met dagen van tijdelijke werkloosheid, dagen van ongewettigde afwezigheid of dagen van arbeidsongeschiktheid.

B. Maakt geen deel uit van het loon

- de compenserende toeslag, vrijgesteld van RSZ-bijdragen en van fiscale inhoudingen, die de werkgever in toepassing van artikel 33bis, § 4, van de wet van 24.12.1999 ter bevordering van de werkgelegenheid betaalt aan de werknemer van minder dan 21 jaar met een startbaanovereenkomst voor wie een verminderd loon wordt betaald;
- premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de inrichting van de sociale zekerheidsbijdragen (in de DmfA aangegeven onder de looncode 2)

Volgende premies en voordelen zijn inzonderheid uitgesloten:

- eindejaarspremie of extra premie die rond de jaarwisseling bovenop de eindejaarspremie wordt betaald (bv. een 14de maand);
- attractiviteitspremie (ter aanvulling van de eindejaarspremie) – CAO van 30.06.2006 voor het PC 305;
- geschenken in natura of in geld of in de vorm van waardebons (die eventueel onder de notie van loon vallen);
- voordelen en premies gekoppeld aan de duur van de tewerkstelling of aan de gerealiseerde opbrengst (bv. anciënniteitspremie, winstdeling, werknemersparticipaties);
- premie uitgekeerd aan de mentor, in het kader van een mentorschap zoals bedoeld bij artikel 36 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
- verschil tussen het maximumbedrag en het bedrag betaald als niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, onderworpen aan de RSZ (wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr. 90 van 20 december 2007);
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen tot het maximumbedrag, niet onderworpen aan de RSZ – in de DmfA enkel aan te geven op het niveau van de werknemersbijdragen (wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr. 90 van 20 december 2007);
- terugbetaling van kosten door de werkgever (verplaatsingskosten, verblijfskosten, ARAB- vergoedingen, ...);
- maaltijd-, cultuur-, sport- en ecocheques die geen loon zijn voor de RSZ;
- de normale en bijkomende bezoldiging voor overuren (voltijdse werknemers) en meeruren betaald als overuren (deeltijdse werknemers);

Voorbeeld

Een werknemer presteert op zaterdag geregeld overuren die vergoed worden aan 150 %. De daaropvolgende maand worden die overuren gecompenseerd doordat hij voor een aantal uren overeenstemmend met het aantal overuren geen prestaties moet leveren. Voor het bepalen van het gemiddelde loon wordt de werknemer geacht steeds bezoldigd te worden aan 100 %. Het loonsupplement van 50 % voor de overuren wordt niet in rekening gebracht.

- mobiliteitsvergoeding (artikel 3, eerste lid, 2°, van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding);
- mobiliteitsbudget bedoeld in de wet van 17 maart 2019 betreffende invoering van een mobiliteitsbudget dat wordt gebruikt voor de financiering van een milieuvriendelijke bedrijfswagen of van duurzame vervoermiddelen;
- het dubbel vakantiegeld en het aanvullend vakantiegeld
- haard- en standplaatstoelage (statutaire personeelsleden overheidsdiensten);
- voordelen in natura (zonder RSZ-bijdragen).

C. Specifieke situaties

- Vast loon met daarboven een variabel deel
Indien er een vast loon is, verhoogd met variabele premies, dan wordt het recentste bedrag van het vaste loon verhoogd met het gemiddelde van de premies van de voorbije periode van tewerkstelling. Het variabel gemiddelde wordt berekend op de duur van de betrokken tewerkstelling, begrensd tot maximaal 12 maanden. Het is bv. het geval voor de taxichauffeurs die een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI) ontvangen, eventueel verhoogd met een toeslag op basis van hun prestaties en/of aanwezigheidsuren.
- Voor werknemers die volledig of gedeeltelijk met commissielonen en voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers of de vrijwilligers van de civiele bescherming, worden betaald, vermeldt de werkgever het loon voor de 4 trimesters (jaar) voorafgaand aan dat waarin de werknemer werkloos wordt.
- Voor de chauffeurs van het goedertransport en de verhuisbedrijven (PC 140.03 en 140.05) wordt ook rekening gehouden met het loon voor de beschikbaarheidsuren (ook wachtvergoeding genoemd) als de werknemer gewoonlijk dat loon ontvangt. Dit geldt eveneens voor begeleiders, d.i. werknemers die geen chauffeurs zijn en die recht hebben op loon voor de beschikbaarheidsuren. Er wordt rekening gehouden met een verhoogd uurloon dat gelijk is aan het gewone uurloon vermeerderd met het gemiddelde, wekelijkse bedrag voor de beschikbaarheidsuren (beperkt tot 22 uren per week) gedeeld door 38.
- Voor de werknemers in de horecasector met forfaitaire daglonen worden de supplementen voor het weekend en de feestdagen niet opgenomen. De werkgever vermeldt het forfaitair dagloon in de 6-dagenweek.
- Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst als startbaanovereenkomst die een 90%-loon ontvangen en voor wie de werkgever 10% spendeert aan opleiding, vermeldt de werkgever als theoretisch gemiddeld brutoloon het 100%-loon.

- De verplaatsingsvergoeding die de dienstenchequewerknemer ontvangt voor de verplaatsingstijd tussen 2 gebruikers, wordt beschouwd als loon.

2.4 - Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur betaald worden

Hier geeft u het bedrag van het normale gemiddelde uurloon op. Zie hierboven voor meer uitleg over de in rekening te brengen looncomponenten en het begrip "normaal".

3 - Vakantiesector

U duidt aan welke vakantieregeling van toepassing is: privé-sector (code 1), openbare sector (code 2) of geen van beide (code 3).

4 - Detail vakantie-uren

Met de twee verplichte zones "code vakantie" en "aantal vakantie-uren" (zie hieronder) deelt u mee hoeveel betaalde vakantie uw werknemer al heeft opgenomen tijdens de kalendermaanden die voorafgaan aan de maand in het vakantiejaar waarin hij voor het eerst jeugd- of seniorvakantie neemt.

Het betreft alle voorafgaande kalendermaanden tijdens dewelke de werknemer bij u in dienst was, maar ten vroegste vanaf januari van het vakantiejaar.

Dit gegeven is essentieel om uw werknemer de uitkeringen toe te kennen waarop hij recht heeft.

U moet beide zones altijd invullen, dus ook als uw werknemer in de voorgaande maanden nog geen vakantie bij u genomen heeft.

4.1 - Code vakantie

Het betreft de uren vakantie, inclusief aanvullende vakantie art. 17bis Wet van 28.06.1971, genomen in de vorige maanden van het kalenderjaar.

In geval van een batchaangifte vermeldt u steeds de waarde '7'.

4.2 - Aantal vakantie-uren

Deze zone moet de som van alle betaalde vakantie-uren, inclusief de uren aanvullende vakantie art. 17bis Wet van 28.06.1971 (de "europese vakantie") en exclusief de uren overgedragen vakantie, bevatten die genomen werden sinds 1 januari van het vakantiejaar tot en met de maand die voorafgaat aan de eerste maand met jeugd- of seniorvakantie.

In geval van verschillende tewerkstellingen bij dezelfde werkgever in de loop van de eerste maand met jeugd- of seniorvakantie, moeten alle betaalde vakantie-uren (wettelijk en aanvullend) die genomen werden sinds 1 januari van het vakantiejaar tot en met de einddatum van de tewerkstelling die voorafgaat aan de eerste tewerkstelling met jeugd- of seniorvakantie worden meegeteld voor deze rubriek. Met andere woorden, slaat de ASR op een tewerkstelling waarvan de begindatum valt in de eerste maand met jeugd- of seniorvakantie, dan moeten ook de betaalde vakantie-uren (wettelijk en aanvullend) gelegen in deze maand en gelegen vóór de begindatum van de tewerkstelling worden meegedeeld.

Voorbeeld

Een werknemer werkt in een arbeidsregeling van 15/38 per week tot en met 14 april. Vanaf 15 april verhoogt zijn arbeidsregeling naar 25/38. In maart heeft de jongere één week betaalde vakantie (15 uren) genomen. Begin april neemt de jongere nog één week betaalde vakantie (15 uren). Hij neemt vervolgens voor de eerste keer één week jeugdvakantie eind april.

Er wordt een ASR verricht voor het vaststellen van het recht op jeugdvakantie die betrekking heeft op de tewerkstelling met als aanvangsdatum 15 april en als arbeidsregeling 25/38 (betreft de eerste tewerkstelling met jeugdvakantie).

In deze rubriek moeten 30 uren betaalde vakantie worden vermeld (15 uren genomen in maart en 15 uren genomen begin april in de tewerkstelling met arbeidsregeling 15/38).

Vakantie genomen bij andere werkgevers moet u niet vermelden.

Als uw werknemer, sinds hij bij u in dienst kwam, nog geen betaalde vakantie heeft genomen in het lopende vakantiejaar, moet u de waarde '0' invullen.

5 - Commentaar bij de aangifte

Hier kunt u eventuele verdere uitleg geven in verband met deze aangifte.

Bijkomende informatie

1 - Technische bijlage voor de werkgever die in het kader van jeugdvakantie een aangifte verricht

Samenvatting

Hieronder vindt u de rekenregels die de sector werkloosheid toepast bij het toekennen van de jeugdvakantie.

U berekent eerst het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J". Daarna berekent u het maximum aantal vakantie-uren (inclusief de jeugdvakantie) waarop de werknemer recht heeft. Vervolgens gaat u na welke uren gedekt zijn door vakantiegeld. Voor de resterende uren kan een jeugdvakantie-uitkering worden toegekend.

Gebruikte begrippen

Q/S* = actuele tewerkstellingsbreuk in het vakantiejaar, inclusief betaalde compenserende rust

V-uren* = uren betaalde vakantie en/of jeugdvakantie

* minuten decimaal uitdrukken - bvb. 38 u 40' = 38,66

J = het gewogen aantal betaalde vakantiedagen in het zesdaagse stelsel, afgerond naar de dichtstbijzijnde halve of volledige eenheid

1.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J"

De jeugdvakantiedagen worden gegeven ter aanvulling van een onvolledig recht op gewone betaalde vakantie. De werkgever zal dus eerst berekenen hoe groot het onvolledige recht op gewone betaalde vakantie is.

Om rekening te kunnen houden met wijzigingen in de arbeidsregeling (bv. overstap van voltijds naar deeltijds), wordt een **gewogen voltijds aantal dagen** betaalde vakantie berekend overeenkomstig het zesdaagse stelsel. Dit rekenkundige aantal door vakantiegeld gedekte dagen stemt niet noodzakelijk overeen met het aantal vakantiedagen dat voortvloeit uit de wettelijk voorziene tabel (arbeiders) of uit het principe geldend voor bedienden (twee vakantiedagen per volledige maand).

Berekening van het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J" :

Er wordt één vakantiedag in rekening gebracht per periode van 15 kalenderdagen van tewerkstelling of van gelijkgestelde periode in het vakantiedienstjaar, vermenigvuldigd met de toenmalige tewerkstellingsbreuk.

$$J = \text{kalenderdagen} \times Q / 15 \times S + \text{kalenderdagen} \times Q' / 15 \times S' + \dots$$

*(arbeids- en gelijkgestelde dagen)

Het eindresultaat wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde halve of volledige eenheid; bv. 4,25 tot 4,74 wordt 4,5.

Voorbeeld :

Voltijdse tewerkstelling in het vakantiedienstjaar gedurende 68 kalenderdagen en halftijdse tewerkstelling gedurende 20 dagen.

$$J = (68 \times 38) / 15 \times 38 + (20 \times 19) / 15 \times 38 = 5,19 = 5,0 \text{ dagen}$$

1.2 - De berekening van het maximum aantal vakantie-uren

Berekening van het maximale aantal V-uren (incl. jeugdvakantie) bij de aanvang van het vakantiejaar :

Dit aantal is gelijk aan één zesde van de actuele wekelijkse arbeidsduur, vermenigvuldigd met 24.

$$\text{MAXIMUM AANTAL V-UREN} = Q/6 \times 24$$

Berekening van het resterende maximale aantal V-uren (incl. jeugdvakantie) bij de aanvang van de actuele arbeidsregeling, indien er in het vakantiejaar een andere werkgever was, of indien de tewerkstellingsbreuk bij de actuele werkgever veranderde :

Dit aantal is gelijk aan één zesde van de actuele wekelijkse arbeidsduur, vermenigvuldigd met het resterende aantal vakantiedagen. Dit resterende aantal dagen is gelijk aan 24 min de reeds genomen vakantieuren, omgezet naar vakantiedagen in het zesdaagse stelsel.

$$\text{REST. MAX. AANTAL V-UREN} = Q/6 \times (24 - (V\text{-UREN} \times 6/Q') - (V\text{-UREN} \times 6/Q'') - (\dots))$$

Men werkt tot 2 cijfers na de komma.

1.3 - De berekening van het maximum aantal betaalde vakantie-uren

Berekening van het aantal betaalde V-uren (excl. jeugdvakantie) bij de aanvang van het vakantiejaar :

Dit aantal is gelijk aan het gewogen aantal betaalde vakantiedagen, vermenigvuldigd met het theoretische aantal arbeidsuren van een volledige dag omgerekend naar een zesdaags stelsel.

$$\text{MAX. AANTAL BETAALDE V-UREN} = J \times S / 6$$

Berekening van het resterende aantal betaalde V-uren (excl. jeugdvakantie) bij de aanvang van de actuele arbeidsregeling :

Dit aantal is gelijk aan het gewogen aantal betaalde vakantiedagen, vermenigvuldigd met het theoretische aantal arbeidsuren van een volledige dag en verminderd met de reeds genomen vakantieuren die omgezet werden in functie van de huidige arbeidsregeling.

$$\text{REST. MAX. AANTAL BETAALDE V-UREN} = (J \times S/6) - \{ (V\text{-UREN} \times S/S') - (V\text{-UREN} \times S/S'') - (\dots) \}$$

OPGELET: de RVA rondt de genomen betaalde vakantie af naar de dichtstbijzijnde halve of volledige eenheid. Deze afronding kan leiden tot een resterend aantal betaalde V-uren dat niet identiek is aan het resultaat van de voormelde formule.

Men werkt tot 2 cijfers na de komma.

1.4 - De berekening van het maximum aantal jeugdvakantie-uren.

Berekening van het maximum aantal jeugdvakantie-uren bij de aanvang van het vakantiejaar :

$$\text{MAX. AANTAL JEUGD V-UREN} = \text{max. aantal V-uren} - \text{max. aantal betaalde V-uren}$$

Berekening van het resterende maximum aantal jeugdvakantie-uren bij de aanvang van de actuele arbeidsregeling :

$$\text{REST. MAX. AANTAL JEUGD V-UREN} = \text{rest max. aantal V-uren} - \text{rest max. aantal betaalde V-uren}$$

2 - Technische bijlage voor de werkgever die in het kader van seniorvakantie een aangifte verricht

Deze technische bijlage illustreert de werkwijze die de RVA toepast bij het toekennen van seniorvakantie-uitkeringen. Het is wenselijk dat de werkgever rekening houdt met deze principes wanneer hij een aangifte seniorvakantie verricht.

Samenvatting

De RVA houdt rekening met het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J". Daarna berekent hij het maximum aantal vakantie-uren (inclusief de seniorvakantie) waarop de werknemer recht heeft. Tot slot gaat hij na welke uren gedekt zijn door het vakantiegeld. Voor de resterende uren kan een seniorvakantie-uitkering worden toegekend. Voor de eerste maand met seniorvakantie (in elk vakantiejaar) verricht u een aangifte scenario 9 en 10, voor de daaropvolgende maanden enkel een aangifte scenario 10.

Gebruikte begrippen (minuten decimaal uitdrukken - bv. 38u40' = 38,66)

Q/S = actuele tewerkstellingsbreuk in het vakantiejaar, inclusief betaalde inhaalrust

V-uren = uren betaalde vakantie en/of seniorvakantie

J = het gewogen aantal betaalde vakantiedagen in het zesdaagse stelsel, afgerond naar de dichtstbijzijnde halve of volledige eenheid

2.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J"

De seniorvakantiedagen worden toegekend als aanvulling van een onvolledig recht op gewone betaalde vakantie. Men moet dus eerst het onvolledige recht op gewone betaalde vakantie berekenen.

Om rekening te kunnen houden met wijzigingen in het arbeidsregime (bv. overstap van voltijds naar deeltijds), wordt een gewogen voltijds aantal dagen betaalde vakantie berekend overeenkomstig het zesdaagse stelsel.

Voltijdse tewerkstelling in het vakantiedienstjaar gedurende 68 kalenderdagen en deeltijdse tewerkstelling gedurende 20 dagen.

$$J = \text{kal.dagen (arbeid + gelijkstelling)} \times Q + \text{kalenderdagen} \times Q'$$

$$15 \times S + 15 \times S'$$

$$= (68 \times 38) + (20 \times 19) = 5,19 = 5,0 \text{ dagen}$$

$$15 \times 38 + 15 \times 38$$

2.2 - De berekening van het maximum aantal vakantie-uren

Berekening van het maximum aantal V-uren (inclusief seniorvakantie) bij de aanvang van het vakantiejaar :

Dit aantal is gelijk aan een zesde van de huidige wekelijkse arbeidsduur, vermenigvuldigd met 24.

$$\text{MAXIMUM AANTAL V-UREN} = Q/S \times 24$$

Berekening van het resterend maximum aantal V-uren (inclusief seniorvakantie) bij de aanvang van de huidige arbeidsregeling, indien er in het vakantiejaar een andere werkgever is geweest of indien de tewerkstellingsbreuk bij de huidige werkgever veranderd is :

Dit aantal is gelijk aan een zesde van de huidige wekelijkse arbeidsduur, vermenigvuldigd met het resterende aantal vakantiedagen. Dit resterende aantal is gelijk aan 24 min de reeds genomen vakantie-uren, omgezet naar vakantiedagen in het zesdaagse stelsel.

$$\text{REST. MAX. AANTAL V-UREN} = Q/6 \times (24 - (V\text{-UREN} \times 6/Q') - (V\text{-UREN} \times 6/Q'') - (\dots))$$

Er wordt gerekend tot 2 cijfers na de komma.

2.3 - De berekening van het maximum aantal betaalde vakantie-uren

Berekening van het aantal betaalde V-uren (exclusief seniorvakantie) bij de aanvang van het vakantiejaar :

Dit aantal is gelijk aan het gewogen aantal betaalde vakantiedagen, vermenigvuldigd met het theoretische aantal arbeidsuren van een volledige dag, omgerekend naar een zesdaags stelsel.

$$\text{Max. aantal betaalde V-uren} = J \times S/6$$

Berekening van het resterende aantal betaalde V-uren (exclusief seniorvakantie) bij de aanvang van de huidige arbeidsregeling :

Dit aantal is gelijk aan het gewogen aantal betaalde vakantiedagen, vermenigvuldigd met het theoretische aantal arbeidsuren van een volledige dag en verminderd met de reeds genomen vakantie-uren die omgezet werden in functie van de huidige arbeidsregeling.

$$\text{REST. MAX. AANTAL BETAALDE V-UREN} = (J \times S/6) - \{ (V\text{-UREN} \times S/S') - (V\text{-UREN} \times S/S'') - (\dots) \}$$

De RVA rondt de genomen betaalde vakantie af naar de dichtstbijzijnde halve of volledige eenheid. Deze afronding kan leiden tot een resterend aantal betaalde V-uren dat niet identiek is aan het resultaat van de voormelde formule.

Er wordt gerekend tot 2 cijfers na de komma.

2.4 - De berekening van het maximum aantal seniorvakantie-uren

Berekening van het maximum aantal seniorvakantie-uren bij aanvang van het vakantiejaar :

MAX. AANTAL SENIOR V-UREN = max. aantal V-uren - max. aantal betaalde V-uren

Berekening van het resterende maximum aantal seniorvakantie-uren bij aanvang van de huidige arbeidsregeling :

REST. MAX. AANTAL SENIOR V-UREN

= rest. max. aantal V-uren - rest. max. aantal betaalde V-uren.

VOORBEELDEN

GEBRUIKTE BEGRIPPEN (minuten decimaal uitdrukken - bv. 38u40' = 38,66)

Q/S = huidige tewerkstellingsbreuk in het vakantiejaar, inclusief betaalde inhaalrust (Q is de normale gemiddelde arbeidsduur van de werknemer, S is de normale gemiddelde arbeidsduur van de maatpersoon)

V-uren = uren betaalde vakantie en/of seniorvakantie

J = het gewogen aantal betaalde vakantiedagen in het zesdaagse stelsel, afgerond naar de dichtstbijzijnde halve of volledige eenheid.

Voorbeeld 1

1. $Q/S = 19/38$
2. $J = 6,0$
3. Max. aantal V-uren = $Q/6 \times [24 - (V\text{-uren} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ u}$
4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(6 \times 38/6) - 0] = 38 \text{ u}$
5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $76 - 38 = 38 \text{ u}$

Voor de eerste maand met seniorvakantie verricht u een aangifte scenario 9 en 10, voor de volgende maanden enkel een scenario 10.

Voorbeeld 2

1. $Q/S = 38/38$
2. $J = 12,0$
3. Max. aantal V-uren = $Q/6 \times [24 - (V\text{-uren} \times 6/Q)] = 38/6 \times [24 - 0] = 152 \text{ u}$
4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$
5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $152 - 76 = 76 \text{ u}$

Voor de eerste maand met seniorvakantie verricht u een aangifte scenario 9 en 10, voor de volgende maanden enkel een scenario 10.

Voorbeeld 3

1. $Q/S = 19/38$
2. $J = 12,0$
3. Max. aantal V-uren = $Q/6 \times [24 - (V\text{-uren} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ u}$
4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$
5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $76 - 76 = 0 \text{ u}$

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

Voorbeeld 4

1. $Q/S = 38/38$
2. $J = 6,0$
3. Max. aantal V-uren = $Q/6 \times [24 - (V\text{-uren} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ u}$
4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$
5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $76 - 76 = 0 \text{ u}$

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

3 - Wetgeving jeugd- en seniorvakantie

3.1 - Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 7

§1. Bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg wordt een Rijksdienst voor arbeidsvoorziening opgericht.

Deze dienst is een publiekrechtelijk lichaam bekleed met rechtspersoonlijkheid.

Onder de voorwaarden, die de Koning bepaalt, heeft de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening tot taak : (...)

o) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van jeugdvakantie-uitkeringen voor de jeugdvakantiedagen bedoeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971. (Wet 22-5-2001 - BS 21-6-2001 - IW 1-1-2001, vanaf vakantiedienstjaar 2000, vakantiejaar 2001)

(...)

x) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van seniorvakantie-uitkeringen voor de seniorvakantiedagen bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, ingevoegd bij de wet van december 2005. (art. 54 Wet Generatiepact 23.12.2005 - BS 30.12.2005 - IW 01.01.2007).

§1ter. De jeugdige werknemer die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 25 jaar niet bereikt heeft, heeft in het vakantiejaar recht op de jeugdvakantiedagen bedoeld in § 1, derde lid, o), indien hij in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies, leertijd of opleiding heeft beëindigd, en na deze beëindiging arbeid als loontrekkende heeft verricht gedurende ten minste één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De jonge werknemer kan, na uitputting van de gewone vakantiedagen waarop hij gerechtigd is, voor de jeugdvakantiedagen jeugdvakantie-uitkeringen bekomen.

De jeugdvakantie-uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt toegekend onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering. De Koning bepaalt eveneens wat verstaan wordt onder arbeid als loontrekkende gedurende ten minste een maand. (Wet 22-5-2001 - BS 21-6-2001 - IW 1-1-2001, vanaf vakantiedienstjaar 2000, vakantiejaar 2001).

§1quater. De werknemer die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft in het vakantiejaar tijdens de tewerkstelling als loontrekkende recht op de seniorvakantiedagen bedoeld in § 1, derde lid, x), indien hij ingevolge werkloosheid in het vakantiedienstjaar, gedurende het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie.

De werknemer bedoeld in het eerste lid kan, na uitputting van de gewone vakantiedagen waarop hij eventueel gerechtigd is, voor de seniorvakantiedagen seniorvakantie-uitkeringen bekomen.

De seniorvakantie-uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt toegekend onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering. De Koning bepaalt eveneens wat verstaan wordt onder "ingevolge werkloosheid in het vakantiedienstjaar, gedurende het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie", zoals vermeld in het eerste lid, en welke regelen toegepast worden ten aanzien van werknemers die in het vakantiedienstjaar tewerkgesteld zijn geweest met toepassing van de vakantieregeling geldend voor openbare diensten of van een regeling van uitgestelde bezoldiging als leerkracht. (art. 54 Wet Generatiepact 23.12.2005 - BS 30.12.2005 - IW 01.01.2007)

3.2 - Koninklijk Besluit van 28 juni 1971 houdende aanpassing en coördinatie van de wetbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers

Artikel 5

De jeugdige werknemers, die aan de krachtens artikel 7§1ter, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de werknemers, gestelde voorwaarden voldoen, hebben recht op aanvullende vakantiedagen van maximum vier weken, verminderd met de bij deze wet bedoelde vakantiedagen. (Wet 22-5-2001 - IW 1-1-2001, vanaf vakantiedienstjaar 2000, vakantiejaar 2001)

De oudere werknemers, die aan de krachtens artikel 7, § 1^{quater}, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, gestelde voorwaarden voldoen, hebben recht op aanvullende vakantiedagen ten belope van maximum vier weken, verminderd met de bij deze wet bedoelde vakantiedagen. (art. 55 Wet 23.12.2005 - BS 30.12.2005 - IW 01.01.2007)

3.3 - Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

3.3.1 - Artikel 36bis

§1. Om voor het vakantiejaar toegelaten te worden tot het recht op de jeugdvakantie-uitkering bedoeld in artikel 78bis, moet de jonge werknemer die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 25 jaar niet bereikt heeft, aantonen dat hij in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies, leertijd of opleiding heeft beëindigd, en arbeid als loontrekkende heeft verricht gedurende ten minste één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De tewerkstellingsvoorwaarde vermeld in het eerste lid is slechts vervuld indien de jonge werknemer na de beëindiging van zijn studies, leertijd of opleiding verbonden was door een arbeidsovereenkomst gedurende ten minste één maand en op grond hiervan ten minste 13 arbeids- of gelijkgestelde dagen in de zin van de artikelen 37 of 38 in rekening kan brengen. Er wordt evenwel geen rekening gehouden met arbeid waarop de bijzondere vakantieregeling geldend voor openbare diensten of een regeling van uitgestelde bezoldiging als werknemer tewerkgesteld in het onderwijs, van toepassing is.

§ 2. De werknemer die op 31 december van het vakantiedienstjaar ten minste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, kan toegelaten worden tot het recht op de seniorvakantie-uitkering bedoeld in artikel 78bis, § 2, indien hij ingevolge een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit in het vakantiedienstjaar, gedurende het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie.

In afwijking van de bepalingen van deze afdeling, wordt de werknemer bedoeld in het eerste lid tot het recht op de seniorvakantie-uitkering toegelaten met vrijstelling van wachttijd.

3.3.2 - Artikel 78bis

§1. De jonge werknemer die voldoet aan de wachttijdvoorwaarden van artikel 36bis, is gerechtigd op de jeugdvakantie-uitkering bedoeld in artikel 131ter, indien gelijktijdig voldaan wordt aan volgende voorwaarden:

1° de werknemer voldeed niet reeds tijdens één van de vorige kalenderjaren aan de voorwaarden om te genieten van jeugdvakantie-uitkeringen of aanvullende vakantie krachtens artikel 5 van het koninklijk besluit van 28 juni 1971 houdende aanpassing en coördinatie van de wetbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers zoals van kracht tot 31 december 2000;

2° de werknemer heeft vóór de dag waarvoor de uitkering wordt aangevraagd, de gewone betaalde vakantiedagen waarop hij overeenkomstig de regeling inzake jaarlijkse vakantie gerechtigd is, reeds uitgeput tijdens of aansluitend aan een tewerkstelling als loontrekkende of tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid;

3° de jeugdvakantie-uitkering wordt gevraagd voor dagen gelegen in een periode tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst en de werknemer geniet op dit tijdstip niet van de bijzondere vakantieregeling toepasselijk op openbare diensten of van een regeling van uitgestelde bezoldiging als werknemer tewerkgesteld in het onderwijs;

4° de werknemer is gedurende de vakantie-uren werkloze zonder loon in de zin van artikel 46 en zonder vervangingsinkomen.

De jeugdvakantie-uitkering wordt slechts toegekend voor jeugdvakantiedagen ten belope van vier weken, verminderd met de gewone betaalde vakantiedagen waarop de jonge werknemer gerechtigd is overeenkomstig de regeling inzake jaarlijkse vakantie van de werknemers en overeenkomstig het stelsel van de openbare sector, uitgedrukt in het zesdaagse stelsel, en zonodig afgerond overeenkomstig de regel voorzien in artikel 131 ter, laatste lid.

De jonge werknemer kan geen wacht- of werkloosheidsuitkering als tijdelijk werkloze ingevolge de sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie genieten zolang hij gerechtigd is op jeugdvakantie.

De jeugdvakantie-uitkering wordt, in afwijking van artikel 27, 4°, niet als een uitkering beschouwd voor de toepassing van de artikelen 42, 79, § 4, 92 en 93.

De jeugdvakantie-uitkering wordt niet als een werkloosheidsuitkering beschouwd voor de berekening van de werkloosheidsduur vereist in hoofde van de kandidaat voor een activeringsprogramma in de zin van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en voor een tewerkstellingsmaatregel, behalve indien de jeugdvakantiedag gelegen is in een tewerkstelling die gelijkgesteld wordt met vergoede werkloosheid.

Voor de toepassing van de bepalingen in dit besluit waarbij rekening wordt gehouden met het inkomen of met de bezoldiging van een werknemer, wordt de jeugdvakantie-uitkering gelijkgesteld met vakantiegeld. Bij de berekening van de inkomensgarantie-uitkering bedoeld in artikel 131bis wordt voor de vaststelling van het nettoloon evenwel geen rekening gehouden met het bedrag van de jeugdvakantie-uitkering. (K.B. 13-6-2001 - B.S. 26-6)

§ 2. De werknemer die vrijgesteld is van het doorlopen van de wachttijd overeenkomstig artikel 36bis, § 2, is gerechtigd op de seniorvakantie-uitkering bedoeld in artikel 131ter, indien gelijktijdig voldaan wordt aan volgende voorwaarden:

1° de werknemer heeft vóór de dag waarvoor de uitkering wordt aangevraagd, de gewone betaalde vakantiedagen waarop hij in voorkomend geval overeenkomstig de regeling inzake jaarlijkse vakantie gerechtigd is, reeds uitgeput tijdens of aansluitend aan een tewerkstelling als loontrekkende of tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid;

2° de seniorvakantie-uitkering wordt gevraagd voor dagen gelegen in een periode tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst en de werknemer geniet op dit tijdstip niet van de bijzondere vakantieregeling toepasselijk op openbare diensten of van een regeling van uitgestelde bezoldiging als werknemer tewerkgesteld in het onderwijs;

3° de werknemer is gedurende de vakantie-uren werkloze zonder loon in de zin van artikel 46 en zonder vervangingsinkomen.

De seniorvakantie-uitkering wordt slechts toegekend voor seniorvakantiedagen ten belope van vier weken, verminderd met de gewone betaalde vakantiedagen waarop de werknemer in voorkomend geval gerechtigd is overeenkomstig de regeling inzake jaarlijkse vakantie van de werknemers en overeenkomstig het stelsel van de openbare sector, uitgedrukt in het zesdaagse stelsel, en zonodig afgerond overeenkomstig de regel voorzien in artikel 131ter, laatste lid.

De werknemer kan geen wacht- of werkloosheidsuitkering als tijdelijk werkloze ingevolge de sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie genieten zolang hij gerechtigd is op seniorvakantie.

De seniorvakantie-uitkering wordt, in afwijking van artikel 27, 4°, niet als een uitkering beschouwd voor de toepassing van de artikelen 42, 79, § 4, 92 en 93.

De seniorvakantie-uitkering wordt niet als een werkloosheidsuitkering beschouwd voor de berekening van de werkloosheidsduur vereist in hoofde van de kandidaat voor een activeringsprogramma in de zin van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en voor een tewerkstellingsmaatregel, behalve indien de seniorvakantiedag gelegen is in een tewerkstelling die gelijkgesteld wordt met vergoede werkloosheid.

Voor de toepassing van de bepalingen in dit besluit waarbij rekening wordt gehouden met het inkomen of met de bezoldiging van een werknemer, wordt de seniorvakantie-uitkering gelijkgesteld met vakantiegeld. Bij de berekening van de inkomensgarantie-uitkering bedoeld in artikel 131bis wordt voor de vaststelling van het nettoloon evenwel geen rekening gehouden met het bedrag van de seniorvakantie-uitkering.

3.3.3 - Artikel 131ter

Het dagbedrag van de jeugdvakantie-uitkering waarop de jonge werknemer bedoeld in artikel 78bis gerechtigd is, bedraagt 65 % van het gemiddeld dagloon waarop de jonge werknemer normaal recht zou hebben op het tijdstip waarop hij in het vakantiejaar voor het eerst jeugdvakantiedagen neemt.

Het dagbedrag van de seniorvakantie-uitkering waarop de werknemer bedoeld in artikel 78bis, § 2, gerechtigd is, bedraagt 65 % van het gemiddeld dagloon waarop de werknemer normaal recht zou hebben op het tijdstip waarop hij in het vakantiejaar voor het eerst seniorvakantiedagen neemt.

Het dagloon wordt begrensd overeenkomstig artikel 111, en bepaald rekening houdend met de loonschijven vastgesteld krachtens artikel 119. De berekening van het gemiddeld dagloon geschiedt op de wijze die door de Minister wordt bepaald krachtens artikel 119 voor de berekening van de uitkering van de werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld in een voltijdse dienstbetrekking.

Het aantal daguitkeringen wordt per maand bekomen door toepassing van de formule $V \times 6 / S - \text{saldo } J$ waarbij V gelijk is aan het aantal uren van werkloosheid ingevolge vakantie, jeugdvakantie of seniorvakantie en J gelijk is aan het gewogen aantal dagen dat voltijds gedekt is door vakantiegeld.

Wanneer de decimale breuk van het bekomen resultaat minder dan 0,25 bedraagt, wordt het resultaat naar de lagere eenheid afgerond; wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,25 zonder 0,75 te bereiken, wordt het resultaat naar 0,50 afgerond; wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,75, wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond. (K.B. 13-6-2001 - B.S. 26-6-2001 - I.W. 1-1-2001)

3.3.4 - Artikel 133, §1

Een dossier bevattende een uitkeringsaanvraag en alle stukken welke de directeur nodig heeft om over het recht op uitkeringen te beslissen en het bedrag ervan te bepalen, moet bij de uitbetalingsinstelling ingediend worden door:

(...)

9° de jonge werknemer die de jeugdvakantie-uitkering bedoeld in artikel 78bis, § 1 aanvraagt, uiterlijk op het einde van de tweede maand volgend op het vakantiejaar (KB 22.6.2004 - BS 2.7.2004 - IW 1.1.2004)

9°bis de werknemer die de seniorvakantie-uitkering bedoeld in artikel 78bis, § 2, aanvraagt, uiterlijk op het einde van de tweede maand volgend op het vakantiejaar (KB 24.1.2007 - BS 31.1.2007 - IW 1.1.2007)

3.3.5 - Artikel 137 § 2

De werkgever overhandigt op verzoek van de werknemer : (...)

4° een "bewijs van jeugdvakantie" aan de jonge werknemer bedoeld in artikel 78bis, die aanspraak maakt op de jeugdvakantie-uitkering; het bewijs wordt in dubbel afgeleverd de maand waarin de jongere in het vakantiejaar voor het eerst jeugdvakantiedagen neemt.

5° een "bewijs van seniorvakantie" aan de werknemer bedoeld in artikel 78bis, § 2, die aanspraak maakt op de seniorvakantie-uitkering; het bewijs wordt in dubbel afgeleverd de maand waarin de werknemer in het vakantiejaar voor het eerst seniorvakantiedagen neemt.

3.3.6 - Artikel 138bis

§ 1. De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber moet op de wijze en binnen de voorwaarden bepaald door de wet van 24 februari 2003 betreffende de modernisering van het beheer van de sociale zekerheid en betreffende de elektronische communicatie tussen ondernemingen en de federale overheid tot de sociaal verzekerde, de gegevens, vermeld op de documenten bedoeld in artikel 137, §§ 1, 2 en 4, en op de prestatiestaat bedoeld in artikel 163, derde lid, door middel van een elektronische techniek overmaken.

De verplichting van het eerste lid geldt evenwel niet voor:

1° het controleformulier en de controlekaart voor de tijdelijk werkloze bedoeld in artikel 137, § 1, eerste lid, 2°, a, § 2, 3°, a, en § 4, eerste lid, 1°, tweede en derde lid.

2° het "werkloosheidsbewijs" bedoeld in artikel 137, § 1, eerste lid, 1°;

3° het "arbeidsbewijs" bedoeld in artikel 137, § 2, 2°;

4° de "prestatiestaat" bedoeld in artikel 137, § 1, eerste lid, 6°.

In toepassing van artikel 4, § 2, vierde lid, van de voormelde wet van 24 februari 2003 bezorgt de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber onmiddellijk aan de sociaal verzekerde een afschrift van de in het eerste lid bedoelde elektronische mededelingen. Dit afschrift is in een voor de sociaal verzekerde begrijpbare taal opgesteld.