

AANGIFTE SOCIALE RISICO'S



INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal: 2024/4

Inhoudstafel

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

Inleiding

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst, ongeacht van wie het initiatief uitgaat, onmiddellijk ("uiterlijk de laatste werkdag") en uit eigen beweging de werknemer in het bezit te stellen van een "werkloosheidsbewijs". U kunt dit doen door

- ofwel de werknemer een papieren formulier C4 te bezorgen;
- ofwel een elektronische ASR scenario 1 te verrichten én de werknemer een papieren formulier C4ASR (zie hierna) te bezorgen.

Er bestaan uitzonderingen in welk geval de werkgever dit enkel op vraag van de werknemer moet doen. Zie hoofdstuk "Wanneer?" voor meer uitleg.

De elektronische aangifte van een sociaal risico werkloosheid scenario 1 "Einde arbeidsovereenkomst: volledige werkloosheid of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag" vervangt gedeeltelijk de formulieren C4-WERKLOOSHEIDSBEWIJS, evenals het formulier C4-SWT in geval van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voorheen brugpensioen). Binnen het elektronische formulier scenario 1 zijn vier subscenario's mogelijk: einde arbeidsovereenkomst, werkloosheid met bedrijfstoeslag, einde arbeidsovereenkomst in het onderwijs en arbeidsbewijs.

De gegevens betreffende de manier waarop de tewerkstelling werd beëindigd' en de 'gegevens betreffende de vergoeding betaald omwille van de beëindiging van de tewerkstelling', moet de werkgever verder op papier invullen aan de hand van het formulier C4ASR (of C4ASR-SWT in geval van werkloosheid met bedrijfstoeslag). Vermeld op dat formulier ook de datum van indienstreding van de werknemer. Het ticketnummer van uw elektronische aangifte en de elementen die de tewerkstelling identificeren (werkgeverscategorie, werknemerskengetal, paritair comité, begindatum tewerkstelling, Q en S) worden automatisch ingevuld, zodat de elektronische ASR kan worden gekoppeld aan dat papieren formulier.

Het scenario 1 "Einde arbeidsovereenkomst: volledige werkloosheid of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag" bevat naast de sectorspecifieke gegevens ook een minikwartaalaangifte (zie - Wat invullen?)

U moet de werknemer een afschrift bezorgen van deze elektronische aangifte. Na elke aangifte maakt het systeem voor u een afschrift aan in pdf-formaat en verzendt dit naar uw e-box of naar de ontvangstmap (in geval van bestandsoverdracht). U hoeft het enkel af te drukken. Indien u de aangifte via de webtoepassing verricht, zal het document in uw e-box eveneens het formulier C4ASR (met eventueel een Bijlage-C4-Generatiepact) of het formulier C4ASR-SWT bevatten, dat u moet vervolledigen (zie ook punt 7 in de rubriek 'Wat invullen?') en overhandigen aan de werknemer.

Het 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. In het onderwijs gebeurt dit in de taal van de onderwijsinstelling.

Voor wie ?

Voor iedere werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, ongeacht de reden van de beëindiging (dus niet enkel bij ontslag, maar ook na afloop van een contract van bepaalde duur, bij vrijwillige werkverlating ...), moet de werkgever die gebruik maakt van de elektronische aangifte, op eigen initiatief:

- een elektronische aangifte sociaal risico "einde arbeidsovereenkomst: volledige werkloosheid of werkloosheid met bedrijfstoeslag" verrichten;
- een papieren C4ASR of C4ASR-SWT (in geval van werkloosheid met bedrijfstoeslag) invullen en overhandigen aan de werknemer.

Voor leerkrachten en gelijkgestelden is er het subrisico "onderwijs". Voor werknemers die het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag aanvragen, is er het subrisico "werkloosheid met bedrijfstoeslag". Voor alle andere werknemers is er het algemene subrisico "aangifte van einde arbeidsovereenkomst".

Een vierde subrisico is het "arbeidsbewijs", dat op vraag van de werknemer gebeurt om zijn rechten te laten vaststellen op basis van arbeidsdagen gepresteerd in een nog niet beëindigde tewerkstelling (bijvoorbeeld bij deeltijdsen).

Wanneer ?

Principe

De aangifte sociaal risico "einde arbeidsovereenkomst: volledige werkloosheid of werkloosheid met bedrijfstoelag moet onmiddellijk en uit eigen beweging, " uiterlijk de laatste arbeidsdag", gebeuren.

Uitzonderingen

- Wordt een arbeidsovereenkomst aansluitend gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met dezelfde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur of wordt een deeltijdse arbeidsovereenkomst aansluitend gevolgd door een voltijdse arbeidsovereenkomst, dan is er geen sprake van werkloosheid en moet de werkgever geen aangifte "einde arbeidsovereenkomst" doen.
- In geval van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen, ongeacht of de wekelijkse arbeidsduur verschilt, bent u enkel verplicht een ASR scenario 1 te verrichten op het einde van de periode van de ononderbroken tewerkstellingen. Onder "ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen " wordt verstaan een deeltijdse tewerkstelling op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, die slechts worden onderbroken door een weekend, een feestdag of een compenserende rustdag en waarbij de factor S identiek is voor elk van de arbeidsovereenkomsten.

Dit betreft niet de situatie van overschakeling van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling. In deze situatie blijft voor de deeltijdse werknemer die het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en/of de aanvullende inkomensgarantie-uitkering wil aanvragen, de indiening van een ASR scenario 1 verplicht.

De indiening van een ASR scenario 1 is evenwel niet vereist indien het gaat om een tijdelijk voltijdse tewerkstelling ingevolge een addendum aan de bestaande deeltijdse arbeidsovereenkomst of een bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst, dit voor zover de tijdelijke voltijdse tewerkstelling niet meer dan 3 volledige kalendermaanden omvat.

Voorbeelden:

- tijdelijk "voltijdse" tewerkstelling van 15/07/2016 tot en met 25/11/2016:

Q = S voor de maanden augustus, september en oktober en bij vermindering uren vanaf 26/11/2016 geen ASR scenario 1 vereist;

- tijdelijk "voltijdse" tewerkstelling van 28/07/2016 tot en met 03/12/2016:

Q = S voor de maanden augustus, september, oktober en november overschrijdt de 3 volledige kalendermaanden en bij vermindering uren vanaf 04/12/2016 dus ASR scenario 1 vereist.

Let op: bij het einde van elke afzonderlijke tewerkstelling bent u wel verplicht een ASR scenario 1 te verrichten indien de werknemer u dit vraagt.

• Op vraag van de werknemer moet een aangifte sociaal risico "scenario 1 - subrisico arbeidsbewijs" ingevuld worden. Dit kan bijvoorbeeld van belang zijn voor deeltijdse werknemers die het voor de werkloosheidsverzekering vereiste aantal arbeidsdagen nog niet hebben bewezen, of bij de overgang van inschakelingsuitkeringen (toegekend op basis van studies na een beroepsinschakelingstijd) naar werkloosheidsuitkeringen (toegekend op basis van arbeid).

• In uitzonderlijke gevallen kan het noodzakelijk zijn de bezoldigingen op kwartaalbasis mee te delen, bijvoorbeeld bij discussies over het bereiken van het minimumloon (een vereiste in de werkloosheidsreglementering om arbeidsdagen in aanmerking te nemen), of voor die categorieën van werknemers waarvoor het recht op werkloosheidsuitkeringen vastgesteld wordt op grond van de bezoldigingen die zij ontvingen in de loop van een referentieperiode. In dit geval zal de uitbetalingsinstelling van de werknemer de werkgever bevragen via het papieren formulier "BIJLAGE-C4-ARBEIDSBEWIJS".

Informatie over het gebruik van de verschillende papieren C4-formulieren vindt u op www.rva.be onder de rubriek Documentatie>infoblad E14 " Het formulier C4" .

Wat invullen ?

1 - Algemeen

Scenario 1 is een aangifte van sociaal risico waarin bepaalde gegevens van de kwartaalaangifte (mini-DMFA genoemd) zijn geïntegreerd. Naast de sectorspecifieke gegevens bevat dit scenario dus ook gegevens die voorkomen in de trimestriële RSZ - kwartaalaangifte.

2 - De inhoud van de minikwartaalaangifte (mini-DMFA)

2.1 - Batch- of offlineaangifte

De werkgever moet de gegevens van de hierna vermelde blokken van de kwartaalaangifte meedelen voor de periode voorafgaand aan het sociaal risico en waarvoor nog geen aangifte beschikbaar is bij de RSZ . Deze gegevens worden toegelicht in de instructies voor de werkgevers over de kwartaalaangifte die u kan raadplegen op de portaal-site van de sociale zekerheid.

De gegevens van de volgende blokken moeten meegedeeld worden:

- werkgeversaangifte
- natuurlijk persoon
- werknemerslijst
- tewerkstelling van de werknemerslijst
- in voorkomend geval, bijdrage ontslagen statutaire werknemer

Belangrijke opmerkingen

1. De voormelde gegevens moeten meegedeeld worden **voor het lopende kwartaal waarin de tewerkstelling werd beëindigd en voor het kwartaal onmiddellijk** hieraan voorafgaand, tenzij deze gegevens reeds beschikbaar zijn in de gegevensbank DMFA/PPL (vanaf de 5de kalenderdag volgend op de ontvangst van de positieve notificatie van de DMFA-aangifte van dit kwartaal).

2. De prestaties van de tewerkstelling

Op het niveau van elke tewerkstelling heeft de werkgever de keuze om:

- ofwel de prestaties mee te delen (voor deeltijdse werknemers zijn de uren verplicht, voor voltijdse werknemers de dagen) ;
- ofwel gebruik te maken van het facultatieve blok "Kenmerken van de tewerkstelling" dat de werkgever toelaat de prestaties niet mee te delen.

Het gegevensblok "Kenmerken van de tewerkstelling" bevat twee verplichte zones:

- de zone "Tewerkstelling met onderbreking", die de volgende vraag bevat: " Was er een onderbreking in de tewerkstelling in de loop van dit kwartaal?" (zie punt 2.3 hieronder) ;
- de zone "Deeltijdse tewerkstelling - Overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur", die de volgende vraag bevat: "Betreft het een deeltijdse tewerkstelling tijdens welke de effectieve prestaties voor dit kwartaal niet overeenstemmen met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (factor Q) van de werknemers, bijvoorbeeld ingevolge meeruren of overuren waarvoor geen inhaalrust werd toegekend?"

Is het antwoord op beide vragen negatief, dan moeten de gegevens van het prestatieblok niet worden meegedeeld. In dit geval worden berekende prestaties toegevoegd door het Extranet aan de verrijkte aangifte.

Is het antwoord op één van beide vragen positief, dan moeten de prestaties voor de betrokken tewerkstelling worden meegedeeld door de werkgever.

3. De volgende gegevens zijn facultatief in de mini-DMFA en moeten dus niet ingevuld worden:

- netto te betalen bedrag (werkgeversaangifte)
- datum waarop de vakantie begint (werkgeversaangifte)
- omzetting in stelsel 5 (werkgeversaangifte)
- straat van de werknemer (natuurlijk persoon)
- nummer van het adres van de werknemer (natuurlijk persoon)
- postcode van de gemeente van de werknemer (natuurlijk persoon)
- gemeente van de werknemer (natuurlijk persoon)
- postbus van de werknemer (natuurlijk persoon)
- gebruikersreferentie - natuurlijk persoon (natuurlijk persoon)
- landcode van de werknemer (natuurlijk persoon)
- activiteit ten opzichte van het risico (werknemerslijst)
- notie grensarbeider (werknemerslijst)
- gebruikersreferentie - werknemerslijst (werknemerslijst)
- klasse van het vliegend personeel (tewerkstelling van de werknemerslijst)
- identificatienummer van de lokale eenheid (tewerkstelling van de werknemerslijst)
- gebruikersreferentie - tewerkstelling van de werknemerslijst (tewerkstelling van de werknemerslijst)
- aantal vluchtminuten (prestatie van de tewerkstelling werknemerslijst)
- percentage van de bezoldiging op jaarbasis (bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijst)
- bezoldigingen van de tewerkstelling werknemerslijst

4. In de mini-DMFA mag **het blok "natuurlijk persoon" maar één keer aanwezig zijn**. De aangifte van sociaal risico **betreft immers maar één werknemer**.

5. In het blok "werknemerslijst" van de mini-DMFA zijn bepaalde werknemerskengetallen niet toegelaten, meer bepaald de code 879 en de code 771 (werkloosheid met bedrijfstoelage, voorheen bruggpensioen), de code 497 en de code 761 (onthaalouders), de

code 883 (ontslagen werknemers voor wie een bijdrage verschuldigd is op de aanvullende vergoedingen), de code 676 (statutaire werknemers met standplaats in het buitenland) en de code 876 (bijdrage voor het stelsel van de Ziekte- en Invaliditeitsverzekering voor ontslagen statutair personeel). Het toegelaten domein van de zone 00037 van het glossarium herneemt het geheel van de niet-toegelaten codes voor het scenario 1 werkloosheid.

2.2 - Web- of onlineaangifte

De onlinetoepassing voorziet een automatische opzoeking van de gegevens uit de reeds verwerkte socialezekerheidskwartalen opdat u deze niet opnieuw zou moeten invoeren. U zal enkel de gegevens van de nog niet verwerkte kwartaalaangiften moeten opgeven.

Voor werkgevers die online (via het web) een DMFA-aangifte indienen, wordt de aangifte beschouwd als aanvaard als ze het ontvangstbewijs hebben ontvangen.

Per nog niet verwerkt kwartaal moet u de tewerkstellingsgegevens en eventueel ook de arbeidstijdgegevens meedelen.

Met de arbeidstijdgegevens worden bedoeld de prestatiecode(s) en het aantal gepresteerde dagen (voor voltijdse werknemers) of uren (voor deeltijdse werknemers) per prestatiecode.

U moet de arbeidstijdgegevens enkel opgeven voor een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling met een onderbreking in de zin van de werkloosheidsreglementering en voor een deeltijdse tewerkstelling met afwijkende prestaties.

2.3 - De begrippen "tewerkstelling met onderbreking" en "deeltijdse tewerkstelling met afwijkende prestaties"

Vormen een onderbreking van de tewerkstelling:

- dagen arbeidsongeschiktheid niet gedekt door enig loon;
- periodes van moederschapsbescherming, vaderschaps- of adoptieverlof;
- dagen tijdelijke werkloosheid;
- dagen schorsing bedienden wegens werkgebrek;
- dagen jeugd- en seniorvakantie;
- loopbaanonderbreking of tijdskrediet;
- dagen pleegzorgverlof;
- dagen gedeeltelijke werkhervatting na ziekte;
- dagen verlof zonder wedde of andere onbezoldigde afwezigheden na de eerste 10 dagen per kalenderjaar (, dagen staking of lock-out en onbezoldigde afwezigheidsdagen om lessen te volgen in het kader van sociale promotie of voor het uitoefenen van een functie van rechter of raadsheer in sociale zaken vormen geen onderbreking van de tewerkstelling en tellen dus niet mee voor de berekening van de 10 dagen per kalenderjaar.)

U moet ook de arbeidstijdgegevens opgeven voor iedere deeltijdse tewerkstelling waarvoor u heeft aangeduid dat de effectief gewerkte uren niet overeenstemmen met de factor Q (= de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer), bijvoorbeeld ingevolge, in een nog niet aangegeven kwartaal, een deeltijdse tewerkstelling met een lager aantal uren dan de laatste tewerkstelling, of ingevolge meeruren of overuren waarvoor geen inhaalrust werd toegekend.

Voorbeeld :

Een werknemer wordt ontslagen op 30.04.2023 (= laatste werkdag). Hij was arbeidsongeschikt van 01.11.2022 tot en met 28.02.2023; er was dus een onderbreking van de tewerkstelling. De werkgever vult de arbeidstijdgegevens in voor het kwartaal 2023/2 (periode 01.04.2023 - 30.06.2023), en voor het kwartaal 2023/1 (periode 01.01.2023 - 31.03.2023), indien dit kwartaal nog niet werd verwerkt door de RSZ.

Het is belangrijk dat u alle gegevens van de aangifte correct invult. Foutieve vermeldingen kunnen leiden tot een verzoek om een wijzigende aangifte te verrichten.

De uitleg in verband met de arbeidsregeling, de factor Q (=de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer), de factor S (=de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon) en de prestatiecodes vindt u in de RSZ- richtlijnen voor het invullen van de kwartaalaangifte.

2.4 De prestatiecodes

U kunt de verschillende DMFA-prestatiecodes en meer info over het gebruik daarvan terugvinden op de portaalsite van de sociale zekerheid Werkloosheid scenario 1 glossarium (socialsecurity.be) en in de administratieve richtlijnen inzake de kwartaalaangifte aan de RSZ.

3 - Sectorspecifieke gegevens

3.1 - Niet-vergoedbare dagen: inhaalrustdagen

U vermeldt hier het aantal dagen gelegen na het einde van de arbeidsovereenkomst of na de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding, die overeenstemmen met

- de prestaties waarvoor overloon is verschuldigd;
- de prestaties in het kader van een stelsel van arbeidsduurvermindering waarvoor geen overloon is verschuldigd,
- de prestaties die recht geven op compensatierustdagen.

Dit aantal dagen inhaalrust wordt bekomen door het aantal uren inhaalrust te delen door het gemiddeld aantal arbeidsuren per dag van een voltijds in de onderneming tewerkgestelde werknemer (=S/R), volgens de formule aantal uren * R/S. Het resultaat wordt afgerond naar beneden. Het aldus bekomen aantal volledige dagen moet niet worden omgezet naar een regime R6.

Het gaat hier steeds om een 'voltijds' aantal dagen. Indien uw werknemer deeltijds tewerkgesteld is, past u dezelfde formule toe. De RVA zal bij de ontvangst van het dossier in functie van het statuut van de werknemer en van de tewerkstellingsbreuk de correcte periode die omwille van dit 'loon' niet vergoedbaar is bepalen.

Voorbeeld

Een werknemer werkt met een tewerkstellingsbreuk van 17/40 en werkt 4 dagen per week. Een voltijdse werknemer in het bedrijf werkt 5 dagen per week. Op het einde van de arbeidsovereenkomst is er nog een recht op 24 uren compenserende rust. Het aantal compenserende rustdagen dat op het formulier C4 moet worden vermeld bedraagt: $28 * 5/40 = 3,5 \rightarrow 3$ dagen.

3.2 - Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

Indien u loon verschuldigd bent voor feestdagen of vervangingsdagen van feestdagen gelegen na het einde van de arbeidsovereenkomst, vermeldt u, ongeacht het gaat om een voltijdse of een deeltijdse tewerkstelling, de datum van de na het einde van de arbeidsovereenkomst gelegen feestdag of vervangingsdag van een feestdag waarvoor u loon verschuldigd bent.

U moet deze rubriek ook invullen indien u een werkgever uit de openbare sector bent.

Opmerking: deze verklaring betreft de situatie op het ogenblik van het verrichten van de aangifte en zonder rekening te houden met een eventuele werkhervatting door de werknemer; deze verklaring betekent dus niet dat, indien u verklaart loon voor bepaalde feestdagen verschuldigd te zijn, u nadien dit loon ook steeds effectief zou moeten betalen, ook al zou de werknemer volgens de feestdagenwetgeving hierop geen aanspraak kunnen maken.

4 - Berekeningsbasis van de uitkeringen

Deze gegevens moeten toelaten het gemiddeld dagloon te bepalen dat in aanmerking komt voor het vaststellen van het bedrag van de werkloosheidsuitkering. De werknemer ontvangt immers een uitkering die een percentage bedraagt van het begrensde normaal brutoloon op het tijdstip waarop hij werkloos wordt.

4.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging

Voor de werknemers met een vast loon stelt de RVA het gemiddeld dagloon vast aan de hand van de tijdseenheid van het loon en brutoloon.

De werkgever geeft de tijdseenheid waarin het vast loon is uitgedrukt: uur (1), dag (2), week (3), maand (4), kwartaal (5) en jaar (6).

Dit gegeven moet ook worden ingevuld wanneer de werknemer wordt betaald per taak, per stuk of met commissielonen.

Voor werknemers die per taak of stuk worden bezoldigd, geeft u het loon voor het trimester voorafgaand aan dat waarin de werknemer werkloos wordt. In de situatie waarin er geen tewerkstelling en dus geen loon is voor het trimester voorafgaand aan dat

waarin de werknemer werkloos wordt, geeft u het loon aan voor de periode waarop het ASR scenario 1 (formulier C4) betrekking heeft. Gezien de begin- en einddatum van deze tewerkstelling zich dan noodzakelijkerwijze in hetzelfde kwartaal situeren, zal de werkloosheidssector weten dat dit loon geen berekeningsbasis voor de uitkering kan zijn.

De tijdseenheid van de bezoldiging is niet gebonden aan de frequentie van de uitbetalingsperiodes. Indien bijvoorbeeld het loon van de werknemer, 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 de maand aan, 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 uur aan, 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.

U duidt als tijdseenheid het uur aan, 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, en dit in combinatie met de zone "cyclus", die hierna wordt toegelicht.

4.2 - Cyclus (bij variabel loon)

Dit gegeven laat 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 = 2.638,72 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 het loon "week", als cyclus "8" (de cyclus slaat op 8 weken) en als basisbedrag van het loon " 3.287,01 EUR" (het globale brutoloon 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 uur 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 is de tijdseenheid de week, de cyclus het cijfer "4" (de cyclus slaat op 4 weken) en het basisbedrag van het loon komt overeen met het volledige loon voor de vier weken, namelijk 1.884 EUR.

De werkgever zal slechts uitzonderlijk de arbeidscyclus 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 gemiddelde loon op maandbasis, hetzij: 1.735,25 EUR/2 = 867,63 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 de cyclus niet eenduidig kan worden vastgesteld, geeft u bij voorkeur het loon op jaarbasis.

4.3 - Basisbedrag van het loon

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 werkloos wordt. Dit bedrag wordt uitgedrukt in centen, behalve in geval van een uurloon (zie volgend hoofdstuk). Dit bedrag wordt door de sector werkloosheid 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 inningsinstelling van de sociale zekerheidsbijdragen (in de DmfA aangegeven onder de looncode 2)

Volgende premies en voordelen zijn inzonderheid uitgesloten:

- eindejaarpremie of extra premie die rond de jaarwisseling bovenop de eindejaarspremie wordt betaald (bv. een 14de maand);
- attractiviteitspremie (ter aanvulling van de eindejaarspremie) ;
- 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, met uitzondering van het saldo van het mobiliteitsbudget dat één keer per jaar in geld wordt uitbetaald;
- 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 (GGMMI) ontvangen, eventueel verhoogd met een toeslag op basis van hun prestaties en/of aanwezigheidsuren.
- Voor werknemers die **volledig of gedeeltelijk met commissielonen** worden betaald en voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers of de vrijwilligers van de civiele bescherming, vermeldt de werkgever het loon voor de 4 trimesters (jaar) voorafgaand aan dat waarin de werknemer werkloos wordt.
- Voor de chauffeurs van het goederentransport 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 contractuele werknemers bezoldigd door de **overheid**, vermeldt de werkgever de geïndexeerde brutojaarwedge of maandwedge inclusief de haard- en standplaatsvergoeding. Voor statutaire ambtenaren wordt de haard- en standplaatsvergoeding niet opgenomen. De competentiepremie die de overheid betaalt naar aanleiding van het slagen in een gecertificeerde opleiding, maakt deel uit van het theoretisch gemiddeld brutoloon. Indien de werkgever een maandloon vermeldt, verhoogt de werkgever dit loon met 1/12de van de competentiepremie.
- Voor werknemers met **verminderde prestaties omwille van tijdskrediet of loopbaanonderbreking**, vermeldt de werkgever het loon dat overeenstemt met de verminderde prestaties. De RVA zal dit loon omzetten naar het loon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn prestaties niet had verminderd, en dan het bedrag van de uitkeringen bepalen. • Voor werknemers met een volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking, vermeldt de werkgever het loon dat de werknemer zou verdienen indien hij verder voltijds was blijven werken en dus zijn loopbaan niet had onderbroken.
- 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 verplaatsingsstijd tussen 2 gebruikers, wordt beschouwd als loon.
- Voor de **artiesten** (werknemerskengetal 046) die **vergoed worden per prestatie** (per taak of per stuk), geeft u het trimester aan als tijdseenheid van de bezoldiging en vermeldt u als basisbedrag van het loon het totaal brutobedrag betaald voor de prestatie. Voor deze werknemers moet u bijkomend hun statuut vermelden (u hebt de keuze tussen een werknemer verbonden door een arbeidsovereenkomst – statuut “A1” – en een werknemer wiens prestaties in toepassing van artikel 1bis van de wet van 27.06.1969 onderworpen zijn aan de sociale zekerheid van de loontrekkenden - statuut “A2”) en als bezoldigingswijze “taakloon of stukloon of per prestatie” opgeven.

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

Deze zone moet enkel worden ingevuld voor werknemers voor wie de tijdseenheid van het loon het uur is.

Hier geeft u het bedrag van het normale gemiddelde uurloon op (uitgedrukt tot op de honderdste van de eurocent nauwkeurig). Zie hierboven voor meer uitleg over de in rekening te brengen looncomponenten en de begrippen "normaal" en "gemiddeld".

5 - Vakantiedagen of -uren uitgeput tijdens de tewerkstelling

De werkgever vermeldt het vakantieregime dat van toepassing is: privé-sector, openbare sector of geen van beide.

Indien het vakantieregime van de privé-sector van toepassing is, moet de werkgever ook vermelden:

- het aantal dagen (voor voltijdsen) of uren (voor deeltijdsen) wettelijke vakantie (**exclusief overgedragen verlofdagen**) dat de werknemer opgenomen heeft sinds januari van het lopende jaar en tijdens de tewerkstelling waarop de aangifte betrekking heeft (code 1 bij batchaangiften);
- het aantal dagen (voor voltijdsen) of uren (voor deeltijdsen) aanvullende vakantie bij activiteitsaanvang of -hervatting (art. 17bis wet van 28.06.1971) dat de werknemer opgenomen heeft sinds januari van het lopende jaar en tijdens de tewerkstelling waarop de aangifte betrekking heeft (code 11 bij batchaangiften).

Dit gegeven laat de sector werkloosheid toe na te gaan of de werknemer nog recht heeft op dagen betaalde vakantie. Betaalde vakantiedagen kunnen niet met werkloosheidsuitkeringen worden gecumuleerd. Vult u niets in, dan zal de sector werkloosheid ervan uitgaan dat de werknemer nog geen vakantie heeft genomen in het lopende jaar.

Voorbeeld:

De werknemer is voltijds in dienst sinds 01.02, neemt verlof op 01.03 en 02.03 en wordt ontslagen op 31.03: de werkgever vermeldt 2 dagen wettelijke vakantie in de aangifte sociaal risico.

Dezelfde werknemer wordt opnieuw in dienst genomen door dezelfde werkgever op 15.04, en wordt ontslagen op 30.06 zonder verlof genomen te hebb en: de werkgever vermeldt 0 dagen genomen wettelijke vakantie in de aangifte sociaal risico.

Onder vakantieregeling van toepassing op de privésector moet men verstaan de regeling van de jaarlijkse vakantie van de werknemers (gecoördineerde wetten van 28.6.1971 en het uitvoeringsbesluit van 30.3.1967).

De vakantieregeling van toepassing op de openbare sector (die eveneens van toepassing is op de contractuele personeelsleden in openbare dienst) is vastgelegd in:

- het koninklijk besluit van 19.11.1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (overheidsadministraties), dat de duur van de vakantie bepaalt, en
- het koninklijk besluit van 30.1.1979 betreffende het vakantiegeld toegekend aan de agenten van de Algemene Administratie van het Koninkrijk, dat de modaliteiten bepaalt voor de berekening van het vakantiegeld.

6 - Specifieke gegevens bij het subrisico stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (voorheen brugpensioen) (type 002)

U moet hier het toepasselijke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag meedelen. U duidt aan of de invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag gebeurt in het kader van:

1 = het stelsel vanaf 60/62 jaar (CAO nr. 17 of sectorale of ondernemings-CAO)

3 = het stelsel vanaf 58/59 jaar met 33 jaar beroepsverleden (sectorale CAO)

5 = het stelsel vanaf 56/58/59/60 jaar met 40 jaar beroepsverleden (CAO NAR)

6 = een collectief akkoord

7 = een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

8 = het stelsel vanaf 58 jaar met 35 jaar beroepsverleden en uitsluitend wanneer ernstige lichamelijke problemen of mindervalide (CAO NAR)

9 = het stelsel vanaf 58/59 jaar met 35 jaar beroepsverleden en uitsluitend indien zwaar beroep (sectorale of ondernemings-CAO)

10 = stelsel vanaf 58 jaar met 25 jaar beroepsverleden of 55 jaar met 38 jaar beroepsverleden (stads- en streekvervoer)

In geval het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag voortvloeit uit een sectorale of een ondernemings-CAO, moet u eveneens gegevens met betrekking tot deze CAO invullen.

In geval van een sectorale CAO volstaat het registratienummer. Kent u dit nummer niet, dan moet u de datum van neerlegging op de griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen op de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en de geldigheidsduur van de sectorale CAO meedelen.

In geval van een ondernemings-CAO, moet u meedelen: het registratienummer (indien u dit nummer kent), de datum van neerlegging op de griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen op de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en de geldigheidsduur van de CAO.

Betreft het een invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, dan moet u meedelen of de onderneming al dan niet overging tot een collectief ontslag. Zo ja, dan moet u de datum van aankondiging van het collectief ontslag opgeven.

Met datum van aankondiging van collectief ontslag wordt bedoeld: de datum waarop aan de vertegenwoordigers van de werknemers de intentie werd meegedeeld om over te gaan tot collectief ontslag in toepassing van artikel 6 van de CAO nr. 24 van 02.10.1975.

De gegevens rond de vervangingsplicht (de identificatiegegevens van de vervanger indien de vervanger al gekend is) of de eventuele vrijstelling van vervangingsplicht worden hier vermeld. De werkgever deelt de reden tot vrijstelling mee, en, in voorkomend geval, ofwel het werkloosheidsbureau dat de beslissing nam indien het een beslissing van het werkloosheidsbureau betreft, ofwel de datum van de beslissing door de minister, indien het een beslissing van de minister betreft.

7 - Het papieren formulier C4ASR

Wanneer de werkgever gebruik maakt van een elektronische aangifte sociaal risico werkloosheid scenario 1, moet hij het formulier C4ASR invullen (of het formulier C4ASR-SWT in geval van werkloosheid met bedrijfstoelage) en eventueel het formulier BIJLAGE-C4-GENERATIEPACT, en deze formulieren overhandigen aan de werknemer.

Manueel in te vullen gegevens

U moet op het formulier C4ASR of C4ASR-SWT alle relevante gegevens invullen met betrekking tot de manier waarop de tewerkstelling is beëindigd en de betaalde vergoedingen als gevolg van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

7.1 - DEEL A - Gegevens betreffende de tewerkstelling

In deze rubriek moet u in ieder geval de datum van de indiensttreding en het exact brutoloon vermelden.

De datum indiensttreding is de oorspronkelijke datum waarop de werknemer in uw onderneming is beginnen werken. Bij een overname van onderneming in het kader van de cao 32bis vermeldt u als datum van indiensttreding de begindatum van de oorspronkelijke indiensttreding in de overgenomen onderneming.

Deze datum kan verschillen van de begindatum van de tewerkstelling waarop het formulier C4 betrekking heeft, die in het elektronische luik is ingevuld.

Wanneer de tewerkstelling van de werknemer steeds ongewijzigd bleef dan zal de datum van de tewerkstelling dezelfde zijn als de datum indiensttreding.

Wanneer de tewerkstelling van de werknemer gewijzigd is sedert de indiensttreding, dan zullen deze data niet langer dezelfde zijn.

Voorbeeld

Een werknemer ging voltijds in dienst bij onderneming X op 01.04.1998 als arbeider. Vanaf 01.07.2003 oefent hij voltijds een administratieve functie uit.

Datum indiensttreding: 01.04.1998

Begindatum tewerkstelling: 01.07.2003

Het exact brutoloon betreft het brutoloon voor de effectieve arbeidsprestaties (som van de bezoldigingscodes 1, 3, 9 en 22) voor de kwartalen waarvoor nog geen RSZ-aangifte kon gebeuren of waarvoor deze aangifte nog niet werd aanvaard. Dit gegevens is nodig voor het bepalen van de toelating tot het stelsel van de kunstwerkuitkeringen, maar moet altijd worden meegedeeld, ongeacht de aard of de sector van de tewerkstelling.

7.2 - DEEL B - Gegevens betreffende de wijze waarop de tewerkstelling is beëindigd

In deze rubriek vermeldt u de wijze waarop de arbeidsovereenkomst van uw werknemer werd beëindigd.

Indien het gaat om een opzegging door de werkgever, is het mogelijk dat de overeenkomst tijdens de opzeggingstermijn voortijdig om een andere reden wordt beëindigd. In dat geval moet u twee wijzen aanduiden.

Voorbeeld: wanneer u uw werknemer een opzeggingstermijn hebt betekend en de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn wordt beëindigd ingevolge overmacht. In dat geval moet u de vakjes 1 'door opzegging door de werkgever' en 5 'ingevolge overmacht' aanvinken.

Opgelet: in sommige situaties moet u het veld 'juiste oorzaak van de werkloosheid' invullen. De RVA kan onder andere op basis van die informatie het onvrijwillige karakter van de werkloosheid nagaan. Dat is namelijk een van de essentiële voorwaarden voor uw werknemer om tot de werkloosheid te worden toegelaten.

In de onderstaande tabel vindt u de verschillende mogelijke situaties:

Situatie	In te vullen datum	Oorzaak werkloosheid invullen?
Opzegging door de werkgever	Datum van verzending van de aangetekende brief of Datum van betekening bij deurwaardersexploot	JA
Verbreking door de werkgever	Einddatum van de arbeidsovereenkomst	JA
Door de werknemer	Datum van de vrijwillige werkverlating door de werknemer	NEE
In onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer	Datum van het akkoord betreffende het einde van de arbeidsovereenkomst	JA
Ingevolge overmacht omwille van de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer	/	NEE
Ingevolge overmacht om een andere reden	Datum waarop de overmacht werd ingeroepen	JA
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur	Einddatum van de overeenkomst voor bepaalde duur	NEE
Arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk	Datum waarop het werk waarvoor de overeenkomst werd afgesloten een einde heeft genomen	NEE, maar de werknemer zal de overeenkomst moeten bijvoegen bij zijn uitkeringsaanvraag

7.3- DEEL C - Gegevens betreffende de vergoeding betaald n.a.v. de beëindiging van de tewerkstelling

Belangrijke opmerkingen voor het juist invullen van dit deel

Deze rubriek is zeer belangrijk voor de sector werkloosheid. Ze maakt het immers mogelijk om na te gaan of de regels inzake de opzeg (vorm, duur) werden nageleefd en of er vergoedingen zijn toegekend aan uw werknemer die eventueel niet cumuleerbaar zijn met werkloosheidsuitkeringen.

Combinatie van mogelijkheden

Net als onder deel B, is het mogelijk dat u meerdere vakjes moet aanvinken.

Voorbeeld:

U betekent een opzeggingstermijn die loopt van 03.04.2023 tot en met 02.07.2023, maar u verbreekt de arbeidsovereenkomst op 31.05.2023, d.w.z. tijdens de nog lopende opzeggingstermijn, en u betaalt een verbrekingsvergoeding. In deze situatie heeft de werknemer 3 dagen jaarlijks verlof genomen in april. U vinkt de vragen 1 en 2 aan:

- Vraag 1: u vult alle gegevens in zoals initieel van toepassing, d.w.z. alsof de eventueel verlengde opzeggingstermijn normaal zou zijn geëindigd:

De opzeg dekt de periode van 03.04.2023 tot en met 02.07.2023.

De opzeg werd geschorst en verlengd tot 05.07.2023.

- Vraag 2: u vult de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding in met als begindatum de dag na de verbreking en als einddatum de einddatum van de initieel betekende en eventueel verlengde opzeggingstermijn: van 01.06.2023 (= dag die volgt op de verbreking) tot 05.07.2023 (= oorspronkelijke einddatum van de geschorste en verlengde opzeggingstermijn).

Belangrijke uitleg die u moet lezen voordat u de vragen 1 en 2 invult indien de arbeidsovereenkomst begonnen is vóór 2014

Principe

Als de arbeidsovereenkomst van uw werknemer aanving vóór 2014 en hij dus zowel anciënniteit vóór 2014 als na 2013 heeft, wordt zijn anciënniteit in twee blokken opgesplitst:

- de anciënniteit vóór 2014 geeft recht op een opzeggingstermijn of -vergoeding volgens de oude wetgeving (deel A) (doorgaans uitgedrukt in maanden of dagen);

- de anciënniteit na 2013 geeft recht op een opzeggingstermijn of -vergoeding volgens de nieuwe wetgeving (deel B) (steeds uitgedrukt in weken).

Bij vraag 1 (opzeggingstermijn) en vraag 2 (opzeggingsvergoeding) vermeldt de werkgever onder het eerste vakje eerst de totale periode van de opzeggingstermijn of gedekt door de opzeggingsvergoeding en maakt hij vervolgens de opsplitsing in A en B.

Wanneer moet u niet opsplitsen in een deel A en een deel B?

U moet niet opsplitsen in een deel A en een deel B wanneer de arbeidsovereenkomst van uw werknemer een aanvang nam na 31.12.2013, zelfs wanneer, voor het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, rekening moet worden gehouden met anciënniteit van vóór 01.01.2014. In dat geval moet u immers volledig de wetgeving die van toepassing is vanaf 01.01.2014 toepassen.

De opsplitsing in een deel A en een deel B is niet meer van toepassing in geval van een ontslag door de werknemer vanaf 28.10.2023.

Wat als u beslist om meer te betalen dan de delen A en B?

Betaalt u meer dan het totaal van A + B, dan:

- vermeldt u in eerste instantie in punt 1A of 2A de werkelijk betaalde termijn/periode (die langer is dan A + B),
- maakt u de theoretische opsplitsing in A en B (waarvan het totaal een kortere periode dekt dan de werkelijk betaalde periode),
- en vermeldt u ten slotte onder 'opmerkingen' dat u meer betaalde dan wettelijk voorgeschreven.

Deel A: afwijking voor de bedienden

Situatie voor de opzeggingen betekend tot en met 27.10.2023

In functie van het jaarloon van uw bediende op 31.12.2013 geldt de volgende regeling voor de berekening van deel A.

Jaarloon op 31.12.2013	Deel A indien opzeg door de werkgever	Deel A indien opzeg door de bediende
? 32.254 euro	3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit	1½ maand of 3 maanden vanaf 5 jaar anciënniteit
> 32.254 euro en ? 64.508 euro	1 maand / begonnen jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden	1½ maand / begonnen periode van 5 jaar anciënniteit met een maximum van 4½ maand
> 64.508 euro	1 maand / begonnen jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden	1½ maand / begonnen periode van 5 jaar anciënniteit met een maximum van 6 maanden

In dat geval vermeldt u onder 'opmerkingen': 'Jaarloon op 31.12.2013 = xxx; deel A beperkt tot yyy'.

Situatie voor de opzeggingen betekend vanaf 28.10.2023

In geval van een ontslag door de werknemer geldt bovenstaande regeling niet langer. De opzegtermijn van de werknemer kan dan maximum 13 weken bedragen. Er wordt niet langer een opzeggingstermijn berekend aan de hand van deel A en deel B, maar de opzeggingstermijn wordt berekend volgens de regeling geldig vanaf 01.01.2014.

In geval van een ontslag door de werkgever geldt de volgende regeling:

Jaarloon op 31.12.2013	Deel A indien opzeg door werkgever
? 32.254 euro	3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit
> 32.254 euro (*)	1 maand / begonnen jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden (tenzij reeds clausule over opzeggingstermijn bestond op 31.12.2013, dan geldt deze clausule)

(*) Situatie onder voorbehoud van een nog te publiceren wettelijke bepaling tot het opnieuw invoeren van een derde lid in artikel 68 van de wet van 26.12.2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen

Deel B: afwijking voor de bedienden die ontslag nemen

Situatie voor de opzeggingen betekend tot en met 27.10.2023

Wanneer uw bediende zijn ontslag geeft en de maximale opzeggingstermijn op 31.12.2013 bereikt is, dan is deel B gelijk aan 0. Is de maximale opzeggingstermijn op 31.12.2013 niet bereikt, dan mag A + B niet hoger zijn dan 13 weken.

In dat geval vermeldt u onder 'opmerkingen': 'de maximale opzeggingstermijn op 31.12.2013 is xxx ? deel B wordt beperkt tot yyy.'

Ter herinnering: de maximale opzeggingstermijn op 31.12.2013 wordt als volgt bepaald in functie van het jaarloon:

Jaarloon op 31.12.2013	Opzegging door bediende Maximale opzegtermijn =
< 32.254 euro	3 maanden
>=32.254 euro en < 64.508 euro	4 ½ maanden
>= 64.508 euro	6 maanden

Situatie voor de opzeggingen betekend vanaf 28.10.2023

In geval van een ontslag door de werknemer geldt bovenstaande regeling niet langer. De opzegtermijn van de werknemer kan dan maximum 13 weken bedragen. Er wordt niet langer een opzeggingstermijn berekend aan de hand van deel A en deel B, maar de opzeggingstermijn wordt berekend volgens de regeling geldig vanaf 01.01.2014.

Situatie 1: uw werknemer heeft een normaal loon ontvangen tijdens de opzeggingstermijn

U vermeldt in het punt 1A eerst de periode gedekt door de initiële opzeggingstermijn en de datum die u in aanmerking hebt genomen om de anciënniteit te bepalen voor het berekenen van deze opzeggingstermijn.

Als de arbeidsovereenkomst van uw werknemer is begonnen vóór 2014, zie dan het vorige punt voor het berekenen van de delen A en B.

Als er zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die de opzeggingstermijn heeft verlengd, vinkt u in het punt 1B het vakje 'Deze termijn werd geschorst' aan, vermeldt u tot wanneer de opzeggingstermijn werd verlengd en vinkt u de motieven van de schorsing van de opzeg aan.

Als geen enkele gebeurtenis de opzeggingstermijn heeft verlengd, vinkt u het vakje 'Deze termijn werd niet geschorst' aan. U vermeldt vervolgens in het punt 1C of de werknemer tijdens de opzeggingstermijn minstens gedeeltelijk vrijgesteld werd van prestaties en zo ja, de eerste dag van deze vrijstelling.

Indien dit niet het geval was, duidt u 'neen' aan.

Opgelet: sollicitatieverlof wordt hier niet beschouwd als een vrijstelling van prestaties.

Tenslotte duidt u onder het punt 1D aan of de werknemer in toepassing van artikel 37/13 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tijdens de opzeggingstermijn bij een andere werkgever was tewerkgesteld in een transitietraject. Indien dit het geval is, moet u eveneens de periode waarin dit traject gevolgd werd meedelen.

Situatie 2: uw werknemer heeft een opzeggingsvergoeding gekregen

U vermeldt in het punt 2A eerst de periode gedekt door de gewone opzeggingsvergoeding zonder rekening te houden met eventuele inkortingen of met het feit dat een inschakelingsvergoeding wordt betaald. De term 'opzeggingsvergoeding' heeft dezelfde betekenis als 'verbrekingsvergoeding'.

Als de arbeidsovereenkomst van uw werknemer is begonnen vóór 2014, zie dan het vorige punt voor het berekenen van de delen A en B.

Vervolgens kunnen er zich specifieke situaties voordoen:

Verkorting van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding wegens outplacement

Wanneer uw werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn of -vergoeding van minstens 30 weken, heeft hij recht op outplacement en moet u in het punt 2B aanduiden dat zijn opzeggingsvergoeding wordt verminderd (deze vermindering van de opzeggingsvergoeding compenseert de waarde van het outplacement).

De vermindering bedraagt in principe 4 weken.

Indien de opzeggingsvergoeding wel werd verminderd, maar met minder dan 4 weken (bijvoorbeeld wegens een regeling voorzien bij cao of in een individuele overeenkomst met de werknemer), vult u het aantal dagen van de vermindering in. Indien de vermindering beperkt is tot een bedrag, vult u het met dat bedrag overeenstemmend aantal dagen in. U geeft daarna in de rubriek 'opmerking' een uitleg voor de beperking van de vermindering.

Deze situatie van een beperkte vermindering kan zich ook voordoen indien uw werknemer eerst werd opgezegd en tijdens de opzeggingstermijn al outplacement volgde. In dat geval worden de 4 weken verminderd in verhouding tot het aantal uren outplacement dat al werd gevolgd, volgens de formule:

$$28 - (x / 60) * 28$$

Waarbij x = het aantal uren outplacement dat reeds werd gevolgd.

Het resultaat wordt naar de hogere eenheid afgerond en u vermeldt in de rubriek 'opmerkingen': 'de werknemer heeft tijdens de opzeggingstermijn al xxx uren outplacement gevolgd'.

Voorbeeld:

Nadat de werknemer reeds 32 uur outplacement heeft gevolgd tijdens de opzeggingstermijn, wordt de arbeidsovereenkomst verbroken en wordt voor het resterende deel van de opzeggingstermijn een opzeggingsvergoeding betaald. De periode gedekt door de opzeggingsvergoeding wordt verminderd met $28 - (32 / 60) * 28 = 13,06 = 14$ kalenderdagen

De ingekorte periode gedekt door de opzeggingsvergoeding wordt ingevuld in het punt 2E.

Indien de opzeggingsvergoeding niet werd verminderd ook al zou dit in principe het geval kunnen zijn, moet u op het C4-formulier, onder vraag 2, het punt B niet aanvinken en vermeldt u de reden voor de niet vermindering in de rubriek 'opmerkingen'.

Verbreking van de overeenkomst tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid

Wanneer u uw werknemer heeft ontslagen, en hij vervolgens arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval tijdens de opzeggingstermijn en de arbeidsovereenkomst vervolgens wordt verbroken, mag u de periode van gewaarborgd loon sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid waarin de overeenkomst werd verbroken, aftrekken van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding.

U vermeldt deze vermindering van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding in het punt 2C.

De ingekorte periode gedekt door de opzeggingsvergoeding wordt ingevuld in het punt 2E

Betaling van een inschakelingsvergoeding

Wanneer uw werknemer in het kader van een collectief ontslag werd ontslagen en ingeschreven is de tewerkstellingscel die u hebt opgericht, moet u aan deze een inschakelingsvergoeding betalen die, al naar gelang de werknemer de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, overeenstemt met het loon voor een periode van 3 of 6 maanden.

U moet in die situatie in het punt 2D de datum van de aankondiging van het collectief ontslag vermelden en de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding, met inbegrip van de inschakelingsvergoeding.

Indien het gaat om een collectief ontslag aangekondigd vóór 01.01.2023 moet u ook het bedrag van de inschakelingsvergoeding en het bedrag van de opzeggingsvergoeding die zou betaald zijn indien er geen sprake was van een inschakelingsvergoeding opgeven.

Situatie 3: uw werknemer heeft een andere beëindigingsvergoeding ontvangen

Als u andere vergoedingen hebt betaald dan het loon tijdens de opzeggingstermijn of de opzeggingsvergoeding, is het mogelijk dat u die moet vermelden in het punt 3.

De volgende vergoedingen moeten worden vermeld :

- de uitwinningsvergoeding die aan een handelsvertegenwoordiger wordt toegekend (art. 101 Arbeidsovereenkomstenwet van 03.07.1978);
- de vergoeding die toegekend wordt in geval van toepassing van een concurrentiebeding (art. 65 en 86 Arbeidsovereenkomstenwet van 03.07.1978), gesloten in het kader van of tijdens de arbeidsovereenkomst of binnen 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- de vergoedingen die worden betaald aan een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in onderling akkoord is beëindigd of die het werk vrijwillig verliet.

Opgelet: het betreft hier niet de situatie van een van ontslag door de werkgever, na raadpleging van de werknemers, in het kader van een sociaal plan in geval van een herstructurering.

- de vergoeding die wordt toegekend aan de werknemer naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht, wanneer de in artikel 34 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziene procedure niet werd nageleefd en de werkgever de normale opzegvergoeding niet heeft betaald.

Het betreft bijvoorbeeld de situatie waarin de arbeidsovereenkomst na minder dan 9 maanden arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd en de werkgever toch een bepaalde vergoeding, die niet overeenstemt met normaal verschuldigde opzeggingsvergoeding, betaalt.

U duidt aan of de vergoeding een bepaalde periode dekt, dan wel uitgedrukt wordt in een bedrag:

- Het gaat om een periode wanneer gedurende een periode het equivalent van het normale loon wordt betaald. In dat geval moet u die periode laten beginnen op de dag die volgt op het einde van de periode gedekt door de opzeggingstermijn of de opzeggingsvergoeding;

- Het gaat om een bedrag wanneer de vergoeding geen periode dekt, of wanneer die weliswaar een periode dekt, maar gedurende die periode meer of minder dan het normale loon wordt betaald. In dat geval vermeldt u dat bedrag zonder rekening te houden met het gedeelte dat eventueel betrekking heeft op het vakantiegeld of een eindejaarspremie.

Voorbeeld: wanneer de werkgever gedurende 5 maanden een vergoeding betaalt die per maand het dubbele van het normale loon bedraagt, vermeldt hij geen periode, maar een bedrag.

Indien het gaat om een aanvulling bij de werkloosheidsuitkeringen, dan moet u die mogelijk aangeven door deel D in te vullen.

Opgelet: vergoedingen toegekend aan beschermde werknemers zoals de kandidaten en leden van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid en gezondheid (Wet van 19.03.1991), syndicale afgevaardigden (cao nr. 5) of preventieadviseurs (Wet van 10.12.2002) vermeldt u onder vraag 2 (opzeggingsvergoeding). Vermeld dat ook onder 'opmerkingen'.

7.4- DEEL D – Gegevens generatiepact

U moet deel D niet invullen als u niet onder de cao-wet van 05.12.1968 valt of indien u onder het paritair comité 328, 328.01, 328.02 of 328.03 (stads- en streekvervoer) valt.

In dit deel moet u aanduiden of het einde van de arbeidsovereenkomst al dan niet het gevolg is van een ontslag is. Indien dit het geval is, moet u aangeven of u een tewerkstellingscel hebt opgericht of daaraan deelneemt.

U dient vervolgens aan te geven of u of een fonds aan de werknemer een aanvullende vergoeding betaalt waarop geen loonbijdragen voor de RSZ worden ingehouden. Dit gegeven wordt aan de RSZ meegedeeld om na te gaan of hierop eventueel inhoudingen verschuldigd zijn. U hoeft deze vraag u niet in te vullen indien u valt onder het paritair comité 152 of 225 (gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs).

Het betreft de vergoeding die, op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst of een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer, naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt betaald aan een werknemer die uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is of het normaal zou worden.

Voorbeeld:

Indien een werkgever een vergoeding betaalt aan een werknemer naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en deze werknemer zal normaal uitkeringsgerechtigde volledig werkloze worden, dan wordt de kwalificatie "aanvullende vergoeding" niet tenietgedaan indien de werknemer aansluitend het werk hervat, zonder effectief werkloos te zijn geweest.

De wijze en de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn niet van belang.

Voorbeeld:

Het is zonder belang of de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door een ontslag door de werkgever, een werkverlating door de werknemer, overmacht, een akkoord tussen werkgever en werknemer, ingevolge een sluiting, in het kader van een collectief ontslag, wegens medische redenen ...

De benaming of de kwalificatie die de werkgever en de werknemer aan de vergoeding geven is niet van belang, net zomin als het tijdstip, de wijze of de periodiciteit van de betaling.

Het betreft niet de aanvullende vergoedingen die de werkgever betaalt

- omdat hij daartoe verplicht wordt door een wet, een decreet of een reglementair besluit in de strikte zin;

Voorbeeld:

Wanneer een werkgever in het kader van een sluiting een wettelijke sluitingsvergoeding moet betalen (artikel 4 en 6 van de Sluitingswet), wordt deze vergoeding niet als "aanvullende vergoeding" beschouwd.

- waarop de normale loonbijdragen voor de RSZ zijn verschuldigd;
- in het kader van het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag.

7.5 - DEEL E – Bevestiging van de verklaring door de werkgever

U moet het formulier C4 ondertekenen. Daardoor aanvaardt u de verantwoordelijkheid voor de juistheid van de gegevens die u hebt ingevuld.

Een door u aangestelde of gemachtigde mag het formulier C4 in uw plaats ondertekenen. Het kan gaan om uw sociaal secretariaat, uw dienstverlener ...

U kunt de C4 ook laten ondertekenen door de personen aan wie u een volmacht hebt gegeven (conform de statuten van de rechtspersoon, het reglement van inwendige orde ...).

De vrijstelling van het ondertekenen van papieren formulieren wordt niet toegestaan.

Hetzelfde geldt voor een gescande handtekening van de werkgever of van het sociaal secretariaat

Bijkomende informatie

Artikel 133 van het KB van 25.11.1991

§ 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:

- 1° de werkloze die voor het eerst uitkeringen wenst te bekomen;
- 2° de volledig werkloze na een onderbreking van het genot van de uitkeringen.

Artikel 137 van het KB van 25.11.1991

§ 1. De werkgever overhandigt uit eigen beweging:

1° een "werkloosheidsbewijs", aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet bedoeld in artikel 79, § 4 een einde heeft genomen, uiterlijk de laatste arbeidsdag;

[...]

[In afwijking van het eerste lid, 1°, is de werkgever er niet toe gehouden het "werkloosheidsbewijs" te overhandigen aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen wanneer hij is tewerkgesteld in het kader van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen en een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten bij dezelfde werkgever, zonder dat er een onderbreking is tussen de twee arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt verstaan onder "ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen", een deeltijdse tewerkstelling op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, die slechts worden onderbroken door een weekend, een feestdag of een compenserende rustdag en waarbij de factor S bedoeld in artikel 99, eerste lid, 2°, identiek is voor elk van deze arbeidsovereenkomsten (KB 31.8.2014 – BS 17.9.2014 – IW 1.1.2016)]

§ 2. De werkgever overhandigt op verzoek van de werknemer :

[...]

2° een "arbeidsbewijs" betreffende de tewerkstellingsperiode;

2°bis. in de situatie bedoeld in § 1, tweede lid, een "werkloosheidsbewijs" aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, wanneer hij is tewerkgesteld in het kader van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen zoals bedoeld in § 1, derde lid. (KB 31.8.2014 – BS 17.9 – IW 1.1.2016)

Artikel 138 bis van het KB van 25.11.1991

§ 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 prestatie staat 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°.

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.

Koninklijk Besluit van 10.6.2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht

HOOFDSTUK II

Bepalingen inzake het gemiddeld dagloon

Art. 2. Het loon dat als berekeningsbasis geldt voor de werkloosheidsuitkeringen [...] is gelijk aan het gemiddeld dagloon waarop de werknemer normaal recht zou hebben op het tijdstip waarop het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van een uitkering, zich voordoet.

[...]

Het gemiddeld dagloon zoals bedoeld in het eerste en tweede lid omvat alle bedragen of voordelen waarop de werknemer ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid verschuldigd zijn, met uitsluiting van het bijkomend vakantiegeld en het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of artikel 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector. Voor de werknemers beoogd in artikel 31ter, 2e lid, van het Koninklijk Besluit van 28.11.1969 tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt als gemiddeld dagloon het loon beschouwd dat wordt beoogd in artikel 41bis van voormeld Koninklijk Besluit. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, wordt als gemiddeld dagloon beschouwd het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van dezelfde wet en het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet voor overwerk.

Wat de sectoren werkloosheid en verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen betreft, worden de 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, geacht geen deel uit te maken van de in het derde lid bedoelde bedragen en voordelen.

Wat de sectoren werkloosheid, verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, arbeidsongevallen en beroepsziekten betreft, wordt het saldo van het mobiliteitsbudget dat één keer per jaar in geld wordt uitbetaald, bedoeld in artikel 8, § 3, tweede lid, van de wet van 17 maart 2019 betreffende invoering van een mobiliteitsbudget, geacht deel uit te maken van de in het derde lid bedoelde bedragen en voordelen.

[...]

Art. 3. § 1. Het gemiddeld dagloon van de houthakker die per taak wordt bezoldigd, van de huisarbeider die een stuk- of een taakloon ontvangt en van elke andere werknemer die per taak wordt bezoldigd, wordt verkregen door het loon zoals omschreven in artikel 2, tweede tot vierde lid, dat ontvangen werd voor het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van een uitkering, zich voordoet, te delen door 78. Dat aantal wordt verminderd met het aantal dagen dat krachtens de wetgeving van de betrokken sector wordt gelijkgesteld met dagen normale werkelijke arbeid en waarvoor geen normaal loon werd betaald.

§ 2. Het gemiddeld dagloon van de werknemer die geheel of gedeeltelijk met commissielonen wordt betaald, evenals van de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers of de vrijwilligers van de civiele bescherming, bedoeld in artikel 17quater, § 3, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt verkregen door het loon zoals omschreven in artikel 2, derde tot vijfde lid, dat ontvangen werd voor de vier kwartalen, die aanleiding hebben gegeven tot een onderwerping aan de sociale zekerheid, voorafgaand aan het kwartaal waarin het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van een uitkering, zich voordoet, te delen door 312. Dat aantal wordt verminderd met het aantal dagen dat krachtens de wetgeving van de betrokken sector wordt gelijkgesteld met dagen normale werkelijke arbeid en waarvoor geen normaal loon werd betaald.

Indien de gerechtigde niet in voormelde hoedanigheid tewerkgesteld is geweest vanaf het begin van de in het eerste lid bedoelde vier kwartalen, wordt het gemiddeld dagloon verkregen door het loon, zoals omschreven in artikel 2, derde tot vijfde lid, dat ontvangen werd voor de periode die aanleiding heeft gegeven tot een onderwerping aan de sociale zekerheid en die ingaat op het tijdstip waarop hij vermelde hoedanigheid heeft verworven en die afloopt op het einde van bedoelde vier kwartalen, of op het tijdstip van het risico zo hij op het einde van het vierde kwartaal nog niet tewerkgesteld was in voormelde hoedanigheid, te delen door het aantal werkdagen van deze periode. Dat aantal wordt verminderd met het aantal dagen dat krachtens de wetgeving van de betrokken sector wordt gelijkgesteld met dagen normale werkelijke arbeid en waarvoor geen normaal loon werd betaald.

Artikel 111/119 van het KB houdende de werkloosheidsreglementering en artikel 65 en 67 van het MB houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering

Artikel 111 van het KB van 25.11.1991

Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder gemiddeld dagloon begrepen, het gemiddeld dagloon zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht. Er wordt enkel rekening gehouden met bedragen of voordelen waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid, sector werkloosheid, verschuldigd zijn.

Artikel 119 van het KB van 25.11.1991

De minister bepaalt na advies van het beheerscomité:

1° de voorwaarden die moeten vervuld zijn om een loon in aanmerking te nemen als berekeningsbasis voor de werkloosheidsuitkering en het loon dat geldt als berekeningsbasis bij ontstentenis van een loon."...

Artikel 65 van het MB van 26.11.1991

§ 1. Voor de volledig werkloze is het loon dat als berekeningsbasis voor de werkloosheidsuitkering geldt het gemiddelde loon waarop hij normaal recht had op het einde van de recentste ononderbroken periode van tenminste vier weken tijdens dewelke hij in dienst was bij dezelfde werkgever.

§ 2. Bij gebrek aan loon in de zin van § 1, of ingeval het loon lager is dan het referteloon bedoeld in artikel 5, wordt de werkloosheidsuitkering berekend op basis van dat referteloon.

Voor de werknemer die, op het tijdstip waarop hij volledig werkloos wordt gesteld, onderbrekingsuitkeringen geniet ten gevolge van de onderbreking van zijn beroepsloopbaan of de vermindering van de arbeidsprestaties, wordt voor de toepassing van § 1 rekening gehouden met het loon dat hij zou verdienen indien hij zijn beroepsloopbaan niet onderbroken had of zijn arbeidsprestaties niet verminderd had.

Artikel 67 van het MB van 26.11.1991

§ 1. Het gemiddeld dagloon van de werknemer die recht heeft op een vast maandloon is gelijk aan 1/26ste van dit maandloon.

Het gemiddeld dagloon van de werknemer die recht heeft op een vast uurloon wordt bekomen door dit uurloon te vermenigvuldigen met $Q/6$.

Het gemiddeld dagloon van de werknemer die geen recht heeft op een vast loon is gelijk aan het loon dat de werknemer ontvangen heeft voor de arbeidscyclus, gedeeld door het aantal betaalde uren, met uitsluiting van het aantal uren dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 65, § 1, en vermenigvuldigd met $Q/6$.

Het gemiddeld dagloon van de tijdelijke leerkracht is gelijk aan $1/312$ ste van het voltijdse jaarloon vermenigvuldigd met Q/S .

Het gemiddeld dagloon van de werknemer waarvoor de bijdragen voor de sociale zekerheid ingehouden werden op een forfaitair dagloon is gelijk aan dit forfaitair dagloon voorzien in geval van tewerkstelling in het zesdaagse stelsel.

§ 2. In afwijking van § 1 is het gemiddeld dagloon van de vrijwillig deeltijdse werknemer gelijk aan het gemiddeld uurloon vermenigvuldigd met $S/6$.

Het gemiddeld uurloon wordt bekomen door het loon dat de werknemer ontvangen heeft voor de arbeidscyclus, met uitsluiting van het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971, te delen door het aantal betaalde uren, met uitsluiting van het aantal uren dat overeenstemt met bedoeld loon