

AANGIFTE SOCIALE RISICO'S



INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal:2022/1

Inhoudstafel

- > Scenario 10 - Maandelijkse aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie
 - > Inleiding
 - > Voor wie?
 - > Wanneer?
 - > Wat invullen?
 - > Bijkomende informatie

Scenario 10 - Maandelijkse aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie

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 "Maandelijkse aangifte uren jeugd- of seniorvakantie" deelt u aan de sector werkloosheid het aantal vakantie-uren per maand mee. Op basis hiervan berekent en betaalt de sector de uitkering (zie ook scenario 9: Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie).

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u als werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer een elektronische ASR scenario 10 ("Maandelijkse aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie") te verrichten voor elke maand waarvoor de werknemer aanspraak maakt op jeugd- of seniorvakantie-uitkeringen.

U moet de werknemer in een begrijpbare taal een afschrift bezorgen van deze elektronische aangifte. Na elke aangifte wordt dit afschrift voor u aangemaakt. U hoeft het enkel 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.

Voor wie?

Lees de instructie bij scenario 9 (Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie - Hoofdstuk "Voor wie") voor de voorwaarden waaraan de jongere of de oudere werknemer moet voldoen om recht te hebben op jeugd- of seniorvakantie.

De werknemer die recht heeft op jeugd- of seniorvakantie mag 4 weken vakantie (gewone betaalde vakantie plus jeugdvakantie) nemen, of 24 vakantiedagen in het zesdaagse stelsel. De jeugd- en seniorvakantie wordt echter maar toegekend ná de uitputting van de gewone betaalde vakantie. Opmerking: de werknemer is niet verplicht zijn recht op aanvullende vakantiedagen ("europese vakantie") uit te putten vooraleer jeugd- of seniorvakantie te kunnen nemen.

Het aantal jeugd- en seniorvakantie-uitkeringen wordt per maand bekomen via de formule $V\text{-uren} \times 6 / S - \text{saldo } J$ (dit is het saldo van de betaalde vakantiedagen). Meer informatie over de werkwijze die de RVA toepast bij de toekenning van jeugdvakantie-uitkeringen en seniorvakantie-uitkeringen vindt u in de "Technische bijlage met berekeningswijze voor de werkgever".

Uw eerste maandelijkse aangifte in het vakantiejaar moet voorafgegaan worden door een "Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie"

(scenario 9).

Wanneer?

1 - Principe

De jeugd- en seniorvakantie kan slechts genomen worden tijdens een tewerkstelling als loontrekkende en na de uitputting van de gewone betaalde vakantie.

De werknemer is niet verplicht zijn recht op aanvullende vakantie art. 17bis wet 28.06.1971 (de "Europese 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 halve dag.

U doet de aangifte voor het eerst voor dezelfde maand als deze waarvoor u een "aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie" (scenario 9) hebt gedaan. Dit is de maand waarin uren vakantie voorkomen die niet langer gedekt zijn door gewone betaalde vakantie.

2 - Ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen met dezelfde factor Q/S

Indien een werknemer (voltijds of deeltijds) in de loop van een maand tewerkgesteld is in het kader van meerdere opeenvolgende ononderbroken tewerkstellingen (= enkel onderbroken door een weekend, een feestdag, een normale inactiviteitsdag of een inhaalrustdag) met dezelfde kenmerken, groepeert u de verschillende tewerkstellingen voor die maand in één enkele ASR scenario 10.

Volgende kenmerken van deze tewerkstellingen moeten daarenboven gelijk zijn :

- werkgeverscategorie;
- werknemerscode;
- paritair comité;
- factor Q ;
- factor S ;
- statuut (code D: huisarbeider). Tenzij het gaat om een statuut van huisarbeider (code D), verhindert een verschil in statuut het samenvoegen van tewerkstellingen niet. Indien er bij samenvoeging sprake is van tewerkstellingen met verschillende statuten, dan wordt het statuut van de laatste tewerkstelling in de maand vermeld.

3 - Ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen met verschillende factor Q

Indien een werknemer in de loop van een maand tewerkgesteld is in het kader van

meerdere opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen (= enkel onderbroken door een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag) met dezelfde kenmerken, moet u de verschillende tewerkstellingen voor die maand groeperen in één enkele ASR scenario 10

Onder deeltijdse tewerkstelling wordt verstaan: een tewerkstelling waarvan de factor Q verschilt van 0 en kleiner is dan de factor S (dus ook de deeltijdse tewerkstelling met loon $\geq$ referteloon). Indien een voltijdse loopbaanonderbreking of tijdscrediet begint of eindigt in de loop van een maand, kan deze tewerkstelling (waarvan de factor Q gelijk is aan 0) dus niet gegroepeerd worden met de tewerkstelling(en) in de rest van de maand

Het groeperen viseert ook de situatie waarbij een bestaande deeltijdse tewerkstelling blijft doorlopen en bijkomend een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten en eventueel daarna waarbij nadien één van beide overeenkomsten wordt beëindigd.

3.1- Bepaling van een gemiddelde factor Q

In de ASR die ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen met een verschillende factor Q groepeerd wordt een gemiddelde factor Q vermeld.

Deze gemiddelde Q wordt berekend als volgt:

$$\frac{[(Q \times cdo) + (Q' \times cdo') + \dots]}{cdo + cdo' + \dots}$$

- waarbij cdo = Calendar Days Tewerkstelling: kalenderdagen gelegen tijdens de tewerkstelling gedurende de betreffende refertemaand;
- er wordt geen rekening gehouden met tewerkstellingsperiodes waar $Q = 0$.

Bij batchverwerking wordt voor een ASR die melding maakt van een gemiddelde factor Q in de zone 00769 (onderbreking van de tewerkstelling) de waarde "3" toegekend. In de webtoepassing geeft u voor elke tewerkstellingsperiode de factor Q op. De toepassing zal dan op basis van de formule de gemiddelde factor Q berekenen.

Voorbeeld:

- van 01.07.2014 tot 15.07.2014: $Q/S = 25/38$
- van 16.07.2014 tot 20.07.2014: $Q/S = 20/38$
- van 21.07.2014 tot 23.07.2014: $Q/S = 22/38$
- van 24.07.2014 tot 31.07.2014: $Q/S = 30/38$

Berekening van de Qgemiddeld: $[(25 * 15) + (20 * 5) + (22 * 3) + (30 * 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$ (afgekapt op 2 decimalen).

Voor de berekening van de gemiddelde factor Q worden de onderbrekingen wegens een weekend, inhaalrustdag of een feestdag geacht deel uit te maken van de e raan voorafgaande tewerkstellingsperiode. Dit principe geldt slechts voor zover het weekend, de inhaalrustdag of de feestdag niet gedekt zijn door een arbeidsovereenkomst. Indien er voor het weekend, de inhaalrustdag of de feestdag wel een arbeidsovereenkomst bestaat, wordt enkel rekening gehouden met de factor Q van die arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld 1:

Opeenvolgende ononderbroken tewerkstellingen

- van maandag 01.02.2016 tot vrijdag 05.02.2016: Q/S = 10/38
- van maandag 08.02.2016 tot vrijdag 12.02.2016: Q/S = 11/38
- van maandag 15.02.2016 tot vrijdag 19.02.2016: Q/S = 13/38
- van maandag 22.02.2016 tot vrijdag 26.02.2016: Q/S = 16/38

Berekening van de Qgemiddeld = $[(10 \cdot 7) + (11 \cdot 7) + (13 \cdot 7) + (16 \cdot 5)] / 26 = 12,23$ uur

Opmerking: zaterdag 27.02 en zondag 28.02 worden niet in rekening gebracht, ook niet indien 2016 geen schrikkeljaar zou zijn en de tewerkstelling aansluitend op 01.03 wordt verder gezet, gezien de einddatum van de tewerkstelling in de aangifte 26.02 zal zijn.

Voorbeeld 2:

Tewerkstelling met Q/S 2/38 voor de volledige maand en daarnaast bijkomende opeenvolgende ononderbroken tewerkstellingen

- van maandag 01.02.2016 tot vrijdag 05.02.2016: Q/S = 8/38
- van maandag 08.02.2016 tot vrijdag 12.02.2016: Q/S = 9/38
- van maandag 15.02.2016 tot vrijdag 19.02.2016: Q/S = 11/38
- van maandag 22.02.2016 tot vrijdag 26.02.2016: Q/S = 14/38

Berekening van de Qgemiddeld = $[(10 \cdot 5) + (2 \cdot 2) + (11 \cdot 5) + (2 \cdot 2) + (13 \cdot 5) + (2 \cdot 2) + (16 \cdot 5) + (2 \cdot 3)] / 29 = 9,24$ uur

Opmerking: 2016 is een schrikkeljaar, dus 29.02 wordt nog in rekening gebracht.

3.2 - Specifieke situatie : overgang voltijdse naar deeltijdse tewerkstelling

Het voormelde geldt niet in geval van opeenvolging van voltijdse en deeltijdse arbeidsovereenkomsten. In dat geval worden de voltijdse tewerkstellingen niet in rekening gebracht bij de berekening van de gemiddelde Q en kunnen de opeenvolgende tewerkstelling niet in één ASR gegroepeerd worden.

3.3 - Specifieke situatie : tijdelijk voltijdse tewerkstellingen

Periodes waar ingevolge een addendum aan de deeltijdse arbeidsovereenkomst of een bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst de factor Q tijdelijk gelijk (of hoger) wordt aan de factor S, worden in die zin niet als een voltijdse arbeidsovereenkomst beschouwd en onderbreken de opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen niet. Deze periode wordt dan wel mee in de berekening van de gemiddelde factor Q genomen.

Voorbeeld

Een werknemer heeft volgende contracten:

- 01/08/2016 – 12/08/2016 met Q/S = 19/38
- 08/08/2016 - 12/08/2016 met Q/S = 19/38 (= bijkomende arbeidsovereenkomst)
- 16/08/2016 – 19/08/2016 met Q/S = 25/38
- 22/08/2016 – 31/08/2016 met Q/S = 20/38

De werkgever verricht voor de maand augustus 2016 één ASR scenario 10, met een berekende factor Q.

Indien dergelijke tewerkstelling een volledige maand betreft, kan wordt er één ASR scenario 10 met factor Q = S afgeleverd worden. Bij batchverwerking wordt voor deze specifieke situatie (tijdelijke voltijdse tewerkstelling gedurende de volledige

periode van de ASR, waarbij de factor Q voor de volledige periode gelijk is aan de factor S en er dus geen gemiddelde Q moet worden berekend) in de zone 00769 (onderbreking van de tewerkstelling) de waarde “4” toegekend.

Opmerking: in deze situatie wordt als code voor het werkschema (zie Wat invullen? – punt 1.3) een code (01-04) betreffende een voltijdse tewerkstelling gebruikt.

Beperking aan deze werkwijze :

De duur van een deeltijdse tewerkstelling die ingevolge addenda of bijkomende overeenkomsten van bepaalde duur een voltijdse tewerkstelling wordt maar die toch kan gegroepeerd worden met een andere deeltijdse tewerkstelling wordt beperkt in de tijd.

Indien dergelijke tewerkstelling effectief 3 volledige kalendermaanden overschrijdt (waarmee wordt bedoeld volledige kalendermaanden en niet een kalenderperiode van 3 maanden) wordt de tewerkstelling beschouwd als een voltijdse tewerkstelling. Vanaf de 4de volledige kalendermaand is er dus niet langer sprake van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstelling en mag dus bij batchverwerking niet langer de waarde “4” in de zone 00769 (onderbreking van de tewerkstelling) worden toegekend.

Voorbeeld 1

- Deeltijdse tewerkstelling 19/38 van 01/01/2016 tot en met 31/12/2016
- Bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst 19/38 van 15/07/2016 tot en met 14/11/2016
- “Voltijdse” tewerkstelling < 3 volledige kalendermaanden en dus, indien het risico jeugd- of seniorvakantie zich voordoet, één ASR voor de maand 11/2016 mogelijk

Voorbeeld 2

- Deeltijdse tewerkstelling 19/38 van 01/01/2016 tot en met 31/12/2016
- Bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst 19/38 van 15/06/2016 tot en met 14/11/2016
- “Voltijdse” tewerkstelling > 3 volledige kalendermaanden en dus, indien het risico jeugd- of seniorvakantie zich zowel vóór als na 14/11/2016 voordoet, voor de maand 11/2016 twee ASR's vereist.

4 - Onderbroken tewerkstellingen

Indien er een onderbreking van de tewerkstelling is (anders dan een weekend, inhaalrustdag of een feestdag), moet u voor elke onderbroken tewerkstelling een afzonderlijke ASR scenario 10 verrichten.

Wat invullen?

1 - Gegevens in verband met de tewerkstelling

1.1 - Begin- en einddatum van de tewerkstelling

	BEGINDATUM	EINDDATUM
DEELTIJDS	1ste dag van de maand (of de reële begindatum indien de tewerkstelling in de loop van de maand aanvangt)	Laatste dag van de maand (of de reële einddatum indien de tewerkstelling in de loop van de maand eindigt)
VOLTIJDS	1ste dag van de tewerkstelling	Niets vermelden (tenzij in geval van einde van de tewerkstelling in de maand, dan de reële einddatum vermelden)

Opmerking bij het gebruik van de webtoepassing: indien het gaat om een deeltijdse tewerkstelling waarvan de begindatum zich situeert vóór de maand waarvoor u de aangifte verricht, zal de toepassing deze datum als begindatum van de tewerkstelling vermelden. U hoeft deze datum niet aan te passen. De toepassing zal er voor zorgen dat in de ASR die op basis van uw verklaring naar de sector werkloosheid wordt verstuurd de opgegeven werkelijke begindatum wordt gewijzigd naar de eerste dag van de maand waarop de aangifte betrekking heeft. Dit principe geldt ook indien u bij een deeltijdse tewerkstelling die verder loopt na de maand waarvoor u de aangifte verricht geen einddatum zou vermelden. De toepassing zal er dan automatisch voor zorgen dat in de ASR die de sector werkloosheid ontvangt als einddatum van de tewerkstelling de laatste dag van de maand waarop de aangifte betrekking heeft wordt vermeld.

Specifieke situatie: begin- en einddatum in geval van (groeperen van) opeenvolgende tewerkstellingen

Opgelet: voltijdse en deeltijdse tewerkstellingen kunnen niet worden gegroepeerd (behalve : tijdelijk voltijdse tewerkstellingen - zie hoofdstuk “wanneer?”)

1) Ononderbroken opeenvolgende voltijdse tewerkstellingen

Einddatum

- indien de arbeidsovereenkomst overlapt met de volgende maand, wordt geen einddatum vermeld.

Voorbeeld : contract van maandag 30/10 tot en met vrijdag 03/11

- indien de arbeidsovereenkomst eindigt in de maand (ook al is dit op de laatste dag van de maand, ook al zou deze ononderbroken vervolgd worden in de volgende maand), wordt de einddatum vermeld.

Voorbeeld : contract van maandag 27/10 tot en met vrijdag 31/10 (ook al wordt de tewerkstelling op maandag 03/11 verder gezet).

Begindatum

- indien de vorige aangifte een einddatum bevatte, wordt de datum van aanvang van de arbeidsovereenkomst (dimona) in de betrokken maand vermeld

Voorbeeld : contract van maandag 27/10 tot en met vrijdag 31/10 en van maandag 03/11 tot en met vrijdag 07/11 → volgens het voorgaande werd voor de maand oktober als einddatum 31/10 vermeld, voor de maand november wordt als begindatum 03/11 vermeld

- indien de vorige aangifte geen einddatum bevatte, wordt de begindatum vermeld in de vorige aangifte hernomen

- indien het over de eerste aangifte gaat, dan wordt de begindatum (dimona) van de eerste tewerkstelling in de maand waarvoor de aangifte wordt gedaan vermeld; deze datum kan zich dus ook vóór deze maand situeren.

Voorbeeld : vanaf 01/01/2016, opeenvolgende ononderbroken voltijdse tewerkstelling bij dezelfde werkgever

- tijdens de arbeidsovereenkomst van 07/03/2016 tot en met 11/03/2016 is er jeugdvakantie op 09/03/2016

- de aangifte scenario 10 voor de maand maart vermeldt als begindatum van de tewerkstelling 29/02/2016, dit is de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst in de maand waarvoor de aangifte wordt gedaan.

Opmerking:

Indien er een onderbreking in de aangiften is (bv. omdat er in bepaalde maanden geen jeugd- of seniorvakantie was) en in de vorige aangifte een einddatum werd vermeld, dan wordt in de nieuwe aangifte eveneens de begindatum (dimona) van de eerste tewerkstelling in de maand waarvoor de aangifte wordt gedaan vermeld; deze datum kan zich dus ook vóór deze maand situeren.

Voorbeeld :

- ASR scenario 10 voor 02/2016 met einddatum tewerkstelling 29/02/2016

- verder opeenvolgende ononderbroken voltijdse tewerkstelling bij dezelfde werkgever

- arbeidsovereenkomst van 09/05/2016 tot en met 13/05/2016 met jeugdvakantie op 13/05/2016.

- de aangifte scenario 10 voor de maand mei vermeldt als begindatum van de tewerkstelling 02/05/2016, dit is de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst in de maand waarvoor de aangifte wordt gedaan.

Deze werkwijze wordt, ongeacht er in de vorige aangifte een einddatum was vermeld, ook gevolgd indien er naast een onderbreking van de aangiften ook een onderbreking van de tewerkstelling bij dezelfde werkgever was.

Voorbeeld :

- ASR scenario 10 voor 10/2015 zonder einddatum tewerkstelling vermeld

- onderbreking van de tewerkstelling in 11/2015

- nieuwe ononderbroken opeenvolgende voltijdse tewerkstellingen vanaf 16/11/2015

- tijdens tewerkstelling van 14/12/2015 tot 18/12/2015, jeugdvakantie op 14/12/2015

- de ASR scenario 10 voor de maand 12/2015 vermeldt als begindatum van de tewerkstelling 30/11/2015

2) Ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen

Begindatum:

- ofwel de eerste dag van de maand indien die dag door een arbeidsovereenkomst gedekt wordt

Voorbeeld 1 : in geval van een arbeidsovereenkomst die twee maanden overlapt, bv. van 27/10 tot en met 15/11 → voor de maand november wordt 01/11 vermeld

Voorbeeld 2 : arbeidsovereenkomst van 27/10 tot en met 15/11, onmiddellijk gevolgd door arbeidsovereenkomst van 18/11 tot en met 22/11.

jeugdvakantie op 19 en 20/11.

→ voor de maand november wordt 01/11 vermeld

- ofwel de in de betrokken maand gelegen reële (dimona) begindatum van de arbeidsovereenkomst indien de eerste dag van de maand niet wordt gedekt door een arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld :

tewerkstelling tot vrijdag 31/10 en aansluitend vanaf maandag 03/11 → voor de maand november wordt de begindatum 03/11 vermeld

Einddatum:

- ofwel de laatste dag van de maand indien deze dag gedekt wordt door een arbeidsovereenkomst

Voorbeeld 1 : in geval van een arbeidsovereenkomst die twee maanden overlapt , bv. van 27/10 tot en met 15/11, wordt voor de maand oktober de einddatum 31/10 vermeld

Voorbeeld 2 : arbeidsovereenkomst van 18/11 tot en met 22/11, onmiddellijk gevolgd door arbeidsovereenkomst van 25/11 tot en met 31/12.

jeugdvakantie op 19 en 20/11 → voor de maand november wordt 30/11 vermeld

- ofwel de reële (dimona) einddatum van de laatste tewerkstelling in de maand, indien de laatste dag van de maand niet gedekt is door een arbeidsovereenkomst

Voorbeeld 1 : tewerkstelling tot vrijdag 29/10 en aansluitend opnieuw vanaf maandag 01/11 → voor de maand oktober wordt de einddatum 29/10 vermeld

Voorbeeld 2 : tewerkstelling van 18/09 tot en met 22/10 en aansluitend van 25/10 tot en met 29/10.

jeugdvakantie op 21/10.

U vermeldt voor de maand oktober als einddatum 29/10.

1.2 – Aantal dagen per week van de arbeidsregeling

Vast wekelijks arbeidsregime

Indien de werknemer is tewerkgesteld met een vast wekelijks arbeidsregime, vermeldt u het aantal werkdagen van de week. Het arbeidsregime is vast indien de werknemer wekelijks op een vast aantal dagen is tewerkgesteld. Deze zone kan dus de waarden 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7 dagen/week aannemen.

Variabel arbeidsregime

Indien het wekelijks arbeidsregime van de werknemer variabel is, gaat het om het gemiddeld aantal dagen per week tijdens dewelke de werknemer geacht wordt tewerkgesteld te zijn, rekening houdend met alle werkdagen van de arbeidscyclus.

Voorbeeld: in geval van een tewerkstelling drie achtereenvolgende weken gedurende 5 dagen, gevolgd door een vierde week met een tewerkstelling op 4 dagen, dan is deze waarde 4,75. Deze waarde wordt bekomen door het gemiddelde te nemen van het aantal werkdagen per week gedurende de cyclus van 4 weken $(5+5+5+4) / 4$, afgerond tot 2 decimalen.

Indien het gaat om werknemers die in een variabele regeling zonder cyclus werken (= geen vooraf vaststaand aantal dagen per week en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal aangegeven dagen te delen door het aantal weken van de refertemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling).

In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer iedere refertemaand (lichtjes) verschillend zal zijn.

Specifieke gevallen – meerdere arbeidsregimes in één maand

Indien u, voor éénzelfde maand, meerdere opeenvolgende tewerkstellingen met verschillende arbeidsregimes in één ASR groepeert, vermeldt u het arbeidsregime van de laatste tewerkstelling in de loop van de maand.

Indien u, voor éénzelfde maand, meerdere overlappende tewerkstellingen in één ASR groepeert, stelt u het arbeidsregime vast na het samenvoegen van de tewerkstellingen. Deze samengevoegde tewerkstelling kan ofwel een vast ofwel een variabel arbeidsregime hebben.

Voorbeeld 1 (de samengevoegde tewerkstelling heeft een vast arbeidsregime):

Contract 1

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	6,00	-	4,00	-	-	-	-
Week 2	6,00	-	4,00	-	-	-	-
Week 3	6,00	-	4,00	-	-	-	-
Week 4	6,00	-	4,00	-	-	-	-

Contract 2

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	-	-	4,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 2	-	-	4,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 3	-	-	4,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 4	-	-	4,00	4,00	4,00	3,00	-

Contract 1 + 2

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 2	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 3	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 4	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-

Het arbeidsregime van de overlappende tewerkstellingen bedraagt 5 dagen per week.

Voorbeeld 2 (de samengevoegde tewerkstelling heeft een variabel arbeidsregime):

Contract 1 (= variabel met een cyclus van 4 weken)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80	-	-
Week 2	-	-	4,00	5,00	4,00	6,00	-
Week 3	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80	-	-
Week 4	-	4,00	-	5,00	4,00	6,00	-

Contract 2 (= variabel met een cyclus van 2 weken)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	3,00	3,00	3,00	4,00	-	-	-
Week 2	4,00	5,00	-	-	4,00	-	-

Contract 1 + 2 (= variabel met een cyclus van 4 weken)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	6,80	6,80	6,80	7,80	3,80	-	-
Week 2	4,00	5,00	4,00	5,00	8,00	6,00	-
Week 3	6,80	6,80	6,80	7,80	3,80	-	-

Week 4	4,00	9,00	-	5,00	8,00	6,00	-
--------	------	------	---	------	------	------	---

Het arbeidsregime van de overlappende tewerkstellingen bedraagt $(5 + 6 + 5 + 5) / 4 = 5,25$ dagen per week.

Indien bij samenvoeging van overlappende deeltijdse contracten de concrete werkroosters niet gekend zijn, gaat u als volgt te werk:

- wat betreft het werkschema (zie hierna 1.3) vermeldt u de code 99;
- wat betreft het aantal dagen per week van de tewerkstelling telt u het aantal dagen per week van de onderscheiden tewerkstellingen op en beperkt u in voorkomend geval het resultaat tot 7;
- in de algemene commentaarzone vermeldt u “samenvoeging van overlappende deeltijdse arbeidsovereenkomsten”.

1.3 - Werkschema

U geeft hier het werkschema van de werknemer weer, aan de hand van volgende codes.

01 : vast wekelijks werkschema (voltijds)

Voorbeeld:

De werknemer werkt elke week hetzelfde aantal uren op steeds dezelfde dagen.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 2	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-

02 : vast werkschema, anders dan wekelijks (voltijds)

Voorbeeld 1:

Een werknemer werkt voltijds met een regime (Q/S) van 38/38. Hij werkt 8 uur per dag, waardoor hij voor de vrijdag van de vierde week een inhaalrustdag verwerft.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 2	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-

Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-	-

Voorbeeld 2:

Een werknemer werkt voltijds met een regime (Q/S) van 38/38. De werknemer werkt evenwel slechts 6 uur in plaats van 8 uur elke eerste en derde vrijdag slechts 6 uur en elke tweede en vierde woensdag.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 2	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	-	-
Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	-	-

03 : werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid (voltijds)

Deze code wordt gebruikt in geval van een voltijdse tewerkstelling bij de werkgever die de ASR verricht en in de volgende situaties:

- > een voltijdse werknemer is arbeidsongeschikt en hervat tijdens deze ongeschiktheid deeltijds of voltijds (in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever;
- > een voltijdse werknemer wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid geschikt verklaard, maar tekent tegen deze beslissing beroep aan; tijdens deze periode (waarin hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze) hervat hij deeltijds of voltijds (in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever;
- > een voltijdse werknemer wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid geschikt verklaard en tekent tegen deze beslissing geen beroep aan; hij blijft echter tijdelijk ongeschikt voor de uitoefening van zijn functie; tijdens deze periode (waarin hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze) hervat hij deeltijds of voltijds (in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt voltijds met een regime (Q/S) van 40/40. Hij wordt arbeidsongeschikt.

Met toestemming van de adviserend arts van de mutualiteit kan hij het werk deeltijds (20u/week) hervatten. De werkgever betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt verder een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De code werkschema 03 wordt eveneens gebruikt in geval van een voltijdse werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid in het kader van een nieuwe voltijdse arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering niet (gedeeltelijk) geschorst is wegens de arbeidsongeschiktheid.

Het betreft de situaties

- > van voltijdse werkhervatting bij een andere werkgever
- > van voltijdse werkhervatting zonder dat de werknemer nog door een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever is verbonden

Indien het gaat om een tewerkstelling met de code werkschema 3, moet u, in de zone "Gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer", onder de zone "werkschema", meedelen hoeveel uur per week de toegelaten werkhervatting bedraagt.

Indien dit het geval is, moet de aangifte voor een werknemer ressorterend onder het paritair comité 327, vermelden dat het gaat om een doelgroep werknemer, d.i. een werknemer tewerkgesteld buiten het normale arbeidscircuit (dus niet om omkaderend personeel of directiepersoneel).

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-

04 : weekendoverbruggingsploeg (voltijds)

Voorbeeld:

Een werknemer werkt 12 uur op zaterdagen, zondagen en feestdagen. Hij wordt gelijkgesteld met een voltijdse werknemer.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 2	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 3	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 4	-	-	-	-	-	12,00	12,00

10 : vast uurrooster met elke week hetzelfde aantal vaste arbeidsdagen

(deeltijds)

Voorbeeld:

De werknemer werkt elke week steeds hetzelfde aantal uren op steeds dezelfde dagen.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Week 2	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Week 3	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Week 4	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-

11 : vast uurrooster met wekelijks wisselende arbeidsdagen of wisselend aantal arbeidsdagen (deeltijds)

Voorbeeld 1:

De werknemer werkt wekelijks 24u/38, met iedere werkdag steeds hetzelfde aantal uren, maar niet steeds op dezelfde dagen.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	-	-	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 2	8,00	8,00	8,00	-	-	-	-
Week 3	-	-	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	8,00	-	-	-	-

Voorbeeld 2 :

De werknemer werkt wekelijks 20u/38, maar de werkdagen en het aantal uur per dag wisselen in het kader van een cyclus van 4 weken.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	-	-	3,00	3,00	6,00	8,00	-
Week 2	4,00	4,00	-	-	4,00	8,00	-
Week 3	-	-	3,00	3,00	6,00	8,00	-

Week 4	4,00	4,00	-	-	4,00	8,00	-
--------	------	------	---	---	------	------	---

Voorbeeld 3 :

De werknemer werkt volgens een regime van 20u/38. Hij werkt voltijds de ene week en de andere week niet.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 2	-	-	-	-	-	-	-
Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 4	-	-	-	-	-	-	-

Voorbeeld 4 :

De werknemer werkt volgens een regime van 20u/38. Hij werkt altijd op dezelfde dagen van de week, maar het aantal uren per dag verschilt naargelang de week.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	4,00	4,00	-	6,00	6,00	-	-
Week 2	4,00	4,00	-	6,00	6,00	-	-
Week 3	6,00	6,00	-	4,00	4,00	-	-
Week 4	6,00	6,00	-	4,00	4,00	-	-

12 : variabel uurrooster (deeltijds)

Dit is het geval indien de arbeidsovereenkomst niet verwijst naar een uurrooster en de werknemer in functie van de noodwendigheden per prestatie vooraf wordt verwittigd wanneer hij moet werken.

13 : vast maandloon met wisselende prestaties per maand of maanden zonder prestaties (deeltijds)

Deze code wordt gebruikt bij een tewerkstelling in de non-profitsector (PC 152, 225, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337, ...).

14 : werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid (deeltijds)

Deze code wordt gebruikt in geval van een deeltijdse tewerkstelling bij de werkgever die de ASR verricht en in de volgende situaties:

- > een deeltijdse werknemer is arbeidsongeschikt en hervat tijdens deze ongeschiktheid deeltijds (met minder uren dan contractueel voorzien, of met hetzelfde aantal uren in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever;
- > een deeltijdse werknemer wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid geschikt verklaard, maar tekent tegen deze beslissing beroep aan; tijdens deze periode (waarin hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze) hervat hij deeltijds (met minder uren dan contractueel voorzien, of met hetzelfde aantal uren in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever;
- > een deeltijdse werknemer wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid geschikt verklaard en tekent tegen deze beslissing geen beroep aan; hij blijft echter tijdelijk ongeschikt voor de uitoefening van zijn functie; tijdens deze periode (waarin hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze) hervat hij deeltijds (met minder uren dan contractueel voorzien, of met hetzelfde aantal uren in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever.

Voorbeeld :

Een werknemer heeft een tewerkstellingsbreuk (Q/S) van 30u/38. Hij wordt arbeidsongeschikt. Met de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds mag hij het werk deeltijds (20u/week) hervatten. De werkgever betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt verder een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De code werkschema 14 wordt eveneens gebruikt in geval van deeltijdse werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid in het kader van een nieuwe deeltijdse arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering niet (gedeeltelijk) geschorst is wegens de arbeidsongeschiktheid.

Het betreft de situaties

- > van deeltijdse werkhervatting bij een andere werkgever
- > van deeltijdse werkhervatting zonder dat de werknemer nog door een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever is verbonden

Indien het gaat om een tewerkstelling met de code werkschema 14, moet u, in de zone "Gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer", onder de zone "werkschema", meedelen hoeveel uur per week de toegelaten werkhervatting bedraagt.

Indien dit het geval is, moet de aangifte voor een werknemer ressorterend onder het paritair comité 327, vermelden dat het gaat om een doelgroep werknemer, d.i. een werknemer tewerkgesteld buiten het normale arbeidscircuit (dus niet om omkaderend personeel of directiepersoneel).

Voorbeeld:

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met een tewerkstellingsbreuk (Q/S) van 32u/38 bij werkgever A. Hij wordt arbeidsongeschikt. Met de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds hervat hij deeltijds (20u/week) het werk bij werkgever B. De arbeidsovereenkomst met werkgever A blijft geschorst wegens arbeidsongeschiktheid. Werkgever B betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt verder een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-

98 : tewerkstelling als leerkracht

Deze code mag enkel gebruikt worden voor personeelsleden bezoldigd door de departementen onderwijs van de resp. gemeenschappen. De code is gekoppeld aan de aard van de bezoldiging en niet noodzakelijk aan het uitgeoefende werk.

99 : geen van de andere codes

Deze code wordt alleen gebruikt indien geen enkele van de andere codes van toepassing is (bv. in geval van een voltijdse tewerkstelling met een variabel werkschema). U gebruikt deze code ook indien u meerdere tewerkstellingen (met dezelfde of een verschillende factor Q) samenvoegt of indien, binnen dezelfde tewerkstelling, het werkschema wijzigt in de loop van de maand.

Opmerking: de code werkschema ook blijft behouden indien een werknemer die werkt met een vaste uurregeling (bv. code werkschema 10) occasioneel een arbeidsdag zou omwisselen of bijkomend op een andere dag zou werken.

1.4 - Onderbreking van de tewerkstelling

In deze zone duidt u aan of de ASR betrekking heeft op een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling met een verschillende factor Q (waarde “3” bij batchverwerking) of op een tijdelijke voltijdse tewerkstelling (waarde “4” bij batchverwerking – zie Wanneer? punt 2.1) of op een ononderbroken tewerkstelling met dezelfde factor Q maar met een verschillend aantal dagen per week van de tewerkstelling en/of een verschillende code werkschema (waarde “5” bij batchverwerking). Is dit niet het geval, gaat het om een gewone tewerkstelling (waarde “2” bij batchverwerking).

Uitleg betreffende de situatie van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen met een verschillende factor Q (waarde “3” bij batchverwerking):

Met “ononderbroken deeltijdse tewerkstelling” worden opeenvolgende tewerkstellingen, enkel onderbroken door een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag bedoeld, en waarvan de factor Q verschilt.

Volgende kenmerken van deze tewerkstellingen moeten daarenboven gelijk zijn :

- werkgeverscategorie;
- werknemerscode;
- paritair comité;
- factor S ;
- statuut (code D: huisarbeider). Tenzij het gaat om een statuut van huisarb eider (code D), verhindert een verschil in statuut het samenvoegen van tewerkstellingen

niet.

Indien het gaat over een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling, vermeldt u voor elke tewerkstelling de begin- en de einddatum in de maand (indien de tewerkstelling begint vóór of doorloopt na het einde van de maand vermeldt u de eerste of de laatste dag van de maand) en de factor Q; de webtoepassing zal dan de gemiddelde factor Q berekenen.

Voorbeeld 1 :

Tewerkstelling van 25.07.2016 tot 17.08.2016 a rato van 20/38.

Tewerkstelling van 18.08.2016 tot 25.08.2016 a rato van 25/38. Het contract eindigt op 25.08.2016.

Voor de maand juli vermeldt u als begindatum 25.07.2016 en als einddatum 31.07.2016.

Voor de maand augustus vermeldt u als begindatum 01.08.2014 en als einddatum 25.08.2016.

Voorbeeld 2 :

Tewerkstelling van 25.07.2016 tot 17.08.2016 a rato van 20/38.

Tewerkstelling van 18.08.2016 tot 15.09.2016 a rato van 25/38. Het contract eindigt op 15.09.2016.

Voor de maand juli vermeldt u als begindatum 25.07.2016 en als einddatum 31.07.2016.

Voor de maand augustus vermeldt u als begindatum 01.08.2016 en als einddatum 31.08.2016.

Voor de maand september vermeldt u als begindatum 01.09.2016 en als einddatum 15.09.2016.

Herinnering : het voorgaande geldt niet in geval van voltijdse tewerkstelling, in welk geval u de reële begindatum vermeldt en geen einddatum, tenzij deze gelegen is in de loop van de maand.

Voorbeeld :

Tewerkstelling van 25.07.2016 tot 15.09.2016 a rato van 38/38.

Voor de maand juli vermeldt u als begindatum 25.07.2016 en u vermeldt geen einddatum.

Voor de maand augustus vermeldt u als begindatum 25.07.2016 en u vermeldt geen einddatum.

Voor de maand september vermeldt u als begindatum 25.07.2016 en als einddatum 15.09.2016.

In geval het gaat om een tijdelijke voltijdse tewerkstelling (zie Wanneer? – punt 3.3) volgt u daarentegen voor het vermelden van de begin- en einddatum wel bovenstaande principes van de deeltijdse tewerkstelling.

2 - Referteperiode

Dit is steeds de eerste en laatste kalenderdag van de maand waarvoor u jeugd- of seniorvakantie-uren aangeeft.

3 - Aard van de dag

U geeft voor de wettelijke vakantiedagen en de dagen jeugd- of seniorvakantie de datum, een code en het aantal uren.

Als in de eerste maand met jeugd- of seniorvakantie nog een saldo betaalde vakantie overblijft, vermeldt u zowel de resterende betaalde vakantie als de jeugd- of seniorvakantie.

3.1 - Aanduiding van de dag

Geef de datum van de vakantiedag.

3.2 - Code aard van de dag

Enkel de volgende 2 codes zijn toegelaten: de code 3.1 (wettelijke vakantie) en de code 3.4 (jeugd- of seniorvakantie).

Voor de resterende uren betaalde vakantie vermeldt u de code " 3.1" (wettelijke vakantie).

Voor de jeugd- en seniorvakantie-uren vermeldt u de code "3.4" (jeugd- of seniorvakantie).

Vermeld geen vakantie-uren op wettelijke feestdagen of op vervangings-dagen van feestdagen.

De overgang van de wettelijke, betaalde vakantie (code "3.1") naar de jeugd- of seniorvakantie (code "3.4") wordt ook door de sector berekend. Indien uw aangifte een ander resultaat vermeldt dan berekend door de sector, zal deze dit zelf rechtzetten.

Eénmalig, namelijk op de eerste dag met jeugd- of seniorvakantie, kunnen beide codes op dezelfde dag voorkomen: die dag bestaat dan bijvoorbeeld uit 3,60 u betaalde vakantie (code "3.1") en uit 4,00 u jeugd- of seniorvakantie (code " 3.4").

Het eventuele recht op bijkomende vakantiedagen (bijkomende vakantie of vakantie toegekend bij algemeen bindend verklaarde CAO en compensatiedagen gedekt door loon) heeft geen invloed op de berekening van jeugd- en seniorvakantiedagen. Deze bijkomende vakantiedagen moeten niet uitgeput zijn alvorens jeugd- of seniorvakantie wordt toegekend.

Hetzelfde geldt voor de dagen/uren aanvullende vakantie art. 17bis wet van 28.06.1971. Deze dagen/uren moeten niet uitgeput zijn alvorens jeugd- of seniorvakantie wordt toegekend. Voor de dagen aanvullende vakantie moet u geen code met uren vermelden (zie evenwel punt "Detail vakantie-uren" hieronder).

3.3 - Aantal uren

Geef het aantal vakantie-uren.

4 - Detail vakantie-uren

Hier vermeldt u het aantal uren aanvullende vakantie art. 17bis wet 28.06.1971 (code 12 voor batchaangiften) dat de werknemer opnam vanaf de eerste maand

met jeugd- of seniorvakantie in het kalenderjaar tot en met het einde van de maand waarop deze aangifte betrekking heeft. In geval van verschillende tewerkstellingslijnen vermeldt u de uren aanvullende vakantie art. 17bis die genomen werden vanaf de begindatum van de eerste tewerkstelling met jeugd- of seniorvakantie in het kalenderjaar tot en met het einde van de tewerkstelling waarop deze aangifte betrekking heeft.

5 - Commentaar bij de aangifte

In deze vrije tekstzone kunt u eventuele verdere uitleg geven over de betrokken maand.

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 zesdaagse 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.

$$J = \text{kal.dagen (arbeid + gelijkstelling)} \times Q / 15 \times S + \text{kalenderdagen} \times Q' / 15 \times S' \\ = (68 \times 38) / (15 \times 38) + (20 \times 19) / (15 \times 38) = 5,19 = 5,0 \text{ dagen}$$

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 :

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

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

$$\text{REST. MAX. AANTAL SENIOR V-UREN}$$

$$= \text{rest. max. aantal V-uren} - \text{rest. max. aantal betaalde V-uren.}$$

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. $\text{Max. aantal V-uren} = Q/6 \times [24 - (V\text{-uren} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ u}$

4. $\text{Aantal betaalde V-uren} = (J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(6 \times 38/6) - 0] = 38 \text{ u}$

5. $\text{Max. aantal seniorvakantie-uren} = 76 - 38 = 38 \text{ u}$

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. $\text{Max. aantal V-uren} = Q/6 \times [24 - (V\text{-uren} \times 6/Q)] = 38/6 \times [24 - 0] = 152 \text{ u}$

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 = $Q/6 \times [24 - (V\text{-uren} \times 6/Q)] = 38/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ u}$

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 = $76 - 38 = 38 \text{ u}$

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 wetsbepalingen 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 wetsebepalingen 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.

4°bis 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.