

AANGIFTE SOCIALE RISICO'S



INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal: 2025/1

Inhoudstafel

- Arbeidsongevallen
 - Scenario's 1 en 4 - Aangifte van een arbeidsongeval
 - Inleiding
 - Voor wie?
 - Wanneer?
 - Wat invullen?
 - Bijkomende informatie
 - Scenario 2 - Maandelijkse rapportering
 - Inleiding
 - Voor wie?
 - Wanneer?
 - Wat invullen?
 - Bijkomende informatie
 - Scenario 3 - Mededeling werkhervatting
 - Inleiding
 - Voor wie?
 - Wanneer?
 - Wat invullen?
 - Bijkomende informatie
- Uitkeringen
 - Scenario 1 - Aangifte van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof (art. 39, zevende lid arbeidswet van 16.3.1971), vaderschaps- of geboorteverlof (art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), adoptieverlof en pleegouderverlof
 - Inleiding
 - Voor wie
 - Wanneer
 - Wat invullen
 - Scenario 2 - Maandelijkse aangifte in geval van hervatting van aangepaste arbeid in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid, uitoefening van aangepaste arbeid in het kader van een maatregel inzake moederschapsbescherming en voortzetting van een activiteit bij één van de twee werkgevers wanneer de werknemers bij twee verschillende werkgevers tewerkgesteld is en slechts van het werk verwijderd wordt bij één van deze twee werkgevers
 - Inleiding
 - Voor wie
 - Wanneer
 - Wat invullen
 - Scenario 3 - Attest met het oog op de vergoeding van de borstvoedingspauzes
 - Inleiding
 - Voor wie
 - Wanneer
 - Wat invullen
 - Scenario 6 - Aangifte van werkhervatting
 - Inleiding
 - Voor wie
 - Wanneer
 - Wat invullen
- Werkloosheid
 - Scenario 1 - Aangifte van einde arbeidsovereenkomst of van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (voorheen brugpensioen)/ Arbeidsbewijs
 - Inleiding
 - Voor wie ?
 - Wanneer ?
 - Wat invullen ?
 - Bijkomende informatie
 - Scenario 2 - Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden
 - Inleiding
 - Voor wie ?
 - Wanneer ?
 - Wat invullen ?
 - Bijkomende informatie
 - Scenario 3 - Aangifte aanvang deeltijdse arbeid
 - Inleiding
 - Voor wie ?
 - Wanneer ?
 - Wat invullen ?

- Bijkomende informatie
- Scenario 5 - Maandelijks aangifte van uren van tijdelijke werkloosheid of van crisisschorsing bedienden
 - Inleiding
 - Wanneer ?
 - Voor wie ?
 - Wat invullen ?
 - Bijkomende informatie
- Scenario 6 - Maandelijks aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering
 - Inleiding
 - Voor wie ?
 - Wanneer ?
 - Wat invullen ?
 - Bijkomende informatie
- Scenario 7 - Maandelijks aangifte van arbeid als werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats
 - Inleiding
 - Voor wie
 - Wanneer
 - Wat invullen
 - Bijkomende informatie
- Scenario 8 - Maandelijks aangifte van arbeid in het kader van een activeringsprogramma
 - Inleiding
 - Voor wie ?
 - Wanneer ?
 - Wat invullen ?
 - Bijkomende informatie
- Scenario 9 - Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie
 - Inleiding
 - Voor wie?
 - Wanneer ?
 - Wat invullen ?
 - Bijkomende informatie
- Scenario 10 - Maandelijks aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie
 - Inleiding
 - Voor wie?
 - Wanneer?
 - Wat invullen?
 - Bijkomende informatie

Arbeidsongevallen

Scenario's 1 en 4 - Aangifte van een arbeidsongeval

Inleiding

1 - Inleiding

De arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 verplicht de werkgever of zijn aangestelde, elk feit dat aanleiding kan geven tot de toepassing van de wet aan te geven.

Elk arbeidsongeval of ongeval op de arbeidsweg moet aangegeven worden.

Het is niet de werkgever die beslist of een ongeval al dan niet een arbeidsongeval is. Deze beslissing behoort tot de bevoegdheid van de verzekeraar.

De werkgever heeft de keuze tussen de hier beschreven elektronische aangifte van een sociaal risico en de papieren aangifte. Zijn taak beperkt zich tot het overbrengen van alle gegevens die nodig zijn voor de regeling van het ongeval. Zelfs het feit dat de werknemer een fout heeft begaan, sluit de toepassing van de wet niet uit.

De arbeidsongevallen die enkel schade aan een prothese of een orthopedisch apparaat (bril, tandprothese, enz.) veroorzaakt hebben, dient u eveneens aan te geven. In dit geval is er geen lichamelijk letsel vereist om van een arbeidsongeval te kunnen spreken.

Het is van groot belang dat de aangifte van een sociaal risico arbeidsongevallen correct en volledig wordt ingevuld. Het voorkomt vertragingen bij het openen, opvolgen en afhandelen van het dossier, onderbrekingen bij de uitbetaling van de vergoedingen aan het slachtoffer of zijn rechthebbenden en het bevordert de aanmaak van correcte statistieken met het oog op de preventie.

Dit document geeft voornamelijk toelichting bij de nieuwigheden in de aangifte van de ongevallen die gebeuren vanaf 1 januari 2008. Ze worden voorgesteld op basis van de structuur van het technisch glossarium. Dit glossarium is opgebouwd rond functionele blokken die samengesteld zijn uit zones. De zones zijn de verschillende gegevens van de aangifte die op basis van hun verwantschap werden gegroepeerd in de functionele blokken.

De definitie en de beschrijving van de verschillende zones van de functionele blokken worden hernomen in het technisch glossarium van de sector arbeidsongevallen. Het glossarium bevindt zich bij de technische informatie (> Glossaria > Originale aangifte > Laatste versie > Glossarium).

De hierna uiteengezette informatie is dus bedoeld om de beschrijvingen van de zones (de gegevens van de aangifte) in het technisch glossarium verder toe te lichten. Ze hebben eveneens een algemene draagwijdte en kunnen bijdragen tot een beter begrip van de elementen van de aangifte. Ze vergemakkelijken de aangifte van een arbeidsongeval, of deze nu elektronisch gebeurt of via een papieren document.

Vereenvoudigde aangifte

Indien het slachtoffer niet tijdelijk arbeidsongeschikt is geweest, of indien het slachtoffer op het moment van de ongevallenaangifte zijn werk reeds hervat heeft na een ongeschiktheid van minder dan vier dagen (de dag van het ongeval niet meegerekend), dan kan u een "vereenvoudigde aangifte" doen. Deze aangifte kan uitsluitend elektronisch gebeuren. Ze bevat enkel die elementen die de verzekeraar nodig heeft om het ongeval te regelen.

Collectieve aangifte

De werkgever die verplicht is om een ondernemingsraad te doen verkiezen heeft de mogelijkheid om per kwartaal een "collectieve aangifte" te doen van de ongevallen die beantwoorden aan de voorwaarden van de vereenvoudigde aangifte, voor zover de slachtoffers werden verzorgd in de eigen medische dienst van de onderneming. Deze aangifte kan gebeuren op papier of via elektronische weg (batch). Ze bevat dezelfde elementen als de vereenvoudigde aangifte.

De werkgever moet vooraf de inspectiedienst van het Fonds voor Arbeidsongevallen inlichten dat hij van plan is de collectieve aangifte te gebruiken (koninklijk besluit van 12 maart 2003).

Kennisgeving aan de diensten belast met het Toezicht op het Welzijn op het Werk

Hoe en wanneer u de diensten belast met het toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD WASO op de hoogte moet brengen van een ernstig ongeval vindt u in artikel 26 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (B.S. van 31 maart 1998). Sinds 1 januari 2006 kan u een ernstig ongeval ook

aangeven via het portaal van de sociale zekerheid (zie scenario 4).

Voor meer details zie hoofdstuk "Bijkomende informatie", punt 5.3.

2 - Wat is een arbeidsongeval

De arbeidsongevallenwet stelt dat "elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt" een arbeidsongeval is. Een ongeval dat zich op de weg naar en van het werk voordoet, wordt eveneens als arbeidsongeval aanzien.

Uit de definitie van een arbeidsongeval volgt dat elk ongeval overkomen op de arbeidsplaats of de arbeidsweg en dat een letsel veroorzaakt, een arbeidsongeval is. Dit betekent dat het volstaat dat de verwonding geneeskundige verzorging vereist. Tijdelijke arbeidsongeschiktheid is dus niet noodzakelijk. Het letsel kan zowel lichamelijk als psychisch zijn.

Voor wie?

U kan een elektronische aangifte van een sociaal risico arbeidsongevallen doen voor:

- Elke **werknemer** die het slachtoffer is van een arbeidsongeval en waarvoor u een **RSZ-kwartaalaangifte** invult. Indien er meerdere werknemers bij het arbeidsongeval betrokken zijn, moet voor elk van de werknemers afzonderlijk een aangifte gebeuren;
- De **student** die onder toepassing valt van artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969, en die een arbeidsongeval heeft.

Voor de **werknemers die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid, kan u uitsluitend een papieren aangifte doen.**

Wanneer?

Elk arbeidsongeval moet door de werkgever of zijn aangestelde aangegeven worden **binnen een termijn van acht dagen**, te rekenen vanaf de dag die volgt op de dag van het ongeval.

Het overschrijden van die termijn houdt niet in dat het ongeval niet meer moet of kan aangegeven worden, maar heeft enkel tot gevolg dat u als werkgever riskeert strafrechtelijk vervolgd te worden.

Wat invullen?

1 - Medisch attest van eerste vaststelling

Opdat de arbeidsongevallenaangifte volledig zou zijn, moet eveneens een "medisch attest van eerste vaststelling" worden ingevuld door de arts die de eerste medische zorgen verstrekt. Dit medisch attest kan **NIET** via elektronische weg worden overgebracht. Zodra dit attest in uw bezit is, moet u het aan uw arbeidsongevallenverzekeraar bezorgen. U vermeldt het ticketnummer van de aangifte sociaal risico op het attest. Als u het dossiernummer bij de verzekeraar reeds kent, kan u het best deze referentie ook vermelden op het attest.

Het is belangrijk dat u de **medische attesten** die de latere periodes van tijdelijke arbeidsongeschiktheid staven **zo snel mogelijk** aan uw arbeidsongevallenverzekeraar bezorgt. U hoeft dus niet te wachten tot het maandelijks rapport hieromtrent verzonden wordt (scenario 2).

2 - De elektronische aangifte

Wij vestigen er uw aandacht op dat in de aangifte de zones "naam van de aangever" en "hoedanigheid van de aangever" onmisbaar zijn en dus moeten ingevuld worden. De zone "voornaam van de aangever" is facultatief. De aangever is degene die de aangifte van het sociaal risico uiteindelijk definitief verzendt.

In de ongevallenaangifte kan u acht gegevensdomeinen onderscheiden: gegevens met betrekking tot de werkgever, het slachtoffer, de letsels, de medische zorgen, de gevolgen van het ongeval, de preventie, de vergoeding van de arbeidsongeschiktheid en het ziekenfonds van het slachtoffer. Deze acht domeinen worden in de functionele blokken van de elektronische aangifte uitgesplitst.

2.1 - Werkgever (functioneel blok 90056)

De meeste gegevens in verband met de werkgever worden automatisch ingevoerd vanuit het werkgeversrepertorium van het RSZ.

Bankrekeningnummer (zones 00268, 00868 en 00869)

Vanaf 2008 is het mogelijk om het bankrekeningnummer van de werkgever in IBAN-formaat en het identificatienummer van de bank van de werkgever in BIC-formaat aan te geven. Deze formaten zijn verplichtend vanaf 2011.

Vestigingseenheidsnummer (zone 00042)

Vanaf 2008 moet de werkgever het vestigingseenheidsnummer aangeven als het ongeval in een vestigingseenheid van de onderneming is voorgevallen. Dit nummer wordt net als het ondernemingsnummer door de Kruispuntbank van Ondernemingen toegekend.

2.2 - Slachtoffer (functioneel blok 90090)

De identificatiegegevens van het slachtoffer worden eveneens automatisch ingevoerd. Ze zijn afkomstig van Dimona.

Bankrekeningnummer (zones 00514, 00868 en 00869)

Vanaf 2008 is het mogelijk om het bankrekeningnummer van het slachtoffer in IBAN-formaat en het identificatienummer van de bank van het slachtoffer in BIC-formaat aan te geven. Deze formaten zijn verplichtend vanaf 2011.

2.3 - Werk (functioneel blok 90004)

De uitzendkrachten en de werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf (zones 00265 en 00244)

Er kan de werknemer een arbeidsongeval overkomen op het moment dat hij zijn activiteit uitoefent in een andere onderneming dan die van zijn werkgever. Dat is het geval bij uitzendkrachten en bij werknemers die voor hun werkgever "werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf" in een andere vestiging uitvoeren. Indien het slachtoffer zich in een van voorgaande gevallen bevindt, moet zijn werkgever in de ongevallenaangifte het ondernemingsnummer (zone 00131- blok 90107) van het inleenbedrijf opnemen, voor zover het om een uitzendkracht gaat, of het ondernemingsnummer (zone 00014 - blok 90362) van de onderneming waar het slachtoffer "werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf" uitoefende. Bij gebrek aan ondernemingsnummer moet de werkgever van het slachtoffer de benaming en het adres van het uitleenbedrijf (zone 00153 - blok 90107) opgeven of van het bedrijf waar de werkzaamheden werden uitgevoerd (zone 00157 - blok 90362).

De "werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf" worden opgevat zoals bedoeld in afdeling 1, hoofdstuk IV, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk.

De anciënniteit van het slachtoffer (zone 00886)

Vanaf 2008 geeft de werkgever enkel die gegevens in verband met de anciënniteit van het slachtoffer aan waarvoor hij als authentieke bron beschouwd kan worden. Het gaat om de duur van de diensttijd in de onderneming zelf en het beroep van het slachtoffer. De code en de beschrijving van dit beroep worden in bijlage 18 (internationale code van de beroepen) van de gestructureerde bijlagen gegeven.

2.4 - Ongeval (functioneel blok 90024)

Oorzaken en omstandigheden van het ongeval (zones 00246, 00250, 00252, 00255, 00256, 00257, 00258)

De gegevens in verband met de oorzaken en de omstandigheden van de ongevallen werden in 2005 in de ongevallenaangifte ingevoerd. Dat gebeurde in het kader van de harmonisering van de door Eurostat verzamelde Europese arbeidsongevallengegevens. Het gaat om het soort plaats waar het ongeval zich heeft voorgedaan, het soort werk van het slachtoffer en zijn specifieke lichamelijke activiteit op het moment van het ongeval, de gebeurtenissen die afweken van het normale proces en die het ongeval veroorzaakt hebben, en de betrokken voorwerpen die ermee verband houden. Deze gegevens worden gebruikt bij de regeling van het ongeval door de verzekeraar. Ze dienen ook voor de ontwikkeling van een preventiebeleid van arbeidsongevallen op nationale en op Europese schaal.

Het soort werkplaats (zone 00252), ingevoerd in de ongevallenaangifte vanaf 2008, kadert eveneens in het harmoniseringsproject dat door Eurostat werd opgestart. Dit gegeven beoogt de identificatie van de aard van het werk dat het slachtoffer gewoonlijk of tijdelijk uitvoerde op het moment van het ongeval. De "vaste werkplaats" moet restrictief opgevat worden, dit wil zeggen steeds binnen de lokale eenheid van het werk dat het slachtoffer gewoonlijk uitvoert (vaste plaats in een atelier of in een kantoor). De tijdelijke werkplaats wordt iets ruimer opgevat: Een mobiele werkplaats (bestuurder, bouwvakker, hersteller, veger, enz.) of tijdelijke situaties voor personen die gewoonlijk op een vaste werkplaats werken (tijdelijke verplaatsing, vergadering, opdracht, installatie, enz.) of een tijdelijke toewijzing (meerdere dagen of weken) op een andere vaste werkplaats of een andere plaats in het bedrijf, of in een ander bedrijf (tijdelijke detachering, uitzendarbeid, onderhoudswerken bij een klant, enz.).

2.5 - Economische gevolgen (functioneel blok 90039)

Gevolgen van het ongeval (zone 00264)

Dankzij de gegevens in verband met de economische gevolgen (tijdelijke ongeschiktheid, voorziene blijvende ongeschiktheid of overlijden), de afwijkende gebeurtenis (zone 00257), het betrokken voorwerp (zone 00258) en de aard van het letsel (zone 00280) moet de werkgever kunnen bepalen of het gaat om een ernstig ongeval volgens de definitie van de welzijnscode. De analyse van deze elementen bepaalt de verplichtingen van de werkgever: onmiddellijke kennisgeving aan de controlediensten van het Welzijn op het Werk, overbrenging aan deze diensten van een verslag over de ongevalsomstandigheden binnen tien dagen (artikelen 26 en 27 van het KB van 27 maart 1998, gewijzigd door het KB van 24 februari 2005). Zie rubriek 5.3. in de bijkomende gegevens.

2.6 - Berekeningsbasis van de uitkeringen (functioneel blok 90032)

Naast de eigenlijke ongevalgegevens zijn een aantal bijkomende loon- en arbeidstijdgegevens die niet voorkomen in de RSZ-kwartaalaangifte onontbeerlijk om met de vergoeding van een arbeidsongeval te kunnen starten. U vindt deze gegevens terug in deze rubriek en de volgende. De arbeidsongevallenverzekeraar moet over deze gegevens beschikken om het jaarloon dat de vergoedingsbasis is voor de eerste 30 dagen volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid, te kunnen berekenen.

Indien de tijdelijke arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 30 dagen, er een blijvende arbeidsongeschiktheid wordt voorzien of de aangifte een dodelijk ongeval betreft, gaat de verzekeringsonderneming over tot een gedetailleerde basisloonberekening.

De gegevens van het blok 90032 moeten ingevuld worden als het slachtoffer niet per stuk, per taak, per werk of per commissie bezoldigd wordt.

U vindt de definiëring en beschrijving van de zones "Tijdseenheid van de bezoldiging", "Cyclus", "Basisbedrag van de bezoldiging" en "Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur betaald worden" in het technisch glossarium van de sector arbeidsongevallen (zones 00189, 00190, 00191 en 00192).

Voorbeeld **verhoogd uurloon**:

Een werknemer werkt acht uur per dag in de vijf dagenweek gedurende drie weken en opnieuw acht uur per dag gedurende vier dagen de vierde week (De Q-factor is dus 38). Hij wordt betaald op weekbasis, met een contractueel uurloon van 10 euro, dat verhoogd wordt tot 10,53 euro (10 euro X 40/38). De werknemer wordt steeds vergoed op basis van dit verhoogd uurloon, ongeacht het aantal uren dat die week moet gepresteerd worden. Hij ontvangt dus 421,20 euro per week de eerste drie weken en slechts 336,96 euro voor de vierde week. Als werkgever geeft u de noodzakelijke loongegevens op de volgende manier door:

Loongegevens op basis van uren: U vult in de zone "Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur betaald worden" het verhoogde uurloon van "105300" in, vermits de bedragen in honderdsten van eurocent moeten vermeld worden. In de zone "tijdseenheid van de bezoldiging" vult u "1" (= code vergoeding per uur) in. Voor de eerste 30 dagen volledige arbeidsongeschiktheid zet de arbeidsongevallenverzekeraar dit loon om naar een jaarloon. Aan dit bedrag wordt de eindejaarspremie toegevoegd als de werknemer hierop recht heeft.

Voorbeeld **premies**:

Een arbeider met een contractueel uurloon van 10 euro krijgt een ploegenpremie van 25% voor de vroege en de late ploeg, en 50% voor de nachtploeg. Hij werkt in een cyclus van vier weken van telkens 38 uur: de eerste week de vroege ploeg, de tweede week de dagploeg, de derde week de late ploeg en de vierde week de nachtploeg.

Hij ontvangt dus voor de eerste week 475 euro, de tweede week 380 euro, de derde week 475 euro en voor de vierde week 570 euro. In deze situatie vult de werkgever in zone "tijdseenheid van de bezoldiging" code "3" (= code vergoeding op weekbasis") in. Vermits de cyclus over vier weken loopt, moet in de zone "cyclus""4" ingevuld worden. In de zone "basisbedrag van de bezoldiging" vult u "190 000" in, namelijk het loon voor de volledige cyclus van vier weken uitgedrukt in eurocent.

Voor de vergoeding van de 30 eerste dagen volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid wordt dit loon door de arbeidsongevallenverzekeraar omgezet naar een jaarloon door 190 000 te delen door 20 (zijnde het aantal te presteren dagen in de vijf dagenweek over een periode van 4 weken), maal 261 (zijnde 365 dagen over een volledig kalenderjaar min 52 zaterdagen en 52 zondagen). Aan dit bedrag wordt de eindejaarspremie toegevoegd als de werknemer hierop recht heeft.

Voorbeeld commissielonen:

Indien de werknemer die door een arbeidsongeval getroffen is geheel of gedeeltelijk op basis van commissielonen wordt vergoed, dan zal de arbeidsongevallenverzekeraar het jaarloon op basis waarvan de vergoedingen worden uitgekeerd gedurende de eerste 30 dagen tijdelijke arbeidsongeschiktheid berekenen op de RSZ-aangiften van de vier kwartalen die het arbeidsongeval voorafgaan. Voor deze werknemer vult u in het functionele blok 900068 "tewerkstellingslijn van de werknemer" voor de zone 00056 "bezoldigingswijze" code "2" (= bezoldiging op commissie) in. De functionele blokken "bijkomende vergoedingen" (blok 90032) en "aanvullende berekeningsbasis van de uitkeringen" (blok 90031) moet u niet invullen.

Voorbeeld onthaalouders:

Voor de bepaling van de vergoeding van een onthaalouder gelden bijzondere bepalingen. Om een correcte berekening mogelijk te maken vult u in de zone "gemiddeld aantal uren per week van de getroffene" (= factor Q) het product van 9,50 uren en het aantal erkende opvangplaatsen bij de betrokken onthaalouder in. In de zone "gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon" (= factor S) vult u steeds 38 uren in.

Voor een onthaalouder die een erkenning heeft voor drie opvangplaatsen vult u dus als factor Q 28,50 uren in (= 9,50 uren X 3 erkende opvangplaatsen), als factor S vult u 38 uren in.

2.7 - Aanvullende berekeningsbasis van de uitkeringen (functioneel blok 90031)

Verplicht in te vullen blok indien de werknemer niet per stuk, per taak, per werk of per commissie bezoldigd wordt.

- De zone 00378 "code eindejaarspremie" en de zone 00111 "waarde overeenstemmend met de code eindejaarspremie": zie technisch glossarium arbeidsongevallen.
- In de zone 00382 "andere voordelen al dan niet onderworpen aan de RSZ" geeft u het totaalbedrag op jaarbasis van nog niet eerder vermelde voordelen die u aan de betrokken werknemer toekent. Dit bedrag is uitgedrukt in eurocent. Daarna beschrijft u al de in aanmerking genomen voordelen waarmee u rekening hield bij de samenstelling van dit totaalbedrag. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om:
 - De bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten voor de verplaatsingen die de werknemer met zijn persoonlijk voertuig heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar de plaats van zijn tewerkstelling en vice versa te begeven;
 - Het totaal jaarlijks bedrag dat de werknemer wordt toegekend wegens zijn aansluiting bij een vakorganisatie;
 - Het bedrag van de geschenkencheques die voldoen aan de afwijkende voorwaarden bepaald in artikel 19 van het KB van 28 november 1996. Dit is het bedrag van de geschenkencheques met een beperkte looptijd, die niet in speciën aan de begunstigde mogen worden uitbetaald en waarvoor het totaal bedrag van 24,79 euro per jaar per werknemer en 24,79 euro voor elk kind ten laste van de werknemer niet wordt overschreden. Deze cheques worden toegekend naar aanleiding van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar;
 - De aandelenopties die voldoen aan de strikte voorwaarden beschreven in artikel 45 van de wet van 27 december 1984 om aanspraak te kunnen maken op fiscale vrijstelling (gereguleerde aandelenopties). De optie moet betrekking hebben op aandelen van de vennootschap die de werknemer tewerkstelt op het ogenblik van de optie, of van een dochtervennootschap. De werknemer moet een vaste functie uitoefenen of minstens één jaar in dienst zijn. Het bedrag van de optielichting mag niet meer bedragen dan 500 000 BEF (bedrag in euro wordt later meegedeeld) of 25% van de bezoldiging van het laatste jaar;
 - Het bedrag van de werkgeversbijdrage voor de pensioen- en/of hospitalisatieverzekering dat u betaalde.

U vult 0 in indien u geen bijkomende voordelen toekent.

2.8 - Gegevens over de beschermende maatregelen (functioneel blok 90360)

Vanaf 2008 moet de werkgever in de ongevalaangifte het of de beschermingsmaatregel(en) beschrijven die het slachtoffer eventueel droeg op het moment waarop het ongeval gebeurde. Twaalf middelen worden opgesomd in de aangifte (zone 00888). Als het slachtoffer een of meerdere van deze beschermingsmiddelen droeg, dan vermeldt de werkgever dat. Indien het slachtoffer één of meerdere beschermingsmiddelen droeg die niet voorzien zijn in de lijst, dan beschrijft de werkgever deze in de zone 00887. Het is mogelijk één of meer beschermingsmiddelen uit de lijst te beschrijven en er in de zone 00887 één of meerdere andere beschermingsmiddelen aan toe te voegen.

2.9 - Gegevens over de plaats van het ongeval (functioneel blok 90361)

Vanaf 2008 moet de werkgever het precieze adres van het ongeval opgeven. De plaats van het ongeval kan de onderneming zelf zijn, de openbare weg of een andere plaats (zone 00889).

Als het ongeval in de onderneming plaatsvond, wordt het adres automatisch in de aangifte ingevoerd, in de veronderstelling dat de aangifte gebeurt op het portaal van de sociale zekerheid (web). Als het ongeval buiten de onderneming plaatsvond, moet de werkgever het adres ervan (straat, huisnummer, brievenbus, postcode, gemeente en land) in blok 90361 invoeren. Dit is geval

wanneer het ongeval bijvoorbeeld niet op de maatschappelijke zetel van de onderneming gebeurt, maar in een vestigingseenheid van de onderneming, of in het inleenbedrijf in geval van uitzendarbeid, of in de onderneming waar het slachtoffer werkzaamheden verrichtte in het kader van werkzaamheden van een onderneming van buitenaf.

Als het ongeval plaatsvindt op de openbare weg moet de werkgever verduidelijken of het om een verkeersongeval gaat.

Als het ongeval plaatsvindt op een mobiele of tijdelijke werkplaats, moet de werkgever enkel het werfnummer en de postcode aanduiden.

Bijkomende informatie

1 - Bijkomende informatie

De volgende bijlagen bevatten algemene informatie en willen u eraan herinneren dat u als werkgever nog aan bijkomende verplichtingen moet voldoen. De elektronische aangifte van het sociaal risico **ontslaat u niet** van deze verplichtingen.

2 - Ongevallensteekkaart

Op grond van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers (artikel 27) is de werkgever verplicht ervoor te zorgen dat de Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk voor elk ongeval dat ten minste vier dagen arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt, de dag van het ongeval niet meegerekend, een ongevallensteekkaart opstelt. Deze steekkaart mag vervangen worden door een kopie van de volledig ingevulde aangifte van het arbeidsongeval. Bijgevolg kan hiervoor een print-out van het volledig ingevulde scenario 1 gebruikt worden.

Overeenkomstig artikel 28 van dezelfde wet bewaart de werkgever de arbeidsongevallensteekkaart tot drie jaar verstreken zijn nadat het slachtoffer opgehouden heeft in de onderneming of instelling te werken. De steekkaarten worden bijgehouden in de exploitatiezetel waarop ze betrekking hebben.

3 - Melding aan de diensten belast met het toezicht op het Welzijn op het Werk

Elk ernstig ongeval op de arbeidsplaats - dus niet de ongevallen op de arbeidsweg - moet onmiddellijk aan de arbeidsinspectie van de plaats van het ongeval worden gemeld met een passend elektronisch hulpmiddel. Vanaf 1 januari 2006 kan de werkgever deze onmiddellijke aangifte aan de arbeidsinspectie ook doen via het portaal van de sociale zekerheid (zie scenario 4).

Onder ernstig ongeval dat onmiddellijk bij de arbeidsinspectie moet worden gemeld, wordt verstaan:

- het arbeidsongeval dat de dood van het slachtoffer heeft veroorzaakt;
- het arbeidsongeval dat rechtstreeks te wijten is aan een afwijkende gebeurtenis of aan een bij deze afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp, zoals vermeld in de bijlagen I en II van het koninklijk besluit van 24 februari 2005 en dat een blijvend letsel heeft veroorzaakt.

Deze ernstige ongevallen moeten ook onmiddellijk worden onderzocht om de oorzaken ervan vast te stellen en om maatregelen te nemen teneinde de herhaling van dergelijke ongevallen te voorkomen. Het omstandig verslag dat naar aanleiding van dit onderzoek wordt opgesteld, moet binnen tien dagen aan de arbeidsinspectie van de plaats van het ongeval worden overgebracht.

Deze vereisten inzake onmiddellijk onderzoek en het nemen van preventiemaatregelen gelden ook voor de ongevallen op de arbeidsplaats die een tijdelijk letsel hebben veroorzaakt waarvan de aard voorkomt op de lijst opgenomen in bijlage III van het koninklijk besluit van 24 februari 2005, voor zover het ongeval rechtstreeks te wijten is aan een afwijkende gebeurtenis of aan een bij deze afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp, zoals vermeld in de bijlagen I en II van dit koninklijk besluit. De werkgever moet deze ongevallen met een tijdelijk letsel tot gevolg niet onmiddellijk aan de arbeidsinspectie melden.

Aan de hand van een vrij toegankelijke module op het portaal van de sociale zekerheid kan de werkgever gemakkelijk de ernst van het ongeval bepalen alsook de gevolgen ervan op het vlak van de onmiddellijke aangifte en de verplichting om een omstandig verslag over te brengen. Zo ook zal de werkgever die de ongevallenaangifte via scenario 1 naar de verzekeraar stuurt, na het verrichten van zijn aangifte een bericht ontvangen. Daarin wordt hij er in voorkomend geval aan herinnerd dat hij dit ongeval onmiddellijk aan de arbeidsinspectie moet melden, dat hij haar een omstandig verslag moet bezorgen en binnen welke termijn dat moet gebeuren.

4 - Overige bepalingen - Bijzonderheden

Naast de algemene voorschriften die gelden voor de aangifte van arbeidsongevallen, zijn er nog een aantal andere bepalingen die de verplichting opleggen om ongevallen aan te geven. Het gaat hier om ongevallen die te wijten zijn aan bepaalde installaties of omstandigheden.

De belangrijkste voor de sector arbeidsongevallen worden hierna opgesomd. Voor de specifieke bepalingen m.b.t. zware ongevallen en milieu-incidenten verwijzen we naar de desbetreffende reglementeringen.

Elektrische installaties

Elk ongeval met een slachtoffer en dat te wijten is aan elektrische installaties moet onmiddellijk aan de directie "Elektrische Energie" van het ministerie van Economische zaken worden aangegeven. De wijze waarop de aangifte moet gebeuren is niet bepaald.

Ioniserende straling

Bij elke toevallige bestraling of bij elk ernstig gevaar voor bestraling moet de gezondheidsinspectie, de erkende geneesheer, de burgemeester van de gemeente en het Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie zo spoedig mogelijk worden verwittigd. De wijze waarop de aangifte moet gebeuren is niet bepaald.

Springstoffen

Elk geval van brand, ontvlaming of ontploffing tijdens de fabricatie, het opslaan en het vervoer van springstoffen, moet onmiddellijk per telegram aan de Dienst der Springstoffen worden gemeld.

Daarnaast moet eveneens onmiddellijk, maar daarom niet per telegram, de plaatselijke politie en de procureur des Konings verwittigd worden.

Groeven en graverij in open lucht

De administratie van het mijnwezen moet onmiddellijk op de hoogte gebracht worden van elk ernstig ongeval dat zich voordoet in een onderneming van ontginning in open lucht van de graverijen en de groeven en hun aanhorigheden.

Scenario 2 - Maandelijkse rapportering

Inleiding

De maandelijkse rapportering - scenario 2 deelt de loon- en arbeidstijdgegevens van het slachtoffer mee aan de arbeidsongevallenverzekeraar in de maanden na het arbeidsongeval. De maandelijkse rapportering kan elektronisch gebeuren indien de aangifte van het ongeval zelf via elektronische weg gebeurde.

In de meeste gevallen zal het gaan om de mededeling van de betalingen in verband met het gewaarborgd loon. Het betreft hier zowel de betaling van het wettelijk gewaarborgd loon voor de eerste dertig dagen voor bedienden en voor de eerste 7 dagen voor arbeiders (wet van 03.07.78 artikel 54§1), als de aanvulling voor de 23 volgende dagen (CAO 12bis en 13bis).

Als het slachtoffer ingevolge zijn/haar arbeidsongeval aangepaste arbeid verricht en hierdoor loonverlies lijdt, deelt u met de maandelijkse rapportering de door u betaalde lonen voor de geleverde aangepaste arbeid mee.

Ook indien een slachtoffer ingevolge zijn arbeidsongeval een medisch onderzoek of behandeling moet ondergaan, en hierdoor loonverlies lijdt, dan kan dit via de maandelijkse rapportering worden medegedeeld..

Indien een slachtoffer van een arbeidsongeval hervalt na een periode van volledige werkhervatting, dit wil zeggen opnieuw tijdelijk arbeidsongeschikt wordt tengevolge van een erkend arbeidsongeval, dan moet u het medisch attest dat de tijdelijke arbeidsongeschiktheid staft zo snel mogelijk aan uw arbeidsongevallenverzekeraar overmaken. U moet de verzending van de betreffende maandelijkse rapportering - scenario 2 van het gewaarborgd loon dat u naar aanleiding van dit herval eventueel betaalde, zeker niet afwachten. De maandelijkse rapportering voor het herval kan elektronisch gebeuren indien de aangifte van het ongeval zelf via elektronische weg gebeurde.

De eindbestemming van de maandelijkse rapportering is uw arbeidsongevallenverzekeraar.

Voor wie?

De werknemer waarvoor u eerder een elektronische aangifte van het ongeval zelf (scenario 1) deed en waarvoor u gewaarborgd loon betaalde, of die loonverlies lijdt tengevolge van een aangepaste tewerkstelling, een medische behandeling of medische

onderzoeken.

Indien de aangifte van het ongeval (scenario 1) via elektronische weg gebeurde, dan kan ook de maandelijkse rapportering de elektronische weg volgen.

Het is echter **niet mogelijk** om de maandelijkse rapportering (scenario 2) via elektronische weg te doen als de aangifte van het ongeval op papier gebeurde.

Voor de **werknemers** die **niet onderworpen** zijn **aan de sociale zekerheid**, kan u **alleen een papieren aangifte** doen.

Wanneer?

De "maandelijkse rapportering - scenario 2" moet ingevuld worden bij het begin van de maand volgend op de maand waarop de informatie betrekking heeft.

Voorbeeld :

Een werknemer heeft een arbeidsongeval op 22 maart. U zal ingevolge dit arbeidsongeval gewaarborgd loon betalen verspreid over maart en april. U vult een maandelijkse rapportering -scenario 2 in begin april voor de betalingen gewaarborgd loon die u over de maand maart deed, begin mei verzendt u een maandelijkse rapportering -scenario 2 betreffende de betalingen gewaarborgd loon tengevolge van het arbeidsongeval die in de loop van april werden uitgevoerd.

Een werknemer verricht ten gevolge van zijn arbeidsongeval aangepast werk in de loop van mei. De maandelijkse rapportering -scenario 2 wordt begin juni ingevuld.

Wat invullen?

1 - Identificatie van de aangifte

U bent verplicht het referte-identificatienummer arbeidsongeval van de aangifte van het sociaal risico (scenario 1) en bij voorkeur ook het dossiernummer dat de verzekeraar u heeft meegedeeld in te vullen, zodat de maandelijkse rapportering aan de oorspronkelijke aangifte van het ongeval kan gekoppeld worden

2 - Referteperiode

Verplicht in te vullen functioneel blok.

U vindt de definiëring en beschrijving van de verschillende zones in het technisch glossarium van de sector arbeidsongevallen.

3 - Aard van de dag

Verplicht in te vullen functioneel blok.

Dit blok kan N - keer herhaald worden gedurende de referteperiode.

U vindt de definiëring en beschrijving van de verschillende zones in het technisch glossarium van de sector arbeidsongevallen. De zone "code aard van de dag" kan alle in het glossarium beschreven waarden aannemen.

4 - Arbeidsongevallen - gewaarborgd loon

Functioneel blok in te vullen indien gewaarborgd loon werd uitbetaald gedurende de referteperiode.

5 - Arbeidsongevallen - Aangepast werk

Functioneel blok in te vullen indien er gedurende de referteperiode aangepast werk werd verricht.

6 - Arbeidsongevallen - Exact loon

Functioneel blok in te vullen indien er gedurende de referteperiode gewaarborgd loon werd uitbetaald of aangepast werk werd verricht.

U vindt de definiëring en beschrijving van de verschillende zones in het technisch glossarium van de sector arbeidsongevallen.

7 - Arbeidsongevallen - Verloren werkuren

Functioneel blok in te vullen voor elke dag binnen de referteperiode waarop er een occasionele gebeurtenis plaatsvindt (bijvoorbeeld een onderzoek bij de raadsgeneesheer van de verzekeraar), in verband met het arbeidsongeval, en waardoor er loonverlies wordt geleden.

U vindt de definiëring en beschrijving van de verschillende zones in het technisch glossarium van de sector arbeidsongevallen.

Bijkomende informatie

1 - Bijkomende informatie

De volgende bijlagen bevatten algemene informatie en willen u eraan herinneren dat u als werkgever nog aan bijkomende verplichtingen moet voldoen. De elektronische aangifte van het sociaal risico **ontslaat u niet** van deze verplichtingen.

2 - Ongevallensteekkaart

Op grond van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers (artikel 27) is de werkgever verplicht ervoor te zorgen dat de Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk voor elk ongeval dat ten minste vier dagen arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt, de dag van het ongeval niet meegerekend, een ongevallensteekkaart opstelt. Deze steekkaart mag vervangen worden door een kopie van de volledig ingevulde aangifte van het arbeidsongeval. Bijgevolg kan hiervoor een print-out van het volledig ingevulde scenario 1 gebruikt worden.

Overeenkomstig artikel 28 van dezelfde wet bewaart de werkgever de arbeidsongevallensteekkaart tot drie jaar verstreken zijn nadat het slachtoffer opgehouden heeft in de onderneming of instelling te werken. De steekkaarten worden bijgehouden in de exploitatiezetel waarop ze betrekking hebben.

3 - Melding aan de diensten belast met het toezicht op het Welzijn op het Werk

Elk ernstig ongeval op de arbeidsplaats - dus niet de ongevallen op de arbeidsweg - moet onmiddellijk aan de arbeidsinspectie van de plaats van het ongeval worden gemeld met een passend elektronisch hulpmiddel. Vanaf 1 januari 2006 kan de werkgever deze onmiddellijke aangifte aan de arbeidsinspectie ook doen via het portaal van de sociale zekerheid (zie scenario 4).

Onder ernstig ongeval dat onmiddellijk bij de arbeidsinspectie moet worden gemeld, wordt verstaan:

- het arbeidsongeval dat de dood van het slachtoffer heeft veroorzaakt;
- het arbeidsongeval dat rechtstreeks te wijten is aan een afwijkende gebeurtenis of aan een bij deze afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp, zoals vermeld in de bijlagen I en II van het koninklijk besluit van 24 februari 2005 en dat een blijvend letsel heeft veroorzaakt.

Deze ernstige ongevallen moeten ook onmiddellijk worden onderzocht om de oorzaken ervan vast te stellen en om maatregelen te nemen teneinde de herhaling van dergelijke ongevallen te voorkomen. Het omstandig verslag dat naar aanleiding van dit onderzoek wordt opgesteld, moet binnen tien dagen aan de arbeidsinspectie van de plaats van het ongeval worden overgebracht.

Deze vereisten inzake onmiddellijk onderzoek en het nemen van preventiemaatregelen gelden ook voor de ongevallen op de arbeidsplaats die een tijdelijk letsel hebben veroorzaakt waarvan de aard voorkomt op de lijst opgenomen in bijlage III van het koninklijk besluit van 24 februari 2005, voor zover het ongeval rechtstreeks te wijten is aan een afwijkende gebeurtenis of aan een bij deze afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp, zoals vermeld in de bijlagen I en II van dit koninklijk besluit. De werkgever moet deze ongevallen met een tijdelijk letsel tot gevolg niet onmiddellijk aan de arbeidsinspectie melden.

Aan de hand van een vrij toegankelijke module op het portaal van de sociale zekerheid kan de werkgever gemakkelijk de ernst van het ongeval bepalen alsook de gevolgen ervan op het vlak van de onmiddellijke aangifte en de verplichting om een omstandig verslag over te brengen. Zo ook zal de werkgever die de ongevallenaangifte via scenario 1 naar de verzekeraar stuurt, na het verrichten van zijn aangifte een bericht ontvangen. Daarin wordt hij er in voorkomend geval aan herinnerd dat hij dit ongeval onmiddellijk aan de arbeidsinspectie moet melden, dat hij haar een omstandig verslag moet bezorgen en binnen welke termijn dat moet gebeuren.

4 - Overige bepalingen - Bijzonderheden

Naast de algemene voorschriften die gelden voor de aangifte van arbeidsongevallen, zijn er nog een aantal andere bepalingen die de verplichting opleggen om ongevallen aan te geven. Het gaat hier om ongevallen die te wijten zijn aan bepaalde installaties of omstandigheden.

De belangrijkste voor de sector arbeidsongevallen worden hierna opgesomd. Voor de specifieke bepalingen m.b.t. zware ongevallen en milieu-incidenten verwijzen we naar de desbetreffende reglementeringen.

Elektrische installaties

Elk ongeval met een slachtoffer en dat te wijten is aan elektrische installaties moet onmiddellijk aan de directie "Elektrische Energie" van het ministerie van Economische zaken worden aangegeven. De wijze waarop de aangifte moet gebeuren is niet bepaald.

Ioniserende straling

Bij elke toevallige bestraling of bij elk ernstig gevaar voor bestraling moet de gezondheidsinspectie, de erkende geneesheer, de burgemeester van de gemeente en het Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie zo spoedig mogelijk worden verwittigd. De wijze waarop de aangifte moet gebeuren is niet bepaald.

Springstoffen

Elk geval van brand, ontvlaming of ontploffing tijdens de fabricatie, het opslaan en het vervoer van springstoffen, moet onmiddellijk per telegram aan de Dienst der Springstoffen worden gemeld.

Daarnaast moet eveneens onmiddellijk, maar daarom niet per telegram, de plaatselijke politie en de procureur des Konings verwittigd worden.

Groeven en graverij in open lucht

De administratie van het mijnwezen moet onmiddellijk op de hoogte gebracht worden van elk ernstig ongeval dat zich voordoet in een onderneming van ontginning in open lucht van de graverijen en de groeven en hun aanhorigheden.

Scenario 3 - Mededeling werkhervatting

Inleiding

De **volledige** werkhervatting van de getroffene snel meedelen komt het correct beheer van het ongeval door de verzekeraar ten goede en voorkomt haperingen in de betaling van vergoedingen of de terugvordering van onverschuldigd betaalde vergoedingen.

Voor wie?

Indien het ongeval elektronisch werd aangegeven, kan u de werkhervatting melden via dit elektronisch bericht, scenario 3-mededeling werkhervatting.

De eindbestemming van de mededeling werkhervatting is uw arbeidsongevallenverzekeraar.

Wanneer?

Het bericht van "melding van werkhervatting" maakt u over op het ogenblik dat de getroffene het werk volledig hervat.

Wat invullen?

Naast de identificatie van de werkgever, de werknemer, de tewerkstelling en de betreffende elektronische ongevalaangifte, wordt alleen de datum van werkhervatting gevraagd.

Bijkomende informatie

1 - Bijkomende informatie

De volgende bijlagen bevatten algemene informatie en willen u eraan herinneren dat u als werkgever nog aan bijkomende verplichtingen moet voldoen. De elektronische aangifte van het sociaal risico **ontslaat u niet** van deze verplichtingen.

2 - Ongevallensteekkaart

Op grond van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers (artikel 27) is de werkgever verplicht ervoor te zorgen dat de Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk voor elk ongeval dat ten minste vier dagen arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt, de dag van het ongeval niet meegerekend, een ongevallensteekkaart opstelt. Deze steekkaart mag vervangen worden door een kopie van de volledig ingevulde aangifte van het arbeidsongeval. Bijgevolg kan hiervoor een print-out van het volledig ingevulde scenario 1 gebruikt worden.

Overeenkomstig artikel 28 van dezelfde wet bewaart de werkgever de arbeidsongevallensteekkaart tot drie jaar verstreken zijn nadat het slachtoffer opgehouden heeft in de onderneming of instelling te werken. De steekkaarten worden bijgehouden in de exploitatiezetel waarop ze betrekking hebben.

3 - Melding aan de diensten belast met het toezicht op het Welzijn op het Werk

Elk ernstig ongeval op de arbeidsplaats - dus niet de ongevallen op de arbeidsweg - moet onmiddellijk aan de arbeidsinspectie van de plaats van het ongeval worden gemeld met een passend elektronisch hulpmiddel. Vanaf 1 januari 2006 kan de werkgever deze onmiddellijke aangifte aan de arbeidsinspectie ook doen via het portaal van de sociale zekerheid (zie scenario 4).

Onder ernstig ongeval dat onmiddellijk bij de arbeidsinspectie moet worden gemeld, wordt verstaan:

- het arbeidsongeval dat de dood van het slachtoffer heeft veroorzaakt;
- het arbeidsongeval dat rechtstreeks te wijten is aan een afwijkende gebeurtenis of aan een bij deze afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp, zoals vermeld in de bijlagen I en II van het koninklijk besluit van 24 februari 2005 en dat een blijvend letsel heeft veroorzaakt.

Deze ernstige ongevallen moeten ook onmiddellijk worden onderzocht om de oorzaken ervan vast te stellen en om maatregelen te nemen teneinde de herhaling van dergelijke ongevallen te voorkomen. Het omstandig verslag dat naar aanleiding van dit onderzoek wordt opgesteld, moet binnen tien dagen aan de arbeidsinspectie van de plaats van het ongeval worden overgebracht.

Deze vereisten inzake onmiddellijk onderzoek en het nemen van preventiemaatregelen gelden ook voor de ongevallen op de arbeidsplaats die een tijdelijk letsel hebben veroorzaakt waarvan de aard voorkomt op de lijst opgenomen in bijlage III van het koninklijk besluit van 24 februari 2005, voor zover het ongeval rechtstreeks te wijten is aan een afwijkende gebeurtenis of aan een bij deze afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp, zoals vermeld in de bijlagen I en II van dit koninklijk besluit. De werkgever moet deze ongevallen met een tijdelijk letsel tot gevolg niet onmiddellijk aan de arbeidsinspectie melden.

Aan de hand van een vrij toegankelijke module op het portaal van de sociale zekerheid kan de werkgever gemakkelijk de ernst van het ongeval bepalen alsook de gevolgen ervan op het vlak van de onmiddellijke aangifte en de verplichting om een omstandig verslag over te brengen. Zo ook zal de werkgever die de ongevallenaangifte via scenario 1 naar de verzekeraar stuurt, na het verrichten van zijn aangifte een bericht ontvangen. Daarin wordt hij er in voorkomend geval aan herinnerd dat hij dit ongeval onmiddellijk aan de arbeidsinspectie moet melden, dat hij haar een omstandig verslag moet bezorgen en binnen welke termijn dat moet gebeuren.

4 - Overige bepalingen - Bijzonderheden

Naast de algemene voorschriften die gelden voor de aangifte van arbeidsongevallen, zijn er nog een aantal andere bepalingen die de verplichting opleggen om ongevallen aan te geven. Het gaat hier om ongevallen die te wijten zijn aan bepaalde installaties of omstandigheden.

De belangrijkste voor de sector arbeidsongevallen worden hierna opgesomd. Voor de specifieke bepalingen m.b.t. zware ongevallen en milieu-incidenten verwijzen we naar de desbetreffende reglementeringen.

Elektrische installaties

Elk ongeval met een slachtoffer en dat te wijten is aan elektrische installaties moet onmiddellijk aan de directie "Elektrische Energie" van het ministerie van Economische zaken worden aangegeven. De wijze waarop de aangifte moet gebeuren is niet bepaald.

Ioniserende straling

Bij elke toevallige bestraling of bij elk ernstig gevaar voor bestraling moet de gezondheidsinspectie, de erkende geneesheer, de burgemeester van de gemeente en het Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie zo spoedig mogelijk worden verwittigd. De wijze waarop de aangifte moet gebeuren is niet bepaald.

Springstoffen

Elk geval van brand, ontvlaming of ontploffing tijdens de fabricatie, het opslaan en het vervoer van springstoffen, moet onmiddellijk per telegram aan de Dienst der Springstoffen worden gemeld.

Daarnaast moet eveneens onmiddellijk, maar daarom niet per telegram, de plaatselijke politie en de procureur des Konings verwittigd worden.

Groeven en graverij in open lucht

De administratie van het mijnwezen moet onmiddellijk op de hoogte gebracht worden van elk ernstig ongeval dat zich voordoet in een onderneming van ontginning in open lucht van de graverijen en de groeven en hun aanhorigheden.

Uitkeringen

Scenario 1 - Aangifte van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof (art. 39, zevende lid arbeidswet van 16.3.1971), vaderschaps- of geboorteverlof (art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), adoptieverlof en pleegouderverlof

Inleiding

Bij arbeidsongeschiktheid moet de werknemer een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid (medisch luik) indienen bij zijn ziekenfonds, en, bij erkenning van de arbeidsongeschiktheid, zal het ziekenfonds een inlichtingenblad (luik gerechtigde) opsturen.

Voor de andere risico's van scenario 1 (moederschapsrust, omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16.3.1971, geboorteverlof (20 dagen voor de geboortes die plaatsvinden sinds 1 januari 2023), adoptieverlof en pleegouderverlof) moet de werknemer een aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds, en in geval van een volledige of gedeeltelijke werkverwijdering, een verklaring van de werkgever waarin de maatregel inzake moederschapsbescherming gepreciseerd wordt die genomen werd t.a.v. de betrokken werkneemster. De werknemer moet eveneens een inlichtingenblad (luik gerechtigde) invullen.

De werkgever (of zijn lasthebber) moet een aangifte van het sociaal risico (scenario 1) invullen die de nodige gegevens bevat voor het bepalen van het recht op uitkeringen en het bedrag hiervan.

Voor wie

Scenario 1 (aangifte van het sociaal risico) moet ingevuld worden voor elke werknemer wiens arbeidsongeschiktheid langer duurt dan het tijdvak van gewaarborgd loon (of die geen recht heeft op gewaarborgd loon voor het volledige tijdvak of voor een gedeelte van het tijdvak van gewaarborgd loon).

Scenario 1 moet tevens ingevuld worden voor de verzekerde die een aanvraag heeft ingediend voor moederschapsrust, voor omgezet moederschapsverlof (art. 39, zesde lid van de arbeidswet van 16.3.1971), voor geboorteverlof (art. 30, § 2 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), voor adoptieverlof, voor pleegouderverlof, of voor de verzekerde die gedeeltelijk of volledig van het werk verwijderd werd.

Wanneer

1- Aangifte op vraag van het ziekenfonds van de werknemer

Vanaf de ontvangst van de aanvraag van scenario 1, verstuurd door het Nationaal Inter mutualistisch College, vult u de verschillende in scenario 1 opgenomen zones waarvan de inhoud hierna wordt toegelicht. Nadien moet u het scenario 1, naar behoren ingevuld, via elektronische weg overmaken aan het ziekenfonds van de werknemer (via het Nationaal Inter mutualistisch College).

Als het aangegeven risico een arbeidsongeschiktheid betreft, moet de aangifte van het sociaal risico zo snel mogelijk worden verzonden (ten laatste de eerste werkdag van de maand die volgt op de maand waarin het sociaal risico aanvangt).

U verstuurt een bericht van arbeidshervatting (scenario 6) naar het ziekenfonds, indien de werknemer voor wie u een aanvraag tot aangifte van sociaal risico heeft ontvangen, het werk hervat heeft vóór het verstrijken van het tijdvak van gewaarborgd loon.

Als aan u geen aanvraag door het ziekenfonds is gestuurd voor een werknemer wiens arbeidsongeschiktheid langer dan het tijdvak van gewaarborgd loon duurt, verstuurt u op eigen initiatief een scenario 1, naar behoren ingevuld, via elektronische weg aan het ziekenfonds van de werknemer, via het Nationaal Inter mutualistisch College.

2- Aangifte op eigen initiatief door inschrijving in Destha

Door inschrijving in de onlinedienst DestHa kan u ervoor opteren om geen generieke aanvragen van sociaal risico meer te ontvangen, verstuurd, via het Nationaal Intermutualistisch College, door het ziekenfonds van de werknemer en om over te gaan tot spontane aangiftes van sociaal risico.

Volgens het systeem van de looncyclus dient u dus, ten laatste bij het begin van de maand volgend op de maand waarin het sociaal risico aanvangt (uiterste datum: de eerste werkdag), de verschillende zones in te vullen die zijn opgenomen in de aangifte zonder mini-trimestriële van het scenario 1, waarvan de inhoud hierna wordt toegelicht.

Als het tijdvak dat door het gewaarborgd loon is gedekt, een einde neemt gedurende de maand volgend op de maand waarin het risico is aangevangen, wordt een aangifte van sociaal risico opgesteld op basis van de vaststaande loongegevens en arbeidstijd van de afgelopen maand, afkomstig van de werkgever, en op basis van een raming van het nog lopende tijdvak dat door het gewaarborgd loon is gedekt (de raming heeft enkel betrekking op de periode die door het gewaarborgd loon is gedekt).

Bij het begin van de maand volgend op de maand waarin de door het gewaarborgd loon gedekte periode een einde neemt, moet u in voorkomend geval overgaan tot een rectificerende aangifte, op grond van de vaststaande loongegevens en arbeidstijd, afkomstig van de werkgever, met het oog op het corrigeren van de foutieve gegevens die voorafgaandelijk zijn verstuurd.

U moet eveneens de verschillende in scenario 1 opgenomen zones invullen, waarvan de inhoud hierna wordt toegelicht, wanneer u doelgerichte aanvragen van sociaal risico ontvangt, verstuurd om aanvullende kwartaalgegevens op te vragen in het kader van een scenario 1 (mini-dmfa) of om gegevens op te vragen eigen aan scenario 1: ter herinnering, werknemer die uit dienst is binnen 30 dagen die voorafgaan, weigering of voorbehoud geformuleerd door de arbeidsongevallenverzekeraar.

3- Moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof

Voor de gevallen van moederschapsrust, volledige of gedeeltelijke werkverwijdering en omgezet moederschapsverlof (bedoeld in artikel 39, zesde lid, wet van 16.3.1971), dient het scenario 1 zo snel mogelijk te worden verstuurd omdat de verzekerde vanaf de eerste dag ten laste van de moederschapsverzekering valt. Voor het adoptieverlof (artikel 30ter van de wet van 3.7.1978) en het pleegouderverlof (artikel 30sexies van de wet van 3.7.1978) moet het scenario 1 eveneens zo snel mogelijk worden verstuurd rekening houdend met de beperkte duur van de periode die ten laste is van de werkgever.

Vanaf 1 januari 2025

Voor het geboorteverlof (20 dagen voor de geboortes die plaatsvinden sinds 1 januari 2023) stuurt u een scenario 1 uiterlijk op de eerste werkdag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer een dag geboorteverlof heeft opgenomen die wordt betaald door het ziekenfonds (na de eerste drie dagen die worden betaald door de werkgever).

U moet dus uiterlijk de eerste werkdag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de 4e dag geboorteverlof heeft opgenomen een originele aangifte versturen. Indien nodig stuurt u vervolgens een *wijzigende* aangifte, ter aanvulling van de eerdere *originele* of *wijzigende* aangifte, op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de nog niet aangegeven dagen geboorteverlof heeft opgenomen.

Geboorteverlof moet, ter herinnering, worden opgenomen binnen 4 maanden vanaf de geboorte van het kind en moet worden betaald door de werkgever of maandelijks worden vergoed door het ziekenfonds (vanaf 1 januari 2025).

Uiterlijk op maandag 3 februari 2025 moet u ook de vóór 1 januari 2025 opgenomen dagen geboorteverlof ten laste van het ziekenfonds aangeven, zodat het ziekenfonds ook kan overgaan tot hun (eventueel gedeeltelijke) vergoeding.

Dit is bijvoorbeeld het geval als de werknemer de eerste 4 dagen geboorteverlof op het einde van de maand november 2024 heeft opgenomen en de volgende 6 dagen in december 2024. In dit voorbeeld zal de werkgever de originele aangifte voor de eerste 10 dagen geboorteverlof uiterlijk op 3 februari 2025 moeten doen (zelfs als de werknemer in januari 2025 geen geboorteverlof heeft opgenomen).

Indien nodig zal de werkgever in hetzelfde voorbeeld nog een wijzigende aangifte moeten doen, uiterlijk op maandag 3 maart 2025 (als de werknemer in hetzelfde voorbeeld nog 3 dagen geboorteverlof opneemt tijdens de maand februari 2025) en uiterlijk op dinsdag 1 april 2025 (als de werknemer in hetzelfde voorbeeld nog 7 dagen geboorteverlof opneemt begin maart 2025).

4- Bijzondere situaties

U moet eveneens een aangifte van het sociaal risico invullen in de volgende twee situaties :

- wanneer het risico aanvangt ten laatste de dertigste dag, volgend op de laatste arbeidsdag of de laatste dag van de periode gedekt door een vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst (deze termijn wordt geschorst tijdens de periode van jaarlijkse vakantie wanneer de vakantie onmiddellijk volgt op het einde van de tewerkstelling)

- wanneer de gerechtigde, bij de aanvang van het risico, een vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een wachtvergoeding voor sluiting van de onderneming of een vergoeding bij collectief ontslag ontvangt.

Wat invullen

1 - Inleiding

Scenario 1 is een aangifte van sociaal risico zonder mini-trimestriële die de specifieke gegevens van de aangifte bevat (2). Als de gegevens van de trimestriële aangifte, noodzakelijk voor de verificatie van de verzekeraarvoorwaarden van de werknemer, niet aanwezig zijn in de DmFA, zullen zij worden verzameld (via een mini-dmfa) door middel van een afzonderlijke aanvraag (3).

Belangrijke opmerking als de werkneemster een aangepaste arbeid verricht in het kader van een maatregel van moederschapsbescherming: u moet scenario 1 invullen om de gegevens over de activiteit mee te delen waarvan de betrokkene verwijderd werd en een scenario 2 (maandelijks attest) om de gegevens over de aangepaste arbeid mee te delen.

Belangrijke opmerking bij het blok "preventiedienst": dit blok laat toe om, **enkel bij het risico arbeidsongeschiktheid**, de contactgegevens van **het departement belast met het gezondheidstoezicht** van, naargelang het geval, de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk mee te delen als deze door u gekend zijn. Als een werkgever zelf geen departement voor gezondheidstoezicht heeft (in de interne dienst), wordt deze opdracht vervuld door de afdeling 'medisch toezicht' van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De mededeling van deze contactgegevens laat de adviserend arts toe om in het kader van het gepaste re-integratietraject voor de arbeidsongeschikte werknemer contact op te nemen met de preventieadviseur-arbeidsarts.

2 - Aangifte van de specifieke gegevens zonder mini-trimestriële

2.1 - Identificatie van de aangifte

Voor elke lopende tewerkstelling op het ogenblik van de realisatie van het risico, deelt u de gegevens van de volgende blokken van de kwartaalaangifte (**van het lopende kwartaal**) mee:

- werkgeversaangifte
- natuurlijk persoon
- werknemerslijn
- tewerkstelling van de werknemerslijn

De zone nr. 01203 - GEMIDDELD AANTAL GESUBSIDIEERDE UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER is verboden in de ZIMA 001.

- in voorkomend geval, bijdrage ontslagen statutaire werknemer

Als er geen lopende tewerkstelling op het ogenblik van het risico is, deelt u dezelfde blokken van de kwartaalaangifte mee voor de tewerkstelling die is beëindigd binnen een termijn van 30 dagen voor de realisatie van het risico. Als er verschillende tewerkstellingen zijn beëindigd binnen de termijn van 30 dagen voor het begin van het risico, moeten ze worden aangegeven voor de tewerkstelling of de gelijktijdige tewerkstellingen die in laatste instantie binnen deze termijn zijn beëindigd.

Als de gerechtigde bij de aanvang van het risico of binnen 30 dagen die het risico voorafgaan, een verbrekingsvergoeding (of een door de RVA betaalde ontslagcompensatievergoeding) geniet, deelt u eveneens dezelfde blokken van de kwartaalaangifte voor de tewerkstelling die het ontslag voorafgaat, mee. Met deze tewerkstelling deelt u voortaan in één keer de periode mee die is gedekt door de verbrekingsvergoeding (via de zone 01130 - begindatum en de zone 01131 - einddatum van het blok 90524 - verbrekingsvergoeding). Als een inschakelingsvergoeding is verschuldigd, dient u (ook) ook rekening te houden met de periode gedekt door deze inschakelingsvergoeding.

Er moet in dit kader ook worden rekening gehouden met de uitwinningsvergoeding betaald aan een handelsvertegenwoordiger en de vergoeding toegekend voor niet-concurrentie en/of niet-afwerving (met inbegrip van deze die niet voortvloeit uit een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (overeenkomst gesloten binnen twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst)), voor zover ze wordt uitgedrukt in arbeidstijd.

Belangrijke opmerkingen:

1) de gegevens die in het scenario 1 een **facultatief statuut** hebben, moeten niet worden ingevuld.

2) het blok **"natuurlijk persoon"** mag **slechts één keer in het scenario 1 aanwezig** zijn omdat de aangifte van het sociaal risico **slechts één enkele werknemer** betreft.

3) in het blok **"werknemerslijst"** van het **scenario 1**, zijn bepaalde werknemerskengetallen niet toegelaten. Het omschrijvingsdomein van de zone 00037 van het glossarium herneemt het geheel van de codes die niet toegelaten zijn voor het scenario 1 uitkeringen.

In het blok **"werknemerslijst"** van het scenario 1, zijn de DmfA-werknemerskengetallen die beginnen met een 6 (de statutaire ambtenaren) echter slechts toegelaten als u voorafgaandelijk de gegevens van het blok **"bijdrage ontslagen statutaire werknemer"** heeft aangegeven. In deze situatie moet de begindatum van het risico zich bevinden binnen dertig dagen na de einddatum van de tewerkstelling (of binnen dertig dagen na eventueel de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding).

4) in het blok **"bezoldiging"** van het **scenario 1**, zijn de waarden 007, 010, 011, 020, 024, 025 (DmfA) facultatief.

De bezoldigingscodes 003 en 009 (DmfA) zijn niet langer toegelaten (verbrekingsvergoeding).

2.2 - Andere gegevens

2.2.1 - Blok detail van het risico

2.2.1.1 - Datum aanvang van het risico (nr. 408)

Men moet de datum invullen waarop het risico (arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, werkverwijdering, omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971, geboorteverlof (20 dagen voor de geboortes die plaatsvinden sinds 1 januari 2023), adoptieverlof of pleegouderverlof) is aangevangen.

Belangrijke precisering wat het risico "arbeidsongeschiktheid" betreft.

Indien er zich opeenvolgende arbeidsongeschiktheden voordoen, onderbroken door periodes van werkhervatting van minder dan 14 dagen, **waarvoor geen aangifte van sociaal risico werd opgemaakt, omdat deze tijdvakken gedekt waren door gewaarborgd loon**, moet men als aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid waarvoor de aangifte wordt opgemaakt, **de aanvangsdatum** vermelden **van de initiële arbeidsongeschiktheid**.

Dit gegeven moet het ziekenfonds toelaten de begindatum te bepalen van het tijdvak van primaire arbeidsongeschiktheid.

Dit gegeven moet meegedeeld worden zelfs indien de tijdvakken van arbeidsongeschiktheid, onderbroken door periodes van werkhervatting van minder dan 14 dagen (begrip van "herval" in de zin van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen) een verschillende oorzaak hebben.

2.2.2 - Blok detail tewerkstelling voor het risico

Dit blok laat toe de datum te vermelden van de laatste arbeidsdag (of hiermee gelijkgestelde dag) voor de aanvang van het risico.

2.2.2.1 - Laatste arbeidsdag of hiermee gelijkgestelde dag (nr. 410)

In deze zone moet men de laatste arbeidsdag (of hiermee gelijkgestelde dag) invullen voor de aanvang van het risico.

Onder arbeidsdag of hiermee gelijkgestelde dag (voor de verificatie van deze voorwaarde) verstaat men o.m. de werkelijke arbeidsdagen, dagen waarover meerprestaties gepresteerd worden (met of zonder inhaalrust), de dagen van inhaalrust, de dagen jaarlijkse vakantie, de wettelijke feestdagen of vervangingsdagen, de dagen tijdens dewelke de werknemer een functie van rechter of sociaal raadsheer uitoefent in de arbeidsgerechten, de dagen van kort verzuim, stakingsdagen en lock-out, de periode gedekt door een vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst,...

Indien de betrokkene bij dezelfde werkgever gelijktijdig meerdere tewerkstellingen heeft, moet de laatste werkdag ingevuld worden per tewerkstelling.

Indien zich opeenvolgende hervallen voordoen, onderbroken door werkhervattingen van minder dan 14 dagen, moet als laatste arbeidsdag worden meegedeeld de datum van de arbeidsdag of ermee gelijkgestelde dag voorafgaand aan de initiële arbeidsongeschiktheid, of als die al is meegedeeld geweest ter gelegenheid van een vorige aangifte, die van de laatste arbeidsdag of gelijkgestelde dag voorafgaand aan het laatste herval waarvoor een aangifte van sociaal risico is ingevuld.

2.2.3 - Voorafgaande opmerking voor de blokken berekeningsbasis van de uitkeringen, deeltijds, overuren en bijzondere situaties

De blokken berekeningsbasis van de uitkeringen, berekeningsbasis deeltijds, berekeningsbasis van overuren (HORECA, NIET-HORECA), en berekeningsbasis - bijzondere omstandigheden moeten niet ingevuld worden voor de werknemers die per prestatie, per stuk of per taak of met commissie worden betaald, evenals voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van de civiele bescherming. Voor deze categorieën van werknemers wordt het gemiddeld dagloon immers bepaald op basis van de bezoldiging vermeld in het blok berekeningsbasis bijzondere bezoldigingswijze.

De blokken berekeningsbasis van de uitkeringen, berekeningsbasis deeltijds, berekeningsbasis van overuren (HORECA, NIET-HORECA), en berekeningsbasis - bijzondere omstandigheden moeten niet worden ingevuld voor de onthaalouders. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de onthaalouders wordt het gemiddeld dagloon bepaald op basis van het aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren zoals vermeld in het blok berekeningsbasis onthaalouders. Voor de moederschapsuitkeringen van de onthaalmoeders in geval van werkverwijdering of moederschapsrust, wordt het gemiddeld dagloon bepaald op basis van het aantal opvangplaatsen waarvoor de onthaalmoeder de erkenning heeft gekregen (meegedeeld via papieren weg).

De hogervermelde blokken moeten worden ingevuld voor elke verzekerde die – ongeacht zijn precieze leeftijd – in het kader van de sociale zekerheid als een 'leerling' wordt beschouwd omdat hij verbonden is door een overeenkomst voor een alternerende opleiding die beantwoordt aan de voorwaarden van artikel 1bis van het 'RSZ-besluit' van 28 november 1969 (eenvormig statuut voor de stelsels van alternerend leren in het kader van de sociale zekerheid). De uitkering van de 'leerling' wordt steeds berekend op basis van de leervergoeding.

Opmerking: De hogervermelde blokken dienen eveneens altijd te worden ingevuld voor de werknemers die – ongeacht hun precieze leeftijd – zijn aangeworven met een leerovereenkomst bedoeld in de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst ('industriële leerlingen') die vóór 1 juli 2015 is aangevangen. In deze situatie is het voor het recht op uitkeringen irrelevant of de voorwaarden van artikel 1bis van het 'RSZ-besluit' van 28 november 1969 zijn vervuld.

2.2.4 - Blok berekeningsbasis van de uitkeringen

De gegevens van dit blok moeten toelaten het gemiddeld dagloon te bepalen dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de uitkeringen.

U vult de aanduiding van de stabiele tewerkstelling in (1 = ja of 0 = neen) en u houdt, indien nodig, rekening met de eventuele stabiliteit van de tewerkstelling om de andere zones van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen in te vullen. U houdt rekening, hetzij met de dag van realisatie van het risico, hetzij met de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico.

Opgelet ! Indien nodig, vult u evenwel altijd de andere zones van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen in, in functie van het loon dat de werknemer (of de werkneemster) heeft of zou hebben ontvangen op de dag van de verbreking van de overeenkomst of op de dag van de stopzetting van de activiteiten van de werkneemster die de arbeid heeft onderbroken om te rusten, ten vroegste vanaf de vijfde maand van de zwangerschap, of in functie van het loon dat in aanmerking is genomen tijdens het eerste risico in geval van opeenvolgende risico's (cf. infra).

2.2.4.1 - Indicator stabiele tewerkstelling

Het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de uitkering is het gemiddeld dagloon waarop de werknemer - hetzij aanspraak kon maken op **de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat waarin het risico zich voordoet**, als zijn tewerkstelling nadien stabiel is gebleven tot op het tijdstip waarop het risico zich voordoet.

- hetzij aanspraak zou kunnen maken op **de eerste dag van de realisatie van het risico**, als zijn tewerkstelling niet stabiel is gebleven vanaf de laatste dag van het tweede kwartaal dat het kwartaal van het risico voorafgaat tot en met het ogenblik van de realisatie van het risico.

U preciseert dus in deze zone, of de tewerkstelling stabiel is gebleven vanaf de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico tot op het tijdstip van de realisatie van het risico:

- **hetzij 1 = ja**, de tewerkstelling is stabiel gebleven;
- **hetzij 0 = neen**, de tewerkstelling is niet stabiel gebleven.

De tewerkstelling **is stabiel gebleven** als de volgende kenmerken van de arbeidsverhouding als werknemer onveranderd zijn gebleven:

A. de gemeenschappelijke kenmerken:

- de werkgevers- en de werknemerscategorie;
- de begin- en de einddatum van de arbeidsverhouding;
- het nummer van het bevoegde paritaire (sub)comité;
- het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;
- de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer (factor Q) en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon (factor S);
- het type arbeidsovereenkomst (voltijds of deeltijds).

B. de eventuele bijzondere kenmerken:

- het type maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd (zie bijlage 44 van de DmfA*) of ter bevordering van de werkgelegenheid (zie bijlage 35 van de DmfA*)
- het bijzonder statuut van de werknemer (zie bijlage 21 van de DmfA)*, het feit dat hij gepensioneerd is;
- het type leerovereenkomst;
- de bijzondere bezoldigingswijze : per stuk, per taak, per prestatie, op commissie;
- het functienummer (met fooien of bedieningsgeld bezoldigd, in de landbouw- en tuinbouwsectoren en voor de zeevissers), de categorie vliegend personeel;
- de wijze van betaling van het loon van het onderwijzend personeel (in tienden of in twaalfden).

Bijkomende informatie is beschikbaar op de portaalsite van de sociale zekerheid op de volgende adressen:

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm

Opgelet ! Het identificatienummer van de lokale eenheid (nummer toegekend door de Kruispuntbank van Ondernemingen om een vestigingseenheid te identificeren) is niet in de bovenvermelde lijst opgenomen.

Het gemiddeld aantal gesubsidieerde uren van de werknemer, meegedeeld in de DmfA in de zone 01203 (verboden in de ZIMA 001), is evenmin in de bovenvermelde lijst opgenomen.

In de kwartaalaangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (DMFA)* geeft de wijziging van een van deze (gemeenschappelijke of bijzondere) kenmerken aanleiding tot de creatie van een nieuwe tewerkstelling. Als een dergelijke tewerkstelling aanvat na de laatste dag van het tweede kwartaal dat het kwartaal van de realisatie van het risico voorafgaat, moet u dus het bedrag van het gemiddeld dagloon meedelen waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken op de eerste dag van de realisatie van het risico.

Bovendien vormen de periodes gedekt door een verbrekingsvergoeding (bezoldigingscode 003 in de DmfA-ASR) eveneens afzonderlijke tewerkstellingen. Als een dergelijke tewerkstelling in aanmerking moet worden genomen (cf. infra), moet u het bedrag van het gemiddeld dagloon meedelen waarop de werknemer aanspraak kon maken op de dag van de **verbreking van de arbeidsovereenkomst**.

2.2.4.2 - Tijdseenheid van de bezoldiging (nr. 189)

Deze zone moet toelaten het gemiddeld dagloon vast te stellen voor de werknemers met een vast loon (deze zone moet niet ingevuld worden wanneer de werknemer betaald wordt per taak, per stuk, per werk of per commissie (eenheden die niet gebonden zijn aan de tijd) of als het gaat om een vrijwillige brandweerman, een vrijwillige ambulancier of een vrijwilliger van de civiele bescherming).

U moet het cijfer opgeven dat overeenstemt met de tijdseenheid waarin de (vaste) bezoldiging is uitgedrukt : 1 voor het uur, 2 voor de dag, 3 voor de week, 4 voor de maand, 5 voor het kwartaal en 6 voor het jaar.

Indien de arbeider per uur wordt betaald, moet u het cijfer "1" opgeven; indien de bediende per maand wordt betaald, moet u het cijfer "4" opgeven. Indien de bezoldiging vastgesteld wordt op jaarbasis (tijdelijke leerkracht), moet u het cijfer "6" opgeven.

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

Eerste voorbeeld : een bediende die per maand betaald wordt, verdient een brutomaandloon van 1.611,31 EUR. U duidt in de zone tijdseenheid het cijfer "4" aan, overeenstemmend met de maand, en vermeldt in de zone bestemd voor het basisbedrag van de bezoldiging, het bedrag overeenstemmend met het maandloon (1.611,31 EUR).

Tweede voorbeeld : een arbeider werkt 38 uren per week in een vast arbeidsregime van 5 dagen per week, en ontvangt een bruto-uurloon van 10,4125 EUR. U duidt in de zone tijdseenheid het cijfer "1" aan, overeenstemmend met de tijdseenheid van de bezoldiging (het uur) en vermeldt in de zone bestemd voor het basisbedrag van de bezoldiging, het bedrag overeenstemmend met het uurloon (10,4125 EUR). Het aantal uren per week (38) wordt vermeld in het blok "tewerkstelling van de werknemerslijn" van de mini-trimestriële.

Derde voorbeeld : een arbeider werkt 8 uren per dag in een arbeidsregime van 5 dagen per week, dit gedurende 3 weken en 4 dagen van 8 uren per dag gedurende de vierde week (de factor Q is dus gelijk aan 38 uren per week over de volledige arbeidscyclus van 4 weken). Zijn bruto-uurloon bedraagt 10,4125 EUR. In dit geval moet u in de zone tijdseenheid het cijfer "1" aanduiden overeenstemmend met de tijdseenheid van de bezoldiging (uur) en in de zone bestemd voor het basisbedrag van de bezoldiging, het bedrag van 10,4125 EUR (uurloon). Het aantal arbeidsuren per week (38) wordt vermeld in het blok "tewerkstelling van de werknemerslijn" van de mini-trimestriële.

Vierde voorbeeld : een werknemer in de HORECA-sector wordt betaald met fooien. In dit geval worden de uitkeringen berekend op basis van het forfaitair dagloon dat in aanmerking wordt genomen voor de inhouding van de sociale zekerheidsbijdragen. Men moet in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" dus het bedrag van dit forfaitair dagloon opgeven uitgedrukt in functie van het arbeidsregime van de betrokkene; in de zone tijdseenheid van de bezoldiging moet men het cijfer "2" opgeven" (bezoldiging per

dag).

De zone "tijdseenheid van de bezoldiging" moet ook ingevuld worden om de tijdseenheid van de arbeidscyclus aan te geven (in combinatie met de zone "cyclus" die hierna wordt toegelicht) voor de werknemers met een variabele bezoldiging.

2.2.4.3 - De cyclus (nr. 190)

Deze zone moet ingevuld worden om het gemiddeld dagloon te bepalen van de werknemers met een **variabele bezoldiging**. Het **aantal** tijdseenheden waarin de arbeidscyclus wordt uitgedrukt, moet opgegeven worden (de tijdseenheid zelf wordt ingevuld in de zone nr. 189).

In de twee voorbeelden hieronder, moet de werkgever de zone cyclus niet invullen want, hoewel er een arbeidscyclus is, is de bezoldiging van de werknemer niet variabel.

Voorbeeld : 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), moet niet het loon opgegeven worden voor de arbeidscyclus van twee maanden, maar wel **het gemiddeld loon op maandbasis**, dus $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Tweede voorbeeld : voor een bediende die drie-vierden werkt in een cyclus van vier weken (drie weken werkt de betrokkene voltijds en één week werkt hij niet), moet niet het loon opgegeven worden voor een cyclus van vier weken, maar wel het gemiddelde weekloon.

De arbeidscyclus wordt gebruikt voor de werknemers met een **variabel** loon : dit is bv. het geval voor werknemers die in een stelsel van ploegen werken met een variabel uurloon of die gedeeltelijk betaald worden per geproduceerde eenheid en van wie het loon dus verandert in functie van hun persoonlijke productiviteit.

In deze situaties moet u de tijdseenheid van de bezoldiging invullen in de zone 189, de cyclus (aantal tijdseenheden) in de zone 190, en het loon voor de volledige arbeidscyclus in de zone bestemd voor het basisbedrag van de bezoldiging (zone 191). Het ziekenfonds zal op basis van deze gegevens het gemiddeld dagloon bepalen.

Eerste voorbeeld : de arbeidscyclus van een arbeider bedraagt 8 weken. De werknemer ontvangt een vast bruto-uurloon (8,68 EUR) en een toeslag per geproduceerde eenheid. Het totale bedrag van het brutoloon voor de volledige cyclus bedraagt 3.287,01 EUR :

$8 \times 38 \text{ u} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.638,72 \text{ EUR}$ en een toeslag voor de geproduceerde eenheden die voor de volledige cyclus van 8 weken 648,29 EUR bedraagt.

In deze situatie, moet u in de zone voor de tijdseenheid "3" vermelden (arbeidscyclus uitgedrukt in weken), in de zone voor de cyclus "8" (de cyclus slaat op 8 weken) en in de zone voor het basisbedrag van de bezoldiging " 3.287,01 EUR" (het volledige loon voor de cyclus van 8 weken). Het ziekenfonds zal het gemiddeld dagloon berekenen door het loon van de volledige cyclus te delen door 48 (aantal arbeidsdagen in een zesdagenweek dat ligt in de cyclus van 8 weken).

Tweede voorbeeld : een arbeider met een vast (bruto) uurloon van 9,92 EUR ontvangt een premie van 25 % voor de ochtend- en avondploeg en een premie van 50 % voor de nachtploeg. Hij werkt in een cyclus van 4 weken van 38 uren per week. De eerste week werkt hij in de ochtendploeg, de tweede week in de dagploeg, de derde week in de avondploeg en de vierde week in de nachtploeg. Hij ontvangt dus voor de eerste week 471,20 EUR, voor de tweede week 376,96 EUR, voor de derde week 471,20 EUR en voor de vierde week 565,44 EUR.

In deze situatie moet u in de zone voor de tijdseenheid het cijfer "3" invullen (de tijdseenheid van de cyclus is de week), in de zone voor de cyclus "4" (de cyclus slaat op 4 weken) en in de zone voor het basisbedrag van de bezoldiging "1.884,80 EUR" (het loon voor de vier weken). Het ziekenfonds zal dit loon omzetten in een gemiddeld dagloon, door het bedrag van 1.884,80 EUR te delen door 24 (aantal arbeidsdagen, uitgedrukt in een zesdagenweek, dat ligt in de cyclus van 4 weken).

2.2.4.4 - Basisbedrag van de bezoldiging (nr. 191)

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 worden ingehouden**, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, het bijkomend vakantiegeld en de eindejaarspremie, evenals, voor de risico's die aanvatten vanaf 30 december 2016, de andere premies (en gelijkaardige voordelen) die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid (bezoldigingscode 002 in de DmFA-ASR*).

Bijkomende informatie is beschikbaar op de portaalsite van de sociale zekerheid op het volgende adres:
https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm

Er moet ook rekening worden gehouden met het deel van het loon (10%) dat is voorbehouden voor de opleiding van werknemers die zijn aangeworven in het kader van startbaanovereenkomsten (bezoldigingscode 42 van bijlage 7 van de DMFA). Er moet immers ervan worden uitgegaan (fictie) dat dit deel van de bezoldiging ook onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen (cf. art. 5 van

het koninklijk besluit van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 32, § 2, eerste lid, 33, § 2, derde lid, 34, 39, § 4, tweede lid, en § 5, tweede lid, 42, § 2, 46, eerste lid, 47, § 4, eerste en vierde lid, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid).

Het saldo van het mobiliteitsbudget betaald in geld en dat overeenstemt met de derde pijler (aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscode 29) moet ook in aanmerking worden genomen.

Voor de gelegenheidsarbeiders van de sector HORECA die de voorwaarden vervullen om te genieten van het verminderd forfait en onder het functienummer 94 (werknemer die per dag wordt bezoldigd) worden aangegeven, is het gemiddeld dagloon, in afwijking, niet gelijk aan de bezoldiging onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen (verminderd forfait), maar gelijk aan de bezoldiging voor het functienummer "55" ("kelner café").

Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een flexijob, aangegeven via het werknemerskengetal 050 of 450, moet de in het kader van een flexijob betaalde bezoldiging (in de DMFA aangegeven met de bezoldigingscode 22 en 23) in aanmerking worden genomen.

Het loon voor de overuren wordt voor de berekening van de uitkeringen in aanmerking genomen (i) op voorwaarde dat het gaat om een 'overuur in de horecasector' zoals bedoeld in artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (vergoedingen voor overuren die niet worden gerecupereerd en die niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen) (**cf. infra: functioneel blok overuren horeca**) of (ii) als hun bedrag minstens 10 % van de totale bezoldiging van de referteperiode vertegenwoordigt (**cf. infra: functioneel blok overuren niet horeca**).

Het begrip **gemiddeld dagloon** 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 de dag van de realisatie van het risico of de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico).

Voorbeeld : een bediende werkt "drie vierden" één maand werkt hij halftijds voor een maandloon van 793,26 EUR en de tweede maand werkt hij voltijds voor een maandloon van 1.586,52 EUR. De gemiddelde bezoldiging bedraagt op maandbasis dus 1.189,89 EUR.

Het loon moet opgegeven worden waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken hebben of aanspraak kon maken in het kader van een normale tewerkstelling; er moet dus geen rekening gehouden worden met dagen van tijdelijke werkloosheid, dagen van ongewettigde afwezigheid of met dagen van arbeidsongeschiktheid, opgetreden tijdens de cyclus.

Opmerking over het loon dat vermeld moet worden bij geboorteverlof:

Wanneer de werknemer geboorteverlof gespreid opneemt, moet u het bedrag van de bezoldiging opgeven:

- op de eerste dag van de verlofperiode
(als de tewerkstelling niet stabiel is);
- op de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk dat van de eerste dag van verlof
(als de tewerkstelling stabiel is).

Opmerking over het loon dat vermeld moet worden in geval van werk verricht met toelating van de adviserend arts van het ziekenfonds:

In geval van geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof tijdens het werk dat is toegelaten door de adviserend arts van het ziekenfonds van de werknemer, moet u het bedrag aan gederfd loon vermelden dat overeenkomt met het toegelaten werk:

- door, indien nodig (in geval van een vaste bezoldiging per uur), het gemiddelde aantal uren per week van het toegelaten werk in het blok "Berekeningsbasis" - Bijzondere omstandigheden" mee te delen;
- door, indien nodig (in geval van een vaste bezoldiging per dag), het gemiddelde aantal werkdagen per week van het toegelaten werk in het blok "Berekeningsbasis - Bijzondere omstandigheden" mee te delen;
- door, indien nodig (in geval van een betaling per stuk, per taak, per prestatie of van een bezoldiging geheel of gedeeltelijk via commissies, evenals voor de vrijwillige brandweerlieden, vrijwillige ambulanciers of vrijwilligers van de civiele bescherming voor de periode waarin zij onderworpen zijn aan sociale zekerheid), de (totale) bezoldiging voor de referteperiode mee te delen, in het blok "Berekeningsbasis - Specifieke bezoldigingswijze", na in het blok "Berekeningsbasis - Referteperiode" het begin en het einde van de in aanmerking te nemen referteperiode te hebben meegedeeld [data die indien nodig moeten worden aangepast in functie van de einddatum van de (laatste) periode van het toegelaten werk];
- door, indien nodig (in de andere situaties), de bezoldiging voor het toegelaten werk in het blok "Berekeningsbasis - Deeltijds" mee te delen.

Precisering :

a) het loon omvat het normale loon, de premies in geld* (ploegenpremie bv.) en de voordelen in natura (bedrag waarop de sociale zekerheidsbijdragen worden ingehouden). Voor de werknemers tewerkgesteld in de sector van het goederentransport houdt u rekening met het loon voor de rijtijden en voor de wachturen.

* Voor de risico's die aanvatten vanaf 30 december 2016, worden de premies die niet verbonden zijn met de prestaties van het kwartaal, echter niet meer in aanmerking genomen (cf. supra).

b) voor de agenten van de openbare diensten die recht hebben op de haard- of de standplaatstoelage, moet het loon ook die toelagen bevatten (bedrag waarop de sociale zekerheidsbijdragen worden ingehouden).

c) voor de werknemers die betaald worden met fooien of bedieningsgeld (ober in een café, loopjongen,...) moet u het forfaitair dagloon vermelden dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

d) voor de tijdelijke leerkracht moet u het bedrag van het brutojaarloon opgeven, geïndexeerd op de eerste dag van het risico (of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico), aangepast in functie van de opdrachtbreuk van de betrokkene wanneer de betrokkene geen volledig uurrooster heeft.

e) voor de werknemers die werken in het kader van een programma tot activering van de werkloosheidsuitkeringen, vermeld u het volledige brutoloon (zonder aftrek dus van het bedrag van de werkloosheidsuitkering).

f) voor de gerechtigde in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking moet in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" het bedrag van het loon opgegeven worden dat de betrokkene ontvangen zou hebben op de eerste dag van het risico (of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico), indien hij zijn arbeidsprestaties niet verminderd had; in de zones 393 of 554 moet het aantal dagen per week van het arbeidsregime of het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ingevuld worden, indien hij per dag of per uur bezoldigd wordt. In de zone "deeltijds brutoloon" (blok "Berekeningsbasis – Deeltijds") deelt u het bedrag van het loon mee op deeltijdse basis op de eerste dag van het risico (of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico).

g) voor de gerechtigde in volledige beroepsloopbaanonderbreking deelt u in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" het bedrag van het brutoloon mee dat de betrokkene ontvangen zou hebben op de eerste dag van het risico (of de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk dat van het risico), indien hij zijn beroepsloopbaan niet had onderbroken. In de zones 393 of 554 moet het aantal dagen per week van het arbeidsregime of het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ingevuld worden, indien hij per dag of per uur bezoldigd wordt.

Men moet het geïndexeerde brutoloon **op de eerste dag van het risico of op de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk dat van het risico opgeven (zie echter de uitzonderingen hierna).**

In bepaalde gevallen moet inderdaad niet het loon opgegeven worden voor de eerste dag van het risico. **Het gaat om de volgende situaties :**

a) wanneer de werkneemster het werk heeft onderbroken om te rusten, en dit ten vroegste vanaf de vijfde maand van zwangerschap, vermeldt u het loon dat zij zou hebben ontvangen op de dag van **de onderbreking van het werk.**

b) indien de werknemer bij de aanvang van het risico een vergoeding ontvangt wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst, moet het bedrag van het loon opgegeven worden dat de betrokkene ontving op de dag van **zijn ontslag.**

c) voor de werknemer in halftijds brugpensioen, vermeldt u in de zone " basisbedrag van de bezoldiging" het bedrag van het laatste brutoloon ontvangen **vóór het brugpensioen** en in de zones 393 of 554, het aantal dagen per week van het arbeidsregime of het aantal uren per week van de werknemer indien hij per dag of per uur betaald wordt. Indien het om een arbeider gaat, vermeldt u **ook** het halftijdse loon op de eerste dag van het risico in de zone "deeltijdse brutobezoldiging" (blok Berekeningsbasis – Deeltijds).

d) indien de gerechtigde een wachtvergoeding ontvangt toegekend wegens sluiting van de onderneming of van een vergoeding wegens collectief ontslag, vermeldt u het bedrag van het laatste loon ontvangen op **de dag van het ontslag.**

e) wanneer er zich meerdere opeenvolgende arbeidsongeschiktheden (al dan niet te wijten aan dezelfde aandoening) voordoen en deze allemaal zijn onderbroken door periodes van arbeidshervatting van minder dan veertien dagen, dan moet het bedrag van het brutoloon opgegeven worden voor de eerste dag van de initiële arbeidsongeschiktheid (zelfs indien voor deze arbeidsongeschiktheid geen aangifte werd opgemaakt aangezien volledig gedekt door gewaarborgd loon).

Men moet het brutobedrag opgeven van het loon en de voordelen waarop de werknemer aanspraak kan maken in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.

Het basisbedrag van de bezoldiging wordt uitgedrukt in eurocent en stemt overeen met de tijdseenheid, of met de tijdseenheid en de arbeidscyclus.

Deze zone moet alleen ingevuld worden voor het loon waarvan de tijdseenheid de dag, de week, de maand, het kwartaal of het jaar is.

2.2.4.5 - Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur betaald worden (nr. 192)

Deze zone moet **enkel ingevuld worden voor werknemers voor wie de tijdseenheid van de bezoldiging het uur is.** In dit geval moet de bezoldiging uitgedrukt worden in **honderdsten van eurocent.**

Voor informatie over het basisbedrag van de bezoldiging willen u verwijzen naar het punt 2.2.4.4 hierboven.

Voor de gelegenheidsarbeiders van de sector HORECA die de voorwaarden vervullen om te genieten van het verminderd forfait en onder het functienummer 95 (werknemer die per uur wordt bezoldigd) worden aangegeven, moet, in afwijking, niet de bezoldiging onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen worden aangegeven (verminderd forfait), maar de bezoldiging voor het functienummer "55" ("kelner café") / 7,6.

Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een flexijob, aangegeven via het werknemerskengetal 050 of 450, moet de in het kader van een flexijob betaalde bezoldiging (in de DMFA aangegeven met de bezoldigingscode 22 en 23) in aanmerking worden genomen.

Om meer informatie te verkrijgen over het basisbedrag van het loon, kan u punt 2.2.4.4. hierboven raadplegen.

2.2.5 - Blok berekeningsbasis - Bijzondere omstandigheden

Dit blok moet enkel voor de volgende categorieën van werknemers ingevuld worden :

- de werknemers (arbeiders en bedienden) in halftijds brugpensioen;
- de werknemers in volledige loopbaanonderbreking;
- de werknemers in gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- de werkneemsters die het werk onderbreken om ten vroegste vanaf de vijfde maand van zwangerschap te rusten;
- **vanaf 1 januari 2025**
de werknemers waarvan het geboorteverlof, het adoptieverlof of het pleegouderverlof aanvat tijdens een periode van toegelaten werk.

2.2.5.1 - Gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer - bijzondere situaties (nr. 554)

De zone "gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer" moet toelaten de uitkeringen te berekenen voor de hierna opgesomde bijzondere categorieën van werknemers. Dit gegeven moet enkel meegedeeld worden wanneer de werknemer per uur betaald wordt.

- **de werknemers (arbeiders en bedienden) in halftijds brugpensioen.**

U vermeldt het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer vóór het halftijds brugpensioen. Het bedrag van het uurloon vóór het halftijds brugpensioen wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **de werknemers in volledige beroepsloopbaanonderbreking.**

U vermeldt het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer indien de betrokkene zijn beroepsloopbaan niet had onderbroken. Het bedrag van het uurloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

- **de werknemers in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking.**

U vermeldt het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer indien de betrokkene zijn arbeidsprestaties niet verminderd had. Het bedrag van het uurloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

- **de werkneemsters die het werk onderbreken om te rusten ten vroegste vanaf de vijfde maand van de zwangerschap.**

U vermeldt het (theoretische) gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werkneemster op de dag van de onderbreking van haar werk. Het bedrag van het uurloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

- **Vanaf 1 januari 2025**

de werknemers waarvan het geboorteverlof, het adoptieverlof of het pleegouderverlof aanvat tijdens een periode van toegelaten werk

U vermeldt het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer zoals, in voorkomend geval, aangepast aan zijn gezondheidstoestand tijdens de periode van toegelaten werk (factor Q van het aangepaste werk). Het bedrag van het uurloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

Met gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer bedoelt men de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, vermeerderd met het aantal betaalde uren inhaalrust toegekend in het kader van een regime van arbeidsduurvermindering.

1. "Normaal" betekent dat men rekening houdt met de theoretisch gemiddeld wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met gepresteerde uren, noch met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of

ongewettigde afwezigheden,? Het gaat dus om de arbeidsduur vastgesteld in de arbeidsovereenkomst of eventuele aanpassingen van de overeenkomst.

2. "**Gemiddelde** " betekent de gemiddelde duur van de arbeidscyclus, d.i. een in de tijd afgebakende periode, samengesteld uit arbeidsdagen en rustdagen, die volgens een vast schema terugkomen. Bij een flexibel arbeidsregime kan de cyclus zich uitstrekken over een heel jaar.

3. Er moet rekening gehouden worden met inhaalrusturen die voortvloeien uit **een regime van arbeidsduurvermindering**, indien deze inhaalrust betaald wordt op het moment dat ze genomen wordt. U houdt dus geen rekening met inhaalrustdagen die betaald worden door de techniek van verhogen van het uurloon voor de gepresteerde dagen.

Opmerking : de twee cijfers achter de komma geven decimale waarden weer en dus geen minuten.

2.2.5.2 - Gemiddeld aantal dagen per week van het arbeidsregime - bijzondere situaties (nr. 393)

Het aantal dagen per week van het arbeidsregime moet toelaten de uitkeringen te berekenen voor de hierna opgesomde categorieën van werknemers. Dit gegeven moet enkel meegedeeld worden wanneer de werknemer per dag betaald wordt.

- **de werknemers (arbeiders en bedienden) in halftijds brugpensioen.**

U vermeldt het aantal dagen per week van het arbeidsregime vóór het halftijds brugpensioen. Het bedrag van het dagloon vóór het halftijds brugpensioen wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **de werknemers in volledige beroepsloopbaanonderbreking.**

U vermeldt het aantal dagen per week van het arbeidsregime dat gepresteerd zou zijn geweest indien de betrokkene zijn beroepsloopbaan niet had onderbroken. Het bedrag van het dagloon dat uitbetaald zou zijn geweest indien de betrokkene zijn beroepsloopbaan niet had onderbroken, moet vermeld worden in de zone " basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **de werknemers in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking.**

U vermeldt het aantal dagen per week van het arbeidsregime dat gepresteerd zou zijn geweest, indien de betrokkene zijn arbeidsprestaties niet verminderd had. Het bedrag van het dagloon dat zou zijn betaald indien de betrokkene zijn arbeidsprestaties niet verminderd had, moet vermeld worden in de zone " basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **de werkneemsters die het werk onderbreken om te rusten ten vroegste vanaf de vijfde maand van de zwangerschap.**

U vermeldt het (theoretische) aantal dagen per week van het arbeidsregime op de dag van de onderbreking van haar werk. Het bedrag van het dagloon op de dag van de onderbreking van haar werk moet vermeld worden in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **Vanaf 1 januari 2025
de werknemers waarvan het geboorteverlof, het adoptieverlof of het pleegouderverlof aanvat tijdens een periode van toegelaten werk**

U vermeldt het gemiddeld aantal dagen per week van het arbeidsregime van de betrokken werknemer zoals dit, in voorkomend geval, is aangepast aan zijn gezondheidstoestand tijdens de periode van toegelaten werk (arbeidsregime van het aangepaste werk). Het bedrag van het dagloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

2.2.6 - Blok berekeningsbasis van overuren HORECA

De "overuren in de sector van de HORECA" worden bedoeld in artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

Voor de sector van de HORECA worden de vergoedingen voor de overuren die niet worden gecupereerd en die niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscode 13) namelijk steeds in aanmerking genomen.

2.2.6.1 - Tijdseenheid loon voor overuren (nr. 405)

In deze zone deelt u de tijdseenheid (week, maand, kwartaal of jaar) mee waarop het loon van de overuren aangegeven in hetzelfde blok betrekking heeft.

In principe zal het jaar worden gebruikt als referteperiode wanneer het aantal overuren die zijn gepresteerd op week-, maand- of kwartaalbasis niet constant is.

2.2.6.2 - Begin- en einddatum – Periode met overuren

Als het aantal overuren gepresteerd op week-, maand- of kwartaalbasis niet constant is of als de tewerkstelling korter is dan een jaar, kan u echter de begindatum en einddatum van deze tewerkstelling (periode met overuren) meedelen.

2.2.6.3 - Bedrag van het loon voor overuren

U geeft het bedrag van het loon van de overuren weer dat, naargelang het geval, overeenstemt met de tijdseenheid of de referteperiode waarvan hierboven sprake is.

Opgelet! Het loon van de overuren in de sector van de HORECA moet worden geactualiseerd in functie van de datum die in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, onafhankelijk van de cyclus (tijdseenheid) of de referteperiode (begin- en einddatum) die is weerhouden.

2.2.7 - Blok berekeningsbasis van overuren NIET HORECA

Onder **overuren** worden de meerprestaties bedoeld uitgevoerd in toepassing van de artikelen 22, 3°, 24, 25, 25bis, 26, § 1, 1°, 2° en 3°, 26, § 2 en 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 waarvoor een bijkomend overloon verschuldigd is in toepassing van artikel 29 van dezelfde wet of de meerprestaties waarvoor een financiële compensatie verschuldigd is in toepassing van artikel 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector

Een nieuw vorm, "vrijwillige overuren" genaamd, werd ingevoerd in de arbeidswet van 16 maart 1971 (bij de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk).

Via dit blok definieert u de referteperiode die in aanmerking moet worden genomen om te weten of het loon dat betrekking heeft op de (andere) overuren in aanmerking kan worden genomen (bedrag ? 10% van de totale bezoldiging van de referteperiode) en om, in voorkomend geval, de hoogte ervan te bepalen (totaalbedrag van de referteperiode / aantal werkdagen van de referteperiode = in aanmerking te nemen dagbedrag).

2.2.7.1 Tijdseenheid loon voor overuren (nr. 405)

In deze zone deelt u het kwartaal mee als de referteperiode overeenstemt met

- het hele tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico (**stabiele tewerkstelling**), als deze tewerkstelling **is aangevat uiterlijk de eerste dag van het tweede kwartaal** dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico.
Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen vat op 15 januari aan; de referteperiode is dus het tweede kwartaal (het hele T2).
- het hele kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico (**niet stabiele tewerkstelling**), als deze tewerkstelling **is aangevat uiterlijk de eerste dag van het kwartaal** dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico.
Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen vat op 1 juli aan; de referteperiode is dus het derde kwartaal (het hele T3).

2.2.7.2 Begin- en einddatum - Periode met overuren

A. Als de tewerkstelling **stabiel** is sinds het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico:

Als deze tewerkstelling **is aangevat na de eerste dag van het tweede kwartaal** dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico, dekt de referteperiode het gedeelte van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico dat zich uitstrekt vanaf het begin van deze tewerkstelling tot en met het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico. Voorbeeld: het risico vat aan op 20 september (T3) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 15 januari aan: de referteperiode strekt zich dus uit vanaf 15 januari tot en met 31 maart (een gedeelte van T1).

U moet dus de begin- en einddatum van deze referteperiode meedelen.

B. Als de tewerkstelling **niet stabiel** is sinds het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico:

- als deze tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, **is aangevat in de loop van het kwartaal** dat voorafgaat aan dat van het risico, dekt de referteperiode het gedeelte van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dat zich uitstrekt vanaf het begin van deze tewerkstelling tot en met het einde van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico (de begin- en de einddatum van deze referteperiode moeten worden

meegedeeld).

Voorbeeld: het risico vat aan op 20 september (T3) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 15 april aan; de referteperiode strekt zich dus uit vanaf 15 april tot en met 30 juni (een gedeelte van T2).

- als de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, **is aangevat in het bij de aanvang van het risico lopende kwartaal**, strekt de referteperiode zich uit vanaf het begin van deze tewerkstelling tot de datum van de realisatie van het risico (de begin- en einddatum van de referteperiode, of zelfs de begin- en einddatum van het lopende kwartaal moeten worden meegedeeld).

Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 10 oktober (T4) aan; de referteperiode strekt zich uit vanaf 10 oktober tot 20 november (een gedeelte van T4).

Voorbeeld: het risico vat aan op 30 september (T3) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 1 juli (T3) aan; de referteperiode strekt zich uit vanaf 1 juli tot 30 september (het hele T3).

U moet dus de begin- en einddatum van deze referteperiode meedelen.

C. Bij verbreking van de overeenkomst (of de stopzetting van de activiteiten van de werknemers om te rusten vanaf de vijfde maand van zwangerschap), dient men, voor de risico's die aanvatten vanaf 30/12/2016, de begin- en einddata van de periode met overuren te bepalen in functie van de datum van de verbreking van de overeenkomst (of de datum van stopzetting van de activiteiten van de werknemers om te rusten vanaf de vijfde maand van zwangerschap).

De periode met overuren neemt een einde **op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst** (of onmiddellijk voor de stopzetting van de activiteiten van de werknemers om te rusten vanaf de vijfde maand van zwangerschap) en begint ten vroegste op de eerste dag van hetzelfde kwartaal, of later, bij het begin van de laatste stabiele tewerkstelling als zij is aangevat na het begin van hetzelfde kwartaal.

U moet dus de begin- en einddatum van deze referteperiode meedelen.

2.2.7.3 Bedrag van het loon voor overuren

U geeft slechts het totale loon van de overuren gepresteerd tijdens de referteperiode die hierboven is gepreciseerd aan, **voor zover het minstens 10 % van de totale bezoldiging van dezelfde referteperiode vertegenwoordigt**.

Om het totale loon van de referteperiode te bepalen, neemt u het loon van de referteperiode in aanmerking dat kan worden weerhouden om de uitkeringen te berekenen (ten indicatieve titel, het loon aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscodes 1, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 22, 23 en 42 zou in aanmerking kunnen worden genomen).

Bij **inhaalrust**, dient u

- het totaalbedrag van het loon van de overuren (150% of 200%) in aanmerking te nemen om na te gaan of het quorum van 10% van de totale bezoldiging van het refertekwartaal wordt bereikt;
- slechts het bedrag van de verhoging (+50% of +100%) aan te geven, omdat het gewone bedrag van het loon van de te recupereren overuren al in aanmerking is genomen in de voorafgaande rubrieken die betrekking hebben op de vaststelling van het basisbedrag van de bezoldiging.

De vergoedingen voor de overuren die niet worden gerecupereerd en die niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscode 13) (**cf. supra: blok overuren HORECA**), worden in aanmerking genomen als overuren van de referteperiode en als totale bezoldiging van de referteperiode **om te bepalen of het quorum van 10% is bereikt**, maar kunnen niet worden weerhouden in dit blok overuren NIET HORECA om het bedrag van de in dit laatste blok in aanmerking te nemen overuren te bepalen om de uitkeringen te berekenen. Het bedrag van de vergoedingen voor de overuren die niet worden gerecupereerd en niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscode 13), kan namelijk in aanmerking worden genomen in het blok overuren HORECA (cf. supra).

2.2.8 - Blok berekeningsbasis deeltijds

Dit blok moet enkel ingevuld worden voor de drie volgende categorieën van werknemers :

- a) werknemers (arbeiders of bedienden) in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking;
- b) arbeiders in halftijds brugpensioen (die dus geen aanspraak kunnen maken op gewaarborgd loon tijdens dertig dagen).

c) Vanaf 1 januari 2025

de werknemers waarvan het geboorteverlof, het adoptieverlof of het pleegouderverlof aanvat tijdens een periode van toegelaten werk.

Voor de werknemers in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking moet het deeltijdse brutoloon toelaten de uitkeringen te berekenen die toegekend kunnen worden tijdens de periode gedekt door de onderbrekingsuitkering (bij het verstrijken van deze periode wordt de uitkering herberekend op basis van de bezoldiging die de betrokkenen ontvangen zouden hebben indien zij niet in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking waren geweest - deze bezoldiging moet vermeld worden in het blok berekeningsbasis

uitkeringen).

Voor de arbeiders in halftijds brugpensioen wordt het halftijdse brutoloon in aanmerking genomen om de uitkeringen te berekenen die toegekend kunnen worden tijdens de eerste maand van arbeidsongeschiktheid (bij het verstrijken van de 14 dagen van gewaarborgd loon). Deze werknemers behouden immers het recht op werkloosheidsuitkeringen tijdens de eerste maand van arbeidsongeschiktheid zodat tijdens deze periode alleen het verlies van het halftijdse loon opgevangen moet worden.

Vanaf de tweede maand van arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering herberekend op basis van de bezoldiging die de betrokkenen ontvingen voor het ingaan van het halftijdse brugpensioen (deze bezoldiging moet vermeld worden in het blok berekeningsbasis uitkeringen).

Vanaf 1 januari 2025

Voor werknemers van wie het geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof begint tijdens een periode van toegelaten werk, moet het deeltijdse brutoloon toelaten om de uitkering te berekenen bij geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof die wordt betaald tijdens de periode gedekt door de arbeidsongeschiktheidsuitkering, in voorkomend geval, verminderd in functie van het arbeidsvolume van het toegelaten werk dat is aangepast aan de gezondheidstoestand van de werknemer.

2.2.8.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging (nr. 189)

In deze zone moet u de tijdseenheid van het deeltijdse brutoloon opgeven voor de werknemers **met een vast loon**.

U moet het cijfer opgeven dat overeenstemt met de tijdseenheid waarin de (vaste) bezoldiging is uitgedrukt : 1 voor het uur, 2 voor de dag, 3 voor de week, 4 voor de maand, 5 voor het kwartaal en 6 voor het jaar.

Indien de arbeider per uur wordt betaald, moet u het cijfer "1" opgeven; indien de bediende per maand wordt betaald, moet u het cijfer "4" opgeven. Indien de bezoldiging vastgesteld wordt op jaarbasis (tijdelijke leerkracht), moet u het cijfer "6" opgeven.

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

Eerste voorbeeld : een bediende in halftijdse loopbaanonderbreking, verdient een brutomaandloon van 805,66 EUR. De werkgever duidt in de zone tijdseenheid van de bezoldiging het cijfer "4" aan, overeenstemmend met de maand, en vermeldt in de zone bestemd voor het halftijdse brutoloon, het bedrag van het maandloon (805,66 EUR).

Tweede voorbeeld : een arbeider met halftijds brugpensioen werkt 19 uren per week in een vast arbeidsregime van 5 dagen per week, en ontvangt een bruto-uurloon van 10,4125 EUR. De werkgever duidt in de zone tijdseenheid van de bezoldiging het cijfer "1" aan, overeenstemmend met de tijdseenheid van het halftijdse brutoloon (het uur) en vermeldt in de zone bestemd voor het bedrag van het halftijdse brutoloon, het bedrag van het uurloon (10,4125 EUR). Het aantal uren per week (19) wordt vermeld in het blok " tewerkstelling van de werknemerslijn" van de mini-trimestriële.

De zone "tijdseenheid van de bezoldiging" moet ook ingevuld worden om de tijdseenheid aan te geven waarin de arbeidscyclus is uitgedrukt (in combinatie met de zone "cyclus" die hierna wordt toegelicht) voor de werknemers met een variabele bezoldiging.

2.2.8.2 - De cyclus (nr. 190)

Deze zone moet ingevuld worden om het gemiddeld dagloon te bepalen van de werknemers van wie het deeltijdse brutoloon **variabel** is. Het **aantal** tijdseenheden van de arbeidscyclus moet opgegeven worden (de tijdseenheid zelf wordt ingevuld in de zone nr. 189).

Voor meer informatie over het begrip arbeidscyclus, willen we verwijzen naar het commentaar bij de zone cyclus van het blok berekeningsbasis uitkeringen.

De arbeidscyclus wordt gebruikt voor werknemers met een variabel loon. Dit is bv. het geval voor werknemers die in een ploegenstelsel werken met een veranderlijk uurloon of die gedeeltelijk betaald worden in functie van het aantal geproduceerde eenheden en wier loon dus verandert in functie van hun persoonlijke productiviteit.

In deze situaties moet u in de zone 189 de tijdseenheid opgeven van de bezoldiging, in de zone 190 de cyclus (het aantal tijdseenheden) en in de zone 402 het deeltijdse brutoloon van de volledige arbeidscyclus. Het ziekenfonds bepaalt op basis van deze gegevens het gemiddeld dagloon.

Eerste voorbeeld : De arbeidscyclus voor een arbeider in loopbaanonderbreking (werkt nog 4/5den) omvat 8 weken. Hij ontvangt een vast bruto-uurloon (8,68 EUR) en een toeslag per geproduceerde eenheid. Het loon voor de volledige arbeidscyclus bedraagt bruto 2.407,20 EUR :

$((8 \times 30 \text{ u}) \times 8,68 \text{ EUR}) = 2.083,20 \text{ EUR}$ en een toeslag voor de geproduceerde eenheden die voor de volledige cyclus van 8 weken, 324 EUR bedraagt.

In deze situatie moet in de zone voor de tijdseenheid "3" aangeduid worden (de arbeidscyclus wordt uitgedrukt in weken); in de zone voor de cyclus moet men "8" invullen (de cyclus loopt over 8 weken). In de zone voor het deeltijdse brutoloon moet men het bedrag van "2.407,20 EUR" invullen (de bezoldiging voor de cyclus van 8 weken). Het ziekenfonds berekent het gemiddeld dagloon door het bedrag van het loon voor de volledige cyclus te delen door 48 (aantal dagen in zesdagenstelsel gelegen in de cyclus van 8 weken).

2.2.8.3 - Deeltijds brutoloon (nr. 402)

Voor de werknemers **die in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking zijn**, moet u in deze zone het **geïndexeerde bedrag vermelden van het deeltijdse brutoloon, op de eerste dag van het risico, (of op laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico)**, overeenstemmend met de tijdseenheid of de tijdseenheid en cyclus.

Voor **de arbeiders met halftijds bruggpensioen** (die dus geen recht hebben op gewaarborgd loon gedurende dertig dagen), moet men het **geïndexeerde bedrag vermelden van het deeltijdse brutoloon op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid (of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico)**, overeenstemmend met de tijdseenheid of de tijdseenheid en cyclus.

Het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer of het aantal dagen per week van het arbeidsregime (werknemers die betaald worden per uur of per dag) worden vermeld in het blok tewerkstelling van de mini-trimestriële.

Voor deze twee categorieën van werknemers moet u in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" in het blok berekeningsbasis van de uitkeringen, eveneens het loon vermelden dat betaald geweest zou zijn op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid (of de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico) indien de werknemer zijn arbeidsprestaties niet verminderd had (werknemer die zijn arbeidsprestaties verminderd heeft in het kader van een gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking) of het loon dat uitbetaald zou zijn geweest vóór het halftijdse bruggpensioen (gerechtigde in halftijds bruggpensioen).

Deze zone **moet enkel ingevuld worden voor het loon waarvan de tijdseenheid de dag, de week, de maand, het kwartaal of het jaar is (bedrag uitgedrukt in eurocent)**.

2.2.8.4 - Deeltijds brutoloon voor werknemers die per uur betaald worden (nr. 403)

Deze zone moet **alleen ingevuld worden voor de twee categorieën van werknemers vermeld in de voorgaande zone** (werknemers in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking en arbeiders in halftijds bruggpensioen).

Deze zone moet bovendien alleen ingevuld worden indien de tijdseenheid van de bezoldiging **het uur** is (bedrag uitgedrukt in honderdsten van eurocent).

2.2.9 - Blok berekeningsbasis - Referteperiode

Dit blok laat toe om de begindatum en de einddatum van de referteperiode aan te geven voor de berekening van de uitkeringen van de werknemers die per prestatie, per stuk, per taak, of geheel of gedeeltelijk met commissies worden betaald - evenals voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van de civiele bescherming voor de periode waarin ze aan de sociale zekerheid zijn onderworpen (de bezoldiging vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen wordt voor de berekening van de uitkeringen niet in aanmerking genomen).

Dit blok laat eveneens toe om de begindatum en de einddatum van de referteperiode aan te geven voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de onthaalouders.

2.2.9.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 943)

Voor een werknemer die per prestatie, per stuk of per taak wordt betaald, het begin van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van de aanvang van het risico of, als de werknemer niet is tewerkgesteld in deze hoedanigheid sinds het begin van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de datum waarop deze hoedanigheid is verworven.

Voor een werknemer die geheel of gedeeltelijk met commissies wordt betaald - evenals voor een vrijwillig brandweerman, een vrijwillige ambulancier en een vrijwilliger van de civiele bescherming voor de periode waarin hij aan de sociale zekerheid is onderworpen (de bezoldiging vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen wordt voor de berekening van de uitkeringen niet in aanmerking genomen) - het begin van het vierde kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico of, als de werknemer niet is tewerkgesteld in deze hoedanigheid sinds het begin van het vierde kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de datum waarop deze hoedanigheid is verworven.

Vanaf 1 januari 2025

Voor de aangifte van geboorteverlof, pleegouderverlof of adoptieverlof dat ingaat tijdens een periode van toegelaten werk, begint de referentieperiode pas wanneer de werknemer tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid werk verricht dat is aangepast aan zijn

gezondheidstoestand. Als de begindatum van de referteperiode, vastgesteld volgens de hierboven uiteengezette beginselen, voorafgaat aan de begindatum van het toegelaten werk, moet de begindatum van het toegelaten werk met andere woorden worden beschouwd als de begindatum van de referteperiode (afwijking van de hierboven uiteengezette beginselen, specifiek voor de aangifte van geboorteverlof, pleegouderverlof of adoptieverlof dat ingaat tijdens een periode van toegelaten werk).

Voorbeelden:

1) een werknemer X begint op 1 februari 2024 een toegelaten werk dat wordt bezoldigd door commissies. In het kader van dit toegelaten werk neemt hij vanaf 2 april 2025 20 dagen geboorteverlof op. De in aanmerking te nemen referentieperiode loopt dus van 1 april 2024 (tot en met 31 maart 2025).

2) Werknemer Y begint op 1 augustus 2024 een toegelaten werk dat wordt bezoldigd door commissies. In het kader van dit toegelaten werk neemt hij vanaf 2 april 2025 20 dagen geboorteverlof op. De in aanmerking te nemen referteperiode loopt dus vanaf 1 augustus 2024 (tot en met 31 maart 2025).

Voor een onthaalouder, het begin van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van de aanvang van het risico of als de betrokkene niet is tewerkgesteld in deze hoedanigheid sinds het begin van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de datum waarop deze hoedanigheid is verworven.

2.2.9.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 944)

Voor een werknemer die per prestatie, per stuk of per taak wordt betaald, het einde van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van de aanvang van het risico of, als de werknemer in deze hoedanigheid nog niet is tewerkgesteld op het einde van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de dag van het risico.

Voor een werknemer die geheel of gedeeltelijk met commissies wordt betaald, - evenals voor een vrijwillig brandweerman, een vrijwillige ambulancier en de vrijwilliger van de civiele bescherming voor de periode waarin hij aan de sociale zekerheid is onderworpen (de bezoldiging vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen wordt voor de berekening van de uitkeringen niet in aanmerking genomen) - het einde van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico of, als de werknemer in deze hoedanigheid nog niet is tewerkgesteld op het einde van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de aanvang van het risico, de dag van het risico.

Vanaf 1 januari 2025

Voor de aangifte van geboorteverlof, pleegouderverlof of adoptieverlof dat ingaat tijdens een periode van toegelaten werk, eindigt de referteperiode (logischerwijs) op de dag van het risico als deze niet is aangevat vóór het einde van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin het risico aanvat (afwijking van de hierboven uiteengezette beginselen, specifiek voor de aangifte van geboorteverlof, pleegouderverlof of adoptieverlof dat ingaat tijdens een periode van toegelaten werk).

Voor een onthaalouder, het einde van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van de aanvang van het risico of als de betrokkene niet is tewerkgesteld in deze hoedanigheid sinds het begin van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de dag voor het risico.

2.2.10 - Blok berekeningsbasis van de uitkeringen - Bijzondere bezoldigingswijze

Dit blok laat toe om het totale bedrag van de bezoldiging van de voormelde referteperiode, evenals het aantal met aan werkdagen gelijkgestelde dagen die niet normaal zijn bezoldigd in de loop van dezelfde referteperiode, mee te delen voor de berekening van de uitkeringen van de werknemers die per prestatie, per stuk of per taak worden betaald of die geheel of gedeeltelijk met commissies worden betaald,

evenals voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van de civiele bescherming.

2.2.10.1 - Basisbedrag van de bezoldiging - Bijzondere bezoldigingswijze (nr. 945)

Het totaal van de bedragen of voordelen die gedurende de voormelde referteperiode worden toegekend waarop de werknemer ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid zijn verschuldigd, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, het bijkomend vakantiegeld en de eindejaarspremie, **evenals de andere premies (en gelijkaardige voordelen) die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gepresteerde werkdagen gedurende het kwartaal van hun aangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bezoldigingscode 002 in de DmfA-ASR).**

Vanaf 1 januari 2025

Voor de aangifte van een geboorteverlof, een adoptieverlof of een pleegouderverlof dat aanvat tijdens het verrichten van werk waarvoor de adviserend arts van het ziekenfonds tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid de toelating heeft gegeven, neemt

u echter enkel het gedeelde loon van dit door de adviserend arts van het ziekenfonds toegelaten werk in aanmerking.

2.2.10.2 - Aantal gelijkgestelde dagen (nr. 946)

Het totaal van (normaal) niet bezoldigde dagen (en die voor de sector worden gelijkgesteld) van de voormelde referteperiode.

Het gaat om de dagen wettelijke vakantie van de arbeiders, de dagen waarop de werknemer een functie als rechter of raadsheer in sociale zaken uitoefent, de dagen van staking en lock-out, de onbezoldigde afwezigheidsdagen toegekend wegens dringende redenen ten belope van tien dagen per kalenderjaar, de dagen van sociale promotie, de dagen van de tweede week gewaarborgd loon van de arbeiders, de eerste dag afwezigheid wegens slecht weer in de bouwsector (voor deze dag ontvangt de werknemer de helft van zijn normale loon), de dagen inhaalrust in de bouwsector, de dagen afwezigheid zonder behoud van loon ten gevolge van profylactisch verlof bedoeld in artikel 239, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, de dagen van volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, de dagen van pleegzorgen bedoeld in artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de dagen aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van de activiteit bedoeld in artikel 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971.

Vanaf 1 januari 2025

Voor de aangifte van geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof dat aanvat tijdens het verrichten van werk waarvoor, tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, toelating is verleend door de adviserend arts (of de medewerker van het multidisciplinaire team) van het ziekenfonds :

- houdt u enkel rekening met de (voor de sector gelijkgestelde) niet-normaal betaalde dagen van dit werk dat door de adviserend arts (of de medewerker van het multidisciplinaire team) van het ziekenfonds werd toegestaan (het aantal arbeidsdagen per week van het werk dat door de adviserend arts (of de medewerker van het multidisciplinaire team) van het ziekenfonds is toegestaan (bijvoorbeeld 3 dagen per week) stemt niet (noodzakelijk) overeen met het aantal arbeidsdagen van de tewerkstelling (bijvoorbeeld 5 dagen per week)) ;

- indien nodig deelt u, op verzoek van het ziekenfonds, ook afzonderlijk de dagen van tijdelijke onderbreking, wegens gezondheidsredenen, mee van dit door de adviserend arts (of de medewerker van het multidisciplinaire team) toegelaten werk, die nog niet zijn opgenomen in de hierboven vermelde lijst [het aantal dagen van tijdelijke onderbreking van het toegelaten werk wegens gezondheidsredenen (3 dagen komt overeen met 1 week, in ons voorbeeld), dat in dit verband in aanmerking moet worden genomen, stemt niet (noodzakelijkerwijs) overeen met het aantal ziekte dagen van de tewerkstelling (5 dagen komt overeen met 1 week, in ons voorbeeld), aangegeven in de DmfA voor dezelfde periode].

2.2.11 - Blok berekeningsbasis uitkeringen - onthaalouders

Dit blok laat toe om het aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren van de voormelde referteperiode aan te geven (werkelijke opvang = het aantal opvangdagen voor elk kind x 1,9 uur) voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de onthaalouders.

Voor de berekening van de moederschapsuitkering in geval van werkverwijdering of moederschapsrust, moet er daarentegen worden rekening gehouden met de theoretische opvangcapaciteit (aantal opvangplaatsen waarvoor de onthaalmoeder de erkenning heeft verkregen, via papieren weg meegedeeld).

2.2.11.1 - Aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren (nr. 947)

Het aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren van de vermelde referteperiode.

De uren van de dagen die geen sociale rechten openen (de dagen van vrijwillige sluiting) kunnen niet in aanmerking worden genomen.

2.2.12 - Blok referteperiode

Dit blok is gelinkt met het blok "aard van de dag". De inhoud is verschillend naargelang het risico.

Voor de gevallen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering en omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de wet van 16.3.1971, dekt de referteperiode het tijdvak waarover de werkgever, op welke basis dan ook, een bezoldiging betaalt (gewaarborgd loon, wettelijke feestdag, dag van inhaalrust, vervangingsdag voor een wettelijke feestdag) gedurende het risico.

Indien er geen loon tijdens de periode van moederschapsrust, volledige werkverwijdering of omgezet moederschapsverlof verschuldigd is, moet er geen blok "referteperiode" ingevuld worden.

Indien de werknemer geen recht heeft op gewaarborgd loon (bv. geen maand dienstanciënniteit in de onderneming, tijdelijke werkloosheid,...), moet men een code aard van de dag vermelden die overeenstemt met de reden waarom geen gewaarborgd loon verschuldigd is.

Voor de gevallen van geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof stemt de referteperiode overeen met de volledige periode gedekt door het geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof (dus zowel de periode betaald door de werkgever als deze ten laste van de verzekeringsinstelling).

Dit blok moet (in scenario 1) niet ingevuld worden voor de situaties van gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming (het blok "referteperiode" moet ingevuld worden in scenario 2, voor het meedelen van de gegevens over de aangepaste arbeid).

2.2.12.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 74)

Voor de gevallen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering en omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de wet van 16.3.1971 gaat het over de aanvangsdatum van de periode waarin dagen liggen waarvoor de code "aard van de dag" wordt vermeld (bv. periode van gewaarborgd loon, loon voor een wettelijke feestdag).

In geval van geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof valt de aanvangsdatum van de referteperiode samen met de eerste dag van het geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof.

Bij arbeidsongeschiktheid stemt de begindatum in principe overeen met de begindatum van de arbeidsongeschiktheid.

Bij opeenvolgende wederinstortingen na periodes van arbeidshervatting van minder dan veertien dagen en die geen aanleiding hebben gegeven tot een aangifte van sociaal risico omdat deze gedekt waren door gewaarborgd loon, valt de begindatum van de referteperiode samen met de begindatum van de initiële arbeidsongeschiktheid.

In de bedoelde situatie (opeenvolgende wederinstortingen) moet men de opeenvolgende periodes van arbeidsongeschiktheid en van arbeidshervatting opgeven (alleen de eerste dag van de arbeidshervatting volgend op de arbeidsongeschiktheid moet opgegeven worden).

De opeenvolgende periodes van arbeidsongeschiktheid gedekt door het gewaarborgd loon en, in voorkomend geval de uitkering CAO 12bis/13bis, moeten daarentegen integraal worden weergegeven.

Voorbeeld (arbeider)

De eerste periode van arbeidsongeschiktheid (vanaf woensdag 3/03 tot en met dinsdag 9/03) is gedekt door het wettelijke gewaarborgd loon.

De code 1.1 kan worden gebruikt voor de werkhervatting op woensdag 10/03 (de voorgaande periode is gedekt door het gewaarborgd loon – eerste week).

Het hervat (zelfde aandoening) van vrijdag 12/03 tot en met donderdag 18/03 is gedekt door het wettelijke gewaarborgd loon.

De code 1.1 kan worden gebruikt voor de werkhervatting op vrijdag 19/03 (de voorgaande periode is gedekt door het gewaarborgd loon – tweede week).

Het hervat (dezelfde aandoening) van maandag 29/03 is niet langer gedekt door het wettelijke gewaarborgd loon en moet dus worden vergoed door het ziekenfonds.

De code 2.7 (uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht) wordt gebruikt om de periode te preciseren die is gedekt door de aanvulling betaald door de werkgever [de code 6.6 (afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens wederinstorting) wordt in dit voorbeeld niet langer gebruikt].

De werkgever moet, snel na het hervat op maandag 29/03, overgaan tot de aangifte van de verschillende periodes van arbeidsongeschiktheid opdat het ziekenfonds binnen de termijn zijn lid kan vergoeden (in het bijzonder de 3 daguitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid van de maand maart).

2.2.12.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 75)

Voor de gevallen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering of omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de wet van 16.3.1971) gaat het over de einddatum van de periode waarvoor een code "aard van de dag" wordt vermeld.

Bij opeenvolgende wederinstortingen na periodes van werkhervatting van minder dan veertien dagen en die geen aanleiding hebben gegeven tot een aangifte van sociaal risico omdat deze periodes gedekt zijn door gewaarborgd loon, valt de einddatum van de referteperiode samen met de laatste dag van de laatste periode van arbeidsongeschiktheid (gedekt door een code "aard van de dag").

In geval van geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof valt de einddatum van de referteperiode samen met de laatste dag van de periode van geboorteverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof.

2.2.13 - Blok aard van de dag

2.2.13.1 - Aanduiding van de dag (nr. 178)

Men moet de dag en de maand aanduiden waarmee de code "aard van de dag" overeenstemt (de periode van gewaarborgd loon kan zich immers uitstrekken over twee of zelfs meerdere maanden bij opeenvolgende wederinstortingen).

Voor het geboorteverlof (20 dagen voor de geboortes die plaatsvinden sinds 1 januari 2023) bedoeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978) moet men de dagen vermelden betaald door de werkgever en de dagen ten laste van het ziekenfonds.

Voor het adoptieverlof (artikel 30ter van de wet van 3.7.1978) of het pleegouderverlof (artikel 30sexies van de wet van 3.7.1978), moet men alleen de dagen vermelden die betaald worden door de werkgever (de dagen die vergoed worden door het ziekenfonds moeten niet aangegeven worden in het blok "aard van de dag").

2.2.13.2 - Code aard van de dag (nr. 179)

Voor elke dag van de referteperiode, moet men één van de hieronder vermelde codes "aard van de dag" invullen. Voor het adoptieverlof en het pleegouderverlof moet men een code aard van de dag invullen enkel voor de dagen die betaald worden door de werkgever (men moet dus geen code aard van de dag invullen voor de dagen vergoed door het ziekenfonds).

1 - Bezoldigde dagen, met uitzondering van de hieronder vermelde (bezoldigde) dagen

Het gaat om werkdagen of afwezigheidsdagen gedekt door een bezoldiging, maar andere dan de bezoldigde afwezigheidsdagen die het voorwerp uitmaken van een specifieke code (cf. de codes 1.1 tot 4 hierna).

Onder code 1 worden m.n. beoogd de wettelijke feestdagen, de dagen van klein verlet, de dagen inhaalrust, de eerste dagen betaald door de werkgever in het kader van het geboorteverlof, het adoptieverlof en het pleegouderverlof, ...

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceert hierover informatie op haar website: <https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/feestdagen>

Voor een datum na 31 december 2023, mag code 1 niet meer gebruikt worden voor een vakantieperiode die gedekt wordt door vakantiegeld.

Als algemene regel is sinds 1 januari 2024 de regel voor het weigeren van de uitkeringen afgeschaft voor de periode die gedekt wordt door vakantiegeld.

Als algemene regel zullen de uitkeringen echter worden geweigerd als het gewaarborgd loon niet verschuldigd is om redenen die aan de werknemer zijn toe te schrijven. In dit geval moet code 6.8 worden gebruikt (cf. infra).

1.1 - Werkhervatting tijdens de periode van gewaarborgd loon gevolgd door een herval

Tijdens de periode van gewaarborgd loon moet de code 1.1 worden vermeld voor de eerste dag van werkherhervatting die zich bevindt tussen de opeenvolgende periodes van arbeidsongeschiktheid.

De code 1.1 moet eveneens vermeld worden voor de eerste dag van werkherhervatting gelegen tussen opeenvolgende hervallen in arbeidsongeschiktheid. Hij kan eveneens worden gebruikt om de datum van werkherhervatting mee te delen bij het verstrijken van de periode van 14 of 30 dagen van gewaarborgd loon, wanneer de eerste periode van arbeidsongeschiktheid (volledig gedekt door het gewaarborgd loon) niet het voorwerp heeft uitgemaakt van een aangifte van arbeidsongeschiktheid en de werknemer hervalt binnen 14 dagen die volgen op deze eerste periode.

Deze code mag slechts in geval van arbeidsongeschiktheid worden gebruikt.

1.3 - Arbeidsongeschiktheid betaald door de onderwijssector

De code 1.3 moet worden vermeld om de eerste en de laatste dag van de periode (of van de verschillende periodes) aan te duiden waarin een leerkracht (betaald in tienden of twaalfden) met toepassing van de reglementering van de bevoegde Gemeenschap bij arbeidsongeschiktheid de normale bezoldiging blijft ontvangen (ziektekrediet).

2.1 - Afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid

Onder "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het loon wordt betaald dat hem zou zijn toegekomen, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

2.4 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week.

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen in toepassing van de artikelen 52, 54, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.5 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van een gedeelte van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen volgend op de eerste week gewaarborgd loon in toepassing van de artikelen 52, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.6 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van 30 dagen in toepassing van artikel 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.7 - Uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht

Onder "uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht" verstaat men de vergoeding die de werkgever aan de werknemer betaalt (overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) na de **tweede week** van gewaarborgd loon om hem een gewaarborgd maandloon toe te kennen, in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht.

U gebruikt deze code eveneens in een gelijkaardige situatie als u, bijvoorbeeld als publieke administratie, niet aan de voormelde C.A.O.'s bent onderworpen.

2.9 - Uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte

Onder "uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte" verstaat men het voorschot dat de werkgever aan de werknemer betaalt (overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) na de eerste week van gewaarborgd loon om hem een gewaarborgd maandloon toe te kennen, in geval van arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit een arbeidsongeval of beroepsziekte.

Het gebruik van deze code aard van de dag is verplicht. Ze heeft tot doel om te vermijden dat de aangevers, die deze code wensen te gebruiken, moeten antwoorden op vragen om verduidelijking die door de ziekenfondsen van aansluiting van de werknemers worden verstuurd, in geval van aangifte van gewaarborgd loon dat tot één week beperkt is.

Belangrijke opmerking aangaande de codes 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 en 3.6

Vanaf 1 januari 2024, zullen werknemers die arbeidsongeschikt worden tijdens een jaarlijkse vakantieperiode hun vakantiedagen kunnen behouden om later op te nemen en aanspraak kunnen maken op gewaarborgd loon voor de betrokken arbeidsongeschiktheidsdagen (ook tijdens collectieve jaarlijkse vakantie), op voorwaarde dat de formaliteiten voorgeschreven door de wet op de arbeidsovereenkomsten (Nieuwe regels bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens jaarlijkse vakantie | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (belgie.be) (<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/nieuwe-regels-bij-arbeidsongeschiktheid-van-de-werknemer-tijdens-jaarlijkse-vakantie>)) vervuld zijn.

De codes 2.4, 2.5 en 2.6 moeten worden gebruikt in plaats van de codes 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 en 3.6. De werknemer heeft effectief geen recht op uitkeringen voor de periode waarvoor hij recht heeft op loon (artikel 103, § 1, 1°, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994), zoals het gewaarborgd loon bedoeld onder de codes 2.4, 2.5 en 2.6 (eerste week gewaarborgd loon, tweede week gewaarborgd loon en gewaarborgd maandloon).

-> Deze codes mogen niet vermeld worden indien de arbeidsongeschiktheid begonnen is **voor** de periode van jaarlijkse vakantie. In dat geval blijft de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wegens arbeidsongeschiktheid (ziekte) en niet wegens jaarlijkse vakantie. In dit laatste geval moeten de codes "aard van de dag" m.b.t. het gewaarborgd loon ingevuld worden.

3.1 - Wettelijke vakantie

Onder "wettelijke vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in de artikelen 3 en 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.2 - Bijkomende vakantie

Onder "bijkomende vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk met behoud van loon ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie, andere dan de wettelijke vakantie of de vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

3.3 - Vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst

Onder "vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst.

3.4 - Jeugdvakantie en seniorvakantie

Onder "jeugdvakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5, eerste lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

Onder "seniorvakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.5 - Aanvullende vakantie

Onder "aanvullende vakantie" wordt verstaan de afwezigheid op het werk als gevolg van de opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van jaarlijkse vakantie zoals bedoeld in artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.6 Overgedragen vakantie en opgenomen binnen 24 maanden volgend op het vakantiejaar

Onder "overgedragen vakantie en opgenomen binnen 24 maanden volgend op het vakantiejaar" wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie opgenomen binnen 24 maanden volgend op het vakantiejaar waarin de jaarlijkse vakantie niet kon worden opgenomen wegens ziekte, ongeval, arbeidsongeval, beroepsziekte, profylactisch verlof, moederschapsrust, omgezet moederschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof of dagen van pleegzorg.

4 - Vervangingsdagen voor feestdagen

Onder "vervangingsdag van een feestdag" verstaat men de afwezigheid op het werk ingevolge vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk II van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met uitzondering van de vervangingsdag bedoeld in artikel 22 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 (tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid).

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceert hierover informatie op haar website: <https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/feestdagen>

Opmerking :

Indien bepaalde dagen van het tijdvak van gewaarborgd loon betaald worden om een andere reden (bv. inhaalrust, wettelijke feestdag,...) moet de werkgever voor die dagen de code 1 vermelden.

Voor een datum na 31 december 2023, mag code 1 niet meer gebruikt worden voor een vakantieperiode die gedekt wordt door vakantiegeld.

Als algemene regel is sinds 1 januari 2024 de regel voor het weigeren van de uitkeringen afgeschaft voor de periode die gedekt wordt door vakantiegeld.

Als algemene regel zullen de uitkeringen echter worden geweigerd als het gewaarborgd loon niet verschuldigd is om redenen die aan de werknemer zijn toe te schrijven. In dit geval moet code 6.8 worden gebruikt (cf. infra).

Belangrijke opmerking voor de codes van tijdelijke werkloosheid (codes 5.1 tot 5.10):

Deze codes hebben betrekking op situaties van tijdelijke werkloosheid die liggen tussen opeenvolgende tijdvakken van arbeidsongeschiktheid.

5.1 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.2 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.3 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmans het recht op normaal loon behoudt.

5.4 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.5 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht" verstaat men :

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;

2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

5.6 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

5.7 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wet 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde CAO, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

5.8 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

5.9 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

5.10 - Tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers

Onder "tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers " verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst indien het ontslag werd betekend aan een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk om een

dringende reden en deze beslissing voor de bevoegde rechtsmacht betwist wordt wegens het niet naleven van de bijzondere ontslagregeling voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

5.11. - Dagen crisisschorsing bedienden

Onder dagen "crisisschorsing bedienden" (of crisiswerkloosheid bedienden) ver staan we de dagen tijdens dewelke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst en voor dewelke de uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen een uitkering betaalt en de werkgever een aanvullende vergoeding (stelsel van de tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst - art. 21 tot 26 van de crisiswet van 19 juni 2006).

6.5 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens tijdelijke werkloosheid

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens het feit dat indien de werknemer niet arbeidsongeschikt was geworden, hij in tijdelijke werkloosheid zou zijn geweest

6.6 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens wederinstorting

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt omwille van het feit dat de werknemer voordien één of meerdere arbeidsongeschiktheden heeft aangegeven die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van het volledige of gedeeltelijk gewaarborgd loon.

6.7 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens collectieve jaarlijkse vakantie

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met dagen van collectieve jaarlijkse vakantie en die geen aanleiding geven tot betaling van het gewaarborgd loon krachtens het principe vervat in artikel 56 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (het gewaarborgd loon is enkel verschuldigd voor de dagen die gepresteerd zouden zijn indien de betrokkene niet arbeidsongeschikt was).

6.8 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens redenen toe te schrijven aan de werknemer

Het gaat om de situatie waarin de werknemer geen recht heeft op gewaarborgd loon omdat hij zijn arbeidsongeschiktheid niet heeft aangegeven, ze heeft aangegeven met vertraging of omdat hij zich niet heeft aangeboden op de controle.

6.9 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens een onvoldoende anciënniteit of voor andere redenen dan deze hierboven bedoeld onder de codes 6.5, 6.6, 6.7 en 6.8

Deze code moet vermeld worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt omdat de werknemer geen maand anciënniteit bereikt in de onderneming. Het gaat ook om alle andere gevallen waarvoor het gewaarborgd loon niet is verschuldigd.

6.10 - Geboorteverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 (enkel de dagen ten laste van de uitkeringsverzekering) en borstvoedingspauzes

Onder "**geboorteverlof**" bedoeld in de wet van 3.7.1978, verstaat men de periode tijdens welke de werknemer het recht heeft van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind, in toepassing van artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of een gelijkaardige wetgeving.

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden in het kader van de uitkeringsverzekering (maximum 17 dagen voor de geboortes die plaatsvinden sinds 1 januari 2023)).

De dagen van afwezigheid, betaald door de werkgever, moeten opgegeven worden onder de code 1.

Onder "**borstvoedingspauzes**" verstaat men de periode tijdens welke de werkneemster het werk mag onderbreken om haar kind borstvoeding te geven, overeenkomstig de arbeidsreglementering die op haar van toepassing is (een uitkering voor het opvangen van het loonverlies tijdens de borstvoedingspauzes, wordt toegekend door de moederschapsverzekering).

7 - Afwezigheid of verlof zonder wedde

Onder deze code moeten de tijdvakken vermeld worden van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de welke de werknemer zijn loon niet behoudt, en die niet onder één van de hierboven vermelde codes beoogd worden (bijzondere categorie). Worden o.m. beoogd het vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon, functie van rechter in sociale zaken, syndicale opdrachten, openbare mandaten,...

Hier worden eveneens de periodes beoogd van schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer.

9 - Afwezigheidsdagen voor pleegzorgen

Onder "afwezigheidsdagen voor pleegzorgen" moet worden verstaan de dagen tijdens welke de werknemer gebruik maakt van het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (artikel 30quater, § 1, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten) en recht heeft op een uitkering van de RVA.

2.2.13.3 - Aantal uren (nr. 180)

Deze zone moet niet worden ingevuld voor de risico's van scenario 1.

2.2.14 - Blok voordelen in natura en vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten

2.2.14.1 - Voorafgaandelijke opmerking

De drie zones in dit blok moeten alleen ingevuld worden indien de werknemer **verder voordelen in natura en/of vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten ontvangt tijdens het risico**.

Deze zones moeten ook niet ingevuld worden in geval van gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming.

2.2.14.2 - Bedrag van de voordelen in natura en/of de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten (nr. 415)

De voordelen in natura en/of de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten zijn begrepen in het loonbegrip vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging". Indien de werknemer verder voordelen in natura en/of vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten ontvangt tijdens het risico, moet het bedrag hiervan gekend zijn. Het ziekenfonds brengt het bedrag hiervan dan in mindering van het gemiddeld dagloon.

Het bedrag van de voordelen in natura en/of de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten waarvan de werknemer het voordeel of de vergoeding gedurende het risico behoudt, kan echter slechts van het in aanmerking te nemen gederfde loon worden afgetrokken voor zover dergelijke voordelen of vergoedingen in aanmerking werden genomen om het gemiddeld dagloon van de werknemer te bepalen, en dat bedrag niet hoger is dan het bedrag van de voordelen of vergoedingen die in dat opzicht in aanmerking zijn genomen. We vragen dus om, **indien nodig, het aangegeven bedrag te beperken** (in het bijzonder bij een vervroeging, op het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal van het risico, van de refertedatum die in aanmerking wordt genomen om het gederfde loon vast te stellen dat wordt weerhouden om de uitkeringen te berekenen).

Deze voordelen in natura zijn voordelen die geëvalueerd kunnen worden in geld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn aanwerving (artikelen 2 en 6, § 1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers).

Men moet het bedrag per arbeidsdag opgeven. Onder arbeidsdag moet men verstaan alle dagen van het jaar, met uitzondering van de zondagen.

De voordelen in natura moeten geraamd worden volgens hun courante waarde. Indien voor de RSZ een forfaitair bedrag van toepassing is, moet men dit bedrag vermelden.

2.2.14.3 - Begindatum van de toekenningsperiode van de voordelen in natura en/of de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten (nr. 416)

Deze datum kan ten vroegste beginnen de eerste dag van het risico (behoud van de voordelen in natura en/of de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten tijdens het risico).

2.2.14.4 - Einddatum van de toekenningsperiode van de voordelen in natura en/of de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten (nr. 417)

Deze zone moet ingevuld worden indien de einddatum van de periode van toekenning van de voordelen in natura en/of de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten gekend is vanaf de aanvang van het risico. Indien niet het geval is (of indien deze datum later zou wijzigen), zal de werkgever deze nieuwe gegevens nadien aan het ziekenfonds moeten meedelen.

2.2.15 - Blok commentaar bij de aangifte

2.2.15.1 - Vrije tekstzone

Deze zone laat de werkgever toe informatie mee te delen die hij onontbeerlijk acht voor de behandeling van deze aangifte.

Hier mogen geen gegevens vermeld worden die voorkomen in de zones van de aangifte en die het voorwerp uitmaken van een code.

2.2.16 - Blok arbeidshervatting

2.2.16.1 - Datum van arbeidshervatting (nr. 128)

De werkgever wordt gevraagd de datum te vermelden waarop de werknemer het werk effectief heeft hervat, indien deze datum reeds gekend is, na het einde van de arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, tijdvak van moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zevende lid van de arbeidswet van 16.3.1971, adoptieverlof of pleegouderverlof.

2.2.17 - Blok dienstgegevens

2.2.17.1 - Datum van uitdiensttreding (nr. 385)

Dit gegeven moet enkel meegedeeld worden voor de risico's "arbeidsongeschiktheid, volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, adoptieverlof en pleegouderverlof".

Deze datum moet bovendien enkel ingevuld worden indien de datum van uitdiensttreding geacht kan worden te liggen na het begin van één van de voormelde risico's (of de dag zelf van aanvang van deze risico's) en nog niet werd meegedeeld door de werkgever bij de aangifte van de indiensttreding (Dimona in).

Het begrip "datum van uitdiensttreding" stemt overeen met deze van de aangifte in Dimona (Dimona out). Het gaat over de einddatum van de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer.

2.3 - Aangifte van de aanvullende kwartaalgegevens

Ter herinnering, deze gegevens moeten slechts worden meegedeeld als u doelgerichte aanvragen van sociaal risico ontvangt, verstuurd om aanvullende kwartaalgegevens in het kader van scenario 1 op te vragen (mini-DmfA).

Voor elk kwartaal van de aangifte, moeten de gegevens van de volgende blokken van de kwartaalaangifte worden meegedeeld:

- werkgeversaangifte
- natuurlijk persoon
- werknemerslijn
- tewerkstelling van de werknemerslijn
- in voorkomend geval, bijdrage ontslagen statutaire werknemer
- prestaties werknemerslijn
- bezoldigingen werknemerslijn

De gegevens van het tweede, derde en vierde kwartaal die het kwartaal van het risico voorafgaan en die van het kwartaal dat het kwartaal van het risico voorafgaat, moeten slechts worden meegedeeld als ze nog niet beschikbaar zijn bij de RSZ en als ze noodzakelijk zijn voor het ziekenfonds van aansluiting om de werknemer te vergoeden.

De gegevens van het kwartaal waarin de realisatie van het risico zich voordoet moeten slechts worden meegedeeld als ze noodzakelijk zijn voor het ziekenfonds van aansluiting om de werknemer te vergoeden. Ze zijn nog niet beschikbaar bij de RSZ omdat ze beperkt zijn tot de periode **die de realisatie van het sociaal risico voorafgaat**.

De uitleg van deze gegevens bevindt zich in de richtlijnen inzake de kwartaalaangifte (DmfA) die u eveneens kan raadplegen op de portaalsite van de sociale zekerheid op het volgende adres:

<https://www.socialsecurity.be>

Belangrijke opmerkingen:

1. De gegevens die in scenario 1 van **facultatieve aard** zijn, moeten niet ingevuld worden.
2. In scenario 1 mag het **blok "natuurlijk persoon"** maar één keer aanwezig zijn omdat de aangifte van sociaal risico immers **maar één werknemer betreft**.
3. **In het blok "werknemerslijn" van scenario 1** zijn bepaalde werknemerscodes niet toegelaten. Het omschrijvingsdomein van de zone 00037 van het glossarium herneemt het geheel van de niet toegelaten codes voor het scenario 1 uitkeringen.
4. **In het blok "bezoldiging" van scenario 1** zijn de waarden 007, 010, 011, 013, 020, 022, 023, 024, 025 en 029 (DmfA) en de corresponderende waarden voor de DmfAPPL (zie aanwezigheidsdomein van de zone 00067 van het glossarium) facultatief.
5. De periode gedekt door **de verbrekingsvergoeding** wordt voortaan in één keer meegedeeld met de tewerkstelling die het ontslag voorafgaat (via de zone 01130 - begindatum en de zone 01131 - einddatum van het blok 90524 - verbrekingsvergoeding). Als een inschakelingsvergoeding is verschuldigd, dient (ook) de periode gedekt door deze

inschakelingsvergoeding in aanmerking te worden genomen.

Er moet in dit kader ook worden rekening gehouden met de uitwinningsvergoeding betaald aan een handelsvertegenwoordiger en de vergoeding toegekend voor niet-concurrentie en/of niet-afwerving (met inbegrip van deze die niet voortvloeit uit een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (overeenkomst gesloten binnen twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst)), voor zover ze wordt uitgedrukt in arbeidstijd.

Scenario 2 - Maandelijks aangifte in geval van hervatting van aangepaste arbeid in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid, uitoefening van aangepaste arbeid in het kader van een maatregel inzake moederschapsbescherming en voortzetting van een activiteit bij één van de twee werkgevers wanneer de werkneemster bij twee verschillende werkgevers tewerkgesteld is en slechts van het werk verwijderd wordt bij één van deze twee werkgevers

Inleiding

Wanneer een werknemer of een werkneemster een aangepaste arbeid uitoefent in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid of van moederschapsbescherming, kent het ziekenfonds de betrokkene een uitkering toe die berekend wordt met toepassing van een bepaalde cumulatieregel. Voor deze cumulatieregel neemt het ziekenfonds, al naargelang het geval, hetzij de tewerkstellingsbreuk van deze aangepaste arbeid, hetzij de uit deze aangepaste arbeid verworven beroepsinkomsten in aanmerking.

Hiertoe wordt u gevraagd om in scenario 2 de loon- en arbeidstijdgegevens voor de afgelopen maand mee te delen.

Voor wie

U vult een maandelijks aangifte (scenario 2 - ZIMA 002) in voor de werknemers die zich in één van de volgende twee situaties bevinden:

- de werknemer die aangepaste arbeid hervat in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid die door de adviserend arts van het ziekenfonds is erkend (subrisico 1);
- de werkneemster die aangepaste arbeid uitoefent in het kader van een maatregel van moederschapsbescherming (subrisico 2): u vult ook het scenario 1 in om de gegevens mee te delen over de activiteit die de werkneemster heeft onderbroken ingevolge de maatregel van moederschapsbescherming.

Als uw onderneming valt onder het paritair comité 327 voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de "maatwerkbedrijven" en de werknemer oefent tijdens een periode van ziekte, buiten het normale circuit, een aan zijn gezondheidstoestand aangepaste werkzaamheid uit (het betreft een werknemer met het werknemersstatuut BA), verstuurt u :

- bij de aanvang en het einde van het aangepaste werk een ZIMA 002;
- bij de betaling van een aanvulling overeenkomstig de CAO nr 12bis of nr 13bis (arbeidstijdsgegevens code 11) (niet voor een arbeidsongeval of een beroepsziekte).

Wanneer

U verstuurt **zo snel mogelijk** de ingevulde aangifte (uiterlijk bij het verstrijken van de betrokken maand) om het ziekenfonds toe te laten de betaaltermijnen van de uitkeringen na te leven. De aangifte wordt elektronisch, via het Nationaal Intermutualistisch College, bezorgd.

Subrisico 1 - Maandelijkse aangifte in geval van hervatting van een aangepaste arbeid in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid

Aan het einde van de eerste maand van uitoefening van de aangepaste arbeid, verstuurt u de passende aangifte.

U verstuurt, zo snel mogelijk, een aangifte om het ziekenfonds de initiële tewerkstellingsbreuk van de aangepaste arbeid (factor Q van de aangepaste arbeid / factor S van de aangepaste arbeid), evenals de eventuele wijzigingen die zich in het kader van de aangepaste arbeid voordoen, mee te delen, zoals

- een wijziging van het gemiddelde aantal arbeidsuren per week tijdens dewelke de werknemer wordt geacht de aangepaste arbeid te verrichten (factor Q van de aangepaste arbeid);
- een wijziging van het gemiddelde aantal arbeidsuren per week van de maatpersoon (factor S van de aangepaste arbeid);
- een tijdelijke onderbreking van de aangepaste arbeid (vrijwillig of wegens gezondheidsredenen).

Subrisico 2 - Maandelijkse inkomstenaangifte in geval van uitoefening van een aangepaste arbeid in de loop van een maatregel van moederschapsbescherming

Voor de aangepaste arbeid die in de loop van een maatregel van moederschapsbescherming wordt uitgeoefend, verstuurt u (op eigen initiatief), op het einde van elke maand van aangepaste arbeid, een maandelijks inkomstenattest.

Opgelet! U vermindert echter niet het brutobedrag van de inkomsten met de socialezekerheidsbijdragen (voor de aangepaste arbeid uitgeoefend sinds 1 januari 2018).

Wat invullen

1 - Wat invullen

Scenario 2 is een scenario zonder minikwartaalaangifte. U deelt dus de identificatiegegevens van de werkgever en de werknemer en de gegevens betreffende de tewerkstelling alsook de specifieke gegevens van de aangifte mee.

2 - Identificatie van de aangifte

U herneemt de volgende gegevens van de blokken "link aangifte werkgever, natuurlijk persoon, link werknemerslijn en link tewerkstelling" van de aangiftes van sociaal risico zonder mini-trimestriële.

Niet al deze gegevens moeten verplicht vermeld worden. We willen verwijzen naar de status van het gegeven in het domein aanwezigheid van de zone.

2.1 - Blok link aangifte werkgever

2.1.1. : RSZ-inschrijvingsnummer

2.1.2. : notie curatele

2.1.3. : uniek ondernemingsnummer

2.2 - Blok natuurlijk persoon

Zie glossarium.

2.3 - Blok link werknemerslijn

2.3.1. : werkgeverscategorie

2.3.2. : werknemerskengetal

2.4 - Blok link tewerkstelling

- 2.4.1. : begindatum van de tewerkstelling
- 2.4.2. : einddatum van de tewerkstelling
- 2.4.3. : nummer van paritair comité
- 2.4.4. : aantal dagen per week
- 2.4.5. : gemiddeld aantal uren per week van de werknemer
- 2.4.6. : gemiddeld aantal uren per week van de maatman
- 2.4.7. : statuut van de werknemer
- 2.4.8. : notie gepensioneerd
- 2.4.9. : type leerling
- 2.4.10. : type arbeidsovereenkomst
- 2.4.11. : bezoldigingswijze

Belangrijke opmerking betreffende de punten 2.4.4 en 2.4.5 :

Als de werknemer het werk **bij dezelfde werkgever** heeft hervat, vermeldt u, zoals in de DmfA, het aantal dagen per week en het gemiddeld aantal uren per week (factoren Q en S) van de tewerkstelling. Het gaat doorgaans om hetzelfde aantal dagen per week en hetzelfde gemiddeld aantal uren per week van de tewerkstelling verricht vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid of de periode van moederschapsbescherming.

3 - Andere gegevens

Hieronder worden de specifieke gegevens van de aangifte vermeld.

3.1 - Blok berekeningsbasis - Bijzondere situaties

Dit blok laat toe om het aantal dagen per week en het gemiddeld aantal uren per week in het kader van de aangepaste arbeid aan te geven.

Dit blok is gekoppeld aan het blok 'Link tewerkstelling' (hierboven bedoeld) en aan het blok 'Referteperiode' (hieronder bedoeld), in een unieke relatie (occurrence 1 - 1).

Bij een wijziging van het gemiddeld aantal uren per week in het kader van de aangepaste arbeid, geeft u dus een nieuw blok 'Berekeningsbasis - Bijzondere situaties' aan dat u koppelt aan één nieuw blok 'Link tewerkstelling' (zelfs als dit ongewijzigd blijft), dat zelf gekoppeld is aan één blok 'Referteperiode' (nieuwe begin- en einddata).

3.1.1 - Aantal dagen per week van het arbeidsregime - bijzondere situaties (nr. 393)

Deze zone laat toe om het aantal dagen per week in het kader van de aangepaste arbeid aan te geven.

3.1.2 - Gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer - bijzondere situaties (nr. 554)

Deze zone laat toe om het gemiddeld aantal uren per week in het kader van de aangepaste arbeid aan te geven. Het gaat om het gemiddeld aantal uren per week tijdens dewelke de werknemer geacht wordt de aangepaste arbeid te verrichten (factor Q van de aangepaste arbeid)*.

In geval van de hervatting van een aangepaste arbeid tijdens de arbeidsongeschiktheid (subrisico 1) is deze informatie in het bijzonder belangrijk omdat zij aan het ziekenfonds toelaat het eventuele verminderingspercentage van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te bepalen.

De factor Q van de aangepaste arbeid verschilt doorgaans van de factor Q van de tewerkstelling. In bepaalde omstandigheden kunnen die echter overeenstemmen, in het bijzonder als de werknemer het werk hervat bij een andere werkgever (de factor Q vertegenwoordigt het gemiddeld aantal uren per week tijdens welke de werknemer geacht wordt de aangepaste arbeid te verrichten waarbij de eventuele schorsingen van de uitvoering van de overeenkomst buiten beschouwing worden gelaten).

3.2 - Blok referteperiode

De referteperiode valt in principe samen met de kalendermaand waarin de aangepaste arbeid wordt uitgeoefend (behalve indien de aangepaste arbeid aanvangt of eindigt in de loop van deze maand).

Indien noodzakelijk, geeft u echter meerdere referteperiodes voor de kalendermaand aan (cf. supra, Blok 'Berekeningsbasis - Bijzondere situaties'): bij een wijziging van de gegevens van het blok 'Berekeningsbasis - Bijzondere situaties' (bijvoorbeeld bij een

wijziging van het gemiddeld aantal uren in het kader van de aangepaste arbeid) of het blok 'Link Tewerkstelling' (bijvoorbeeld bij een wijziging van het gemiddeld aantal uren per week van de maatman).

In geval van een verbrekingsvergoeding (tijdens de referteperiode)deelt u de eventuele periode gedekt door de verbrekingsvergoeding mee met de tewerkstelling die het ontslag voorafgaat (zie hieronder).

3.2.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 74)

Bij de eerste aangifte valt deze datum samen met de begindatum van de uitoefening van de aangepaste arbeid.

Daarna begint een referteperiode de eerste dag van de kalendermaand waarin de aangepaste arbeid wordt uitgeoefend.

3.2.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 75)

Deze datum stemt overeen met de laatste dag van de kalendermaand;waarin de aangepaste arbeid wordt uitgeoefend, behalve:

-wanneer de werknemer de aangepaste arbeid (definitief) stopzet in de loop van een maand (de einddatum stemt overeen met de laatste dag van de uitoefening van de aangepaste arbeid);

- bij een wijziging van de gegevens van het blok 'Berekeningsbasis - Bijzondere situaties' (bijvoorbeeld bij een wijziging van het gemiddeld aantal uren in het kader van de aangepaste arbeid) of het blok 'Link tewerkstelling' (bijvoorbeeld bij een wijziging van het gemiddeld aantal uren per week van de maatman).

3.3 - Blok verbrekingsvergoeding

In geval van een verbreking van de arbeidsovereenkomst (tijdens de referteperiode), deelt u in één keer de eventuele periode gedekt door de verbrekingsvergoeding mee met de tewerkstelling die het ontslag voorafgaat. Als een inschakelingsvergoeding is verschuldigd, dient u (ook) de periode gedekt door deze inschakelingsvergoeding in aanmerking te nemen.

Het gaat om de vergoedingen, uitgedrukt in arbeidstijd, die aan de werknemer worden betaald als de arbeidsovereenkomst of de arbeidsrelatie wordt beëindigd, bedoeld onder de bezoldigingscodes 3 en 9 van de bijlage 7 - codificatie van bezoldigingen en de ermee overeenstemmende bezoldigingscodes PPO van de bijlage 32.

U moet in dit kader ook rekening houden met de uitwinningsvergoeding verschuldigd aan een handelsvertegenwoordiger en de vergoeding toegekend voor niet-concurrentie en/of niet-afwijking (zelfs als die niet voortvloeit uit een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (overeenkomst gesloten binnen twaalf maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst)), voor zover ze wordt uitgedrukt in arbeidstijd.

3.3.1 Begindatum van de verbrekingsvergoeding

In de zone 01130 preciseert u de begindatum van de periode die is gedekt door de verbrekingsvergoeding.

3.3.2 Einddatum van de verbrekingsvergoeding

In de zone 01131 preciseert u de einddatum van de periode die is gedekt door de verbrekingsvergoeding.

3.3.3 Bezoldiging van de verbrekingsvergoeding

In de zone 01132, preciseert u het totaalbedrag van de verbrekingsvergoeding:het brutobedrag **zonder** vermindering met de socialezekerheidsbijdragen (subrisico's 1 en 2).

Als de verbrekingsvergoeding wordt berekend op grond van de tewerkstelling die de arbeidsongeschiktheid of de werkverwijdering (hervatting van een aangepaste arbeid bij dezelfde werkgever) voorafgaat, zal het ziekenfonds van de werknemer de uitkeringen weigeren gedurende de periode die is gedekt door deze vergoeding.

3.4 - Blok prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn

Voor het subrisico 1 (toegelaten arbeid tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid) geeft u in dit blok de prestaties van de tewerkstelling aan.

Het blok omvat drie verplichte zones:

3.4.1. Nummer prestatielijn - onmisbaar

3.4.2. Prestatiecode - onmisbaar

(3.4.3. Aantal dagen van de prestatie - facultatief)

3.4.4. Aantal uren van de prestatie - onmisbaar

Let op ! U neemt ook de uren van ziekte in aanmerking die bij de RSZ onder de indicatieve code 50 (ziekte) of de indicatieve code 53 (profy lactisch verlof) zijn aangegeven, meer bepaald de uren van gewoontelijke afwezigheid die voortvloeien uit de aanpassing van de arbeidsprestaties, evenals de uren van tijdelijke onderbreking van het aangepaste werk wegens gezondheidsredenen.

Wat de uren van tijdelijke onderbreking van het aangepaste werk wegens gezondheidsredenen betreft, geeft u, indien nodig, evenwel (onder code 1, 10 of 11) de uren gedekt door het gewaarborgd loon (Gedeeltelijke werkhervatting na een periode van arbeidsongeschiktheid - Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (belgie.be)) aan die gelijkgesteld worden met aangepast werk.

Bij tijdelijke werkloosheid tijdens de uitoefening van aangepast werk met toelating van de adviserend arts van het ziekenfonds, vervangt u dus de werkuren waarin de werknemer de aangepaste activiteit had moeten uitvoeren door uren van tijdelijke werkloosheid.

(3.4.5. Aantal vluchtminuten - facultatief)

De toelichting van deze gegevens is beschikbaar in de instructies over de kwartaalaangifte (DmfA) die u ook kan raadplegen op de portaalsite van de sociale zekerheid op het volgende adres:

<https://www.socialsecurity.be/>

3.5 - Blok theoretisch loon

Dit functioneel blok kan niet aanwezig zijn als de referteperiode vóór 1 juli 2024 ligt.

Dit functioneel blok moet u **verplicht** aangeven indien u in het blok prestatie van de tewerkstelling werknemerslijnen uren onder de **prestatiecode 11** (arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr 12bis/13bis) heeft aangegeven. Het gaat meer bepaald om de uren :

- na de tweede week ziekte of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een aanvulling betaalt overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr 12bis/13bis;
- na de eerste week in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte, waarvoor de werkgever overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr 12bis/13bis een aanvulling (voorschot) betaalt.

Indien u een werkgever van de publieke sector bent, moet u ook dit functioneel blok aangeven als het toepasselijke personeelsstatuut op een gelijkaardige wijze een aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering voorziet zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 12bis/nr13bis.

3.5.1. Bedrag van de toeslag op de uitkering uitgedrukt in eurocent

Het bedrag van de toeslag op de uitkering bedraagt 60% van het normale theoretische loon (*) voor de uren van toegelaten arbeid gedekt door de aanvulling toegekend krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr 12bis of nr 13bis.

(*) Dit normale theoretische loon wordt in voorkomend geval beperkt tot het maximumbedrag ZIV (= de loongrens die van toepassing is op de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering) zoals in aanmerking genomen bij de berekening van de aanvulling toegekend krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr 12bis of nr 13bis.

Voorbeeld: een werknemer dient wegens een verergering van zijn gezondheidstoestand de werkzaamheid tijdelijk te onderbreken die hij gedurende 20 uur per week met de toelating van de adviserend arts van zijn ziekenfonds tijdens de periode van erkende arbeidsongeschiktheid verricht. Zijn uurloon is vast en bedraagt 25 euro (tijdens de hele periode van tijdelijke onderbreking van zijn activiteiten). Er is geen overschrijding van de loongrens die van toepassing is op de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De werknemer kan aanspraak maken op 14 dagen gewaarborgd loon (overeenkomstig de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten) en op een aanvullende vergoeding (overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis). Voor de toepasselijke referteperiode geeft u 40 uren onder de prestatiecode 11 aan. Als bedrag van de toeslag op de uitkering geeft u 600 euro aan [dat overeenstemt met 60 % (40 uren x 25 euro)].

De maatregel is **niet** van toepassing voor een arbeidsongeval of een beroepsziekte.
In dit geval wordt de waarde "0" aangegeven.

3.6 - Blok aard van de dag

Voor het subrisico 1 is dit blok VERBODEN.

Dit blok bevat twee gegevens: de aanduiding van de dag en de code aard van de dag die ermee overeenstemt.

U vult dit blok enkel in als de werknemer tijdens de betrokken maand vakantie heeft genomen*, of zich in tijdelijke werkloosheid bevond, of in aanmerking kwam voor een vergoeding door de verzekeringsonderneming voor arbeidsongevallen of het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS).

* De aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van een activiteit, bedoeld in artikel 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971, moet niet in aanmerking worden genomen.

3.6.1 - Aanduiding van de dag (nr. 178)

U vult de datum van de dag in (vermelding van de dag en de maand) waarvoor een code aard van de dag dient te worden vermeld.

3.6.2 - Code aard van de dag (nr. 179)

Voor elke vakantiedag* of dag van tijdelijke werkloosheid waarvan de datum vermeld werd in de zone nr. 178, moet u de code aard van de dag opgeven die ermee overeenstemt (codes 3.1 tot 3.4 en 3.6 of 5.1 tot 5.10).

*De aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van een activiteit, bedoeld in artikel 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 (code 3.5), moet niet in aanmerking worden genomen.

U vermeldt ook de dagen van arbeidsongeschiktheid die voortvloeien uit een arbeidsongeval of een beroepsziekte die zich hebben voorgedaan tijdens de uitoefening van een aangepaste activiteit en die in aanmerking komen voor een vergoeding door de verzekeringsonderneming voor arbeidsongevallen of het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS) bij het verstrijken van het gewaarborgd loon (door de code aard van de dag 6.1 of 6.21). Deze vermelding dient nochtans niet te worden herhaald in de volgende aangifte.

3.1 - Wettelijke vakantie.

Onder "wettelijke vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in de artikelen 3 en 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

Belangrijke opmerking over de code 3.1

De aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van een activiteit, bedoeld in artikel 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 (code 3.5), moet, ter herinnering, niet in aanmerking worden genomen.

3.2 - Bijkomende vakantie.

Onder "bijkomende vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk **met behoud van loon** ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie, andere dan de wettelijke vakantie of de vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

3.3 - Vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Onder "vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst.

3.4 - Jeugdvakantie en seniorvakantie.

Onder "jeugdvakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5, eerste lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

Onder "seniorvakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.6 Overgedragen vakantie en opgenomen binnen 24 maanden volgend op het vakantiejaar

Onder "overgedragen vakantie en opgenomen binnen 24 maanden volgend op het vakantiejaar" wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie opgenomen binnen 24 maanden volgend op het vakantiejaar waarin de jaarlijkse vakantie niet kon worden opgenomen wegens ziekte, ongeval, arbeidsongeval, beroepsziekte, profylactisch verlof, moederschapsrust, omgezet moederschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof,

pleegouderverlof of dagen van pleegzorg.

5.1 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.2 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.3 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmán het recht op normaal loon behoudt.

5.4 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.5 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht" verstaat men :

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;

2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

5.6 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

5.7 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wet 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde CAO, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

5.8 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

5.9 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

5.10 - Tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers.

Onder "tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst indien het ontslag werd betekend aan een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk om een dringende reden en deze beslissing voor de bevoegde rechtsmacht betwist wordt wegens het niet naleven van de bijzondere

ontslagregeling voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

6.1 - Arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van artikel 54 van de Arbeidsongevallenwet.

Onder "arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van artikel 54 van de Arbeidsongevallenwet" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer de dagelijkse vergoedingen betaalt in toepassing van artikel 54 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en waarvoor de werkgever de sociale zekerheidsbijdragen zelf afhoudt.

6.21 - Niet bezoldigde afwezigheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte tijdens de uitoefening van een aangepaste arbeid.

U kunt de code 6.21 gebruiken om aan het ziekenfonds mee te delen dat de werknemer, tijdens de uitoefening van de aangepaste arbeid (subrisico 2), het slachtoffer is geweest van een arbeidsongeval of beroepsziekte dat/die in aanmerking komt voor een vergoeding door de verzekeringsonderneming voor arbeidsongevallen of het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS).

3.5.3 - Aantal uren (nr. 180)

Naast de dagen waarvoor een code aard van de dag werd ingevuld, moet tevens het aantal uren worden ingevuld dat hiermee overeenstemt.

3.6 - Blok exact loon

Voor het subrisico 1 is dit blok VERBODEN.

3.6.1 - Codes exact loon (nr. 122)

Het gaat het om de codes 01, 05, 06, 12, 13, 22, 29, 30, 31, 42, 43, 44, 51, 61, 65, 66 en 67 van de kwartaalaangifte vermeld in de bijlage 7 (codificatie van bezoldigingen; zie hierna onder 3.6.1.4. voor een beschrijving).

Opgelet! U neemt dus niet de codes 02, 04, 10, **14, 15**, 23 en **47** in aanmerking.

- code 01 = alle bedragen die als bezoldiging worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code van de RSZ-aangifte worden vermeld

~~- code 04 = vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet worden uitgedrukt in arbeidstijd~~

- code 05 = premies die de werknemer ontvangt omdat hij zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid

- code 06 = vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswet van 16.3.1971, toegekend krachtens een CAO afgesloten in de schoot van een paritaire commissie vóór 1 januari 1974 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit

- code 12 = gedeelte van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen en dat vervroegd werd uitbetaald door de vorige werkgever en dat niet onderhevig is aan bijdragen - **Vanaf het eerste kwartaal 2024 gaat het om 90 % van het brutoloon per opgenomen vakantiedag en desgevallend om het bedrag dat bij de eindafrekening van het vakantiegeld in mindering mag gebracht worden van het effectief door de nieuwe werkgever verschuldigde enkel vakantiegeld**

- code 13 = vergoedingen voor niet te recupereren overuren die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen

- code 22 = flexiloon

- code 29 = saldo van het mobiliteitsbudget uitbetaald in geld en dat overeenstemt met de 3de pijler

- code 30 = gewaarborgd loon tweede week, dus het loon toegekend gedurende een periode van zeven dagen volgend op de eerste week gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid in toepassing van de artikelen 52, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

- code 31 = vergoeding CAO 12bis/13bis

- code 42 = Deel van het loon (10%) van de in het kader van een startbaanovereenkomst tewerkgestelde werknemer dat door de werkgever wordt besteed aan zijn opleiding

- code 43 = Premies, toelagen en vergoedingen betaald aan een contractueel of statutair personeelslid van de lokale politie die in aanmerking komen voor sociale toelage II, m.u.v. de eindejaarspremie – onderworpen aan overheidspensioenbijdrage

- code 44 = Premies, toelagen en vergoedingen betaald aan een statutair personeelslid van de lokale politie die in aanmerking komen voor sociale toelage II, m.u.v. de eindejaarspremie – vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage

- code 51 = vergoeding betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

- **code 61**= Alle bedragen betaald aan een statutair personeelslid die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld - vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage
- **code 65** = Premies die een statutair personeelslid ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt - vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage
- **code 66** = Vergoeding betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd - vrijgesteld van overheidspensioenbijdrage
- **code 67** = Alle bedragen betaald aan een statutair personeelslid vrijgesteld van socialezekerheidsbijdrage en onderworpen aan overheidspensioenbijdrage, die niet onder een andere code vermeld worden.

3.6.2 - Bedrag code exact loon (nr. 124)

U vermeldt het **brutobedrag** van het loon of van het voordeel dat ermee overeenstemt (**zonder vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen als werknemer**), op grond waarvan het ziekenfonds het loonsverlies van de referentieperiode vaststelt dat wordt in aanmerking genomen om de dagelijkse moederschapsuitkeringen van dezelfde referentieperiode te berekenen.

U houdt geen rekening met:

- het bedrag van de premies, aandelen in de winst, dertiende maand, gratificaties (en andere gelijkaardige voordelen) die **jaarlijks** worden betaald;
- het vakantiegeld (bedrag dat overeenstemt met de normale bezoldiging) betaald (aan de bedienden) voor de dagen aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van een activiteit, bedoeld in artikel 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971.

Als de werkneemster de aangepaste activiteit tot het einde van het kalenderjaar heeft voortgezet, maar zij heeft niet voor het einde van dit kalenderjaar de jaarlijkse vakantie uitgeput waarop zij aanspraak kon maken, **neemt u niet langer, vanaf het vakantiejaar 2024**, het bedrag van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met dit saldo aan jaarlijkse vakantie, **ook in aanmerking** in de maand december van het desbetreffende kalenderjaar (onder de code exact loon 01).

De bijkomende vakantie (cf. supra: code aard van de dag 3.2) die niet wordt betaald aan het einde van het vakantiejaar (niet opgenomen en overdraagbaar naar het volgende jaar) moet u in dit kader niet in aanmerking nemen.

U kan geen bedrag van een bezoldiging aangeven zonder het te koppelen aan een bezoldigingscode.

Om over te gaan tot een aangifte waarbij de bezoldiging van de referentieperiode 0 euro bedraagt, vermeldt u dit bedrag bij de bezoldigingscode 01 van de bijlage 7 of de ermee overeenstemmende code die in de bijlage 32 is opgenomen.

3.7 - Commentaar bij de aangifte

3.7.1 - Vrije tekstzone(nr. 126)

Deze zone laat de werkgever toe om bijkomende informatie mee te delen die hij onontbeerlijk acht voor het behandelen van de aangifte van sociaal risico.

Deze zone mag geen gegevens bevatten die voorkomen in de andere zones van de aangifte en die vermeld worden onder een code.

Scenario 3 - Attest met het oog op de vergoeding van de borstvoedingspauzes

Inleiding

De werkneemster die recht heeft op borstvoedingspauzes overeenkomstig de arbeidsreglementering die op haar van toepassing is, kan, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak maken op een vergoeding voor borstvoedingspauze ten laste van de moederschapsverzekering, dit om de vermindering van haar loon voor de borstvoedingspauzes te compenseren.

De werkgever (of zijn lasthebber) wordt gevraagd een maandelijks attest in te vullen dat de gegevens bevat om het bedrag van deze uitkering te berekenen.

Voor wie

Maandelijks moet een attest worden ingevuld voor elke werknemster, onderworpen aan de uitkeringsverzekering, die een beroep doet op borstvoedingspauzes overeenkomstig de arbeidsreglementering die op haar van toepassing is.

Wanneer

Het attest met het oog op de vergoeding van de borstvoedingspauzes (scenario 3) moet op het ogenblik van de uitbetaling van het loon worden meegedeeld (op het eind van de betrokken maand).

Dit attest wordt op initiatief van de werkgever (of zijn lasthebber) opgestuurd aan het Nationaal intermutualistisch college.

Wat invullen

1 - Wat invullen

Scenario 3 is een scenario zonder minikwartaalaangifte. De identificatiegegevens van de werkgever en werknemster, en de gegevens betreffende de tewerkstelling (punt 4.2. hieronder) alsook de specifieke gegevens van het scenario (punt 4.3. hieronder) moeten worden meegedeeld.

2 - Identificatie van de aangifte

De volgende gegevens van de blokken "link werkgeversaangifte, natuurlijk persoon, link werknemerslijn en link tewerkstelling" van de aangiftes van sociaal risico zonder mini-trimestriële moeten hernomen worden.

Niet alle gegevens moeten verplicht meegedeeld worden. Hiervoor willen we u verwijzen naar het statuut van het gegeven dat voorkomt in het domein aanwezigheid van de overeenstemmende zone.

2.1 - Blok aangifte werkgever/werkgever RSZPPO

- 4.2.1.1. : RSZ/RSZPPO-inschrijvingsnummer
- 4.2.1.2. : Notie curatele (enkel voor de werkgevers aangesloten bij de RSZ)
- 4.2.1.3. : Uniek ondernemingsnummer

2.2 - Blok natuurlijk persoon

Zie glossarium.

2.3 - Blok link werknemerslijn

- 4.2.3.1. : werkgeverscategorie
- 4.2.3.2. : werknemerskengetal

2.4 - Blok link tewerkstelling

- 4.2.4.1. : begindatum van de tewerkstelling
- 4.2.4.2. : einddatum van de tewerkstelling
- 4.2.4.3. : nummer van paritair comité
- 4.2.4.4. : aantal dagen per week
- 4.2.4.5. : gemiddeld aantal uren per week van de werknemer
- 4.2.4.6. : gemiddeld aantal uren per week van de maatman
- 4.2.4.7. : statuut van de werknemer

4.2.4.8. : notie gepensioneerd
4.2.4.9. : type leerling
4.2.4.10. : type arbeidsovereenkomst
4.2.4.11. : bezoldigingswijze

3 - Andere gegevens

Hieronder worden de specifieke gegevens van de aangifte vermeld.

3.1 - Blok referteperiode

De referteperiode valt samen met de kalendermaand tijdens dewelke de borstvoedingspauzes worden toegekend; de einddatum van de referteperiode mag echter niet liggen na de dag waarop de laatste borstvoedingspauze wordt genomen.

3.1.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 74)

De referteperiode valt samen met de kalendermaand. De begindatum van de referteperiode valt dus samen met de eerste dag van de maand waarin borstvoedingspauzes genomen worden.

3.1.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 75)

De referteperiode valt samen met de kalendermaand. De einddatum van de referteperiode valt dus samen met de laatste dag van de maand tijdens welke de borstvoedingspauzes worden genomen. De einddatum mag echter niet liggen na de dag waarop de laatste borstvoedingspauze wordt genomen.

3.2 - Borstvoedingspauzes

In dit blok moet men het aantal opgenomen borstvoedingspauzes gedurende de referteperiode opgeven zoals de uurloon die met een uur borstvoedingspauze overeenkomt.

3.2.1 - Aantal borstvoedingspauzes (nr. 151)

Het aantal halve uren borstvoedingspauzes dat de werkneemster heeft opgenomen in de referteperiode moet opgegeven worden.

Voorbeeld : een werkneemster die 7 u 30 per dag werkt, neemt elke werkdag twee borstvoedingspauzes van een half uur. In de veronderstelling dat de maand waarop het attest betrekking heeft, 21 werkdagen telt, moet het cijfer 42 in de zone nr. 151 ingevuld worden.

3.2.2 - Bruto uurloon borstvoedingspauzes (nr. 152)

Het bedrag van het gemiddeld bruto-uurloon, uitgedrukt in hondersten van eurocent, dat overeenstemt met één uur borstvoedingspauze, moet worden ingevuld.

Het gemiddeld uurloon bekomt men door het maandloon met 12 te vermenigvuldigen en het resultaat hiervan te delen door 52 maal het gemiddeld aantal werkuren per week van de werkneemster (Q).

Voorbeeld : een werkneemster ontvangt een maandloon van 4.200 Eur en werkt 38 uren per week.

Bedrag van het uurloon : $(4.200 \times 12) : (52 \times 38) = 25,5061$ Eur

3.3 - Commentaar bij de aangifte

3.3.1 - Vrije tekstzone (nr. 126)

Deze zone laat de werkgever toe om bijkomende informatie mee te delen die hij onontbeerlijk acht voor het behandelen van de aangifte van sociaal risico.

Deze zone mag geen gegevens bevatten die voorkomen in de andere zones van de aangifte en die vermeld worden onder een code.

Scenario 6 - Aangifte van werkhervatting

Inleiding

U deelt aan het ziekenfonds de datum mee waarop de werknemer het werk heeft hervat na afloop van een risico (arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971, adoptieverlof en pleegouderverlof). De uitkeringen zijn namelijk niet langer verschuldigd vanaf deze datum van werkhervatting.

Indien u de effectieve datum van werkhervatting **kent** als u antwoordt op een aanvraag tot scenario 1, deelt u deze mee:

- in het kader van het scenario 6, als de werknemer het werk hervat heeft voor het verstrijken van de periode van gewaarborgd loon
- in het kader van het scenario 1, als de werknemer het werk hervat heeft na het verstrijken van de periode van gewaarborgd loon.

Indien u daarentegen de datum van effectieve werkhervatting **niet kent** als u antwoordt op een aanvraag tot scenario 1, deelt u die mee in het kader van het scenario 6.

De procedure van mededeling van de datum van werkhervatting is gewijzigd sinds 1 januari 2020:

Deze mededeling gebeurt voortaan in **twee fases**:

A. Mededeling door de werknemer: binnen een termijn van 8 dagen volgend op het einde van de arbeidsongeschiktheid (of een ander sociaal risico).

B. Latere bevestiging door de werkgever

- uiterlijk de eerste werkdag van de tweede kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin de betrokken werknemer het werk heeft hervat;
- of
- later, zodra hij de aanvraag van het ziekenfonds heeft ontvangen volgens het kanaal dat hij zal hebben gekozen (in zijn e-Box of via de overdracht van gestructureerde berichten of, indien noodzakelijk, tijdelijk via het papieren circuit).

Voor wie

U vult een aangifte van werkhervatting (scenario 6) in voor elke werknemer voor wie u een aangifte van sociaal risico (scenario 1) heeft ingevuld bij het zich voordoen van een risico (arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, ...).

U moet ook een aangifte van werkhervatting (scenario 6) invullen als antwoord op een aanvraag tot een scenario 1 verstuurd door het ziekenfonds, wanneer de werknemer het werk heeft hervat vóór het einde van de periode van gewaarborgd loon.

U vult ten slotte een aangifte van werkhervatting in voor elke werknemer waarvoor u een aanvraag tot een scenario 6 ontvangt die is verstuurd door het ziekenfonds.

--> In geval van **arbeidsongeschiktheid**:

U moet slechts een aangifte van werkhervatting (scenario 6) invullen als de werknemer het werk hervat voor (of op) de einddatum van de periode van arbeidsongeschiktheid die ter kennis is gebracht door het ziekenfonds of het RIZIV.

--> In geval van **moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof**

U moet slechts een aangifte van werkhervatting (scenario 6) invullen als de werknemer het werk hervat voor (of op) de einddatum van de periode van moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof, adoptieverlof of pleegouderverlof die door het ziekenfonds is meegedeeld.

--> In geval van **vaderschaps- of geboorteverlof** (artikel 30, §2, van de wet van 3.07.1978):

Geen enkel attest van werkhervatting moet worden ingevuld voor het vaderschaps- of geboorteverlof (artikel 30, § 2 van de wet van 3.07.1978).

Wanneer

De werknemer deelt zelf (zonder tussenkomst van de werkgever) de datum van werkhervatting aan zijn ziekenfonds mee binnen een termijn van acht dagen volgend op het einde van het sociaal risico.

U deelt de datum van werkhervatting aan het ziekenfonds mee:

- hetzij *spontaan*, uiterlijk de eerste werkdag van de tweede kalendermaand die volgt op de kalendermaand waarin het werk is hervat;
- hetzij *in antwoord op een aanvraag tot scenario 6*: zo vlug mogelijk na de ontvangst van deze aanvraag tot scenario 6*.

* U ontvangt immers slechts vanaf de tweede dag van de tweede kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin het werk is hervat, een aanvraag in uw e-Box of via de overdracht van gestructureerde berichten om deze datum van werkhervatting mee te delen.

Wat invullen

1 - Wat invullen

De aangifte van werkhervatting is een aangifte zonder minikwartaalaangifte. U deelt dus de identificatiegegevens van de werkgever en de werknemer alsook de specifieke gegevens van de aangifte (punt 4.3.) mee.

2 - Identificatie van de aangifte

U vermeldt de gegevens van de blokken "link aangifte werkgever" en "natuurlijk persoon" van de aangiften van sociaal risico zonder mini-trimestriële (niet alle gegevens moeten verplicht ingevuld worden - gelieve het statuut van het gegeven te raadplegen dat voorkomt in het veld "aanwezigheid" van de overeenstemmende zone.

2.1 - Blok link aangifte werkgever

- 2.1.1. : RSZ-nummer
- 2.1.2. : Notie curatele
- 2.1.3. : Uniek ondernemingsnummer
- 2.1.4. : Conversie naar regime 5

2.2 - Blok natuurlijk persoon

- 2.2.1. : volgnummer natuurlijke persoon
- 2.2.2. : INSZ
- 2.2.3. : SIS

2.2.4. : naam
2.2.5. : voornaam
2.2.6. : initiaal
2.2.7. : geboortedatum
2.2.8. : geboorteplaats
2.2.9. : landcode geboorteplaats
2.2.10. : geslacht
2.2.11. : straat
2.2.12. : huisnummer
2.2.13. : busnummer
2.2.14. : postcode
2.2.15. : gemeente
2.2.16. : landcode
2.2.17. : nationaliteit

3 - Andere gegevens

Hieronder worden de specifieke gegevens van de aangifte vermeld.

3.1 - Blok werkhervatting

3.1.1 - Datum van werkhervatting (nr. 128)

De datum waarop de werknemer het werk heeft hervat na een arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, een periode van moederschapsbescherming of omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971, een adoptieverlof of een pleegouderverlof moet worden ingevuld.

3.2 - Blok commentaar bij de aangifte

3.2.1 - Vrije tekstzone (nr. 126)

Deze zone laat u toe om bijkomende informatie mee te delen die u onontbeerlijk acht voor het behandelen van de aangifte van sociaal risico.

Deze zone mag geen gegevens bevatten die voorkomen in de voorgaande zones en die vermeld worden onder een code.

Werkloosheid

Scenario 1 - Aangifte van einde arbeidsovereenkomst of van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voorheen brugpensioen)/ Arbeidsbewijs

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 indiensttreding 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 bedrijfstoeslag 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 -

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 portaalsite van de sociale zekerheid.

De gegevens van de volgende blokken moeten meegedeeld worden:

- werkgeversaangifte
- natuurlijk persoon
- werknemerslijn
- tewerkstelling van de werknemerslijn
- 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 (werknemerslijn)
- notie grensarbeider (werknemerslijn)
- gebruikersreferentie - werknemerslijn (werknemerslijn)
- klasse van het vliegend personeel (tewerkstelling van de werknemerslijn)
- identificatienummer van de lokale eenheid (tewerkstelling van de werknemerslijn)
- gebruikersreferentie - tewerkstelling van de werknemerslijn (tewerkstelling van de werknemerslijn)
- aantal vluchtminuten (prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn)

- percentage van de bezoldiging op jaarbasis (bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn)
- bezoldigingen van de tewerkstelling werknemerslijn

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 **"werknemerslijn" van de mini-DMFA** zijn bepaalde werknemerskengetallen niet toegelaten, meer bepaald de code 879 en de code 771 (werkloosheid met bedrijfstoelage, voorheen bruggensioen), 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 arbeidsdag). 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 loon voor de volledige cyclus van 8 weken).

Voorbeeld 2

Een arbeider van wie het vaste bruto-uurloon 9,92 EUR bedraagt, ontvangt een premie van 25 % voor de ochtend- en avondploeg en een premie van 50% voor de nachtploeg. Hij werkt in een cyclus van 4 weken van 38 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: $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

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

Indien 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 standplaatsstoelage (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 betro kken tewerkstelling, begrensd tot maximaal 12 maanden. Het is bv. het geval voor de taxichauffeurs die een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI) ontvangen, eventueel verhoogd met een toeslag op basis van hun prestaties en/of aanwezigheidsuren.
- Voor werknemers die **volledig of gedeeltelijk met commissielonen** 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 goedertransport en de verhuisbedrijven (PC 140.03 en 140.05) wordt ook rekening gehouden met het loon voor de beschikbaarheidsuren (ook wachtvergoeding genoemd) als de werknemer gewoonlijk dat loon ontvangt. Dit geldt eveneens voor begeleiders, d.i. werknemers die geen chauffeurs zijn en die recht hebben op loon voor de beschikbaarheidsuren.
Er wordt rekening gehouden met een verhoogd uurloon dat gelijk is aan het gewone uurloon vermeerderd met het gemiddelde, wekelijkse bedrag voor de **beschikbaarheidsuren** (beperkt tot 22 uren per week) gedeeld door 38.
- Voor 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 verplaatsingstijd 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 bedrijfstoelage 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 clause over opzeggingstermijn bestond op 31.12.2013, dan geldt deze clause)

(*) 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 inkorting en 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 volledige 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 flexiloan 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 inningsinstelling 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 referteloan bedoeld in artikel 5, wordt de werkloosheidsuitkering berekend op basis van dat referteloan.

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 1/312ste 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

Scenario 2 - Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden

Inleiding

1 - Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid is een vorm van schorsing van de arbeidsovereenkomst die hoofdzakelijk geregeld wordt door de artikelen 26, 28, 49, 50, 51 en 77/1 en volgende van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

In de werkloosheidsreglementering wordt onder tijdelijk werkloze verstaan (artikel 27, 2°, van het K.B. van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering):

- de werknemer die door een arbeidsovereenkomst verbonden is waarvan de uitvoering tijdelijk, geheel of gedeeltelijk geschorst is;
- de werknemer die aan een staking deelneemt, die getroffen wordt door een lock-out of wiens werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out;
- de leerling die een alternerende opleiding bedoeld in artikel 1bis van het KB van 28.11.1969 genomen tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders volgt, wanneer de uitvoering van de leerovereenkomst tijdelijk geheel of gedeeltelijk wordt geschorst overeenkomstig een bepaling voorzien door of krachtens

een decreet of een ordonnantie.

2 - De "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden"

De werkgever die overgaat tot het invoeren van tijdelijke werkloosheid of een regeling van schorsing bedienden, is verplicht een aantal formaliteiten te vervullen ten aanzien van zijn werknemers.

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht in bepaalde situaties (zie "Wanneer") uit eigen beweging of op verzoek van de werknemer een elektronische ASR scenario 2 "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden", die dient als uitkeringsaanvraag in geval van tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden, te verrichten.

Vanaf 01.01.2017 moet dit gebeuren door middel van een elektronische aangifte van een sociaal risico werkloosheid (ASR), scenario 2, "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden", die het papieren formulier C3.2- Werkgever vervangt.

Indien het gaat om een uitzendkracht, moet deze ASR scenario 2 worden verricht door het uitzendkantoor.

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

Het afschrift van de ASR 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 ?

De ASR scenario 2 wordt gebruikt voor de volgende types van aangifte:

- 001 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (alleen voor arbeiders) ;
- 002 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (alleen voor arbeiders) ;
- 003 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis (alleen voor arbeiders) ;
- 004 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht ;
- 005 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht om medische redenen ;
- 006 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie ;
- 007 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO ;
de mogelijkheid om een regeling van collectieve sluiting van de onderneming in te voeren wegens toekenning van supplementaire vakantiedagen krachtens een algemeen bindend verklaarde CAO is voorzien voor de sectoren textiel (PC 120) en diamant (PC 324). Het gebruik van het type 007 is dan ook beperkt tot de paritaire comités 120 of 324 (en hun corresponderende subcomités) ;
- 008 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering ;
- 009 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.
- 010 : aangifte van tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van een beschermde werknemer ;
- 011 : aangifte van een regeling van schorsing bedienden wegens werkgebrek.

Vanaf 01.01.2015 kan een werknemer die meer dan 65 jaar is en die geen pensioen geniet ook aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze.

Opgelet : dit is niet mogelijk voor het type werkloosheid 005 (werknemer die tijdelijk werkloos gesteld wordt ingevolge overmacht om medische redenen).

Wanneer ?

U verricht de ASR, scenario 2, in de volgende situaties:

- bij de eerste tijdelijke werkloosheid van de werknemer in uw onderneming;
- bij de eerste tijdelijke werkloosheid na een periode van ten minste 36 maanden waarin de werknemer niet tijdelijk werkloos was;
- bij de eerste werkloosheidsdag volgend op een wijziging van de contractuele arbeidsduur (ook ten gevolge van tijdscrediet of loopbaanonderbreking) (zie verder voor de specifieke situatie in geval van tijdelijk voltijdse tewerkstelling - rubriek Wat invullen? - punt 4);

- bij de eerste tijdelijke werkloosheid na 30/09 (in functie van de mogelijke jaarlijkse herziening van het bedrag van de uitkering voor de werknemer);
- bij elke uitkeringsaanvraag van de werknemer als tijdelijk werkloze wegens medische overmacht;
- in geval van ontslag wegens dringende redenen van een beschermde werknemer in de zin van de wet van 19.03.1991.

Als er meerdere types werkloosheid voorkomen in dezelfde maand (bv. economische werkloosheid, slecht weer en collectieve sluiting van de onderneming in dezelfde maand) moet u slechts één enkele ASR scenario 2 verrichten, waarin u het type aanduidt dat het eerst voorkomt.

Dit geldt niet bij overmacht wegens medische redenen en ontslag wegens dringende redenen van een beschermde werknemer in de zin van de wet van 19.03.1991 (zie hierboven), waar u voor elk van deze types van tijdelijke werkloosheid een afzonderlijke ASR scenario 2 dient te verrichten (zie hierboven).

Vanaf 01.01.2018 moet de werkgever in geval van tijdelijke werkloosheid wegens staking of lock-out dit aan de RVA op elektronische wijze meedelen via de toepassing "Tijdelijke werkloosheid"

- hetzij op initiatief van een werknemer, die in geval van staking of lock-out aan de werkgever meedeelt dat hij aanspraak op uitkeringen wenst te maken;
- hetzij op eigen initiatief (bv. wanneer de werkgever vaststelt dat ingevolge een staking in een ander bedrijf de werknemers van zijn bedrijf niet kunnen tewerkgesteld worden).

Het is op basis van deze mededeling dat het beheerscomité van de RVA zal beslissen over het recht op uitkeringen in geval van werkloosheid wegens staking of lock-out.

De uitbetalingsinstelling van uw werknemer moet de gegevens van de ASR scenario 2 indienen bij het werkloosheidsbureau van de RVA, en dit binnen een termijn van twee maanden, die ingaat de eerste dag van de maand volgend op deze waarvoor de werknemer uitkeringen aanvraagt. Deze termijn bedraagt zes maanden indien het zou gaan om een ASR scenario 2 met als type werkloosheid staking of lock-out.

Wat invullen ?

1 - Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden

1.1 - Datum begin tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden wegens werkgebrek

Deze verplichte zone bevat de begindatum van de tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden wegens werkgebrek. Deze datum kan per definitie niet vóór de datum van het begin van de tewerkstelling en niet na de datum van het einde van de tewerkstelling liggen.

In principe moet hier de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand vermeld worden. Indien deze nog niet gekend is (aangezien deze aangifte als uitkeringsaanvraag geldt), vermeld dan de eerste voorziene werkloosheidsdag.

In geval van een aangifte ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (type 001) en een aangifte schorsing bedienden wegens werkgebrek (type 011) bv. wordt de eerste voorziene werkloosheidsdag vermeld, indien de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand nog niet is gekend.

1.2 - Aangevoerde reden voor de aanvraag om overmacht

Dit is een tekstzone voor het beschrijven van de overmachtsituatie in geval van een aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht (type 004). Alleen bij de aangiftes van type 004 is het verplicht deze tekstzone in te vullen.

2 - Basis berekening uitkeringen

2.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging

Voor elke dag tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden ontvangt de werknemer een uitkering die 65 % bedraagt van het begrensde normaal brutoloon (voor het geïndexeerde bedrag, zie op www.rva.be, infoblad werknemers T66 "Hoeveel bedraagt uw uitkering bij tijdelijke werkloosheid?").

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

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

De tijdseenheid van de bezoldiging is niet gebonden aan de frequentie van de uitbetalingsperiodes. Indien bijvoorbeeld het loon van de 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 het cijfer "4" aan, wat overeenstemt met "de maand", en vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het bedrag van het maandloon (=1.611,31 EUR).

Voorbeeld 2

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

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

Voorbeeld 3

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

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

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

2.2 - Cyclus

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

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

Voorbeeld 1

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

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

Voorbeeld 2

Een arbeider van wie het vaste bruto-uurloon 9,92 EUR bedraagt, ontvangt een premie van 25 % voor de ochtend- en avondploeg en een premie van 50% voor de nachtploeg. Hij werkt in een cyclus van 4 weken van 38 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 moet als tijdseenheid het cijfer "3" worden aangeduid (de tijdseenheid van de cyclus, namelijk de week), als cyclus het cijfer "4" (de cyclus slaat op 4 weken) en als basisbedrag van de bezoldiging het volledige loon voor de vier weken, namelijk 1 884 EUR.

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

Zo moet bijvoorbeeld voor een werknemer die halftijds werkt in een cyclus van twee maanden (één maand voltijds met een brutomaandloon van 1.735,25 EUR en één maand zonder arbeidsprestaties) niet het loon worden opgegeven voor de arbeidscyclus van twee maanden, maar wel het gemiddelde loon op maandbasis, hetzij: $1\,735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

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

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

2.3 - Basisbedrag van de bezoldiging

Dit is het totale bedrag van het brutoloon (overeenstemmend met een bepaalde tijdseenheid) waarop de werknemer, op basis van zijn arbeidsovereenkomst, "normaal" en "gemiddeld" recht heeft op de eerste dag van de tijdelijke werkloosheid. 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) – CAO van 30.06.2006 voor het PC 305;
- geschenken in natura of in geld of in de vorm van waardebons (die eventueel onder de notie van loon vallen);
- voordelen en premies gekoppeld aan de duur van de tewerkstelling of aan de gerealiseerde opbrengst (bv. anciënniteitspremie, winstdeling, werknemersparticipaties);
- premie uitgekeerd aan de mentor, in het kader van een mentorschap zoals bedoeld bij artikel 36 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
- verschil tussen het maximumbedrag en het bedrag betaald als niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, onderworpen aan de RSZ (wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr. 90 van 20 december 2007);
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen tot het maximumbedrag, niet onderworpen aan de RSZ – in de DmfA enkel aan te geven op het niveau van de werknemersbijdragen (wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr. 90 van 20 december 2007);
- terugbetaling van kosten door de werkgever (verplaatsingskosten, verblijfskosten, ARAB- vergoedingen, ...);
- maaltijd-, cultuur-, sport- en ecocheques die geen loon zijn voor de RSZ;
- de normale en bijkomende bezoldiging voor overuren (voltijdse werknemers) en meeruren betaald als overuren (deeltijdse werknemers);

Voorbeeld

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

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

C. Speciale 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 de chauffeurs van het goederentransport 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 gemiddeld wekelijks bedrag voor de beschikbaarheidsuren (beperkt tot 22 uren per week) gedeeld door 38.
- 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 **contractuele werknemers bezoldigd door de overheid**, vermeldt de werkgever de geïndexeerde brutojaarwedde of maandwedde inclusief de haard-en standplaatsvergoeding. 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 tijdscrediet 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 tijdscrediet of loopbaanonderbreking**, vermeldt de werkgever het loon dat de werknemer zou verdienen hebben, indien hij verder voltijds was blijven werken en dus zijn loopbaan niet had onderbroken.
- 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.
- Voor de **werknemer die tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds het werk deeltijds hervat**, vermeldt de werkgever het loon alsof de prestaties niet waren verminderd. Dit geldt eveneens voor de werknemer die door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds arbeidsgeschikt is verklaard, deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht en gedurende de beroepsprocedure het werk deeltijds hervat.

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

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

Dit bedrag wordt uitgedrukt in honderdsten van centen (4 cijfers na de komma).

2.5 – Leerling die een alternerende opleiding volgt

Indien het gaat om een alternerende opleiding bedoeld in artikel 1bis van het KB van 28.11.1969, duidt u aan dat de aangifte een "leerling" betreft.

U vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het theoretisch maandbedrag dat de werkgever conform de reglementering van toepassing op de leerovereenkomsten aan de leerling verschuldigd is en als tijdseenheid van de bezoldiging "per maand".

Opmerking: het effectief aantal toe te kennen uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt berekend op basis van de factor Q. In geval van een leerling die een alternerende opleiding volgt, stemt de factor Q overeen met het gemiddeld aantal uren dat dient voor de berekening van de vergoeding.

3 – Tijdelijk voltijdse tewerkstelling

Indien het gaat om een werknemer die in het kader van opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen tijdelijk voltijds (of meer dan voltijds) werkt, moet u dit vermelden (waarde "4" bij batchverwerking).

Met "ononderbroken deeltijdse tewerkstelling" worden opeenvolgende tewerkstellingen, enkel onderbroken door een weekend, een betaalde feestdag of een inhaalrustdag bedoeld, 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 huisarbeider (code D), verhindert een verschil in statuut het samenvoegen van tewerkstellingen niet.

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

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 dan niet langer sprake van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstelling.

Indien er eerder een aangifte werd verricht die melding maakte van een "tijdelijk voltijdse tewerkstelling", moet bij tijdelijke werkloosheid vanaf de vierde volledige kalendermaand een nieuwe aangifte worden verricht die deze vermelding niet meer bevat.

Voorbeeld

- 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 14/10/2016 (het gaat hier om een tijdelijk voltijdse tewerkstelling waarvan de duur geen vier volledige kalendermaanden omvat)
- Bij de eerste tijdelijke werkloosheid in de periode van 15/06/2016 tot en met 14/10/2016 verricht u een aangifte scenario 2 met opgave van de factor Q/S 38/38 en de mededeling dat het hier gaat om een tijdelijk voltijdse tewerkstelling (waarde "4" bij batchverwerking)
- Begin oktober (bv. op 02/10/2016) wordt beslist dat de bijkomende deeltijdse tewerkstelling met 1 maand wordt verlengd, nl. van 15/10/2016 tot en met 14/11/2016 ? de tijdelijk voltijdse tewerkstelling omvat nu meer dan 3 volledige kalendermaanden
- Bij de eerste tijdelijke werkloosheid nadat de verlenging van de tijdelijk voltijdse tewerkstelling bekend is (dus tijdelijke werkloosheid vanaf 02/10/2016) verricht u een nieuwe aangifte scenario 2 (hoewel de factor Q/S niet is gewijzigd ten opzichte van uw vorige aangifte) waarin u geen melding meer maakt van het feit dat het gaat om een tijdelijk voltijdse tewerkstelling.

4 - Commentaar bij de aangifte

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

In geval het gaat om een werknemer die tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserend geneesheer het werk hervat, vermeldt u "tijdelijke werkloosheid tijdens werkhervatting tijdens arbeidsongeschiktheid".

Bijkomende informatie

1 - Artikel 133, 137 en 138 bis van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

Artikel 133 § 1, 4°

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:

(...)

4° de tijdelijk werkloze:

a) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen en bij de eerste dag van tijdelijke werkloosheid gelegen na een onderbreking van het genot van de uitkeringen als tijdelijk werkloze gedurende ten minste 36 kalendermaanden;

b) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid, waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen na een wijziging van de factor Q of van de factor S, bedoeld in artikel 99;

c) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen na de indiensttreding bij een nieuwe werkgever;

d) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid gelegen in elke periode van 1 oktober tot 30 september van het daarop volgende jaar, indien de werknemer een hogere uitkering wenst te bekomen; de aanvraag die uitsluitend valt onder toepassing van deze littera mag ambtshalve door de uitbetalingsinstelling worden ingediend;

Artikel 137, § 1, 2°

De werkgever overhandigt uit eigen beweging:

(...)

2° aan de werknemer wiens arbeidsprestaties tijdelijk verminderd of geschorst zijn in toepassing van de artikelen 26, 28, 1°, 49, 50, 51 of 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of van artikel 5 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de per soneelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden :

a) in geval de werknemer in toepassing van artikel 71ter, § 4, de verplichtingen voorzien in artikel 71 niet op elektronische wijze verricht: een controleformulier inzake tijdelijke werkloosheid, uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag van elke maand vóór het normale aanvangsuur van het werk;

b) een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" vermeldend de uren van werkloosheid, na het verstrijken van de maand;

c) in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4°, a), b) en c), een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

Artikel 137, § 2

De werkgever overhandigt op verzoek van de werknemer:

(...)

3° aan de werknemer wiens werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out :

a) in geval de werknemer in toepassing van artikel 71ter, § 4, de verplichtingen voorzien in artikel 71 niet op elektronische wijze verricht: een controleformulier inzake tijdelijke werkloosheid;

b) een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" vermeldend de uren van werkloosheid, na het verstrijken van de maand;

c) in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4°, a), b) en c), voor de maand waarin de werkloosheid ingevolge staking of lock-out een aanvang kent, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

Artikel 137, § 4

In afwijking van § 1, 2°, en § 2, 3°, overhandigt de werkgever die ressorteert onder het paritair comité van het bouwbedrijf uit eigen beweging aan zijn werklieden :

1° vóór de aanvang van elke maand, een nominatieve controlekaart inzake tijdelijke werkloosheid, ter beschikking gesteld door het Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf;

2° een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" bij het einde van elke maand tijdens dewelke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst effectief geschorst werd zoals bedoeld in § 1, 2°, of in § 2, 3°;

3° in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4°, a), b) en c) en § 2, 3°, c) van onderhavig artikel, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag; in het geval bedoeld in § 2, 3°, c), gebeurt de overhandiging evenwel slechts op vraag van de werknemer.

Artikel 137, § 6

De werkgever is er toe gehouden de tijdelijke werkloosheid die het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out, mee te delen aan de Rijksdienst.

De mededeling vermeldt inzonderheid de volgende gegevens :

1° de naam, het adres en het ondernemingsnummer van de werkgever of de onderneming;

2° de naam, de voornaam, het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werknemer die werkloos is zonder loon ten gevolge van een staking of een lock-out en die overeenkomstig § 2, 3°, de werkgever verzocht heeft een controleformulier te ontvangen;

3° de eerste dag, niet gedekt door loon, waarop de arbeidsovereenkomst in de beschouwde maand geschorst wordt als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of een lock-out;

4° het volledig adres van de plaats waar de werkloos gestelde werknemer die dag normaal zou gewerkt hebben;

5° de omschrijving en de aard van de staking of lock-out;

6° het feit of de werknemer behoort tot de stakende eenheid en tewerkgesteld is in de stakende eenheid;

7° in voorkomend geval, de omstandigheden waardoor het voor de werknemer onmogelijk is om de arbeidsovereenkomst uit te voeren.

De mededeling wordt verricht op elektronische wijze, gebruik makend van het daartoe door het beheerscomité vastgestelde elektronisch adres en van de aldaar geldende identificatieprocedure, aanvaard door het beheerscomité, die moet toelaten dat de werkgever met zekerheid wordt geïdentificeerd en geauthenticeerd.

De mededeling gebeurt door het invullen van een elektronisch formulier, dat beschikbaar wordt gesteld via het in het vorig lid bedoelde elektronisch adres, en waarvan de inhoud door het beheerscomité wordt vastgesteld of, vanaf het tijdstip waarop het beheerscomité deze techniek voorziet, door transmissie van de betreffende gegevens via een gegevensbestand.

De werkgever ontvangt per elektronische mededeling een elektronisch ontvangstbewijs dat melding maakt van de datum waarop de mededeling werd verricht, de inhoud van de mededeling en een uniek mededelingsnummer dat gebruikt kan worden om ten aanzien van de instellingen bevoegd voor werkloosheidsverzekering aan te tonen dat de mededeling voor de betreffende werknemer werd verricht.

In afwijking van het derde lid, kan de mededeling gebeuren bij een ter post aangetekende brief die verzonden wordt aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is, in de hierna vermelde gevallen :

1° het betreft de eerste mededeling ingevolge een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Voor de toepassing van deze voorwaarde wordt geen rekening gehouden met de mededelingen die werden verstuurd buiten de periode van 24 maanden, gerekend van datum tot datum, voorafgaand aan het tijdstip van de nieuwe mededeling, noch met de mededeling bedoeld in 2°;

2° de mededeling gebeurt in een periode van vrijstelling van mededeling op elektronische wijze, toegekend door de directeur van het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is. De directeur kent de vrijstelling toe voor een periode van 24 maanden indien de werkgever aantoonst dat hij niet over de nodige geïnformatiseerde middelen beschikt om een mededeling op elektronische wijze te verzenden. Mits indiening van een nieuwe aanvraag kan het voordeel van deze bepaling opnieuw worden toegekend;

3° de mededeling kan ingevolge technische problemen, waarvan het bewijs wordt toegevoegd in het ter post aangetekend schrijven betreffende de mededeling, niet via elektronische weg worden verricht.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt een faxbericht gelijkgesteld met een ter post aangetekende brief.

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.

2 - Artikel 73 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidreglementering

De voorwaarden waaronder uitkeringen worden toegekend aan de werknemers die aan een staking deelnemen of die getroffen worden door een lock-out, worden door Ons worden bepaald, na advies van het beheerscomité.

De werknemers wier werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out kunnen slechts uitkeringen genieten mits toelating van het beheerscomité.

Het beheerscomité houdt bij het verlenen van zijn toelating inzonderheid rekening met het feit of de werknemers niet behoren tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevinden en of zij geen belang kunnen hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers.

3 - Koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin het uniform begrip " gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld

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.

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 sector werkloosheid en de sector van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen 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, tweede tot vierde lid, dat ontvangen werd voor de periode die ingaat op het tijdstip waarop hij vermeldde 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.

4 - Koninklijk Besluit van 10.06.2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid

HOOFDSTUK IV. - schorsing van de arbeidsovereenkomst

Art. 51. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 52. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht " wordt verstaan :

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;

2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

Art. 53. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmans het recht op normaal loon behoudt.

Art. 54. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 55. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 en 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 56. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

Art. 57. Onder " tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst indien het ontslag werd betekend aan een personeelsafgevaardigde of kandidaat- personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk om een dringende reden en deze beslissing voor de bevoegde rechtsmacht betwist wordt wegens het niet naleven van de bijzondere ontslagregeling voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Art. 58. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

Art. 59. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie bedoeld in artikel 18 van dit besluit, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

Art. 60. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

5 - Artikel 111/119 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering en artikel 66 van het MB van 26.11.1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering

Art. 111

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.

Art. 119

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 66, eerste lid MB

Voor de tijdelijk werkloze is het loon dat als berekeningsbasis voor de werkloosheidsuitkering geldt, het gemiddeld dagloon waarop de werknemer recht zou hebben voor de lopende arbeidscyclus.

Artikel 67 MB

§ 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, met uitsluiting van het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in art. 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedeeld door het aantal betaalde uren, met uitsluiting van het aantal uren dat overeenstemt met bedoeld loon voor overwerk, en vermenigvuldigd met Q/6.

...

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 voor overwerk.

6 - Artikel 64 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

Tweede lid:

In afwijking van het eerste lid kan de werknemer die geen pensioen geniet in de zin van artikel 65, uitkeringen als tijdelijk werkloze genieten na de maand volgend op deze waarin zijn vijfenzestigste verjaardag gelegen is, voor zover de tijdelijke werkloosheid niet het gevolg is van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht die veroorzaakt wordt door de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Scenario 3 - Aangifte aanvang deeltijdse arbeid

Inleiding

Via deze aangifte maakt u aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om na te gaan:

- of de **onvrijwillig** deeltijdse werknemer in aanmerking komt voor het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en eventueel op een aanvulling op het deeltijdse loon (inkomensgarantie-uitkering, IGU);
- of de **vrijwillig** deeltijdse werknemer in aanmerking komt voor een aanvulling op het deeltijdse loon (inkomensgarantie-uitkering, IGU).

Lees ook de instructie bij de ASR scenario 6. De ASR scenario 6 maakt het mogelijk het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering maandelijks te berekenen.

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht **op verzoek van** de werknemer een elektronische ASR scenario 3 ("aangifte van deeltijds arbeid") te verrichten bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid.

De werknemer en eventueel de arbeidsbemiddelaar zullen de volgende gegevens via het papieren formulier C131A-Werknemer meedelen :

- de gegevens in te vullen door de deeltijdse werknemer die geen uitkeringen aanvraagt en enkel het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten wenst te bekomen, of
- de gegevens in te vullen door de deeltijdse werknemer die de inkomensgarantie-uitkering aanvraagt voor de uren waarop hij niet tewerkgesteld is, en
- de gegevens in te vullen door de VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG indien de werknemer de inkomensgarantie-uitkering vraagt.

U moet de werknemer 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. In het onderwijs gebeurt dit in de taal van de onderwijsinstelling.

Voor wie ?

Eenzijds de onvrijwillig deeltijdse werknemer of leerkracht die voldoet aan de reglementaire voorwaarden om erkend te worden als deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Deze voorwaarden zijn :

1/ de deeltijdse werknemer moet recht hebben op voltijdse uitkeringen;

2/ de gemiddelde arbeidsduur moet minstens één derde van het voltijdse uurrooster bedragen (13 uur per week), behalve als er een wettelijke of conventionele uitzondering is;

3/ de deeltijdse werknemer moet bij het werkloosheidsbureau een aanvraag indienen tot het verkrijgen van de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van rechten binnen een termijn van 2 maanden na de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling.

Om als deeltijdse werknemer met behoud van rechten een aanvulling op het loon (inkomensgarantie-uitkering) te kunnen ontvangen, moet daarnaast nog aan volgende voorwaarden zijn voldaan:

1/ de deeltijdse werknemer moet bij zijn werkgever een aanvraag ingediend hebben om een voltijdse betrekking te krijgen die in de onderneming vrij zou komen en moet zijn werkgever vragen de arbeidsovereenkomst aan te passen indien hij regelmatig meer uren moet presteren dan voorzien in deze arbeidsovereenkomst;

2/ de deeltijdse werknemer moet binnen de twee maanden na de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling ervan op de hoogte stellen dat hij deeltijds werkt, ingeschreven blijven als voltijds werkzoekende en beschikbaar zijn voor een voltijdse betrekking op de arbeidsmarkt;

3/ het loon van de werknemer mag niet hoger zijn dan het loon voorzien in het art. 131bis, § 1, 4°, van het KB van 25.11.1991;

4/ de gemiddelde wekelijkse duur van het arbeidsregime mag niet hoger liggen dan 4/5 van een voltijdse betrekking;

5/ de deeltijdse werknemer mag geen recht meer hebben op een loon ten laste van zijn vorige werkgever (wanneer de deeltijdse betrekking aanvangt tijdens een opzeggingsperiode of tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding).

Meer uitleg over het statuut van "deeltijdse werknemer met behoud van rechten", over de voorwaarden om dit statuut te bekomen, de formaliteiten te vervullen door de deeltijdse werknemer die het statuut aanvraagt en over de voordelen verbonden aan dit statuut, vindt u in de infobladen over deeltijdse arbeid op de website van de RVA (www.rva.be) (<https://www.rva.be>) onder de rubriek Documentatie, Infobladen per object, Deeltijdse arbeid.

Anderzijds de vrijwillig deeltijdse werknemer, die niet het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten kan verkrijgen, maar wel aanspraak kan maken op een aanvulling op het loon (inkomensgarantie-uitkering), indien voldaan is aan volgende voorwaarden:

1/ de deeltijdse werknemer moet recht hebben op halve uitkeringen;

2/ de gemiddelde arbeidsduur moet minstens één derde van het voltijdse uurrooster bedragen (13 uur per week), behalve als er een wettelijke of conventionele uitzondering is;

3/ de deeltijdse werknemer moet bij het werkloosheidsbureau een aanvraag indienen tot het verkrijgen van de inkomensgarantie-uitkering binnen een termijn van 2 maanden volgend op de dag vanaf wanneer de uitkeringen worden gevraagd;

4/ de deeltijdse werknemer moet zijn werkgever vragen de arbeidsovereenkomst aan te passen indien hij regelmatig meer uren moet presteren dan voorzien in deze arbeidsovereenkomst;

5/ de deeltijdse werknemer moet binnen de twee maanden vanaf de dag vanaf wanneer de uitkeringen worden aangevraagd de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling ervan op de hoogte stellen dat hij deeltijds werkt, ingeschreven blijven als werkzoekende en beschikbaar zijn voor een passende betrekking op de arbeidsmarkt (een betrekking is voor een vrijwillig deeltijdse werknemer passend indien het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de aangeboden betrekking niet meer bedraagt dan het aantal dat in rekening werd gebracht voor de vaststelling van het aantal halve uitkeringen waarop hij als vrijwillig deeltijdse werknemer aanspraak maakt, verhoogd met zes);

6/ het loon van de werknemer mag niet hoger zijn dan het loon voorzien in het art. 131bis, § 1, 4°, van het KB van 25.11.1991;

7/ de gemiddelde wekelijkse duur van het arbeidsregime mag niet hoger liggen dan 4/5 van een voltijdse betrekking;

8/ de deeltijdse werknemer mag geen recht meer hebben op een loon ten laste van zijn vorige werkgever (wanneer de deeltijdse betrekking aanvangt tijdens een opzeggingsperiode of tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding).

Wanneer ?

1 - Algemeen

De reglementering voorziet dat de werkgever, bij de aanvang van de deeltijdse arbeid, op vraag van de deeltijdse werknemer, een "Aangifte aanvang deeltijdse arbeid" (ASR scenario 3) verstuurt. Deze vraag door de werknemer kan ook gebeuren tijdens de deeltijdse tewerkstelling, bv. omdat hij pas in de loop van de tewerkstelling voldoet aan de voorwaarden om het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en/of de inkomensgarantie-uitkering te bekomen.

De aanvraag tot het verkrijgen van het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten (al dan niet met inkomensgarantie-uitkering) door de onvrijwillig deeltijds werknemer moet gebeuren binnen de twee maanden na de aanvang van de deeltijdse betrekking (of nadat is voldaan aan de voorwaarden voor het verkrijgen van het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten).

De aanvraag tot het verkrijgen van de inkomensgarantie-uitkering door de vrijwillig deeltijdse werknemer moet gebeuren binnen de twee maanden na de dag vanaf wanneer de uitkeringen worden gevraagd.

Deze aanvragen gebeuren op basis van de ASR scenario 3 en een door de werknemer in te vullen papieren formulier C131A-Werknemer (beschikbaar op de website van de RVA www.rva.be of te bekomen bij de uitbetalingsinstelling).

Gebeurt de aanvraag laattijdig, dan bestaat de mogelijkheid tot regularisatie. Dit houdt in dat het recht wel wordt toegekend, doch pas vanaf de datum van binnenkomst van de aanvraag op het werkloosheidsbureau. In dit geval is het mogelijk dat op vraag van de werknemer een ASR scenario 1, type 004 (formulier C4-arbeidsbewijs) moet worden opgemaakt voor de lopende deeltijdse tewerkstelling.

2 – Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten

2.1 – In geval van een ononderbroken tewerkstelling

Een tewerkstelling, op basis van meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten, is ononderbroken indien de arbeidsovereenkomsten op elkaar aansluiten, wat beduidt dat ze slechts mogen onderbroken zijn door een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag.

Dit 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.

In geval van opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen moet er, bij ongewijzigde factor S, geen nieuwe ASR scenario 3 worden verricht, ook niet wanneer in de nieuwe tewerkstelling de werkgeverscategorie, het werknemerskengetal, het paritair comité, de factor Q of het statuut van de werknemer (tenzij het zou gaan om een statuut van huisarbeider) zou gewijzigd zijn.

U moet naar aanleiding van de wijziging van de arbeidsduur (verhoging of verlaging) dus:

- geen ASR scenario 3 betreffende het begin van de nieuwe tewerkstelling verrichten;
- evenmin een ASR scenario 1 (of formulier C4-werkloosheidsbewijs) betreffende het einde van de afgelopen tewerkstelling verrichten;
- per maand slechts één ASR scenario 6 voor elke ononderbroken tewerkstellingen verrichten (uitzondering: het groeperen van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen in één enkel ASR scenario 6 is enkel mogelijk indien het gaat om tewerkstellingen met identieke werkgeverscategorie, werknemerskengetal, paritair comité en statuut van de werknemer (behalve het statuut van huisarbeider)).

Voorbeeld:

- vanaf 01/02/2017: Q/S = 19/38
- vanaf 15/02/2017: bijkomende arbeidsovereenkomst met Q/S = 7,6/38
- op 28/02/2017: arbeidsovereenkomst van 19/38 neemt een einde

Dit wordt beschouwd als een situatie van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen met resp. Q/S 19/38 (voor de periode van 01/02/2017 tot en met 14/02/2017), 26,6/38 (voor de periode van 15/02/2017 tot en met 28/02/201) en 7,6/38 (voor de periode vanaf 01/03/2017), waarvoor slechts één ASR scenario 3 (vanaf 01/02/2017 met Q/S 19/38) moet worden verricht).

Voor maand februari 2017 verricht u één ASR scenario 6 met een gemiddelde factor Q.

U moet in de voormelde situatie de ASR scenario 3 en/of ASR scenario 1 (formulier C4-werkloosheidsbewijs) wel afleveren indien de werknemer u dit uitdrukkelijk vraagt.

Opgelet!

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 3, samen met een ASR scenario 1 (of formulier C4-werkloosheidsbewijs) betreffende de beëindigde voltijdse tewerkstelling, verplicht.

Uitzondering hierop : de indiening van een ASR scenario 3 en een ASR scenario 1 is 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 3 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 een ASR scenario 1 en een ASR scenario 3 vereist.

2.2 – In geval van een onderbroken tewerkstelling

Gaat het niet om opeenvolgende tewerkstellingen zoals hierboven beschreven, dan dient u wel

- een scenario 3 betreffende het begin van elke nieuwe tewerkstelling te verrichten.
- een scenario 1 (of formulier C4-werkloosheidsbewijs) betreffende het einde van elke afgelopen tewerkstelling te verrichten;
- per maand voor elke tewerkstelling een ASR scenario 6 te verrichten.

Voorbeeld

Een werknemer werkt voor u

- van 05.09.2016 tot en met 16.09.2016 a rato van 20/38
- van 19.09.2016 tot en met 07.10.2016 a rato van 15/38
- op 10.10.2016 is er een inhaalrustdag
- van 11.10.2016 tot en met 21.10.2016 a rato van 20/38
- van 31.10.2016 tot en met 04.11.2016 a rato van 25/38
- van 07.11.2016 tot en met 18.11.2016 a rato van 30/38

U verricht

In de maand september 2016

- een ASR scenario 3 voor het begin van de tewerkstelling op 05.09.2016
- een ASR scenario 6 voor de tewerkstelling van 05.09.2016 tot en met 30.09.2016

In de maand oktober 2016

- een ASR scenario 1 (of papieren formulier C4-werkloosheidsbewijs) bij het einde van de tewerkstelling op 21.10.2016
- een ASR scenario 3 voor het begin van de tewerkstelling op 31.10.2016
- twee ASR's scenario 6, resp. voor de tewerkstellingen van 01.10.2016 tot en met 21.10.2016 en op 31.10.2016

In de maand november 2016

- een ASR scenario 6 voor de tewerkstelling van 01.11.2016 tot en met 18.11.2016.
- een ASR scenario 1 (of papieren formulier C4-werkloosheidsbewijs) bij het einde van de tewerkstelling op 18.11.2016

3 – Overlappende arbeidsovereenkomsten

In geval verschillende deeltijdse tewerkstellingen met dezelfde kenmerken, d.i. zelfde werkgeverscategorie, werknemerscode, paritair comité, factor S en statuut (het statuut van de tewerkstelling mag verschillen, behalve indien één van de tewerkstellingen de code D voor huisarbeider betreft) op hetzelfde tijdstip aanvatten, kunt u deze tewerkstellingen in één enkele aangifte, ASR scenario 3 groeperen.

Opgelet : indien u dit doet, mag u voor deze tewerkstelling ook slechts één ASR scenario 5, 6, 8 of 10 verrichten. Leidt dit to problemen (bv. omdat de werknemer in verschillende vestigingen is tewerkgesteld met verschillende periodes van collectieve sluiting of een verschillende feestdagenregeling) maakt u daarvan melding in de commentaarzone.

Indien door het tijdens de deeltijdse tewerkstelling afsluiten van bijkomende arbeidsovereenkomsten overlapping van meerdere arbeidsovereenkomsten ontstaat, beschouwt u deze situatie als een ononderbroken opeenvolging van meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten (zie punt 2.1).

Wat invullen ?

1 - Een bedrijfsplan of een tewerkstellingsakkoord (niet voor leerkrachten)

Heeft de overgang van voltijds naar deeltijds plaats in het kader van een bedrijfsplan of een tewerkstellingsakkoord, dan wordt dit hier vermeld door de standaardwaarde "Nee" te veranderen in "Ja". Als dit zo is, dan mag de werknemer vrijwillig zijn arbeidsprestaties verminderen en wordt hij geacht een deeltijdse werknemer met behoud van rechten te zijn.

In dat geval moet u de wettelijke basis vermelden van dit bedrijfsplan of tewerkstellingsakkoord (zie artikel 29 §2 1° d en e).

U hebt 7 keuzemogelijkheden :

1. Herstructureringsplan goedgekeurd door de Minister van Werk.

Art. 29, § 2, 1°, d van het KB van 25 november 1991.

Er bestaan geen andere reglementaire teksten omtrent deze bepaling. Belanghebbende ondernemingen kunnen contact opnemen met de Minister van Werk. De werknemer die in het kader van een goedgekeurd herstructureringsplan deeltijdse arbeid aanvat, wordt geacht onvrijwillig werkloos te zijn.

2. Bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid in de privésector gesloten in overeenstemming met de bepalingen van titel IV van het KB van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

De overstap naar een deeltijdse tewerkstelling moet hebben plaatsgevonden vóór 1.1.1998 om in aanmerking te komen voor het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten, behalve in geval van tewerkstelling in een bedrijf dat beschikt over een bedrijfsplan dat werd gesloten en goedgekeurd voor een duur die 31.12.1997 overschrijdt.

3. Tewerkstellingsakkoord voor de periode 1995-1996 gesloten in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling, en met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 60 van 20 december 1994 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De overstap naar een deeltijdse tewerkstelling moet hebben plaatsgevonden vóór 1.1.1997 om op grond van deze bepaling het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten te kunnen verkrijgen.

4. Tewerkstellingsakkoord voor de periode 1997-1998 gesloten in overeenstemming met de bepalingen van het KB van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

De overstap naar een deeltijdse tewerkstelling moet hebben plaatsgevonden vóór 1.1.1999 om op grond van deze bepaling het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten te kunnen verkrijgen.

5. CAO met arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering ("het defensieve plan Vande Lanotte"), overeenkomstig de bepalingen van artikel 9, § 1 van voornoemd KB van 24.02.1997.

Dit besluit is niet meer van kracht sinds 31.12.2000. Het betreft het "defensieve plan Vande Lanotte" gericht op het behoud van de tewerkstelling in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

6. CAO met arbeidsduurvermindering in een aantal andere ondernemingen ("het offensieve plan Vande Lanotte") afgesloten in overeenstemming met de bepalingen van het KB van 24.11.1997, gewijzigd door de wet van 26.3.1999 en opgeheven bij wet van 10.8.2001.

Het betreft het "offensieve plan Vande Lanotte" gericht op de creatie van de tewerkstelling. Het stelsel kon ingevoerd worden tot 31.12.2000 via CAO of akkoord, goed te keuren door de Minister.

7. Bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector dat beantwoordt aan de bepalingen bedoeld in de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Deze wet voorziet de mogelijkheid van een vrijwillige overstap naar de vierdagenweek met weddecomplement

- voor voltijds statutair personeel en voor contractueel personeel verbonden met een overeenkomst in federale overheidsdiensten (art. 6 tot 9);
- voor voltijds personeel van provincies, (autonome) provinciebedrijven, gemeenten en (autonome) gemeentebedrijven (art. 10 tot 10quater).

De wet voorziet de mogelijkheid dat bij KB

- een bedrijfsplan wordt goedgekeurd voor een autonoom overheidsbedrijf (bv. KB van 1.3.2000 tot goedkeuring van de overeenkomst tot invoering van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid bij DE POST) of de Regie der Luchtwezen waarin de mogelijkheid van een vrijwillige overstap naar deeltijdse arbeid voorzien wordt (art. 12);
- een regeling van vrijwillige overstap naar de vierdagenweek met weddecomplement of een andere regeling van deeltijdse arbeid met weddecomplement goedgekeurd kan worden ten aanzien van andere administratieve overheden (waaronder de Gemeenschappen en de Gewesten, OCMW's...).

Het is bij de overgang van voltijds naar deeltijds in het kader van een bedrijfsplan of een tewerkstellingsakkoord noodzakelijk dat u de tekst die dit plan of akkoord van toepassing verklaart (meestal een CAO) meegEEft met uw werknemer, behalve in geval van keuzemogelijkheid 7 (het bedrijfsplan van de federale overheid).

2 – Verzoek voltijdse tewerkstelling cao nr. 35

U antwoordt "ja" of "neen" op de vraag of de werknemer, in toepassing van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, aan de werkgever te kennen heeft gegeven dat hij belangstelling heeft voor een voltijdse betrekking.

De onvrijwillig deeltijdse werknemer die dit niet aan de werkgever te kennen geeft, voldoet niet aan de voorwaarden om tijdens de deeltijdse tewerkstelling een inkomensgarantie-uitkering te kunnen ontvangen.

Indien artikel 153 de programmawet van 20 december 1989 op de tewerkstelling van toepassing is, betekent het antwoord "ja" dat de werknemer schriftelijk een aanvraag tot het bekomen van een voltijdse tewerkstelling heeft ingediend en dat deze aanvraag door de werkgever schriftelijk is bevestigd.

Deze vraag wordt niet gesteld (aangifte via de portaalsite van de sociale zekerheid) of moet met "niet van toepassing" worden beantwoord (batchaangifte) indien de werkgever niet valt onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Dit is het geval voor de tewerkstellingen die onder het paritair comité 999 werden aangegeven.

3 - Theoretisch gemiddeld brutoloon

U vult ofwel het maandloon in, uitgedrukt in eurocent, ofwel het uurloon, uitgedrukt in honderdsten van eurocent, ongeacht of de werknemer een arbeider of een bediende is. Het gaat om het contractueel voorziene brutoloon voor de deeltijdse betrekking.

Een bediende mag met een uurloon worden aangegeven.

Een arbeider mag met een maandloon worden aangegeven.

Het begrip "theoretisch loon"

Het theoretisch loon omvat de contractueel overeengekomen bezoldiging met inbegrip van betaalde rust.

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 gemiddeld wekelijks bedrag voor de beschikbaarheidsuren (beperkt tot 22 uren per week) gedeeld door 38.

De haard- en de standplaatsvergoeding maken deel uit van het theoretisch loon. De competentiepremie die de overheid betaalt naar aanleiding van het slagen in een gecertificeerde opleiding, maakt eveneens deel uit van het theoretisch gemiddeld brutoloon. Indien de werkgever een maandloon vermeldt, verhoogt de werkgever dit loon met 1/12de van de competentiepremie.

Premies (bv. eindejaarspremie) 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), de compenserende toeslag, vrijgesteld van bijdragen voor de sociale zekerheid 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, het dubbel vakantiegeld en het loon voor overuren maken geen deel uit van het theoretisch loon.

De vergoeding toegekend aan de persoon die een individuele beroepsopleiding volgt of verbonden is met een overeenkomst voor industriële leertijd, is geen loon. Een studiebeurs waarop RSZ wordt ingehouden, of een leerovereenkomst voor mindervaliden onderworpen aan de RSZ, waarbij de volledige vergoeding ter vervanging van het loon aan de leerling wordt uitbetaald, wordt daarentegen wel als loon beschouwd.

Voor leerkrachten wordt het geïndexeerde brutomaandloon opgegeven, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit, en inclusief de haard- en standplaatsvergoeding.

In geval van een fofaitair RSZ-loon, vermeldt u een uurloon gelijk aan het dagloon in het 6-dagenstelsel x 6/38.

4 - Commentaar bij de aangifte

Hier kunt u eventuele verdere uitleg geven i.v.m. de aangifte.

Bijkomende informatie

1 - Artikel 29 § 2 van het KB van 25.11.1991

§ 2. Wordt vanaf de aanvang van zijn deeltijdse betrekking, geacht een deeltijdse werknemer met behoud van rechten te zijn, de werknemer die in een arbeidsregelinggetreden is die niet beantwoordt aan de bepalingen van artikel 28, §§ 1 of 3 en waarvan de wekelijkse duur beantwoordt aan de bepalingen van artikel 11bis, vierde en volgende leden van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, indien hij:

1°

a) ofwel alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen als voltijdse werknemer vervult op het tijdstip dat hij in de deeltijdse arbeidsregeling treedt, ofwel op het tijdstip van de uitkeringsaanvraag indien het een jonge werknemer betreft die studies of een leertijd beëindigd heeft;

b) ofwel in de deeltijdse arbeidsregeling treedt gedurende een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding in een voltijdse betrekking in de zin van artikel 28 op voorwaarde dat hij aantoont dat hij op het einde van de periode gedekt door deze verbrekingsvergoeding, de toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden zou vervuld hebben om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen als voltijds werknemer indien hij deze deeltijdse betrekking niet aanvaard had;

c) ofwel in de deeltijdse arbeidsregeling treedt in de periode gelegen tussen de dag waarop hem de opzeg in een voltijdse betrekking in de zin van artikel 28 werd betekend en de dag waarop de opzeg ten einde liep, op voorwaarde dat hij aantoont dat hij op het einde van deze opzeggingsperiode, alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden zou vervuld hebben om aanspraak te maken op uitkeringen als voltijdse werknemer, indien hij deze deeltijdse betrekking niet aanvaard had;

d) ofwel overgegaan is van een voltijdse arbeidsregeling in de zin van artikel 28 naar een deeltijdse arbeidsregeling, binnen het kader van een herstructureringsplan goedgekeurd door de Minister, in zoverre hij op het ogenblik waarop hij in deze deeltijdse arbeidsregeling treedt de toelaatbaarheidsvoorwaarden als voltijdse werknemer vervult;

e) overgegaan is van een voltijdse arbeidsregeling in de zin van artikel 28 naar een deeltijdse arbeidsregeling, binnen het kader :

ofwel van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid gesloten in overeenstemming met de bepalingen van de titel IV van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen;

ofwel van een tewerkstellingsakkoord gesloten in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 60 van 20 december 1994 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

ofwel van een tewerkstellingsakkoord gesloten in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen of overeenkomstig de bepalingen van artikel 9, § 1 van voornoemd koninklijk besluit van 24 februari 1997 en zijn uitvoeringsmaatregelen;

ofwel van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 november 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de invoering van de arbeidsherverdelende bijdragevermindering in toepassing van artikel 7, § 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

- ofwel van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector dat beantwoordt aan de bepalingen bedoeld in de wet van 10 april 1995, betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector , in zoverre hij op het ogenblik waarop hij in deze deeltijdse arbeidsregeling treedt de toelaatbaarheidsvoorwaarden als voltijdse werknemer vervult.

2°

een aanvraag indient tot het verkrijgen van de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van rechten binnen een termijn van twee maanden die een aanvang neemt de dag na die waarop hij zijn deeltijdse betrekking aanvangt, behalve indien hij binnen dezelfde termijn een aanvraag tot het bekomen van een inkomensgarantie-uitkering indient.

2 - Artikel 29 § 2 bis van het KB van 25.11.1991

§ 2bis. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van § 2, 1°, en die geen aanvraag tot het verkrijgen van de hoedanigheid heeft ingediend binnen de termijn vastgesteld in § 2, 2°, wordt beschouwd als deeltijdse werknemer met behoud van rechten indien hij tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° een aanvraag indienen tot het verkrijgen van de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van rechten;

2° op het ogenblik van de aanvraag de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervullen om toegelaten te worden tot het recht op uitkeringen als voltijdse werknemer.

De toekenning van de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van rechten in toepassing van onderhavige paragraaf heeft ten vroegste uitwerking vanaf de dag waarop de aanvraag voor het verkrijgen van de hoedanigheid op het werkloosheidsbureau toekomt.

3 - 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:

[...]

3° de deeltijdse werknemer met behoud van rechten en de deeltijdse werknemer bedoeld in artikel 104, § 1bis :

- a) wanneer een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid gesloten wordt of later, wanneer hij uitkeringen wenst te verkrijgen;
- b) bij het einde van de periode van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen, zoals bedoeld in artikel 137, § 1, derde lid;

4 - Artikel 137 van het KB van 25.11.1991

§ 1 [...]

(derde lid) 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 :

1° een "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" aan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten wanneer een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid gesloten wordt en bij iedere verlaging van de overeengekomen arbeidsduur;

5 - Artikel 138bis 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 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.

6 - Artikel 153 van de Programmawet van 22.12.1989

De deeltijdse werknemer kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor hij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgt, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin hij reeds werkt.

Wanneer de deeltijdse werknemer een aanvraag heeft ingediend zoals bedoeld in het eerste lid, moet de werkgever hem schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking mededelen die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit.

De werkgever moet schriftelijk de ontvangst bevestigen van de door de werknemer met toepassing van het eerste lid ingediende aanvraag. In die ontvangstbevestiging dient uitdrukkelijk te worden vermeld dat het indienen van de aanvraag de toepassing meebrengt van het tweede lid. De aanvraag en een afschrift van de ontvangstbevestiging dienen door de werkgever te worden bewaard.

Scenario 5 - Maandelijkse aangifte van uren van tijdelijke werkloosheid of van crisisschorsing bedienden

Inleiding

De werkgever in toepassing van de artikelen 137 en 138bis van het KB van 25.11.1991 verplicht om, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst, maandelijks een elektronische ASR scenario 5 ("bewijs van tijdelijke werkloosheid") te verrichten om de sector werkloosheid in staat te stellen de uitkeringen tijdelijke werkloosheid correct te betalen.

Indien het gaat om een uitzendkracht, moet deze aangifte van sociaal risico werkloosheid (ASR), scenario 5 worden verricht door het uitzendkantoor.

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

U moet uw werknemer een controlekaart C3.2A overhandigen, ten laatste op de eerste werkloosheidsdag en vóór het normale aanvangsuur van het werk. De werknemer vult deze kaart in vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden tot het einde van de maand, voor alle dagen waarop hij niet werkloos is. Hij moet vanaf de eerste dag effectieve tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden elke gepresteerde dag (voor zijn gewone werkgever, voor zichzelf of voor een andere werkgever) aanduiden op zijn controlekaart.

In toepassing van de bestaande taalwetgeving wordt de kopie van de ASR opgemaakt in de taal van het gebied van de exploitatiezetel van het bedrijf waar de werknemer is tewerkgesteld. 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.

Wanneer ?

1 - Principe

U doet een aangifte sociaal risico (ASR) "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden" na het einde van de maand waarin er effectief uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden voorkwamen.

Indien in dezelfde maand meerdere verschillende types van tijdelijke werkloosheid voorkomen (bv. type 003 tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis en type 002 tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer), moet de werkgever één enkele ASR scenario 5 opmaken waarin de verschillende types van tijdelijke werkloosheid zijn opgenomen.

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, normale inactiviteitsdagen of een inhaalrustdag) met dezelfde kenmerken, groepeert u de verschillende tewerkstellingen voor die maand in één enkele ASR scenario 5.

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/S

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 5.

[...] 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 ? referteloon).

In geval van meerdere ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen verricht u dus één ASR scenario 5 ongeacht wijzigingen van de contractuele arbeidsduur (verhoging of verlaging van factor Q) in de loop van de maand.

Opgelet:

- 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) niet gegroepeerd worden met de tewerkstelling(en) in de rest van de maand;
- het feit dat voor opeenvolgende tewerkstellingen slechts één ASR scenario 5 moet worden verricht, belet niet dat u, telkens de contractuele arbeidsduur (Q/S) wijzigt en er na de wijziging tijdelijke werkloosheid is, een ASR scenario 2 moet verrichten. Het zou dus kunnen dat u voor een bepaalde maand één ASR scenario 5 en meerdere ASR's scenario 2 verricht.

3.1 - Gemiddelde factor Q

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

Deze gemiddelde Q wordt berekend volgens de formule:

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

- waarbij cdo = Calendar Days Occupation: 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 01.01.2016 tot 15.01.2016: Q/S = 25/38
- van 16.01.2016 tot 20.01.2016: Q/S = 20/38
- van 21.01.2016 tot 23.01.2016: Q/S = 22/38
- van 24.01.2016 tot 31.01.2016: Q/S = 30/38

Berekening van de Qgemiddeld: $[(25 \times 15) + (20 \times 5) + (22 \times 3) + (30 \times 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$ (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 eraan 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 en is tijdelijk werkloos op 06/01/2016, 12/01/2016, 21/01/2016 en 27/01/2016:

- 04/01/2016 – 15/01/2016 met Q/S = 19/38
- 11/01/2016 - 15/01/2016 met Q/S = 19/38 (= bijkomende AO)
- 18/01/2016 – 22/01/2016 met Q/S = 25/38
- 25/01/2016 – 29/01/2016 met Q/S = 20/38

De werkgever verricht voor de maand januari 2016 één ASR scenario 5, met een berekende factor Q.

Indien dergelijke tewerkstelling een volledige maand betreft, wordt er één ASR scenario 5 met factor Q = S afgeleverd. 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 tijdelijke werkloosheid 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 tijdelijke werkloosheid 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 5 verrichten.

Voorbeeld:

Tewerkstelling van 01/01/2016 tot 15/01/2016: Q/S = 25/38

Tewerkstelling van 18/01/2016 tot 22/01/2016: Q/S = 20/38

Tewerkstelling van 26/01/2016 tot 29/01/2016: Q/S = 30/38

Tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer op 11/01 en 27/01. Het gaat om een eerste tijdelijke werkloosheid bij deze werkgever

Voor de maand januari 2016 verricht de werkgever:

- 2 ASR's scenario 2, resp. voor tijdelijke werkloosheid op 11/01 (Q/S = 25/38) en voor tijdelijke werkloosheid op 27/01 (Q/S = 30/38) ;
- 2 ASR's scenario 5, resp. voor tijdelijke werkloosheid op 11/01 en voor tijdelijke werkloosheid op 27/01. Er is immers een onderbreking van de tewerkstelling van 23/01/2016 tot en met 25/01/2016.

Voor wie ?

De werkgever die de arbeidsovereenkomst van een werknemer schorst wegens tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden is verplicht op het einde van de maand waarin de arbeidsovereenkomst geschorst werd een Aangifte Sociaal Risico "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden" te verrichten. Vanaf 01.01.2016 moet dit verplicht via een elektronische ASR scenario 5 gebeuren.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende types tijdelijke werkloosheid :

- 001 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (alleen voor arbeiders) ;
- 002 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (alleen voor arbeiders) ;
- 003 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis (alleen voor arbeiders) ;
- 004 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht ;
- 005 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht om medische redenen ;
- 006 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie ;
- 007 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO ;
de mogelijkheid om een regeling van collectieve sluiting van de onderneming in te voeren wegens de toekenning van supplementaire vakantiedagen krachtens een algemeen bindend verklaarde CAO is voorzien voor de sectoren textiel (PC 120) en diamant (PC 324). Het gebruik van het type 007 is dan ook beperkt tot de paritaire comités 120 of 324 (en hun corresponderende subcomités) ;
- 008 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering ;
- 009 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.
- 010 : aangifte van tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van een beschermde werknemer ;
- 011 : aangifte van schorsing bedienden wegens werkgebrek.

Vanaf 01.01.2015 kan een werknemer die meer dan 65 jaar is en die geen pensioen geniet ook aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze.

Opgelet : dit is niet mogelijk voor het type werkloosheid 005 (werknemer die tijdelijk werkloos gesteld wordt ingevolge overmacht om medische redenen).

In het geval er twee of drie soorten tijdelijke werkloosheid voorkomen in de loop van één maand blijft dit één Aangifte Sociaal Risico "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid" met twee of drie types tijdelijke werkloosheid (zie punt - Wanneer?)

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 vermeldt u de reële einddatum)

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 tijdelijke werkloosheid op 09/03/2016

- de aangifte scenario 5 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 tijdelijke werkloosheid 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 5 voor 10/2015 met einddatum tewerkstelling 30/10/2015

- verder opeenvolgende ononderbroken voltijdse tewerkstelling bij dezelfde werkgever

- arbeidsovereenkomst van 07/03/2016 tot en met 11/03/2016 met tijdelijke werkloosheid op 09/03/2016

- de aangifte scenario 5 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.

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 5 voor 10/2015 zonder einddatum tewerkstelling vermeld
- onderbreking van de tewerkstelling in 12/2015
- nieuwe ononderbroken opeenvolgende voltijdse tewerkstellingen vanaf 01/01/2016
- tijdelijke werkloosheid in arbeidsovereenkomst van 29/02/2016 tot 04/03/2016
- de ASR scenario 5 voor de maand 03/2016 vermeldt als begindatum van de tewerkstelling 29/02/2016

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. Tijdelijke werkloosheid 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. Tijdelijke werkloosheid 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.

Tijdelijke werkloosheid 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 referentemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling).

In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer iedere referentemaand (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 (waarvoor dus ook slechts 1 ASR scenario 2 is gebeurd) 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	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	8,00	8,00	6,00	-
Week 3	6,80	6,80	6,80	7,80	3,80	-	-
Week 4	4,00	9,00	-	8,00	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 : werkherhvatting 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 uren per week de toegelaten werkhervatting bedraagt.

	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 uur rooster 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's 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 uren per week de toegelaten werkhervatting bedraagt.

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 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, 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 huisarbeider (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 01/08/2016 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 - Basis berekening uitkeringen

2.1 - Tijdsseenheid van de bezoldiging

Voor elke dag tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden ontvangt de werknemer een uitkering gelijk aan 65% van het begrensd normaal brutoloon. Dit percentage geldt voor al de gezinstoestanden (samenwonenden, werknemers met gezinslast en alleenwonenden).

Voor de werknemers met een vast loon stelt de sector werkloosheid het gemiddelde dagloon vast onder andere aan de hand van de gegevens "tijdsseenheid van de bezoldiging" en "basisbedrag van de bezoldiging".

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

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

Voorbeeld 2

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

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

Voorbeeld 3

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

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

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

2.2 - Cyclus

Dit gegeven laat de sector werkloosheid toe het gemiddelde 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 ($8 \times 38 \text{ u} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ voor 8 weken). Hij ontvangt ook een toeslag per geproduceerde eenheid, die hem voor de volledige cyclus van 8 weken een bijkomende vergoeding oplevert van 648,29 EUR. Het brutoloon voor de volledige cyclus bedraagt 3.287,01 EUR.

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

Voorbeeld 2

Een arbeider van wie het vaste bruto-uurloon 9,92 EUR bedraagt, ontvangt een premie van 25 % voor de ochtend- en avondploeg en een premie van 50% voor de nachtploeg. Hij werkt in een cyclus van 4 weken van 38 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 moet als tijdseenheid het cijfer "3" worden aangeduid (de tijdseenheid van de cyclus, namelijk de week), als cyclus het cijfer "4" (de cyclus slaat op 4 weken) en als basisbedrag van de bezoldiging het volledige loon voor de vier weken, namelijk 1 884 EUR.

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

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

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

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

2.3 - Basisbedrag van de bezoldiging

Dit is het totale bedrag van het brutoloon (overeenstemmend met een bepaalde tijdseenheid) waarop de werknemer, op basis van zijn arbeidsovereenkomst, "normaal" en "gemiddeld" recht heeft. Indien de aangifte meerdere tewerkstellingen groepeerst, geldt steeds het brutoloon op de eerste dag van tijdelijke werkloosheid op de aangifte. 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:

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

Voorbeeld

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

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

C. Speciale 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 de chauffeurs van het goedertransport 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 gemiddeld wekelijks bedrag voor de beschikbaarheidsuren (beperkt tot 22 uren per week) gedeeld door 38.
- 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 contractuele werknemers bezoldigd door de overheid, vermeldt de werkgever de geïndexeerde brutojaarwedde of maandwedde inclusief de haard- en standplaatsvergoeding. 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 tijdscrediet 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 tijdscrediet of loopbaanonderbreking, vermeldt de werkgever het loon dat de werknemer zou verdienen hebben, indien hij verder voltijds was blijven werken en dus zijn loopbaan niet had onderbroken.
- 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.
- Voor de **werknemer** die tijdens een **periode van arbeidsongeschiktheid** met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds het werk **deeltijds hervat**, vermeldt de werkgever het loon alsof de prestaties niet waren verminderd. Dit geldt eveneens voor de werknemer die door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds arbeidsgeschikt is verklaard, deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht en gedurende de beroepsprocedure het werk deeltijds hervat.

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

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

Dit bedrag wordt uitgedrukt in honderdsten van centen (4 cijfers na de komma).

2.5 – Leerling die een alternerende opleiding volgt

Indien het gaat om een alternerende opleiding bedoeld in artikel 1bis van het KB van 28.11.1969, duidt u aan dat de aangifte een "leerling" betreft.

U vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het theoretisch maandbedrag dat de werkgever conform de reglementering van toepassing op de leerovereenkomsten aan de leerling verschuldigd is en als tijdseenheid van de bezoldiging "per maand".

Opmerking: het effectief aantal toe te kennen uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt berekend op basis van de factor Q. In geval van een leerling die een alternerende opleiding volgt, stemt de factor Q overeen met het gemiddeld aantal uren dat dient voor de berekening van de vergoeding.

3 - Aangevoerde reden voor de aanvraag om overmacht

Dit is een tekstzone voor het beschrijven van de overmachtsituatie die is aangegeven met een aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht (type 004). Voor het type 004 is het verplicht deze tekstzone in te vullen, voor alle andere types tijdelijke werkloosheid mag deze zone niet ingevuld worden.

4 - Uniek ondernemingsnummer van de gebruikende onderneming

Deze zone moet enkel worden ingevuld in geval van een "maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden" voor een uitzendkracht. Het uitzendkantoor wordt verzocht het uniek ondernemingsnummer van de gebruiker mee te delen. Dit is nodig opdat de sector werkloosheid de mededeling tijdelijk werkloosheid (bij werkgebrek ingevolge economische oorzaken, eerste dag slecht weer, eerste dag werkgebrek in de bouw, technische stoornis, overmacht), verstuurd door de gebruikende onderneming, zou kunnen linken aan de maandelijkse ASR scenario 5, verricht door het uitzendkantoor.

5 - Geprogrammeerde winteropleiding

U kunt maximaal 3 periodes van winteropleiding invoeren.

Het aanduiden van een geprogrammeerde winteropleiding is enkel mogelijk voor werkgevers uit de bouwsector (PC 124) die een aangifte van uren tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer indienen (code 'aard van de dag' 5.2).

Tijdens de geprogrammeerde winteropleiding kunnen er werkloosheidsuitkeringen "tijdelijke werkloosheid slecht weer" worden toegekend, onder de volgende voorwaarden.

- De opleiding wordt gevolgd **tussen 1 december en 31 maart**.

Voor de jaren 2021 en 2022 werd deze termijn uitzonderlijk verlengd tot resp. 30 april 2021 en 31 mei 2022.

- De winteropleiding bedraagt **per arbeider maximum 4 weken**.
- De periode van de opleiding **valt samen met een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge slecht weer**.

Als er een winteropleiding werd gevolgd, dan moet u de begin- en einddatum van die opleiding invullen. Deze datums moeten na 30.11 en voor 01.04 van het daaropvolgende jaar liggen (behalve wat betreft de uitzondering voor de jaren 2021 en 2022, waar dit resp. voor 01.05 en voor 01.06 moet zijn).

6 - Sluitingsperiode

U kan maximum zes sluitingsperiodes per jaar vermelden. Deze zones (zie glossarium zone 00182 'datum begin van de sluitingsperiode' en zone 00183 'datum einde van de sluitingsperiode') kunnen enkel worden gebruikt bij een maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid ingevolge "collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie" (type 006) of ingevolge "collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen bindend verklaarde CAO" (type 007).

U moet hier de vorige periodes van sluiting wegens jaarlijkse vakantie in het lopende kalenderjaar vermelden. Het betreft dus de sluitingsperiodes gelegen vóór de recentste periode van sluiting waarvoor de werknemer uitkeringen zal aanvragen, maar enkel die sluitingsperiodes gelegen na de datum van indienstneming van de werknemer. U vermeldt als einddatum de kalenderdag voorafgaand aan de eerste activiteitsdag volgend op de sluiting.

Specifieke situatie : collectieve sluiting die twee maanden overlapt. In geval van een periode van collectieve sluiting die zich situeert in twee maanden, moet u de dagen van collectieve sluiting gelegen in een voorafgaande maand vermelden in de rubriek met betrekking tot de voorgaande sluitingen. U vermeldt de dagen van collectieve sluiting gesitueerd in de maand waarvoor u de ASR verricht in het scherm 'uren tijdelijke werkloosheid' (zie glossarium, functioneel blok 90074 'aard van de dag').

Voorbeeld : collectieve sluiting van maandag 29.07.2013 tot vrijdag 02.08.2013. In de ASR voor de maand augustus vermeldt u als dagen van tijdelijke werkloosheid 01.08.2013 en 02.08.2013. U vermeldt in de zone 'sluitingsperiode' de periode van 29.07.2013 tot en met 31.07.2013 (en eventueel andere periodes van sluiting van de onderneming sedert het begin van het lopend jaar).

7 - Dag die niet in aanmerking komt voor vergoeding

Het betreft hier de vervanging van een wettelijke feestdag door

- hetzij een vervangende feestdag (voor de wettelijke feestdag die op een zondag of een gewone inactiviteitsdag valt);
- hetzij een dag inhaalrust (ter compensatie van arbeid op een wettelijke feestdag die op een gewone activiteitsdag valt); deze inhaalrust moet in principe toegekend worden binnen de 6 weken die volgen op de feestdag waarop de werknemer werd tewerkgesteld.

In geval van vervanging van een wettelijke feestdag, moet de werkgever de wettelijke feestdag en de vervangingsdag (waarmee wordt bedoeld de vervangende feestdag of de dag inhaalrust), ongeacht de ligging daarvan in de maand (voor of na de eerste werkloosheidsdag in de maand) vermelden in de ASR scenario 5,

- in de maand waarin de wettelijke feestdag (die door de vervanging het karakter van feestdag verliest) gelegen is (zodat, indien de wettelijke feestdag een gewone activiteitsdag is, voor die dag uitkeringen kunnen toegekend worden);
- in de maand waarin de vervangingsdag van de wettelijke feestdag ligt (zodat voor die dag, die dan het karakter van wettelijke feestdag verkrijgt, geen uitkeringen worden toegekend).

Indien deze gegevens niet worden meegedeeld

- zal de sector werkloosheid ervan uitgaan dat de wettelijke feestdag die op een inactiviteitsdag gelegen is werd vervangen door de eerstvolgende normale activiteitsdag en voor deze dag geen uitkeringen toekennen;
- zal de sector werkloosheid de betaling van uren tijdelijke werkloosheid op een wettelijke feestdag die een gewone activiteitsdag is niet aanvaarden.

Voorbeelden

Voorbeeld 1

Een werknemer wordt tijdelijk werkloos gesteld in mei 2016. De wettelijke feestdag van zondag 01.05.2016 werd vervangen door vrijdag 06.05.2016. De werkgever vermeldt als "datum van de wettelijke feestdag" 01.05.2016 en als " datum van de dag(en) ter vervanging van een feestdag" 06.05.2016.

Als de werkgever deze zones niet invult, zal de sector werkloosheid ervan uitgaan dat de eerstvolgende normale activiteitsdag volgend op 01.05.2016, maandag 02.05.2016, de vervangingsdag is voor 01.05.2016 en, in geval van tijdelijke werkloosheid op die dag, voor deze dag geen uitkeringen toekennen.

Voorbeeld 2

Een werknemer wordt tijdelijk werkloos gesteld in november 2016 en december 2016. De wettelijke feestdag van vrijdag 11.11.2016 (voor de werknemer een dag waarop hij normaal zou werken) wordt vervangen door vrijdag 02.12.2016 (dag inhaalrust). De werkgever vermeldt in de ASR voor de maanden november 2016 en december 2016 als datum van de wettelijke feestdag 11.11.2016 en als datum van de dag ter vervanging van een feestdag 02.12.2016.

Als de werkgever deze zones in de ASR voor de maand november 2016 niet invult, zullen de uren tijdelijke werkloosheid aangegeven op de feestdag van 11.11.2016 niet worden vergoed.

Specifieke situaties

De werkgever kan eveneens vermelden dat hij geen vervangingsdag voor de feestdag kan opgeven, omdat de vervangingsdag vrij te kiezen is. In de batchaangifte wordt in dat geval de waarde 9999-12-31 aangegeven.

Deze keuze moet eveneens worden gemaakt indien er een vervangingsdag is, maar deze om een andere reden nog niet zou kunnen worden opgegeven. In dat geval moet de werkgever verplicht de reden daarvoor opgeven in de algemene commentaarzone van de aangifte.

In geval van een tewerkstelling in een "nieuwe arbeidsregeling" zoals bedoeld in de wet van 17.03.1987 kan voor de onderneming via een bijzondere procedure (CAO nr. 42) worden afgeweken van de wet op de feestdagen.

Deze afwijking kan inhouden dat

- werknemers worden aangeworven die enkel werken op feestdagen en/of tijdens de weekends (bv. weekendoverbruggingsploeg);
- prestaties op een feestdag niet moeten worden gecompenseerd door inhaalrust die op de arbeidsduur wordt aangerekend (zodat de inhaalrust kan worden vastgelegd op een inactiviteitsdag en dus fictief wordt);
- feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag niet moeten vervangen worden.

Indien er geen vervangingsdag voor de feestdag is en er voor een voltijdse tewerkstelling tijdelijke werkloosheid wordt aangegeven op de maandag volgend op een in het weekend gelegen feestdag, moet de werkgever in de aangifte de datum van de feestdag zelf als datum van de vervangingsdag opgeven.

8 - Aard van de dag

8.1 - Algemeen

De werkgever moet de inhaalrustdagen vermeld in artikel 51bis en in artikel 77/5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (betreft de volledig verworven inhaalrustdagen voor prestaties op zon- of feestdagen, voor het presteren van overuren en ingevolge overschrijdingen van de arbeidsduurgrens) toekennen vooraleer:

- tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek omwille van economische redenen (type 001), slecht weer (type 002) of technische stoornis (type 003) in te voeren;
- een regeling van schorsing bedienden wegens werkgebrek (type 011) in te voeren.

De werknemer is niet verplicht zijn recht op aanvullende vakantie (art. 17bis wet 28.06.1971) uit te putten in geval van sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

De werkgever maakt gebruik van de standaardcodes 5.1 tot en met 5.11 die overeenstemmen met de verschillende soorten maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden, en geeft per dag een aantal uren tijdelijke werkloosheid op.

8.2 - Mogelijke codes "aard van de dag"

5.1 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen.

Onder de code 5.1 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze code kan enkel worden gebruikt voor arbeiders en voor leerlingen verbonden met een industriële leerovereenkomst (niet voor leerlingen die een middenstandopleiding of een opleiding voor een zelfstandig beroep volgen).

5.2 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Onder de code 5.2 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze code kan enkel worden gebruikt voor arbeiders en voor leerlingen verbonden met een industriële leerovereenkomst (niet voor leerlingen die een middenstandopleiding of een opleiding voor een zelfstandig beroep volgen).

Het is niet mogelijk bedienden tijdelijk werkloos te stellen ingevolge slecht weer.

5.3 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis.

Onder de code 5.3 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmans het recht op normaal loon behoudt.

Deze code kan enkel worden gebruikt voor arbeiders en voor leerlingen verbonden met een industriële leerovereenkomst (niet voor leerlingen die een middenstandopleiding of een opleiding voor een zelfstandig beroep volgen).

Het is niet mogelijk bedienden tijdelijk werkloos te stellen ingevolge technische stoornis.

5.4 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht.

Onder de code 5.4 valt de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.5 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht.

Onder de code 5.5 valt:

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;

2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

5.6 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

Onder de code 5.6 valt de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

De werknemer die een activiteit aanvangt of herneemt in de loop van het jaar, moet vooraleer recht te hebben op tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie,

- eerst de dagen jeugd- of seniorvakantie waarop hij eventueel aanspraak kan maken uitputten;
- niet eerst zijn eventueel recht op aanvullende vakantiedagen (art. 17bis wet 28.06.1971) uitputten.

U vermeldt in het rooster de code 5.6 voor alle dagen van sluiting die overeenstemmen met werkdagen in de normale arbeidsregeling, zelfs indien ze gedekt zijn door vakantiegeld. De dagen waarop de werknemer aanvullende vakantie (art. 17bis wet 28.06.1971) nam, laat u blanco.

5.7 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO.

Onder de code 5.7 valt de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wet 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde CAO, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

De werknemer die een activiteit aanvangt of herneemt in de loop van het jaar, moet vooraleer recht te hebben op tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO,

- eerst de dagen jeugd- of seniorvakantie waarop hij eventueel aanspraak kan maken uitputten;
- niet eerst zijn eventueel recht op aanvullende vakantiedagen (art. 17bis wet 28.06.1971) uitputten.

U vermeldt in het rooster de code 5.7 voor alle dagen van sluiting die overeenstemmen met arbeidsdagen in de normale arbeidsregeling, zelfs indien ze gedekt zijn door vakantiegeld. De dagen waarop de werknemer aanvullende vakantie (art. 17bis wet 28.06.1971) nam, laat u blanco.

De mogelijkheid om een regeling van collectieve sluiting van de onderneming in te voeren wegens de toekenning van supplementaire vakantiedagen krachtens een algemeen bindend verklaarde CAO is voorzien voor de sectoren textiel (PC120) en diamant (PC 324).

5.8 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering.

Onder de code 5.8 valt de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

5.9 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.

Onder de code 5.9 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

5.10 - Tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van een beschermde werknemer.

Onder de code 5.10 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

wegens ontslag om dringende reden van een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk gedurende de periode dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank de schorsing van de arbeidsovereenkomst beveelt gedurende de procedure tot erkenning van de dringende reden zoals voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

5.11 - Schorsingsdagen bedienden wegens werkgebrek.

Onder de code 5.11 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze code kan enkel worden gebruikt voor bedienden.

8.3 - Gebruik van de codes "aard van de dag" (5.1 tot en met 5.11)

In principe moet u alle dagen tijdelijke werkloosheid die samenvallen met normale activiteitsdagen, aanduiden. De werkgever mag dus voor dagen waarop de werknemer volgens zijn normale arbeidsregeling niet werkt geen code tijdelijke werkloosheid en geen uren invullen. Ook op betaalde en niet-betaalde inhaalrustdagen, feestdagen (of vervangingsdagen) waarvoor de werkgever loon is verschuldigd mag geen code tijdelijke werkloosheid worden ingevuld.

Indien de werknemer uitzonderlijk werkt op een normale inactiviteitsdag (bijv. op een zaterdag in geval van een tewerkstelling in de 5-dagenweek), dan geeft deze prestatie ofwel aanleiding tot een aanpassing van het werkrooster voor de beschouwde maand (en van de uren van tijdelijke werkloosheid), ofwel tot het toekennen van inhaalrust (inhaalrustdagen mogen niet als dagen tijdelijke werkloosheid worden vermeld).

In geval van **tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting** van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie (type 006) of ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO (type 007), gebruikt u voor alle dagen gelegen in de periode van sluiting, die overeenstemmen met arbeidsdagen volgens de normale

arbeidsregeling, respectievelijk de code 5.6 of 5.7 en vult u uren in, zelfs indien ze gedekt zijn door vakantiegeld, (uitgezonderd voor de dagen aanvullende vakantie art. 17bis wet 28.06.1971).

U vermeldt in principe per dag een aantal uren gelijk aan Q (de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer) gedeeld door 5. Feestdagen en hun vervangingsdagen worden niet ingevuld. Ook de dagen waarop de werknemer aanvullende vakantie bij activiteitsaanvang of -hervatting nam (art. 17bis wet 28.06.1971) laat u blanco.

Specifieke situatie van samenloop van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en tijdelijke werkloosheid wegens staking

In dat geval moet u onderzoeken welke de eerste effectieve of aangekondigde schorsingsvorm was (staking of gebrek aan werk wegens economische redenen). Het is deze vorm die zal primeren.

Mogelijke situaties

Indien er reeds tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken heerste vóór de aankondiging van de staking, wordt de werkloosheid op de stakingsdag beschouwd als economische werkloosheid.

Indien de voorafgaandelijke mededeling van de tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken dateert van vóór de stakingsaankondiging, wordt de werkloosheid op de stakingsdag eveneens beschouwd als economische werkloosheid.

Indien de mededeling van de tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken gelegen is ná de stakingsaankondiging, dan wordt de inactiviteit op de stakingsdag beschouwd als het gevolg van de staking (ook indien de werkgever deze dag als een dag economische werkloosheid heeft aangeduid).

Verder houdt u rekening met de rechtspraak van het Beheerscomité van de RVA. Werkloosheidsdagen die volgens de hierboven uiteengezette principes vergoedbaar zijn, zijn niet vergoedbaar indien er sprake is van misbruik.

Dat is het geval in de volgende situaties :

- een mededeling tijdelijke werkloosheid door werkgebrek wordt enkel gebruikt voor de stakingsdagen;
- de normale werkloosheidsdagen door werkgebrek - economische oorzaken worden verplaatst naar de stakingsdagen.

De bovenvermelde bepalingen gelden maar voor zover er ook effectief een samenloop van verschillende vormen van tijdelijke werkloosheid is. De vraag of er samenloop is, hangt af van de feitelijke situatie. Indien duidelijk blijkt dat een bedrijf niet heeft deelgenomen aan de stakingsacties, dan kan een eventuele kennisgeving van tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken niet afgewezen worden op basis van het feit dat zij werd verstuurd na de datum van de stakingsaanzegging.

Het is aan het werkloosheidsbureau bevoegd voor de exploitatiezetel van het bedrijf om uit te maken of er effectief sprake is van een samenloop met stakingsacties.

9 - Afdeling

Als u bij een voorafgaandelijke mededeling van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen aan het werkloosheidsbureau van de RVA een afdeling hebt vermeld in plaats van de namen en INSZ-nummers van de werknemers, moet u de naam van die afdeling en ook het ticketnummer van de voorafgaandelijke mededeling vermelden op de aangifte van het sociaal risico ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (type 001).

U vindt dit ticketnummer terug op het ontvangstbericht van de voorafgaandelijke mededeling die u elektronisch hebt gedaan.

10 - Commentaar bij de aangifte

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

Bijkomende informatie

1 - KB van 10.06.2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid

- art. 8. Onder "normaal werkrooster van de betrokken werknemer" wordt verstaan :
een rooster waarin aangeduid worden de dagen en uren waarop de betrokken werknemer normaal geacht wordt arbeid te verrichten en te rusten.
- art. 20. Onder "feestdag" wordt verstaan:
1° "de feestdag tijdens de arbeidsovereenkomst": de afwezigheid op het werk overeenkomstig de bepalingen van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met behoud van het normaal loon in toepassing van de artikelen 9, 11, 12 en 13, §1, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met uitzondering van de feestdag bedoeld in artikel 22;
2° "de feestdag na beëindiging van de arbeidsovereenkomst": de dag waarvoor de werkgever na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer loon verschuldigd is in toepassing van artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.
- art. 21. Onder "vervangingsdag van een feestdag" wordt verstaan de afwezigheid op het werk ingevolge vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk II van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met uitzondering van de vervangingsdag bedoeld in artikel 22.
- art. 22. Onder " feestdag of vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid " wordt verstaan de in de artikelen 20, 1°, en 21 bedoelde dag die gelegen is in een periode van tijdelijke werkloosheid en waarvoor de werkgever loon verschuldigd is in toepassing van artikel 13, § 2, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.
- Art. 51. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- Art. 52. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht " wordt verstaan :
1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;
2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.
- Art. 53. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmans het recht op normaal loon behoudt.
- Art. 54. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- Art. 55. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een rege ling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 en artikel 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- Art. 56. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.
- Art. 57. Onder " tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst indien het ontslag werd betekend aan een personeelsafgevaardigde of kandidaat- personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk om een dringende reden en deze beslissing voor de bevoegde rechtsmacht betwist wordt wegens het niet naleven van de bijzondere ontslagregeling voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.
- Art. 58. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.
- Art. 59. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie bedoeld in artikel 18 van dit besluit, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

Art. 60. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

2 - Artikel 133, 137 en 138bis van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidreglementering

Artikel 133 § 1, 4°

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:

(...)

4° de tijdelijk werkloze:

a) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid gelegen na 30 september 2005, waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen en bij de eerste dag van tijdelijke werkloosheid gelegen na een onderbreking van het genot van de uitkeringen als tijdelijk werkloze gedurende ten minste 36 kalendermaanden;

b) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid, waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen na een wijziging van de factor Q of van de factor S, bedoeld in artikel 99;

c) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen na de indiensttreding bij een nieuwe werkgever;

d) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid gelegen in elke periode van 1 oktober tot 30 september van het daarop volgende jaar, indien de werknemer een hogere uitkering wenst te bekomen; de aanvraag die uitsluitend valt onder toepassing van deze littera mag ambtshalve door de uitbetalingsinstelling worden ingediend.

Artikel 137 § 1

De werkgever overhandigt uit eigen beweging:

(...)

2° aan de werknemer wiens arbeidsprestaties tijdelijk verminderd of geschorst zijn in toepassing van de artikelen 26, 28, 1°, 49, 50, 51 of 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of van artikel 5 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden:

a) in geval de werknemer in toepassing van artikel 71ter, § 4, de verplichtingen voorzien in artikel 71 niet op elektronische wijze verricht: een controleformulier inzake tijdelijke werkloosheid, uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag van elke maand vóór het normale aanvangsuur van het werk;

b) een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" vermeldend de uren van werkloosheid, na het verstrijken van de maand;

c) in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4° a), b) en c) , een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

Artikel 137 § 2

De werkgever overhandigt op verzoek van de werknemer:

(...)

3° aan de werknemer of wiens werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out :

a) in geval de werknemer in toepassing van artikel 71ter, § 4, de verplichtingen voorzien in artikel 71 niet op elektronische wijze verricht: een controleformulier inzake tijdelijke werkloosheid;

b) een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" vermeldend de uren van werkloosheid, na het verstrijken van de maand;

c) in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4°, a), b), en c), voor de maand waarin de werkloosheid ingevolge staking of lock-out een aanvang kent, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid" , vermeldend de gegevens vereist voor de

uitkeringsaanvraag;

Artikel 137 § 4

In afwijking van § 1, 2°, en § 2, 3°, overhandigt de werkgever die resorteert onder het paritair comité van het bouwbedrijf uit eigen beweging aan zijn werklieden :

1° vóór de aanvang van elke maand, een nominatieve controlekaart inzake tijdelijke werkloosheid, ter beschikking gesteld door het Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf;

2° een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" bij het einde van elke maand tijdens dewelke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst effectief geschorst werd zoals bedoeld in § 1, 2°, of in § 2, 3°;

3° in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4° a), b) en c) , en in § 2, 3°, c), van onderhavig artikel, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

Artikel 137, § 6

De werkgever is er toe gehouden de tijdelijke werkloosheid die het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out, mee te delen aan de Rijksdienst.

De mededeling vermeldt inzonderheid de volgende gegevens :

1° de naam, het adres en het ondernemingsnummer van de werkgever of de onderneming;

2° de naam, de voornaam, het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werknemer die werkloos is zonder loon ten gevolge van een staking of een lock-out en die overeenkomstig § 2, 3°, de werkgever verzocht heeft een controleformulier te ontvangen;

3° de eerste dag, niet gedekt door loon, waarop de arbeidsovereenkomst in de beschouwde maand geschorst wordt als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of een lock-out;

4° het volledig adres van de plaats waar de werkloos gestelde werknemer die dag normaal zou gewerkt hebben;

5° de omschrijving en de aard van de staking of lock-out;

6° het feit of de werknemer behoort tot de stakende eenheid en tewerkgesteld is in de stakende eenheid;

7° in voorkomend geval, de omstandigheden waardoor het voor de werknemer onmogelijk is om de arbeidsovereenkomst uit te voeren.

De mededeling wordt verricht op elektronische wijze, gebruik makend van het daartoe door het beheerscomité vastgestelde elektronisch adres en van de aldaar geldende identificatieprocedure, aanvaard door het beheerscomité, die moet toelaten dat de werkgever met zekerheid wordt geïdentificeerd en geauthenticeerd.

De mededeling gebeurt door het invullen van een elektronisch formulier, dat beschikbaar wordt gesteld via het in het vorig lid bedoelde elektronisch adres, en waarvan de inhoud door het beheerscomité wordt vastgesteld of, vanaf het tijdstip waarop het beheerscomité deze techniek voorziet, door transmissie van de betreffende gegevens via een gegevensbestand.

De werkgever ontvangt per elektronische mededeling een elektronisch ontvangstbewijs dat melding maakt van de datum waarop de mededeling werd verricht, de inhoud van de mededeling en een uniek mededelingsnummer dat gebruikt kan worden om ten aanzien van de instellingen bevoegd voor werkloosheidsverzekering aan te tonen dat de mededeling voor de betreffende werknemer werd verricht.

In afwijking van het derde lid, kan de mededeling gebeuren bij een ter post aangetekende brief die verzonden wordt aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is, in de hierna vermelde gevallen :

1° het betreft de eerste mededeling ingevolge een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Voor de toepassing van deze voorwaarde wordt geen rekening gehouden met de mededelingen die werden verstuurd buiten de periode van 24 maanden, gerekend van datum tot datum, voorafgaand aan het tijdstip van de nieuwe mededeling, noch met de mededeling bedoeld in 2°;

2° de mededeling gebeurt in een periode van vrijstelling van mededeling op elektronische wijze, toegekend door de directeur van het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is. De directeur kent de vrijstelling toe voor een periode van 24 maanden indien de werkgever aantoonde dat hij niet over de nodige geïnformatiseerde middelen beschikt om een mededeling op elektronische wijze te verzenden. Mits indiening van een nieuwe aanvraag kan het voordeel van deze bepaling opnieuw worden toegekend;

3° de mededeling kan ingevolge technische problemen, waarvan het bewijs wordt toegevoegd in het ter post aangetekend schrijven betreffende de mededeling, niet via elektronische weg worden verricht.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt een faxbericht gelijkgesteld met een ter post aangetekende brief.

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.

Scenario 6 - Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering

Inleiding

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht na het verstrijken van iedere maand via de elektronische aangifte scenario 6 een prestatiestaat op te maken voor de deeltijdse werknemer die een elektronische aangifte scenario 3 ("aangifte van deeltijdse arbeid") heeft gevraagd én die aanspraak maakt op de inkomensgarantie-uitkering (IGU).

Via de ASR scenario 6 maakt u aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om maandelijks het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering te berekenen. Deze uitkering is een aanvulling op het loon van de deeltijdse werknemer. Meer uitleg over de berekeningswijze van de IGU vindt u op de website van de RVA (www.rva.be) in de rubriek "Deeltijdse arbeid".

In een aantal gevallen is het nodig of kan het nuttig zijn om maandelijks de ASR scenario 6 verder over te maken zelfs al heeft de werknemer tijdelijk geen recht meer op de inkomensgarantie-uitkering.

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

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

Voor wie ?

U verricht de ASR scenario 6 voor de deeltijdse werknemer die, onder bepaalde voorwaarden, een inkomensgarantie-uitkering (IGU) ontvangt bovenop zijn deeltijds netto loon (lees ook de instructie bij de ASR scenario 3, aangifte van aanvang deeltijdse arbeid).

De IGU beoogt aan de deeltijdse werknemer een globaal inkomen (loon + uitkering) te garanderen dat :

* minstens gelijk is aan zijn werkloosheidsuitkering indien zijn deeltijdse betrekking maximum 1/3de van een voltijdse betrekking bedraagt;

* hoger is dan zijn werkloosheidsuitkering indien zijn deeltijdse betrekking 1/3de van een voltijdse betrekking overschrijdt. Hoe hoger het aantal gewerkte uren, hoe groter het verschil met de werkloosheidsuitkering.

Wanneer ?

1 - Algemeen

De maandelijkse ASR scenario 6 verricht u na iedere kalendermaand waarin de deeltijdse werknemer in principe recht heeft op de inkomensgarantie-uitkering.

Ononderbroken opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met dezelfde kenmerken (werkgeverscategorie, werknemerskengetal, paritair comité, de factoren Q en S en statuut (enkel vereist indien code D voor huisarbeider)) worden gegroepeerd in één tewerkstelling en ASR. Een weekend, normale inactiviteitsdagen, een feestdag en een inhaalrustdag worden in dit kader niet beschouwd als een onderbreking van de tewerkstelling. Het betreft bv. de gebruikelijke opeenvolgende weekcontracten in de uitzendsector van maandag tot vrijdag. Er wordt in dit geval maandelijks één ASR scenario 6 opgemaakt.

Als de deeltijdse werknemer gedurende een of meerdere kalendermaanden tijdelijk meeruren presteert waardoor hij niet meer vergoedbaar is en dus geen inkomensgarantie-uitkering meer ontvangt (bv. omdat het maandloon te hoog is of omdat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur hoger ligt dan 4/5de van een voltijdse betrekking), en nadien terugvalt op zijn vroegere deeltijdse uurrooster, kan de werkgever voor die maand(en) verder een ASR scenario 6 versturen.

2 - Procedure in geval van opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen met verschillende factor Q

2.1 - Toepassingsbied

Deze procedure mag uitsluitend toegepast worden in geval van deeltijdse tewerkstellingen die elkaar opvolgen en enkel onderbroken zijn door een weekend, feestdag of inhaalrustdag.

Onder deeltijdse tewerkstelling wordt hier verstaan: een tewerkstelling waarvan de factor Q verschilt van 0 en kleiner is dan de factor S (dus ook de deeltijdse tewerkstelling met loon ? 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.

Een tewerkstelling, op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten, is ononderbroken indien de factor S, de werkgeverscategorie, het werknemerskengetal het paritair comité en het statuut (enkel vereist indien code D voor huisarbeider) gelijk zijn én de arbeidsovereenkomsten op elkaar aansluiten, wat beduidt dat ze slechts mogen onderbroken zijn door een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag.

Dit 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.

Opgelet! In geval van opeenvolging van een voltijdse en een deeltijdse arbeidsovereenkomst geldt dit principe niet en moet er voor het einde van de voltijdse arbeidsovereenkomst en het begin van de deeltijdse arbeidsovereenkomst wel resp. een ASR scenario 1 en een ASR scenario 3 verricht worden.

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 (zie verder voor meer uitleg) genomen.

Voorbeeld

Een werknemer heeft volgende contracten:

- 04/01/2016 – 14/01/2016 met Q/S = 19/38
- 11/01/2016 - 14/01/2016 met Q/S = 19/38 (= bijkomende AO)
- 18/01/2016 – 22/01/2016 met Q/S = 25/38
- 25/01/2016 – 29/01/2016 met Q/S = 20/38

De werkgever verricht voor de maand januari 2016 één ASR scenario 6, met een berekende gemiddelde factor Q.

Indien dergelijke tewerkstelling een volledige maand betreft, wordt er een ASR scenario 6 met factor Q = S afgeleverd. 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.

Dit betekent dat er dan, bij vermindering van uren, een ASR scenario 1 en een ASR scenario 3 afgeleverd moet worden.

Voorbeelden:

- “voltijdse” tewerkstelling van 15/07/2016 tot en met 25/11/2016: ASR scenario 6 met $Q = S$ voor de maanden augustus, september en oktober mogelijk en bij vermindering uren vanaf 26/11/2016 geen ASR scenario 1 en ASR scenario 3 vereist;

- “voltijdse” tewerkstelling van 28/07/2016 tot en met 03/12/2016: ASR scenario 6 met $Q = S$ 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 en ASR scenario 3 vereist.

2.2 - Invloed van fluctuaties van de factor Q

In geval van wijziging van de factor Q tijdens de maand, moet u, indien het gaat om ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen, voor deze maand slechts één enkele ASR scenario 6 verrichten.

Dit geldt zowel in geval van verhoging als in geval van verlaging van de arbeidsduur.

U moet dus naar aanleiding van de wijziging van de arbeidsduur:

- geen scenario 1 (of formulier C4-werkloosheidsbewijs) betreffende het einde van de afgelopen tewerkstelling verrichten;
- en geen scenario 3 betreffende het begin van de nieuwe tewerkstelling verrichten.

Op vraag van de werknemer moet u wel naar aanleiding van de beëindiging van elke tewerkstelling een scenario 1 (of een formulier C4-werkloosheidsbewijs) afleveren.

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

Deze gemiddelde Q wordt berekend volgens de formule:

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

- waarbij cdo = Calendar Days Occupation: kalenderdagen gelegen tijdens de tewerkstelling gedurende de betreffende referentemaand;
- 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 01.01.2016 tot 15.01.2016: $Q/S = 25/38$

- van 16.01.2016 tot 20.01.2016: $Q/S = 20/38$

- van 21.01.2016 tot 23.01.2016: $Q/S = 22/38$

- van 24.01.2016 tot 31.01.2016: $Q/S = 30/38$

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 eraan 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 = $[(10 \times 7) + (11 \times 7) + (13 \times 7) + (16 \times 5)] / 26 = 12,23$ 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 = $[(10 \times 5) + (2 \times 2) + (11 \times 5) + (2 \times 2) + (13 \times 5) + (2 \times 2) + (16 \times 5) + (2 \times 3)] / 29 = 9,24$ uur

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

3 - Procedure in geval van opeenvolgende onderbroken deeltijdse tewerkstellingen

In geval van deeltijdse tewerkstellingen die elkaar opvolgen, maar onderbroken zijn, dient u één ASR te verrichten per tewerkstelling.

Een tewerkstelling, op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten, is onderbroken indien volgende kenmerken niet gelijk zijn :

- de factor S,
- de werkgeverscategorie,
- het werknemerskengetal
- het paritair comité
- het statuut (een verschillend statuut vormt enkel een onderbreking indien een van de statuten dat van huisarbeider, nl. code D, is) of indien de arbeidsovereenkomsten niet op elkaar aansluiten, wat betekent dat ze onderbroken zijn door meer dan een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag.

4 - Werkwijze bij andere gebeurtenissen

Voor de deeltijdse werknemer die in de loop van de maand tijdelijk werkloos was, moet zowel een aangifte scenario 6 worden ingediend, als een aangifte scenario 5 "Maandelijkse aangifte van de uren van tijdelijke werkloosheid"

In geval van **samenloop van een ASR scenario 6 met een ASR scenario 5:**

- indien het gaat over een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling:
 - u verricht één enkele ASR scenario 5 en één enkele ASR scenario 6 ;
 - u vermeldt 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 (zie hoofdstuk « Wat invullen? » voor meer gedetailleerde uitleg).

Herinnering: bij elke wijziging van de factor Q, moet u een ASR scenario 2 verrichten.

- indien het gaat over een deeltijdse tewerkstelling met onderbreking:
 - u verricht een ASR scenario 6 voor elke tewerkstelling en een ASR scenario 5 voor elke tewerkstelling tijdens dewelke er tijdelijke werkloosheid is ;
 - voor iedere ASR scenario 5 en 6 vermeldt u de reële factor Q (= de factor Q van de tewerkstelling waarvoor u de ASR verricht).

Herinnering: bij elke wijziging van de factor Q, moet u een ASR scenario 2 verrichten.

Voor de deeltijdse werknemer die in een **activeringsprogramma** tewerkgesteld is, moet zowel een aangifte scenario 6 worden ingediend als een aangifte scenario 8 "Maandelijkse aangifte van arbeid in een activeringsprogramma".

In geval van samenloop van een ASR scenario 6 met een ASR scenario 8:

- indien het gaat over een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling:
 - u verricht één enkele ASR scenario 6 en één enkele ASR scenario 8;
 - u vermeldt 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 (zie hoofdstuk « Wat invullen? » voor meer gedetailleerde uitleg).

- indien het gaat over een deeltijdse tewerkstelling met onderbreking:
 - u verricht een ASR scenario 6 voor elke tewerkstelling en een ASR scenario 8 voor elke tewerkstelling.

Voor de deeltijdse werknemer wiens **arbeidsovereenkomst na een periode van ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen bij dezelfde werkgever beëindigd** wordt in de loop van de maand, moet zowel een aangifte scenario 6 worden ingediend als een aangifte scenario 1 "Aangifte einde arbeidsovereenkomst of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag".

Voor een **ontslagen werknemer die een verbrekingsvergoeding heeft ontvangen**, kan de werkgever geen ASR scenario 6 meer verrichten voor de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. Hij kan dan in de commentaarzone bij de laatste aangifte (Wat invullen - punt 7) vermelden: "Verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding op .././....".

Wat invullen ?

1 - Gegevens in verband met de tewerkstelling

1.1 - Begin- en einddatum van de tewerkstelling

U vermeldt als begindatum van de tewerkstelling:

- de eerste dag van de maand;
- de reële begindatum, indien de tewerkstelling begint in de loop van de maand.

U vermeldt als einddatum van de tewerkstelling:

- de laatste dag van de maand;
- de reële einddatum, indien de tewerkstelling eindigt in de loop van de maand.

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.

Opgelet

Indien er een onderbreking van de tewerkstelling is (anders dan een weekend, inhaalrustdag of een feestdag), moet u voor elke tewerkstelling een afzonderlijke ASR scenario 6 verrichten.

Voorbeeld:

De werknemer is deeltijds tewerkgesteld met contracten van 28.12.2015 tot en met 08.01.2016, van 11.01.2016 tot en met 15.01.2016 en van 25.01.2016 tot en met 05.02.2016.

Voor de maand januari 2016 verricht u 2 ASR scenario 6, resp.

- met begindatum 01.01.2016 en einddatum 15.01.2016;
- met begindatum 25.01.2016 en einddatum 31.01.2016.

Specifieke situatie : ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen

Begindatum:

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

Voorbeeld :

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)

- 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 :

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)

- 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 :

Tewerkstelling tot vrijdag 29/10 en aansluitend opnieuw vanaf maandag 01/11 ? voor de maand oktober wordt de einddatum 29/10 vermeld

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 referentemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling). In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer iedere referentemaand (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 groepeer, 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 groepeer, 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.

De codes 01 tot en met 04 betreffen voltijdse tewerkstellingen en kunnen in scenario 6 dus niet worden gebruikt, behalve indien het gaat om een "tijdelijk voltijdse tewerkstelling" (zie Wanneer? – punt 2.1).

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 contractueel voltijdse (Q=S) 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

	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

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

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 heeft een tewerkstellingsbreuk van 20/38. Hij werkt altijd op dezelfde dagen van de week, maar het aantal uren per dag verschilt van week tot 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

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

Deze code wordt gebruikt bij een tewerkstelling in de non-profitsector (PC 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 335, 337 of 339).

14 : werkherhvatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid

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

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, 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 huisarbeider (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 01.08.2016 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.

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

Voorbeeld:

Een werknemer heeft volgende weekcontracten:

- 04/01/2016 – 08/01/2016 met Q/S = 20/38
- 11/01/2016 - 15/01/2016 met Q/S = 38/38
- 18/01/2016 – 22/01/2016 met Q/S = 25/38
- 25/01/2016 – 29/01/2016 met Q/S = 20/38

De werkgever verricht voor de maand januari 2016 volgende ASR's:

- ASR scenario 3 bij het begin van de deeltijdse tewerkstelling (Q/S = 20/38) op 04/01/2016
- ASR scenario 6 voor de tewerkstelling van 04/01/2016 tot 08/01/2016 (Q/S = 20/38)

- ASR scenario 1 bij het einde van de voltijdse tewerkstelling op 15/01/2016
- ASR scenario 3 bij het begin van de deeltijdse tewerkstelling ($Q/S = 25/38$) op 18/01/2016
- ASR scenario 6 voor de tewerkstelling van 18/01/2016 tot 29/01/2016 ($Q/S = \text{gemiddelde } Q/38$)

Periodes waar ingevolge een addendum aan de deeltijdse arbeidsovereenkomst of een bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst de factor Q tijdelijk gelijk (of hoger) 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. Voor meer uitleg zie het hoofdstuk "wanneer?"

Voorbeeld:

Een werknemer heeft volgende contracten:

- 04/01/2016 – 15/01/2016 met $Q/S = 19/38$
- 11/01/2016 - 15/01/2016 met $Q/S = 19/38$ (= bijkomende arbeidsovereenkomst)
- 18/01/2016 – 22/01/2016 met $Q/S = 25/38$
- 25/01/2016 – 29/01/2016 met $Q/S = 20/38$

De werkgever verricht voor de maand januari 2016 een ASR scenario 3 voor de aanvang van de tewerkstelling ($Q/S = 19/38$) op 04/01/2016 en één ASR scenario 6, met een berekende gemiddelde factor Q.

2 - Exact loon

Het bedrag wordt uitgedrukt in eurocent.

Het loon dat u moet opgeven voor de berekening van de IGU is het effectieve brutomaandloon (voor de periode waarop de ASR betrekking heeft) inclusief:

a) het gewaarborgd dag- of weekloon, en het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval;

Hiermee wordt bedoeld

- bij ziekte de eerste maand voor bedienden (voor zover de regeling der arbeiders niet geldt), en de eerste twee weken voor arbeiders of bedienden op proef. Met de eventuele aanvulling voor de 15de tot de 30ste dag wordt geen rekening gehouden. Voor de dagen gelegen in de tweede week gewaarborgd loon wordt het theoretisch brutoloon in rekening gebracht;
- bij arbeidsongeval de eerste maand voor bedienden en de eerste dertig dagen voor arbeiders als de werkgever loon betaalt als voorschot op de uitkering arbeidsongeval. Voor de 8ste tot de 30ste dag wordt het theoretisch brutoloon in rekening gebracht.

Bij deeltijdse statutaire ambtenaren wordt geen rekening gehouden met het loon of het wachtgeld vanaf de eerste ziektedag, aangezien vanaf dan de ziekteverzekering bevoegd is voor de toekenning van een aanvullende uitkering.

b) het loon waarop de bediende recht zou hebben indien hij niet met vakantie was. Voor de vakantie-uren wordt (tot maximaal $Q \times 4$ of 4 werkweken) het normale loon in rekening gebracht, zelfs al werd dit niet betaald wegens een onvolledig recht op betaalde vakantie of wegens een verrekening met vakantiegeld uitdiensttreding.

Uitzondering: indien de bediende aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze tijdens een collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie, wordt geen loon vermeld voor de uren tijdelijke werkloosheid die niet gedekt zijn door vakantiegeld.

Vakantie (wettelijk en aanvullend) voor bedienden wordt verrekend door het normale loon in rekening te brengen. Dit normale loon zal afwijken van het effectief betaalde loon indien er vakantiegeld uitdiensttreding was of indien er een onvolledig recht op betaalde vakantie is omdat de werknemer verlof zonder wedde nam.

Vakantie (wettelijk en aanvullend) voor arbeiders en wegens ziekte niet uitgeputte verlofdagen (waarvoor op het ogenblik van de opname geen loon wordt betaald) worden verrekend door de sector werkloosheid door een fictief loon in rekening te brengen (zie hieronder).

c) meeruren (al dan niet begrensd), overloon, commissieloon, premies, betaalde rust, achterstallig loon;

d) het loon dat u gedurende de opzeggingsperiode betaalt aan de werknemer in geval van vrijstelling van prestaties ;

e) de haard- en standplaatsvergoeding en de competentiepremie;

f) het loon voor een betaalde feestdag. Indien, ingevolge tijdelijke werkloosheid, geen bijdragen zijn verschuldigd op het loon, breng dan het theoretische brutoloon in rekening voor de feestdag. Het loon dat verschuldigd is voor een feestdag die gelegen is na het einde van de deeltijdse arbeidsovereenkomst, wordt niet opgenomen in het exacte loon vermeld in de aangifte voor de maand waarin het einde van de arbeidsovereenkomst ligt;

g) de voordelen in natura met RSZ-bijdragen.

Het bevat niet

- a) het vakantiegeld voor arbeiders tewerkgesteld in de privésector (de vakantie voor arbeiders wordt verrekend door de sector werkloosheid, op basis van een fictief loon);
- b) het dubbel vakantiegeld voor bedienden (het normale loon voor verlofdagen van bedienden moet dus wel in rekening worden gebracht);
- c) het vertrekvakantiegeld (enkel en dubbel) voor bedienden;
- d) de eindejaarspremie;
- e) de voordelen in natura zonder RSZ-bijdrage ;
- f) de mobiliteitsvergoeding ;
- g) het loon voor niet opgenomen vakantie-uren (die bv. op het einde van het jaar worden uitbetaald) ;
- h) het in december betaalde vakantiegeld voor de over te dragen verlofdagen (looncode 15). Op het ogenblik van de opname dient het exact loon niet te worden aangepast. Het loon zal in voorkomend geval herrekend worden door de uitbetalingsinstelling en de RVA;
- i) de aanvullende vergoedingen bij sociale voordelen (bv. aanvullingen bij werkloosheidsuitkeringen of bij ziekte-uitkeringen);
- j) de vergoedingen betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die geen loon voor een periode gelegen tijdens de arbeidsovereenkomst betreffen (bv. verbrekingsvergoeding, uitwinningsvergoeding, vergoeding in het kader van het niet-concurrentiebeding, ...);
- k) de forfaitaire 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

Voor **werknemers die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld worden betaald**, wordt er in principe rekening gehouden met het brutoloon aangegeven aan de RSZ (dus ofwel met het forfaitaire RSZ-dagloon ofwel met het effectieve vaste loon indien dit hoger ligt).

Voor **de deeltijdse leerkrachten** vult u de totale deeltijdse brutobezoldiging in, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit, inclusief de haard- en standplaatsvergoeding en exclusief het wachtgeld betaald voor dagen van arbeidsongeschiktheid, het vakantiegeld openbare sector en de eindejaarspremie.

3 - Theoretisch gemiddeld brutoloon

U vult ofwel het maandloon in, uitgedrukt in eurocent, ofwel het uurloon, uitgedrukt in honderdsten van eurocent, ongeacht of de werknemer een arbeider of een bediende is. Het gaat om het contractueel voorziene brutoloon voor de deeltijdse betrekking gedurende een volledige maand.

Een bediende mag met een uurloon worden aangegeven.

Een arbeider mag met een maandloon worden aangegeven.

Specifieke situatie:

Indien in geval van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen (enkel onderbroken door een weekend, feestdag of inhaalrustdag), slechts één ASR scenario 6 wordt verricht, vermeldt u als theoretisch loon het uurloon of voltijds maandloon van toepassing :

- of op de begindatum van de 1ste tewerkstelling indien het werk aanvat in de loop van de maand;
- op de eerste dag van de maand, indien de tewerkstelling reeds een aanvang nam in een vorige maand.

Indien in geval van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen de volgens het voorgaande in aanmerking te nemen tewerkstelling een tewerkstelling betreft die bestaat uit overlappende tewerkstellingen, berekent u het theoretisch gemiddeld voltijds brutomaandloon als volgt: u telt het theoretisch maandloon van de beide tewerkstellingen samen en zet dit in functie van de tewerkstellingsbreuk om naar een voltijds loon.

Voorbeeld:

- tewerkstelling van 01/05/2016 tot en met 08/05/2016 (19/38 met een theoretisch deeltijds brutomaandloon van 939,57);

- tewerkstelling van 01/05/2016 tot en met 15/05/2016 (13/38 met een theoretisch deeltijds brutomaandloon van 619,75);

? theoretisch gemiddeld brutomaandloon van de tewerkstelling van 01/05/2016 tot en met 08/05/2016 = $(939,57 + 619,75) \times 38/32 = 1.851,69$.

U kapt het resultaat af op twee cijfers na de komma (u rondt niet af).

Het begrip "theoretisch loon"

Het theoretisch loon omvat de contractueel overeengekomen bezoldiging met inbegrip van betaalde rust.

Voor de chauffeurs van het goederentransport 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 gemiddeld wekelijks bedrag voor de beschikbaarheidsuren (beperkt tot 22 uren per week) gedeeld door 38.

De haard- en de standplaatsvergoeding en de competentiepremie maken deel uit van het theoretisch loon. Indien de werkgever een maandloon vermeldt, verhoogt de werkgever dit loon met 1/12de van de competentiepremie.

Premies (bv. eindejaarspremie) 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), het compenserende toeslag, vrijgesteld van bijdragen voor de sociale zekerheid 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, het dubbel vakantiegeld en het loon voor overuren maken geen deel uit van het theoretisch loon.

De vergoeding toegekend aan de persoon die een individuele beroepsopleiding volgt of verbonden is met een overeenkomst voor industriële leertijd, is geen loon. Een studiebeurs waarop RSZ wordt ingehouden, of een leerovereenkomst voor mindervaliden onderworpen aan de RSZ, waarbij de volledige vergoeding ter vervanging van het loon aan de leerling wordt uitbetaald, wordt daarentegen wel als loon beschouwd.

Voor leerkrachten wordt het geïndexeerde brutomaandloon opgegeven, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit, en inclusief de haard- en standplaatsvergoeding.

In geval van een fofaitair RSZ-loon, vermeldt u een uurloon gelijk aan het dagloon in het 6-dagenstelsel x 6/38.

4 - Aard van de dag

4.1 - Algemeen

In principe moet de werkgever alle betaalde dagen en alle niet-betaalde afwezigheidsdagen die samenvallen met normale activiteitsdagen, aanduiden. De werkgever moet dus voor dagen waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt, geen code en geen uren invullen.

Voor dagen van arbeidsongeschiktheid (na gewaarborgd loon) en dagen van moederschapsverlof moet de werkgever voor alle kalenderdagen, dus zowel voor de normale activiteitsdagen als voor de dagen waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt, de passende code invullen (code 2.7 of code 2.9, code 6.1 tot en met 6.11 - zie ook hieronder de mogelijke codes).

U heeft de mogelijkheid per dag een aantal uren op te geven voor maximum twee codes "aard van de dag", bijvoorbeeld de combinatie van code 1 (betaalde arbeidsdagen) met code 3.1 (betaalde wettelijke vakantie) of de combinatie van code 1 (betaalde arbeidsdagen) met code 6.10 (vaderschaps- en borstvoedingspauze). In geval van een combinatie van twee codes "aard van de dag" op dezelfde dag, mag u het aantal uren groeperen per code.

U geeft als "aantal uren" het aantal betaalde uren (inclusief meeruren) op voor de dagen met de codes 1, 2.1 tot en met 2.6, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5 en 4).

Voor de niet-betaalde dagen die samenvallen met de normale activiteitsdagen, geeft u in principe het normaal aantal te presteren arbeidsuren op (= voor de code 2.7, de code 2.9, de code 2.8, de code 3.4, de codes 5.1 tot en met 5.11, de codes 6.1 tot en met 6.11, de codes 7 en 9).

4.2 - Mogelijke codes aard van de dag

1 - Bezoldigde dagen, met uitzondering van de hieronder vermelde (bezoldigde) dagen

Het gaat om arbeidsdagen of afwezigheidsdagen gedekt door een bezoldiging, maar andere dan de bezoldigde afwezigheidsdagen die het voorwerp uitmaken van een specifieke code (cfr. de codes 2 tot en met 4 hierna).

Onder code 1 worden m.n. beoogd de wettelijke feestdagen (met of zonder RSZ-bijdragen), de dagen van klein verlet, de dagen betaalde inhaalrust (het betreft hier de inhaalrustdagen ingevolge van een vermindering van de arbeidsduur of een tewerkstelling op feestdagen), de eerste dagen betaald door de werkgever in het kader van het vaderschaps- of adoptieverlof, de dagen gedekt door een opzeggingsvergoeding en verlofdagen overgedragen uit een vorig jaar.

U vermeldt voor een betaalde wettelijke feestdag altijd de code 1, met een overeenstemmend aantal uren waarvoor loon betaald werd, ongeacht de code werkschema.

Indien u een openbaar bestuur bent dat niet onder de feestdagenwet valt, maar waar de werknemer voor de feestdag toch wordt vergoed (bv. door het doorbetalen van het maandloon of door een premie), vermeldt u voor deze feestdag eveneens de code 1, met een overeenstemmend aantal uren waarvoor de vergoeding wordt betaald.

Dagen onbetaalde inhaalrust (ingevolge een vermindering van de arbeidsduur gepaard gaande met een verhoging van het uurloon) moeten niet worden aangegeven (noch met code 1, noch met een andere code).

1.2 – Inhaalrust betaald door een derde

Onder "inhaalrust betaald door een derde" verstaat men de inhaalrust die niet door de werkgever, maar bv. door een Fonds voor bestaanszekerheid wordt betaald.

1.3 - Arbeidsongeschiktheid betaald door de onderwijssector

Onder "arbeidsongeschiktheid betaald door de onderwijssector" verstaat men de periode waarin een leerkracht (betaald in tienden of twaalfden) met toepassing van de reglementering van de bevoegde Gemeenschap bij arbeidsongeschiktheid de normale bezoldiging blijft ontvangen (ziektekrediet).

1.4 - Uren buiten uurrooster

Deze code moet worden gebruikt voor de uren die een deeltijdse werknemer presteert buiten het door de arbeidsovereenkomst voorziene uurrooster.

1.5 - Recuperatie uren buiten uurrooster

Deze code moet worden gebruikt voor de uren waarop de deeltijdse werknemer de uren gepresteerd buiten het door de arbeidsovereenkomst voorziene uurrooster (aangegeven onder de code 1.4) recupereert.

2.1 - Afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid

Onder "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het loon wordt betaald dat hem zou zijn toegekomen, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

2.2 - Gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid

Onder "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens het niet of niet tijdig aanvatten of voortzetten van het werk om een andere reden dan de in de 1° bedoelde, en waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten het loon wordt betaald dat hem zou toegekomen zijn, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

2.3 - Afwezigheid eerste dag wegens slecht weer - bouwbedrijf

Onder "afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf" verstaat men de afwezigheid op het werk waarvoor aan de werknemer, in afwijking van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffen het loon van de werklieden uit het bouwbedrijf voor de ingevolge slecht weder verloren arbeidsuren, de helft van het normaal loon wordt betaald, indien hij het werk waaraan hij bezig was niet kan verder zetten.

2.4 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen in toepassing van de artikelen 52, 54, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.5 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van een gedeelte van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen volgend op de eerste week gewaarborgd loon in toepassing van de artikelen 52, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.6 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van 30 dagen in toepassing van artikel 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.7 - Arbeidsongeschiktheidsuitkering C.A.O. 12bis/13bis (ziekte of ongeval van gemeen recht)

Onder "arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of nr. 13bis" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 12bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr. 12 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 13bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr. 13 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

U gebruikt deze code voor dezelfde situatie ook indien u bv. als openbaar bestuur niet valt onder de voormelde CAO's.

2.9 - Arbeidsongeschiktheidsuitkering CAO 12bis/13bis (arbeidsongeval of beroepsziekte)

Onder "arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr 12bis of nr 13bis" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr 12bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr 12 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr 13bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr 13 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

U gebruikt deze code voor dezelfde situatie ook indien u bv. als openbaar bestuur niet valt onder de voormelde CAO's.

3.1 - Wettelijke vakantie

Onder "wettelijke vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in de artikelen 3 en 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.2 - Bijkomende vakantie

Onder "bijkomende vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk met behoud van loon ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie, andere dan de wettelijke vakantie of de vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze code wordt tevens gebruikt voor verlof bedoeld onder de code 3.1, indien het wettelijk verlof meer bedraagt dan Qx4 (bv. bij sommige tewerkstellingen in openbare diensten).

3.3 - Vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst

Onder "vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst.

3.4 - Jeugd- of seniorvakantie

Onder "jeugd- of seniorvakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.5 - Aanvullende vakantie (de "Europese vakantie")

Onder "aanvullende vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.6 – Overgedragen vakantiedagen

Onder overgedragen vakantiedagen verstaat men in toepassing van het *koninklijk besluit van 8 februari 2023 tot wijziging van de artikelen 3, 35, 46, 60, 64, 66 en 68 en tot invoeging van een artikel 67bis in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot vaststelling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers* de vakantiedagen die worden opgenomen in het vakantiejaar +1 of in het vakantiejaar +2 omdat zij wegens arbeidsongeschiktheid, arbeidsongeval, moederschapsrust, profylactisch verlof, vaderschapsverlof, pleegzorgverlof, pleegouderverlof of beroepsziekte in het vakantiejaar niet meer konden worden opgenomen krachtens. Voor deze dagen wordt in de aangifte geen loon in rekening gebracht.

4 - Vervangingsdagen voor feestdagen.

Onder "vervangingsdag van een feestdag" verstaat men de afwezigheid op het werk ingevolge vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk II van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

5.1 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.2 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.3 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmán het recht op normaal loon behoudt.

5.4 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.5 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht" verstaat men :

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;

2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

5.6 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

Bij het gebruik van deze code primeert deze op de code 3.1 en vermeldt u, naar analogie met de ASR scenario 5, de code 5.6 voor alle dagen van de sluiting die overeenstemmen met werkdagen in de normale arbeidsregeling, zelfs indien ze gedekt zijn door vakantiegeld.

5.7 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wet 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde CAO, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

5.8 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

5.9 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

5.10 - Tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers.

Onder "tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers " valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens ontslag om dringende reden van een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk gedurende de periode dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank de schorsing van de arbeidsovereenkomst beveelt gedurende de procedure tot erkenning van de dringende reden zoals voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

5.11 - Schorsingsdagen bedienden wegens werkgebrek

6.1 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van art. 54 van de arbeidsongevallenwet.

Onder "arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van art. 54 van de arbeidsongevallenwet" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer de dagelijkse vergoedingen betaalt in toepassing van artikel 54 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en waarvoor de werkgever de socialezekerheidsbijdragen zelf afhoudt.

6.2 - Afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval) of ingevolge profylactisch verlof.

Onder "afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof" verstaat men de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid of wegens profylactisch verlof, zoals bedoeld in artikel 239, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, met uitzondering van de afwezigheden bedoeld in de artikelen 24, 28, 29 en 52 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 (tot eenvormige definiëring van de begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid).

Opmerking: de code 6.2 wordt gebruikt voor alle kalenderdagen van arbeidsongeschiktheid na de periode gedekt door gewaarborgd loon wegens ziekte. Dit betekent dat in de regel de code 6.2 wordt gebruikt na de eerste maand ziekte. Voor deeltijds statutaire ambtenaren wordt vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de aanvullende vergoeding door de ziekteverzekering ten laste genomen. In die situatie moet u dus vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de code 6.2 vermelden.

6.3 - Afwezigheid wegens aangepaste arbeid met loonverlies in het kader van een arbeidsongeschiktheid en aangepaste arbeid met loonverlies in het kader van een maatregel van moederschapsbescherming.

Onder "aangepaste arbeid met loonverlies" verstaat men het verrichten van arbeidsprestaties door een slachtoffer van een arbeidsongeval, een ongeval overkomen op weg van of naar het werk of van een beroepsziekte van wie de arbeidsongeschiktheid ten minste 30 % bedraagt, of door een werknemer die in staat van primaire arbeidsongeschiktheid of van invaliditeit is en die arbeid verricht met toestemming van de adviserend geneesheer, waarvoor de werkgever aan de betrokkene een loon verschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit zijn gewone activiteit.

Onder "aangepaste arbeid met loonverlies als maatregel van moederschapsbescherming" verstaat men het verrichten van de arbeidsprestaties van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, in toepassing van artikel 42, § 1, eerste lid, 1° en 2°, artikel 43, § 1, tweede lid, 1°, of artikel 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16.3.1971, waarvoor de werkgever aan de betrokken werkneemster een loon verschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit haar gewone activiteit.

6.4 - Afwezigheid wegens volledige werkverwijdering als maatregel voor moederschapsbescherming, moederschapsrust, vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971

Onder "volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming" wordt verstaan de afwezigheid op het werk, zonder behoud van loon, van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van art. 42, §1, eerste lid, 3°, artikel 43, §1, tweede lid, 2°, of artikel 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder "moederschapsrust" wordt verstaan de afwezigheid van de werkneemster op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens voor- en nabevallingsrust in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder "vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971" wordt verstaan de afwezigheid van de werknemer op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens de omzetting van de moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, in toepassing van artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

6.5 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens tijdelijke werkloosheid

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens het feit dat indien de werknemer niet arbeidsongeschikt was geworden, hij in tijdelijke werkloosheid zou zijn geweest.

6.6 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens wederinstorting.

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt omwille van het feit dat de werknemer voordien één of meerdere arbeidsongeschiktheden heeft aangegeven die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van het volledige of gedeeltelijk gewaarborgde loon.

6.7 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens collectieve jaarlijkse vakantie.

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met dagen van collectieve jaarlijkse vakantie en die geen aanleiding geven tot betaling van het gewaarborgd loon krachtens het principe vervat in artikel 56 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (het gewaarborgd loon is enkel verschuldigd voor de dagen die gepresteerd zouden zijn indien de betrokkene niet arbeidsongeschikt was).

6.8 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens redenen toe te schrijven aan de werknemer.

Het gaat om de situatie waarin de werknemer geen recht heeft op gewaarborgd loon omdat hij zijn arbeidsongeschiktheid niet heeft aangegeven, ze heeft aangegeven met vertraging of omdat hij zich niet heeft aangeboden op de controle.

6.9 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens een onvoldoende anciënniteit of wegens elke andere reden dan diegene bedoeld onder de codes 6.5, 6.6, 6.7 en 6.8.

Deze code moet onder meer vermeld worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt omdat de werknemer geen maand anciënniteit bereikt in de onderneming.

6.10 - Vaderschapsverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 en in de wet van 1 april 1936 (enkel de dagen ten laste van de uitkeringsverzekering) en borstvoedingspauzes.

Onder "vaderschapsverlof" bedoeld in de wet van 3.7.1978 en in de wet van 1.4.1936, verstaat men de periode tijdens welke de werknemer het recht heeft van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, in toepassing van artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 25quinqies, § 2 van de wet van 1.4.1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden door het ziekenfonds (maximum 17 dagen).

De dagen van afwezigheid, betaald door de werkgever, moeten opgegeven worden onder de code 1.

Onder borstvoedingspauzes verstaat men de periode tijdens welke de werkneemster het werk mag onderbreken om haar kind borstvoeding te geven, overeenkomstig de arbeidsreglementering die op haar van toepassing is (een uitkering voor het opvangen van het loonverlies tijdens de borstvoedingspauzes, wordt toegekend door de moederschapsverzekering).

6.11 - Afwezigheid wegens adoptieverlof of pleegouderverlof.

Onder "adoptieverlof" of pleegouderverlof" wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer het recht heeft om van zijn werk afwezig te zijn omwille van het ont haal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie of pleegzorg, in uitvoering van artikel 30ter of 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten .

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden door het ziekenfonds .

De dagen van afwezigheid, betaald door de werkgever, moeten opgegeven worden onder de code 1.

7 - Afwezigheid of verlof zonder wedde.

Onder deze code moeten de dagen vermeld worden van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens welke de werknemer zijn loon niet behoudt, en die niet onder één van de hierboven vermelde codes vallen. Worden o.m. beoogd de gewettigde afwezigheden zoals het vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon, functie van rechter in sociale zaken, syndicale opdrachten, openbare mandaten,...

Hier worden eveneens de periodes beoogd van schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer (vb. verlof zonder wedde).

Ook voor ongewettigde onbetaalde afwezigheid, loopbaanonderbreking, tijdskrediet moet de code 7 worden gebruikt.

Bij gebruik van de code aard van de dag 7 omwille van volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet, mag, aangezien het hier gaat om een tewerkstelling met de factor Q = 0, deze tewerkstelling niet met een andere tewerkstelling in de maand worden gegroepeerd.

8 - Gewone inactiviteitsdagen binnen de tewerkstelling

De code 8 mag enkel worden gebruikt voor het aangeven van lege tewerkstellingen bestaande uit maximaal 14 aaneensluitende kalenderdagen. Deze beperking geldt niet indien het gaat om een tewerkstelling met de code werkschema 13 of 98 (in geval van maanden zonder prestaties).

Een lege tewerkstelling kan enkel bevatten: normale rustdagen (bv. het weekend), normale inactiviteitsdagen waarop een werknemer overeenkomstig zijn arbeidsregeling niet moet werken én onbetaalde inhaalrustdagen (ingevolge een vermindering van de arbeidsduur gepaard gaande met een verhoging van het uurloon).

In de aangifte van een lege tewerkstelling kan enkel de code 8 aanwezig zijn. Wordt deze code gebruikt, dan kunnen geen andere codes "aard van de dag" voorkomen in de aangifte.

9 - Afwezigheidsdagen voor pleegzorgen

Deze code moet worden gebruikt voor de door de RVA betaalde dagen afwezigheid op het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (art. 30quater, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

4.3 - Specifieke situaties

1. Arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon en moederschapsverlof

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon en tijdens een periode van moederschapsverlof (= de codes 2.7 en 6.1 tot en met 6.9) moet de werkgever voor alle kalenderdagen, dus zowel voor de normale activiteits- als inactiviteitsdagen, de passende code invullen.

Op de normale activiteitsdagen gelegen in een periode van arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon of in een periode van moederschapsverlof heeft de werkgever de keuze. Ofwel vermeldt hij het theoretisch aantal te presteren uren (zoals hierboven uiteengezet), ofwel vermeldt hij de waarde "0".

Op de normale inactiviteitsdagen gelegen in een periode van arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon of van moederschapsverlof moet de werkgever daarentegen als "aantal uren" steeds de waarde "0" vermelden.

Voorbeeld 1

Een deeltijdse arbeidster is gedurende drie weken ziek.

Voor de eerste week arbeidsongeschiktheid vult u de code 2.4 (eerste week gewaarborgd loon) in op de dagen waarop de deeltijdse arbeidster normaal werkt. Voor de tweede week arbeidsongeschiktheid vult u code 2.5 (tweede week gewaarborgd loon) in, eveneens enkel op de dagen waarop ze normaal werkt. U vult het aantal bezoldigde uren in dat overeenstemt met het aantal normaal te presteren uren.

Voor de derde week vermeldt u voor alle kalenderdagen (dus zowel voor de normale activiteitsdagen als voor de dagen waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt) de code 2.7 (=arbeidsongeschiktheid met aanvulling overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis). Voor normale activiteitsdagen vult u ofwel het aantal bezoldigde uren in dat overeenstemt met het theoretisch aantal te presteren uren, ofwel vermeldt u de waarde "0". Voor normale inactiviteitsdagen vermeldt u als "aantal uren" steeds de waarde "0".

Voorbeeld 2

Een deeltijdse ambtenaar is ziek gedurende 10 dagen. U geeft vanaf de eerste dag van de ziekte de code 6.2 op.

Voorbeeld 3

Een deeltijdse bediende is ziek gedurende 6 weken.

Voor de eerste 30 dagen arbeidsongeschiktheid gebruikt u de code 2.6 (gewaarborgd maandloon). Voor de dagen waarop ze normaal werkt, vult u het aantal bezoldigde uren in dat overeenstemt met het aantal normaal te presteren uren.

Vanaf de 31ste dag gebruikt u de code 6.2 (afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid) voor alle kalenderdagen en vermeldt u als "aantal uren" steeds de waarde "0".

Voorbeeld 4

Een voltijdse arbeider is gedurende 6 weken arbeidsongeschikt ingevolge een arbeidsongeval. Voor de 7 dagen van de eerste week gewaarborgd weekloon vult u de code 2.4 in. Voor de 23 dagen die volgen op de eerste week gewaarborgd weekloon gebruikt u de code 2.9 (arbeidsongeschiktheidsuitkering CAO 12bis / 13bis ingevolge arbeidsongeval).

Vanaf de 31ste dag gebruikt u de code 6.2 (afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid) voor alle kalenderdagen en vermeldt u als "aantal uren" steeds de waarde "0".

2. Vakantie

In geval van betaalde vakantie vermeldt u de code 3.1 (of in voorkomend geval de code 3.2, 3.3, 3.4 of 3.5). In geval van niet betaalde vakantie gebruikt u verder de code 3.1, en dit tot 4 maal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer is bereikt (= maximaal tot een aantal uren vakantie gelijk is aan "Qx4").

Voor het bepalen van "Qx4" mag u enkel rekening houden met uren vermeld onder de code 3.1, 3.4 en 3.5. U moet geen rekening houden met het aantal vakantie-uren reeds opgenomen bij een andere werkgever. Wijzigt de factor Q, dan moet u de reeds genomen vakantie-uren converteren via de formule (uren x Q2/Q1). In deze formule zullen Q2 en/of Q1 overeenstemmen met de gemiddelde Q, al naar gelang voor de berekening in de betrokken maand gebruikt werd gemaakt van het groeperen van opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen met verschillende factor Q in één ASR.

De gemiddelde factor Q wordt op basis van deze formule berekend :

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

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

Na uitputting van "Qx4" gebruikt u voor betaalde vakantie de code 3.2 en voor niet-betaalde vakantie de code 7. Het gebruik van de code 3.2 viseert hier bv. de situatie van een werknemer in een openbare dienst, die recht heeft op meer betaald verlof dan Qx4.

3. Variabele deeltijdse arbeidsregeling (met maandelijks een gelijk vast loon maar met een verschillend aantal gepresteerde uren)

Het betreft hier werknemers die worden tewerkgesteld in een deeltijdse variabele arbeidsregeling en die (binnen of buiten het kader van CAO nr. 42) gedurende bepaalde periodes van het jaar "veel uren" presteren en in andere periodes "veel minder uren", maar maandelijks een vast gelijk loon ontvangen en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis bereiken.

In dit geval geeft u de effectief gepresteerde arbeidsuren op (code aard van de dag "1"), die dus niet noodzakelijk overeenstemmen met het normale gemiddelde aantal betaalde uren per maand.

4. Voor leerkrachten vermeldt u het aantal gepresteerde en gelijkgestelde lesuren (feestdagen, omstandigheidsverlof, schoolvakanties tijdens de opdracht) via de code 1.

In geval van ziekte of moederschapsverlof vermeldt u

- voor de deeltijds vastbenoemde leerkracht de code 6.2 (ziekte) of de code 6.4 (moederschapsverlof) voor alle kalenderdagen van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid
- voor de tijdelijke en contractuele leerkrachten de codes 1.3 of 2.6 voor de dagen van voorziene tewerkstelling gedekt door resp. het ziektekrediet of het gewaarborgd loon en de code 6.2 (ziekte) of de code 6.4 (moederschapsverlof) voor alle kalenderdagen na het verstrijken van deze periode.

Bij verlof zonder wedde, gewettigde en ongewettigde afwezigheid en loopbaanonderbreking gebruikt u de code 7. De code 5.9 wordt gebruikt om het normale aantal lesuren voor de dagen van staking aan te duiden.

5. Combinatie van 3 codes "aard van de dag" op dezelfde dag

Voor één dag kunnen er maximum 2 verschillende codes "aard van de dag" worden aangegeven.

Indien op dezelfde dag de code 1 (gewone bezoldigde uren), de code 3.1 (uren wettelijke vakantie) en de code 3.2 (uren bijkomende vakantie) voorkomen, dan mogen de uren die vallen onder de code 3.2 worden geteld bij de uren die vallen onder de code 1.

6. Contractueel niet-onderwijzend personeel in dienst van een school

Voor contractuele personeelsleden in dienst van een school (bv. personeel voor onderhoud, keuken, toezicht, vervoer en begeleiding), die tijdens de kleine schoolvakanties (herfstvakantie, kerstvakantie, ...) niet tewerkgesteld zijn en voor deze periode geen loon ontvangen, vermeldt u in het rooster met opgave van de prestaties niets.

Om de sector werkloosheid toe te laten voor die maand het correcte bedrag van de inkomensgarantie-uitkering te berekenen, moet u in de algemene commentaarzone van de ASR vermelden:

- "niet tewerkgesteld tijdens schoolvakantie van ... tot en met ...";
- het aantal uren dat de werknemer in die periode normaal zou hebben gewerkt, indien er geen schoolvakantie zou zijn geweest;
- het loon dat hij voor deze periode zou hebben ontvangen, indien hij zou hebben gewerkt.

5 - Vakantiesector (niet voor leerkrachten)

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

U moet deze zone verplicht invullen als de werknemer de eerste keer verlof neemt.

6 – Weigering bijkomende tewerkstelling

U antwoordt “ja” of “neen” op de vraag of de werknemer in de loop van de maand geweigerd heeft om in te gaan op een passende voltijdse of bijkomende deeltijdse dienstbetrekking die de werkgever hem heeft aangeboden.

Het passend karakter van een dienstbetrekking moet worden beoordeeld in functie van de criteria opgesomd in de artikelen 22 tot en met 32quater van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering (zie “Bijkomende informatie”). De bevoegdheid om hierover ten aanzien van de deeltijdse werknemer die aanspraak maakt op een aanvullende inkomensgarantie-uitkering een beslissing te nemen is toegekend aan de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (Actiris, ADG, FOREM, VDAB).

Indien op het ogenblik van het afleveren van de aangifte de termijn waarbinnen de werknemer op het aanbod dient te reageren nog niet is verstreken, kan het aanbod niet als geweigerd beschouwd worden. Indien de werknemer na afloop van de termijn niet op het aanbod heeft gereageerd, wordt dit gelijkgesteld met een weigering.

Het slechts gedeeltelijk aanvaarden van het aanbod door de werknemer (bv. indien bij een werkaanbod van 10 bijkomende uren per week de werknemer slechts instemt met een verhoging van 6 uren per week) wordt beschouwd als een weigering, behalve indien het volledig aanvaarden van het aanbod ertoe zou leiden dat de dienstbetrekking niet langer als passend kan worden beschouwd.

7 - Commentaar bij de aangifte

Hier kunt u eventuele verdere uitleg geven i.v.m. de aangifte.

U moet hier in voorkomend geval vermelden dat er in de maand dagen inhaalrust betaald door een derde (bv. Fonds voor bestaanszekerheid) gelegen zijn en deze dagen opgeven (zie ook hoger “Mogelijke codes aard van de dag” – code 1).

Bijkomende informatie

1 - Artikel 131bis van het besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

§ 1. De deeltijdse werknemer met behoud van rechten, uitgezonderd de werknemer bedoeld in artikel 29, § 2, 1°, e), kan, gedurende zijn deeltijdse tewerkstelling, voor de uren van volledige werkloosheid slechts aanspraak maken op een inkomensgarantie-uitkering. De inkomensgarantie-uitkering is evenwel slechts verschuldigd indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling ervan op de hoogte stellen dat hij deeltijds werkt en dit binnen een termijn van twee maanden ingaande de dag volgend op deze waarop deze tewerkstelling aanvangt;

2° zich inschrijven als werkzoekende voor een voltijdse arbeidsbetrekking binnen de in 1° bedoelde termijn en als dusdanig ingeschreven blijven;

3° beschikbaar zijn voor de voltijdse arbeidsmarkt;

4° normaal gemiddeld recht hebben op een bruto-maandloon dat minder bedraagt dan het refertemaandloon bedoeld in artikel 28, § 2 ;

5° tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling waarvan de factor Q niet meer bedraagt dan vier vijfden van de factor S;

6° een verzoek hebben ingediend bij zijn werkgever in de zin van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 ... ; de werknemer moet tevens een verklaring afleggen waarin hij zich verbindt de herziening van zijn arbeidsovereenkomst aan te vragen in de gevallen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst;

7° geen recht meer hebben op een loon in de zin van artikel 46, § 1, eerste lid, 5° ten laste van zijn vorige werkgever in de gevallen bedoeld in artikel 29, § 2, 1°, b en c .

§ 2. Het netto-bedrag van de inkomensgarantie-uitkering wordt voor een beschouwde maand bekomen door het netto-loon verdiend voor deze maand in mindering te brengen van de referte-uitkering vermeerderd met:

1° 136,81 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 1;

2° 109,45 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 2

3° 82,08 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 3.

Nochtans kan het netto-bedrag van de inkomensgarantie-uitkering nooit meer bedragen dan negen tienden van de referte-uitkering.

Voor de toepassing van de vorige leden bepaalt de Minister wat verstaan dient te worden onder nettoloon en referteuitkering evenals de regels tot vermindering van de uitkeringen die dienen toegepast wanneer er uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid verschuldigd is voor een beschouwde maand of wanneer deze maand dagen telt waarvoor er geen uitkeringen kunnen toegekend worden krachtens de bepalingen van dit besluit.

§2bis. In afwijking van § 2 wordt, voor de deeltijdse werknemer die in toepassing van artikel 133, § 1, eerste lid, 3°, a), de inkomensgarantie-uitkering aanvraagt na 30 juni 2005, het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering voor een beschouwde maand bekomen door het netto-loon verdiend voor de beschouwde maand in mindering te brengen van de referte-uitkering, vermeerderd met een uurtoeslag.

De uurtoeslag wordt toegekend voor de door de werkgever betaalde uren en voor de uren van jaarlijkse vakantie die na proportionalisering en samenvoeging, één derde van het aantal arbeidsuren in geval van voltijdse tewerkstelling naar rato van 38 uren per week te boven gaan. De proportionalisering geschiedt door vermenigvuldiging met 38 en deling door de factor S.

De in het eerste lid bedoelde uurtoeslag bedraagt:

1° 2,31 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 1;

2° 1,62 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 2;

3° 0,92 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 3.

Nochtans wordt het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering begrensd tot een bedrag gelijk aan het nettoloon dat de werknemer zou ontvangen indien hij voltijds tewerkgesteld zou zijn in dezelfde functie, verminderd met het nettoloon voor deze maand.

Voor de toepassing van de vorige leden bepaalt de Minister:

1° wat verstaan dient te worden onder referte-uitkering;

2° de berekeningswijze van het nettoloon;

3° de berekeningswijze van één derde van het aantal arbeidsuren in geval van voltijdse tewerkstelling;

4° de berekeningswijze van het nettoloon dat de werknemer zou ontvangen indien hij voltijds tewerkgesteld zou zijn;

5° de regels tot vermindering van het uitkeringsbedrag die dienen toegepast te worden wanneer er uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid verschuldigd zijn voor een beschouwde maand of wanneer deze maand dagen telt waarvoor er geen uitkeringen kunnen toegekend worden krachtens de bepalingen van dit besluit.

§ 2ter. Het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering bekomen in toepassing van § 2 wordt evenwel vervangen door het bedrag bekomen in toepassing van § 2bis indien dit laatste bedrag hoger is.

§ 3. De in § 2 of 2bis bedoelde uitkering wordt voor een beschouwde maand enkel toegekend indien de werknemer:

1° voor die maand een loon heeft ontvangen dat minder bedraagt dan het bedrag dat krachtens de bepalingen van § 1, 4°, niet meer toelaat uitkeringen te genieten;

2° zich gedurende die maand gedragen heeft naar de bepalingen genomen krachtens artikel 71 ;

3° in toepassing van de §§ 2 tot 2ter recht heeft op een uitkering waarvan het bedrag minstens gelijk is aan de helft van het bedrag bedoeld in artikel 114, §3, 3°.

§ 3bis. Wordt voor de toepassing van § 2bis evenwel niet beschouwd als een deeltijdse werknemer die, in toepassing van artikel 133, § 1, eerste lid, 3°, a), de inkomensgarantie-uitkering aanvraagt na 30 juni 2005, en kan dus een inkomensgarantie-uitkering ontvangen overeenkomstig artikel 131bis, § 2 of § 2ter, de werknemer die na deze datum een uitkeringsaanvraag indient in toepassing van de voormelde bepaling en gelijktijdig voldoet aan de navermelde voorwaarden:

1° hij heeft werkelijk een inkomensgarantie-uitkering ontvangen voor ten minste één kalendermaand gelegen in de periode van 1 juli 2004 tot 30 juni 2005;

2° de werknemer was sinds 30 juni 2005 zonder onderbreking verbonden door arbeidsovereenkomsten met een deeltijdse arbeidsregeling;

3° de nieuwe deeltijdse arbeidsregeling bevat een aantal arbeidsuren dat ten minste één derde bedraagt van het normaal gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de maatman.

Wordt voor de toepassing van het eerste lid, 2°, niet als een onderbreking beschouwd, de schoolvakantieperiodes, voor de leerkracht die deeltijds tewerkgesteld werd en op wie een regeling van uitgestelde bezoldiging toepasselijk is.

Wordt voor de toepassing van het eerste lid, 2°, evenmin als een onderbreking beschouwd, de periodes van ten hoogste vier maanden gerekend van datum tot datum, gelegen tussen twee periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden was door arbeidsovereenkomsten met een deeltijdse arbeidsregeling, voor zover de periode van ten hoogste vier maanden volledig gelegen is in de periode vanaf 1 maart 2005 tot en met 31 december 2008.

§ 4. Het recht op de inkomensgarantie-uitkering kan niet toegekend worden aan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten, gedurende een periode van drie maanden die een aanvang neemt de dag die volgt op de opzeggingsperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, wanneer hij een deeltijdse activiteit hervat bij dezelfde werkgever waar hij voltijds tewerkgesteld was in de zin van artikel 28.

Het voorgaand lid is echter niet van toepassing op de werknemer bedoeld in artikel 29, § 2, 1°, d.

§ 5. De deeltijdse werknemer met behoud van rechten kan na zijn deeltijdse tewerkstelling opnieuw uitkeringen genieten voor alle dagen van de week, behalve de zondagen.

2 - Artikel 75bis, ter en quater van het ministerieel besluit van 26.11.1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering

Artikel 75bis

Voor de toepassing van artikel 131 bis van het koninklijk besluit wordt verstaan onder referte-uitkering, het bedrag bekomen door vermenigvuldiging met zesentwintig van de daguitkering die in geval van volledige werkloosheid van toepassing is de eerste vergoedbare dag van de beschouwde maand

Voor de toepassing van het eerste lid wordt gedurende de eerste twaalf maanden van werkloosheid vastgesteld overeenkomstig artikelen 114 en 116 van het koninklijk besluit, het bedrag van de daguitkering slechts in aanmerking genomen ten belope van een percentage gelijk aan 100, verminderd met het percentage inzake bedrijfsvoorheffing dat krachtens de fiscale wetgeving geldt voor werkloosheidsuitkeringen, wanneer de aanvrager een samenwonende werknemer is in de zin van artikel 110, § 3, van het koninklijk besluit.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt, in het geval bedoeld in artikel 104, § 1bis van het koninklijk besluit als "daguitkering" verstaan het bedrag dat bekomen wordt door de toepassing van de formule "(halve daguitkering/6) x het aantal halve uitkeringen voorzien in het wekelijks uitkeringsstelsel bedoeld in artikel 103 van het koninklijk besluit". Het aldus bekomen bedrag wordt afgerond tot de hogere of lagere cent naargelang het gedeelte van een cent al dan niet 0,5 bereikt.

Artikel 75ter

Voor de toepassing van artikel 131bis van het koninklijk besluit wordt verstaan onder netto-loon het bedrag bekomen door het brutoloon te verminderen met sociale zekerheidsbijdragen ten belope van 13,07 pct. en met bedrijfsvoorheffing. Het bedrag van de bedrijfsvoorheffing wordt bekomen door toepassing van schaal II voorzien in bijlage III van het koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen, indien de werknemer de hoedanigheid heeft van werknemer met gezinslast in de zin van artikel 110 van het koninklijk besluit en door toepassing van schaal I voor de andere werknemers, zonder de verminderings wegens gezinslast in rekening te brengen.

Het brutoloon bedoeld in het vorige lid omvat inzonderheid :

a) het gewaarborgd loon in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid;
b) indien het een bediende betreft die afwezig is wegens jaarlijkse vakantie, het loon dat hij normaal verdiend zou hebben, mocht hij aanwezig zijn.

Het brutoloon bedoeld in het eerste lid omvat niet

a) voor de arbeider, het vakantiegeld en voor de bediende het dubbel vakantiegeld;
b) de eindejaarspremie;
c) opgeheven met ingang van 1.7.2005 (MB 29.6.2005 - BS 1.7)

Indien het een arbeider betreft die afwezig is wegens jaarlijkse vakantie wordt het bruto-loon, bekomen in toepassing van de vorige leden, vermeerderd met een bedrag gelijk aan het resultaat bekomen door de vermenigvuldiging van het aantal arbeidsuren die normaal verricht zouden zijn geweest gedurende de vakantiedagen, met het uurloon.

Bij de berekening van het in artikel 131bis, § 2bis van het koninklijk besluit bedoelde netto-loon verdiend voor de beschouwde maand, wordt het overeenkomstig het eerste lid bekomen bedrag verhoogd met een bonus. Deze bonus is gelijk aan het verschil tussen een inhouding a rato van 13,07 % van het loon en het bedrag van de forfaitair berekende persoonlijke bijdrage inzake sociale zekerheid, rekening houdend met de eventueel toepasselijke vermindering geldend voor bedienden. Deze vermindering wordt berekend in functie van een theoretisch voltijds loon bekomen door toepassing van artikel 75quater, vierde lid, 1° en 2°.

Artikel 75quater

Voor de toepassing van artikel 131 bis van het koninklijk besluit, wordt de referteuitkering en de vermeerdering verminderd met één zesentwintigste voor elke dag van de beschouwde maand, met uitzondering van de zondag, behorend tot één van de volgende categorieën :

- a) de dagen voorafgaand aan of volgend op de periode tijdens de welke de werknemer beschouwd wordt als deeltijdse werknemer met inkomensgarantie-uitkering;
 - b) de dagen gelegen in een periode van arbeidsongeschiktheid die niet gedekt is door een gewaarborgd loon of in een periode van zwangerschapsverlof;
 - c) de dagen waarop de werknemer tijdelijk werkloos werd gesteld en voor dewelke geen loon verschuldigd is; het aantal van deze dagen wordt geacht gelijk te zijn aan het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal uren van tijdelijke werkloosheid met 6/S;
 - d) de niet-bezoldigde afwezigheidsdagen; het aantal van deze dagen wordt gelijk geacht te zijn aan het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal uren van afwezigheid met 6/Q;
 - e) de dagen voor dewelke, in toepassing van het koninklijk besluit, geen uitkering kan worden toegekend.
- De referteuitkering en de vermeerdering worden eveneens met één zesentwintigste verminderd voor elke zondag van de beschouwde maand gedurende dewelke de werknemer een activiteit heeft uitgeoefend in de zin van artikel 45 van het koninklijk besluit, behalve indien deze activiteit uitgeoefend wordt in het kader van zijn normale deeltijdse arbeidsregeling.

Het getal gelijk aan één derde van het aantal arbeidsuren in geval van voltijdse tewerkstelling naar rato van 38 uren per week, bedoeld in art. 131bis, § 2bis, van het koninklijk besluit, is gelijk aan 55. Dit getal wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan 26, verminderd met het aantal dagen bedoeld in het eerste lid, littera a tot e, en de noemer gelijk is aan 26.

Het bedrag van het nettoloon dat de werknemer zou ontvangen indien hij voltijds tewerkgesteld zou zijn, wordt bekomen door toepassing van de navermelde berekeningen:

1° de berekening van een theoretisch uurloon door het brutoloon van de beschouwde maand in de betreffende tewerkstelling te delen door het aantal betaalde uren; bij afwezigheid van loon of van betaalde uren wordt rekening gehouden met een uurloon overeenstemmend met het referentemaandloon bedoeld in artikel 5, 1°; dit laatst vermelde uurloon wordt eveneens in rekening gebracht indien het theoretische uurloon lager zou zijn;

2° de vermenigvuldiging van bekomen bedrag met de factor S en met 4,3333;

3° de proportionalisering van het aldus bekomen bedrag door vermenigvuldiging met een breuk waarvan de teller gelijk is aan 26, verminderd met het aantal dagen bedoeld in het eerste lid, littera a tot e, en de noemer gelijk is aan 26.

4° de berekening van een fictief netto-loon door toepassing van de regelen vermeld in artikel 75ter, eerste lid;

5° de verhoging van het aldus bekomen bedrag met een bonus gelijk aan het verschil tussen een inhouding a rato van 13,07 % van het loon en het bedrag van de forfaitair berekende persoonlijke bijdrage inzake sociale zekerheid, rekening houdend met de eventueel toepasselijke vermindering.

In geval van meerdere tewerkstellingen wordt voor de toepassing van het vierde lid, 1°, rekening gehouden met het rekenkundig gemiddelde van de aldus berekende uurlonen.

3 - Artikel 104, § 1 bis, van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

§1bis. In afwijking van paragraaf 1 kan de werkloze die halve uitkeringen geniet overeenkomstig artikel 103, in geval van werkhervatting ingevolge een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid, voor de periode tijdens dewelke hij verbonden is door deze arbeidsovereenkomst, slechts voor de uren van volledige werkloosheid aanspraak maken op een inkomensgarantie-uitkering. Het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 131bis, §§ 1, 2bis en 3.

In afwijking van artikel 131bis, § 1, 2°, 3° en 6°, moet de werknemer slechts ingeschreven zijn als werkzoekende voor een arbeidsbetrekking die, overeenkomstig de criteria die door de Minister werden bepaald krachtens artikel 51, passend is voor een vrijwillig deeltijdse werknemer en moet hij slechts beschikbaar zijn voor deze passende betrekkingen.

De inkomensgarantie-uitkering kan evenwel niet toegekend worden indien de wekelijkse arbeidsduur niet beantwoordt aan de bepalingen van artikel 11 bis, vierde en volgende leden van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

4 - Artikel 137 van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

§ 1. De werkgever overhandigt uit eigen beweging:

[...]

3° een "prestatiestaat" aan de werknemer die het in § 2, 1° vermelde "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" heeft gevraagd en gerechtigd is op uitkeringen, na het verstrijken van iedere maand;

[...]

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 :

1° een "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren, aan de deeltijdse werknemer wanneer een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid gesloten wordt en bij iedere verlaging van de overeengekomen arbeidsduur;

5 - Artikel 138bis van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

§ 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.

6 – Artikelen 22 tot en met 33 van het ministerieel besluit van 26.11.1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering

Artikel 22

Het passend karakter van een dienstbetrekking wordt inzonderheid vastgesteld op grond van de navermelde criteria.

Is echter zonder invloed op het passend karakter van de dienstbetrekking de omstandigheid dat de arbeidsregeling normaal gemiddeld geen 35 arbeidsuren per week omvat.

Artikel 23

Een dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien zij niet overeenstemt met het aangeleerd beroep, noch met het gewoon beroep, noch met een aanverwant beroep :

1° tijdens de eerste drie maanden van werkloosheid, indien de werknemer de leeftijd van 30 jaar niet heeft bereikt of indien hij een beroepsverleden heeft van minder dan 5 jaar;

2° tijdens de eerste vijf maanden van werkloosheid, indien de werknemer niet voldoet aan 1°.

Voor de jonge werknemer bedoeld in artikel 36 van het koninklijk besluit vangt de periode van drie maanden aan op het tijdstip waarop hij zich inschrijft als werkzoekende na het einde van zijn studies.

Het eerste lid is niet van toepassing indien de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling vaststelt dat de kans op tewerkstelling in het beschouwde beroep zeer gering is, of indien de dienstbetrekking overeenkomstig de vaststelling door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, overeenstemt met de competenties en de talenten van de werkzoekende.

Na het verstrijken van de in het eerste lid vastgestelde termijn is de werknemer, ongeacht het beroep, verplicht elke passende dienstbetrekking te aanvaarden. Voor deze beoordeling van het passend karakter van deze dienstbetrekking wordt rekening

gehouden met de geschiktheid en de vorming van de werkzoekende evenals met zijn competenties en talenten.

Artikel 24

Een dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien:

- 1° de bezoldiging niet overeenstemt met de barema's die voorzien zijn bij wettelijke of reglementaire bepaling of bij collectieve arbeidsovereenkomst, of bij ontstentenis daarvan, met het gebruik;
- 2° de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de betaling van de bezoldiging, de arbeidsduur of de arbeidsvoorwaarden door de werkgever op volgehouden wijze niet worden nageleefd;
- 3° zij in België wordt uitgeoefend en niet leidt tot een onderwerping, minstens ten dele, aan de sociale zekerheid der arbeiders.

Artikel 25

§ 1. Een dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien zij een gewone dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats ten gevolge heeft van meer dan 12 uur of indien de dagelijkse duur van de verplaatsing gewoonlijk meer dan 4 uur bedraagt.

Om de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing te bepalen wordt rekening gehouden met de gemeenschappelijke vervoermiddelen en eventueel met de persoonlijke vervoermiddelen die de werknemer normaal kan gebruiken.

§ 2. De duur van de afwezigheid en van de verplaatsing mag langer zijn dan de in § 1 bepaalde duur, wanneer ingevolge de gebruiken van de streek en de mobiliteit van de arbeidskrachten, de werknemers van de streek gewoonlijk lange verplaatsingen moeten doen om hun dienstbetrekking te vervullen en op voorwaarde dat de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer geen hinderpaal vormt voor deze verplaatsing.

§ 3. De duur van de afwezigheid of van de verplaatsing kan, zelfs indien zij de in § 1 vermelde grenzen niet overschrijdt, uitzonderlijk als overdreven worden beschouwd wegens de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer, indien de dienstbetrekking uitgeoefend moet worden in een plaats die ver van zijn gewone verblijfplaats gelegen is.

§ 4. Indien de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de plaats van het werk 60 km niet overschrijdt, wordt geen rekening gehouden met de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing.

§ 5. Een dienstbetrekking kan als niet passend worden beschouwd indien de verplaatsing naar of van het werk gebeurt in omstandigheden of op uren waardoor de veiligheid van de werknemer in gevaar komt of waaraan in sociaal opzicht ernstige bezwaren verbonden zijn.

Artikel 26

Een dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien de nettobezoldiging die deze betrekking oplevert, verminderd met het bedrag van de reiskosten ten laste van de werknemer, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer kan genieten tijdens de duur van de betrekking en van de gezinsbijslag, niet ten minste gelijk is aan het bedrag van de uitkering, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de gezinsbijslag, die de werknemer kan genieten als volledig werkloze.

Artikel 27

Ten aanzien van de vrijwillig deeltijdse werknemer wordt een dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de aangeboden betrekking meer bedraagt dan het aantal dat in rekening werd gebracht voor de vaststelling van het uitkeringsstelsel, verhoogd met zes.

Artikel 28

Ten aanzien van de werknemer waarop artikel 30 van de gecoördineerde wetten van 20 februari 1980 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden van toepassing is, worden de door dit artikel verboden dienstbetrekkingen niet als passend beschouwd.

Artikel 29

§ 1. Een aangeboden dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien zij aanleiding geeft tot arbeidsprestaties die gelegen zijn tussen 20 en 6 uur met uitsluiting van de dienstbetrekking waarvan de arbeidsprestaties uitsluitend verricht worden tussen 6 uur en 24 uur en de dienstbetrekkingen waarvan de arbeidsprestaties gewoonlijk aanvangen vanaf 5 uur.

Het voorgaande lid is evenwel niet van toepassing op:

- 1° de werknemer die door zijn school- of beroepsopleiding heeft gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt;
 - 2° de werknemer die, door een effectieve en hoofdzakelijke tewerkstelling, een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt heeft aangeleerd;
 - 3° de dienstbetrekkingen aangeboden door werkgevers die niet vallen onder de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990;
 - 4° de overschakeling naar een arbeidsregeling zoals bedoeld in het eerste lid, van een werknemer die reeds tewerkgesteld is in de onderneming wanneer deze overschakeling geregeld wordt door een collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten volgens de regels bepaald in de artikelen 4 tot 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.
- Nochtans wordt, voor de werknemers niet bedoeld in het tweede lid, die een dienstbetrekking bedoeld in het eerste lid aanvaard hebben, deze dienstbetrekking pas als passend beschouwd vanaf de vierde maand van tewerkstelling.

§ 2. Een dienstbetrekking wordt niet langer als passend beschouwd indien de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigd heeft

Artikel 30

Een dienstbetrekking als grensarbeider die aan een werknemer wordt aangeboden, wordt als passend beschouwd indien de werknemer tijdens zijn recentste 24 maanden van tewerkstelling uitsluitend als grensarbeider heeft gewerkt en voor zover de bezoldiging overeenstemt met de barema's die ter plaatse gelden.

De Minister kan nochtans, na advies van het beheerscomité, beslissen dat een dienstbetrekking als grensarbeider niet als passend wordt beschouwd wanneer de bezoldiging aanmerkelijk lager ligt dan deze die in België in hetzelfde beroep wordt toegekend. Een dienstbetrekking als grensarbeider wordt als passend beschouwd voor de werknemer die niet uitsluitend grensarbeider is in de zin van het eerste lid, wanneer de bezoldiging, zonodig omgerekend in euro en verhoogd met de kinderbijslag en al de andere voordelen, ten minste gelijk is aan de voor hetzelfde beroep geldende minimum bezoldiging in België, verhoogd met de kinderbijslag waarop deze werknemer in België recht zou hebben.

Artikel 31

Voor de werknemer die artistieke activiteiten heeft verricht, wordt een betrekking aangeboden in een ander beroep dan dat van kunstenaar als niet passend beschouwd indien hij, in een referteperiode van achttien maanden voorafgaand aan het aanbod, minstens 156 arbeidsdagen aantoonst in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge artistieke activiteiten.

In afwijking van het vorige lid kan, om de 156 dagen bedoeld in het vorige lid te bewijzen, evenwel rekening gehouden worden met arbeidsdagen in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge niet-artistieke activiteiten ten belope van maximum 52 dagen.

Voor de beoordeling van het passend karakter van een dienstbetrekking in een ander beroep dan dat van kunstenaar wordt rekening gehouden met de intellectuele ontwikkeling en met de lichaamsgeschiktheid van de kunstenaar, alsmede met het risico dat de vaardigheid vereist voor het uitoefenen van zijn beroep van kunstenaar, zou kunnen afnemen.

Artikel 32

Zonder invloed op het passend karakter van de dienstbetrekking zijn:

1° overwegingen van familiale aard, inzonderheid kinderlast, behoudens wanneer zij een zwaar beletsel vormen; onder zwaar beletsel wordt verstaan een uitzonderlijke gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de werknemer, die zijn tewerkstelling tijdelijk onmogelijk maakt;

2° het feit dat de werknemer eerstdaags het werk zal hervatten in een andere dienstbetrekking, behalve indien hij op het ogenblik van het aanbod het bewijs levert dat hij werkelijk in dienst getreden is; bovendien moet hij het bewijs leveren dat die indiensttreding ten laatste binnen de acht dagen heeft plaatsgehad;

3° voor de minderjarige, het verzet van de ouders of de voogd tegen de uitoefening van een dienstbetrekking, dat niet op ernstige redenen is gesteund.

Artikel 32bis

[...]

Artikel 32ter

Het passend karakter van een dienstbetrekking in hoofde van een werkloze die de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft, wordt bepaald rekening houdend met de criteria opgenomen in de onderhavige afdeling en met navermelde bepalingen.

In afwijking van artikel 23, wordt een aangeboden dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien zij niet overeenstemt met het beroep waarvoor de studies of de opleiding voorbereiden, noch met het gewoon beroep, noch met een aanverwant beroep. Deze bepaling is niet van toepassing indien de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling vaststelt dat de kans op tewerkstelling in het beschouwde beroep zeer gering is, of indien de dienstbetrekking overeenkomstig de vaststelling door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling overeenstemt met de competenties en de talenten van de werkzoekende.

In afwijking van artikel 25, § 1, eerste lid, wordt een aan een werknemer van 50 jaar of meer aangeboden dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien zij een gewone dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats ten gevolge heeft van meer dan 10 uur of indien de dagelijkse duur van de verplaatsing gewoonlijk meer dan 2 uur bedraagt.

In afwijking van artikel 26 wordt de dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien de nettobezoldiging die deze betrekking oplevert, verminderd met het bedrag van de reiskosten ten laste van de werknemer, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de uitkering en van de vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering die de werknemer kan genieten tijdens de duur van de betrekking en van de gezinsbijslag, niet ten minste gelijk is aan het bedrag van de uitkering, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de gezinsbijslag, die de werknemer kan genieten als volledig werkloze en van de vergoeding die hij kan genieten ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering.

In afwijking van artikel 27, eerste lid, wordt, in hoofde van de vrijwillig deeltijdse werknemer, een dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de aangeboden betrekking meer bedraagt dan het aantal dat in rekening werd gebracht voor de vaststelling van het uitkeringsstelsel.

In afwijking van artikel 29, § 1, eerste lid, wordt een aangeboden dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien zij gewoonlijk aanleiding geeft tot arbeidsprestaties die gelegen zijn tussen 20 uur en 6 uur.

Artikel 32quater

[...]

De werknemer die van oordeel is dat hij lichamelijk of mentaal niet of niet meer geschikt is om een bepaalde dienstbetrekking te vervullen moet dit uiterlijk verklaren op het ogenblik van het verhoor bedoeld in artikel 144 van het koninklijk besluit.

[...]

Scenario 7 - Maandelijks aangifte van arbeid als werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats

Inleiding

Dit scenario betreft een uitdovende regeling voor werknemers die op 01.07.2004 als mindervalide tewerkgesteld waren in een beschutte werkplaats.

Door deze aangifte maakt u maandelijks aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om het correcte bedrag van de uitkering te berekenen van de minder-valide werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats. De aangifte dient te gebeuren door middel van een elektronische ASR scenario 7 ("Maandelijks aangifte van arbeid als werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats"). Deze aangifte vervangt het formulier C78.

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

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

De uitkering wordt uitbetaald aan de beschermde werkplaats die aan de werknemer het loon verschuldigd is. De werkloosheidsuitkering vormt dus een tegemoetkoming in de loonkost.

De anciënniteitstoelage en de uitkeringen voor de uren jaarlijkse vakantie die niet gedekt zijn door vakantiegeld, worden rechtstreeks gestort aan de werknemer.

Is de werknemer ook tijdelijk werkloos in de loop van de maand, dan maakt u tevens een aangifte sociaal risico, scenario 5 "Maandelijks aangifte uren tijdelijke werkloosheid" op. Een scenario 2 "Jaarlijkse aangifte tijdelijke werkloosheid" is in deze situatie overbodig.

Betreft het een deeltijdse werknemer met behoud van rechten met recht op de inkomensgarantie-uitkering, dan is een aangifte sociaal risico scenario 6 vereist. In dit geval is voorafgaandelijk een aanvraag nodig tot het bekomen van het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten met recht op inkomensgarantie-uitkering (zie scenario 3).

Ook de uitkeringen tijdelijke werkloosheid en de inkomensgarantie-uitkering worden rechtstreeks aan de werknemer gestort.

Voor wie

Dit scenario betreft een sinds 01.07.2004 uitdovend stelsel. Enkel werknemers die op die datum in dit stelsel tewerkgesteld waren, blijven onder deze regeling vallen. Indien voor deze werknemers een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten, kunnen ze niet meer in dit stelsel treden.

Mindervalide werknemers die recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en die door de arbeidsbemiddeling worden beschouwd als moeilijk te plaatsen, behouden (in toepassing van artikel 78 van het K.B. van 25.11.1991) het recht op werkloosheidsuitkeringen tijdens hun tewerkstelling in een beschermde werkplaats.

De mindervalide werknemer moet ingeschreven blijven als werkzoekende gedurende zijn tewerkstelling.

Wanneer

Deze maandelijks aangifte gebeurt na iedere kalendermaand waarin de werknemer tewerkgesteld was in de beschermde werkplaats.

Wat invullen

1 - Gegevens in verband met de tewerkstelling

1.1 - Begin- en einddatum van de tewerkstelling

	BEGINDATUM	EINDDATUM
DEELTIJDS	1ste van de maand	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 (deze dag moet gelegen zijn vóór 01.07.2004)	Niets vermelden (tenzij in geval van einde van de tewerkstelling in de maand, dan vermeldt u de reële einddatum)

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.

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 van de werknemer. 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 referentemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling).

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

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 : werkherhvatting 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.

	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 2 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 : werkherhvatting 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.

	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. indien, binnen dezelfde tewerkstelling, het werkschema wijzigt in de loop van de maand.

Voorbeeld: het gaat om een voltijdse tewerkstelling met een variabel werkschema.

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 dit scenario is het niet mogelijk dat de tewerkstelling een reeks ononderbroken opeenvolgende arbeidsovereenkomsten betreft.

Dit stelsel betreft immers altijd een tewerkstelling ingaand vóór 01.07.2004 en bij een nieuwe arbeidsovereenkomst vanaf die datum is dit stelsel niet meer van toepassing zijn.

2 - Identificatie risico

Er is maar één mogelijkheid bij dit soort risico : 001.

3 - Maandelijkse aangifte van arbeid als werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats

Totaal aantal uren betaalde vakantie

Wanneer de werknemer in de loop van de maand vakantie neemt en recht heeft op betaalde vakantie, moet hier het totaal aantal uren betaalde vakantie worden meegedeeld, rekening houdend met het aantal uren dat normaal moet worden gepresteerd.

Aangezien zowel betaalde als niet betaalde vakantie met de code aard van de dag 3.1 moeten worden aangegeven (zie verder punt 5.2), laat dit gegeven toe om in geval van onvolledig of geen recht op betaalde vakantie te bepalen hoeveel werkloosheidsuitkeringen rechtstreeks aan de werknemer moeten uitbetaald worden ter vervanging van het ontbrekende vakantiegeld.

4 - Referteperiode

Bij dit risico is dat steeds de begin- en einddatum van de maand.

5 - Aard van de dag

5.1 - Code aard van de dag

U maakt gebruik van de volgende standaardcodes:

1 - Bezoldigde dagen, met uitzondering van de hieronder vermelde (bezoldigde) dagen

Het gaat om arbeidsdagen of afwezigheidsdagen gedekt door een bezoldiging, maar andere dan de bezoldigde afwezigheidsdagen die het voorwerp uitmaken van een specifieke code (cf. de codes 2 tot en met 4 hierna).

Onder code 1 worden m.n. beoogd de wettelijke feestdagen (met of zonder RSZ -bijdragen), de dagen van klein verlet, de dagen betaalde inhaalrust (het betreft hier de inhaalrustdagen ingevolge van een vermindering van de arbeidsduur of een tewerkstelling op feestdagen), de eerste dagen betaald door de werkgever in het kader van het vaderschaps- of adoptieverlof, de dagen gedekt door een opzeggingsvergoeding.

U vermeldt voor een betaalde wettelijke feestdag altijd de code 1, met een overeenstemmend aantal uren waarvoor loon betaald werd, ongeacht de code werkschema.

Dagen onbetaalde inhaalrust (ingevolge een vermindering van de arbeidsduur gepaard gaande met een verhoging van het uurloon) moeten niet worden aangegeven (noch met code 1, noch met een andere code).

Specifieke situatie voor de werknemers tewerkgesteld als minder-valide in een beschutte werkplaats: de uren bedoeld in artikel 53 van het MB van 26.11.1991 (zie punt "Bijkomende informatie") mogen worden vermeld samen met de code 1, aangezien ook deze dagen recht geven op uitkeringen.

2.1 - Afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid

Onder "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het loon wordt betaald dat hem zou zijn toegekomen, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

2.2 - Gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid

Onder "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens het niet of niet tijdig aanvatten of voortzetten van het werk om een andere reden dan de in de 1° bedoelde, en waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten het loon wordt betaald dat hem zou toegekomen zijn, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

2.3 - Afwezigheid eerste dag wegens slecht weer - bouwbedrijf

Onder "afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf" verstaat men de afwezigheid op het werk waarvoor aan de werknemer, in afwijking van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffen het loon van de werklieden uit het bouwbedrijf voor de ingevolge slecht weder verloren arbeidsuren, de helft van het normaal loon wordt betaald, indien hij het werk waaraan hij bezig was niet kan verder zetten.

2.4 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen in toepassing van de artikelen 52, 54, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.5 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van een gedeelte van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen volgend op de eerste week gewaarborgd loon in toepassing van de artikelen 52, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.6 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van 30 dagen in toepassing van artikel 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.7 - Arbeidsongeschiktheidsuitkering C.A.O. 12bis/13bis (ziekte of ongeval van gemeen recht)

Onder "arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of nr. 13bis" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 12bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr. 12 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 13bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr. 13 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

U gebruikt deze code voor dezelfde situatie ook indien u bv. als openbaar bestuur niet valt onder de voormelde CAO's.

2.9 - Arbeidsongeschiktheidsuitkering CAO 12bis/13bis (arbeidsongeval of beroepsziekte)

Onder "arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr 12bis of nr 13bis" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr 12bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr 12 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de

wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr 13bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr 13 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

U gebruikt deze code voor dezelfde situatie ook indien u bv. als openbaar bestuur niet valt onder de voormelde CAO's.

3.1 - Wettelijke vakantie

Onder "wettelijke vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in de artikelen 3 en 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.2 - Bijkomende vakantie

Onder "bijkomende vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk met behoud van loon ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie, andere dan de wettelijke vakantie of de vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

3.3 - Vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst

Onder "vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst.

3.4 - Jeugd- of seniorvakantie

Onder "jeugd- of seniorvakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.5 - Aanvullende vakantie (de "Europese vakantie")

Onder "aanvullende vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

4 - Vervangingsdagen voor feestdagen.

Onder "vervangingsdag van een feestdag" verstaat men de afwezigheid op het werk ingevolge vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk II van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

5.1 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.2 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.3 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmans het recht op normaal loon behoudt.

5.4 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.5 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht" verstaat men :

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in

toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;
2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

5.6 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

5.7 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" verstaat men de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wet 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde CAO, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

5.8 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

5.9 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

5.10 - Tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers.

Onder "tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers" valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens ontslag om dringende reden van een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk gedurende de periode dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank de schorsing van de arbeidsovereenkomst beveelt gedurende de procedure tot erkenning van de dringende reden zoals voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

5.11 - Schorsingsdagen bedienden wegens werkgebrek

6.1 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van art. 54 van de arbeidsongevallenwet.

Onder "arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van art. 54 van de arbeidsongevallenwet" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer de dagelijkse vergoedingen betaalt in toepassing van artikel 54 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en waarvoor de werkgever de socialezekerheidsbijdragen zelf afhoudt.

6.2 - Afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval) of ingevolge profylactisch verlof.

Onder "afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof" verstaat men de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid of wegens profylactisch verlof, zoals bedoeld in artikel 239, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, met uitzondering van de afwezigheden bedoeld in de artikelen 24, 28, 29 en 52 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 (tot eenvormige definiëring van de begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid).

Opmerking:

De code 6.2 wordt gebruikt voor alle kalenderdagen van arbeidsongeschiktheid na de periode gedekt door gewaarborgd loon wegens ziekte. Dit betekent dat in de regel de code 6.2 wordt gebruikt na de eerste maand ziekte.

6.3 - Afwezigheid wegens aangepaste arbeid met loonverlies in het kader van een arbeidsongeschiktheid en aangepaste arbeid met loonverlies in het kader van een maatregel van moederschapsbescherming.

Onder "aangepaste arbeid met loonverlies" verstaat men het verrichten van arbeidsprestaties door een slachtoffer van een arbeidsongeval, een ongeval overkomen op weg van of naar het werk of van een beroepsziekte van wie de arbeidsongeschiktheid ten minste 30 % bedraagt, of door een werknemer die in staat van primaire arbeidsongeschiktheid of van invaliditeit is en die arbeid verricht met toestemming van de adviserend geneesheer, waarvoor de werkgever aan de betrokkene een loon verschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit zijn gewone activiteit.

Onder "aangepaste arbeid met loonverlies als maatregel van moederschapsbescherming" verstaat men het verrichten van de arbeidsprestaties van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, in toepassing van artikel 42, § 1, eerste lid, 1° en 2°, artikel 43, § 1, tweede lid, 1°, of artikel 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16.3.1971, waarvoor de werkgever aan de betrokken werkneemster een loon verschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit haar gewone activiteit.

6.4 - Afwezigheid wegens volledige werkverwijdering als maatregel voor moederschapsbescherming, moederschapsrust, vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971

Onder "volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming" wordt verstaan de afwezigheid op het werk, zonder behoud van loon, van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van art. 42, §1, eerste lid, 3°, artikel 43, §1, tweede lid, 2°, of artikel 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder "moederschapsrust" wordt verstaan de afwezigheid van de werkneemster op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens voor- en nabevallingsrust in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder "vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971" wordt verstaan de afwezigheid van de werknemer op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens de omzetting van de moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, in toepassing van artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

6.5 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens tijdelijke werkloosheid

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens het feit dat indien de werknemer niet arbeidsongeschikt was geworden, hij in tijdelijke werkloosheid zou zijn geweest.

6.6 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens wederinstorting.

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt omwille van het feit dat de werknemer voordien één of meerdere arbeidsongeschiktheden heeft aangegeven die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van het volledige of gedeeltelijk gewaarborgde loon.

6.7 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens collectieve jaarlijkse vakantie.

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met dagen van collectieve jaarlijkse vakantie en die geen aanleiding geven tot betaling van het gewaarborgd loon krachtens het principe vervat in artikel 56 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (het gewaarborgd loon is enkel verschuldigd voor de dagen die gepresteerd zouden zijn indien de betrokkene niet arbeidsongeschikt was).

6.8 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens redenen toe te schrijven aan de werknemer.

Het gaat om de situatie waarin de werknemer geen recht heeft op gewaarborgd loon omdat hij zijn arbeidsongeschiktheid niet heeft aangegeven, ze heeft aangegeven met vertraging of omdat hij zich niet heeft aangeboden op de controle.

6.9 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens een onvoldoende anciënniteit of wegens elke andere reden dan diegene bedoeld onder de codes 6.5, 6.6, 6.7 en 6.8.

Deze code moet onder meer vermeld worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt omdat de werknemer geen maand anciënniteit bereikt in de onderneming.

6.10 - Vaderschapsverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 en in de wet van 1 april 1936 (enkel de dagen ten laste van de uitkeringsverzekering) en borstvoedingspauzes.

Onder "vaderschapsverlof" bedoeld in de wet van 3.7.1978 en in de wet van 1.4.1936, verstaat men de periode tijdens welke de werknemer het recht heeft van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, in toepassing van artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 25quinquies, § 2 van de wet van 1.4.1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden door het ziekenfonds (maximum 7 dagen). De dagen van afwezigheid, betaald door de werkgever, moeten opgegeven worden onder de code 1.

Onder borstvoedingspauzes verstaat men de periode tijdens welke de werkneemster het werk mag onderbreken om haar kind borstvoeding te geven, overeenkomstig de arbeidsreglementering die op haar van toepassing is (een uitkering voor het opvangen van het loonverlies tijdens de borstvoedingspauzes, wordt toegekend door de moederschapsverzekering).

6.11 - Afwezigheid wegens adoptieverlof.

Onder "adoptieverlof" wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer het recht heeft om van zijn werk afwezig te zijn omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, in uitvoering van artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 25sexies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen.

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden door het ziekenfonds (maximum 7 dagen).

De dagen van afwezigheid, betaald door de werkgever, moeten opgegeven worden onder de code 1.

7 - Afwezigheid of verlof zonder wedde.

Onder deze code moeten de dagen vermeld worden van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens welke de werknemer zijn loon niet behoudt, en die niet onder één van de hierboven vermelde codes vallen. Worden o.m. beoogd de gewettigde afwezigheden zoals het vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon, functie van rechter in sociale zaken, syndicale opdrachten, openbare mandaten,...

Hier worden eveneens de periodes beoogd van schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer (vb. verlof zonder wedde).

Ook voor ongewettigde onbetaalde afwezigheid, loopbaanonderbreking, tijdskrediet moet de code 7 worden gebruikt.

8 - Gewone inactiviteitsdagen binnen de tewerkstelling

De code 8 mag enkel worden gebruikt voor het aangeven van lege tewerkstellingen bestaande uit maximaal 14 aaneensluitende kalenderdagen. Deze beperking geldt niet indien het gaat om een tewerkstelling met de code werkschema 13 (in geval van maanden zonder prestaties).

Een lege tewerkstelling kan enkel bevatten: normale rustdagen (bv. het weekend), normale inactiviteitsdagen waarop een werknemer overeenkomstig zijn arbeidsregeling niet moet werken én onbetaalde inhaalrustdagen (ingevolge een vermindering van de arbeidsduur gepaard gaande met een verhoging van het uurloon).

In de aangifte van een lege tewerkstelling kan enkel de code 8 aanwezig zijn. Wordt deze code gebruikt, dan kunnen geen andere codes "aard van de dag" voorkomen in de aangifte.

9 - Afwezigheidsdagen voor pleegzorgen

Deze code moet worden gebruikt voor de door de RVA betaalde dagen afwezigheid op het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (art. 30 quater, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

5.2 - Aantal uren

U heeft de mogelijkheid per dag een aantal uren op te geven voor maximum twee codes "aard van de dag", bijvoorbeeld de combinatie van code 1 (betaalde werkdagen) met code 3.1 (betaalde wettelijke vakantie) of de combinatie van code 1 (betaalde werkdagen) met code 6.10 (vaderschaps- of adoptieverlof en borstvoedingspauze). In geval van een combinatie van twee codes "aard van de dag" op dezelfde dag, mag u het aantal uren groeperen per code. Het is dus niet de bedoeling dat u het aantal uren per halve dag opgeeft.

U geeft als "aantal uren" het aantal betaalde uren op voor betaalde dagen (= voor de code 1, de codes 2.1 tot en met 2.6, de codes 3.1 tot en met 3.3 en de code 4).

Aangezien voor overuren (meerprestaties zonder inhaalrust) geen uitkeringen worden toegekend, mogen deze niet worden vermeld onder code 1. Deze overuren moeten dus niet worden meegedeeld.

Voor de niet-betaalde dagen (= voor de code 2.7, de codes 5.1 tot en met 5.10, de codes 6.1 tot en met 6.10 en de code 7) geeft u het normaal aantal te presteren arbeidsuren op.

In geval van betaalde vakantie vermeldt u de code 3.1 (of in voorkomend geval de code 3.2 of 3.3). U gebruikt ook de code 3.1 voor niet-betaalde vakantie, en dit tot 4 maal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer is bereikt (= maximaal tot een aantal uren gelijk aan "Qx4").

6 - Commentaar aangifte

Een vrije tekstzone waarin u eventuele verdere uitleg kunt geven i.v.m. de maand waarover het gaat.

Bijkomende informatie

1 - Artikel 78 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

In afwijking van artikel 44 behoudt de minder-valide werknemer het genot van de uitkeringen gedurende een tewerkstelling in een beschermde werkplaats, opgericht of erkend door de daartoe bevoegde overheid, indien hij door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling beschouwd wordt als moeilijk te plaatsen en voor zover hij tewerkgesteld wordt in de beschermde werkplaats door toedoen van deze dienst.

Deze werknemer moet beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en ingeschreven blijven als werkzoekende. De artikelen 51 tot 53 zijn van toepassing op de werknemer die deze tewerkstelling zonder wettige reden verlaat, die ontslagen wordt ten gevolge zijn foutieve houding of die een aangeboden passende dienstbetrekking weigert.

De Minister bepaalt, na advies van het beheerscomité, de dagen van afwezigheid die gelijkgesteld worden met dagen van tewerkstelling.

2 - Artikel 53 van het MB van 26.11.1991, ter uitvoering van artikel 78 van het KB van 25.11.1991, betreffende de tewerkstelling in een beschermde werkplaats van moeilijk te plaatsen werklozen

Worden gelijkgesteld met dagen van tewerkstelling de dagen tijdens dewelke de werknemer afwezig is :

1° om op een werkaanbod in te gaan ;

2° om een medisch onderzoek te ondergaan

3° ten gevolge van één van de gevallen en onder de voorwaarden bedoeld in artikel 48, 7° ;

4° in de gevallen bedoeld in artikel 27 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Worden eveneens gelijkgesteld met dagen van tewerkstelling de dagen waarvoor de werknemer een loon of vakantiegeld heeft ontvangen.

3 – Artikel 138bis 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 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.

4 – Artikel 163 KB van 25.11.1991

(derde lid) Op het einde van elke maand maakt de beschermde werkplaats aan de uitbetalingsinstelling van de mindervalide werknemer een document over dat dienstig is als prestatiestaat en dat de controlekaart in de zin van artikel 71 vervangt. De inhoud

Scenario 8 - Maandelijks aangifte van arbeid in het kader van een activeringsprogramma

Inleiding

Belangrijke mededeling over de 6de staatshervorming

De inlichtingen in deze onderrichting betreffen bevoegdheden die op 1 juli 2014 zijn overgedragen aan het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. (zie www.vdab.be, www.emploi.wallonie.be, www.ifapme.be, www.actiris.be, www.bruxelles-economie-emploi.be, www.adg.be, www.forem.be).

Er werd evenwel een overgangsfase voorzien tijdens dewelke de RVA die bevoegdheid voorlopig verder blijft uitoefenen. De RVA blijft dus, krachtens het continuïteitsbeginsel, belast met de uitvoering van die materie tot op het tijdstip waarop het gewest operationeel in staat zal zijn om die bevoegdheid uit te oefenen. De bevoegdheid om activeringsuitkeringen te betalen, wordt niet overgedragen aan de gewesten en blijft toegewezen aan de RVA, in samenwerking met de uitbetalingsinstellingen.

De bestaande reglementering en procedures blijven van kracht totdat ze worden gewijzigd door een gewest of door de Duitstalige Gemeenschap (zie hierna "Voor wie?").

Inleiding

Met een elektronische ASR scenario 8 ("Maandelijks aangifte van arbeid in een programma ter activering van de werkloosheid") maakt u aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om het correcte bedrag van de activeringsuitkering te berekenen.

De activering van de werkloosheidsuitkering is een tussenkomst in de loonkost.

Maandelijks vermindert u het door u te betalen nettoloon met de activeringsuitkering waarop de werknemer recht heeft. De uitkering kan nooit méér bedragen dan het nettoloon voor de betreffende maand. De activeringsuitkering wordt begrensd tot een maximum afhankelijk van het type.

De sector werkloosheid betaalt de activeringsuitkering rechtstreeks aan de werknemer, behalve in geval van werknemers tewerkgesteld in een sociale inschakelingstewerkstelling SINE (type 004 - zie hieronder), waar de betaling aan de werkgever gebeurt. Een activeringsuitkering maakt voor de sociale en fiscale wetgeving integraal deel uit van het loon. U berekent dus de sociale en fiscale inhoudingen op het volledige loon (met inbegrip van de activeringsuitkering).

U moet de werknemer 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. In het onderwijs gebeurt dit in de taal van de onderwijsinstelling.

Voor wie ?

De werknemer tewerkgesteld in een activeringsprogramma dat voldoet aan de reglementaire voorwaarden, heeft recht op deze uitkering.

Binnen dit risico zijn tien

- 001 : aangifte voor de berekening van de integratie-uitkering toegekend aan werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma
- 003 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering ACTIVA

- 004 : aangifte voor de berekening van de SINE-uitkering toegekend aan werknemers tewerkgesteld in een sociale inschakelingstewerkstelling
- 007 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering Activa-veiligheids- en preventiepersoneel
- 008 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering Activa-start
- 010 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering - Wallonië - Langdurig werkzoekenden
- 011 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering - Wallonië - Jonge werkzoekenden
- 012 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering - Wallonië - inschakelingscontract
- 020 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering - Brussel - Langdurig werkzoekenden
- 021 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering - Brussel - Verminderd arbeidsgeschikten - specifieke doelgroep – 30 of + 57

Door wijzigingen van de regelgeving na de overdracht van bevoegdheden ingevolge de 6de staatshervorming zijn voor volgende werknemers volgende types van ASR's scenario 8 "Maandelijkse aangifte van arbeid in een programma ter activering van de werkloosheid" niet meer mogelijk:

- voor werknemers woonachtig in het Vlaamse gewest
 - Activa-start (type 008) bij indiensttreding na 30/06/2016
 - Activa (type 003) bij indiensttreding na 31/12/2016
 - Doorstromingsprogramma (type 001) bij indiensttreding na 31/12/2016
 - Activa-veiligheids- en preventiepersoneel (type 007) na 30/06/2019
- voor werknemers woonachtig in de Duitstalige gemeenschap
 - Doorstromingsprogramma (type 001) bij indiensttreding na 30/09/2016
 - Activa (type 003) bij indiensttreding na 31/12/2018
 - Activa-start (type 008) bij indiensttreding na 31/12/2018
- voor werknemers woonachtig in het Waalse gewest
 - Activa (type 003) bij indiensttreding na 30/06/2017
 - Activa-start (type 008) bij indiensttreding na 30/0/2017
 - Inschakelingscontract (type 012) bij indiensttreding na 31/12/2018
- voor werknemers woonachtig in het Brusselse gewest
 - Activa (type 003) bij indiensttreding na 30/09/2017
 - Activa-start (type 008) bij indiensttreding na 30/09/2017

Wanneer ?

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 tewerkstelling in de loop van de maand, in welk geval u de reële einddatum vermeldt)

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.

Opgelet

Indien er een onderbreking van de tewerkstelling is (anders dan een weekend, inhaalrustdag of een feestdag), moet u voor elke tewerkstelling een afzonderlijke ASR scenario 8 verrichten.

Voorbeeld:

Tewerkstelling van 01.05.2016 tot 13.05.2016: Q/S = 25/38
Tewerkstelling van 17.05.2016 tot 20.05.2016: Q/S = 20/38
Tewerkstelling van 24.05.2016 tot 31.05.2016 : Q/S = 30/38

Voor de maand mei 2016 verricht de werkgever 2 ASR's scenario 8: een ASR voor de periode van 01.05.2016 tot en met 20.05.2016 (met een berekende factor Qgemiddeld van 23,82/38) en een ASR voor de periode van 24.05.2016 tot en met 31.05.2016 (met de reële factor Q van 30/38).

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

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

2) Ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen

Begindatum:

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

Voorbeeld : 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)

- 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 : 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)

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

1.2 - Aantal dagen per week van de arbeidsregeling (enkel via batch, dit gegeven is facultatief)

Vast 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 referentemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling).

In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer iedere referentemaand (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 groepeer, vermeldt u het arbeidsregime van de laatste tewerkstelling in de loop van de maand.

Indien u, voor éénzelfde maand, meerdere overlappende tewerkstellingen (waarvoor dus ook slechts 1 ASR scenario 2 is gebeurd) in één ASR groepeer, 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 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 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, 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 huisarbeider (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 01/08/2016 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 4) volgt u daarentegen voor het vermelden van de begin- en einddatum wel bovenstaande principes van de deeltijdse tewerkstelling.

2 - Exact loon

De gegevens "code exact loon" en "bedrag code exact loon" dient u mee te delen voor de types 001, 003, 004, 007, 008, 010, 011, 012, 020 en 021. Het betreft een vaste bezoldigingscode en het nettoloan voor de maand.

Code exact loon

De code exact loon voor een activeringsprogramma is steeds "32".

Bedrag code exact loon

Het betreft het **nettoloan** voor de tewerkstelling (inclusief de werkuitkering), uitgedrukt tot op de eurocent nauwkeurig.

Bereken het als volgt:

$$\text{Nettoloan} = (a) - (b) - (c) - (d) - (e)$$

(a) brutoloan (inclusief betaalde feestdagen, gewaarborgd loon of aanvulling in geval van arbeidsongeschiktheid vrijgesteld van RSZ, en inclusief voordelen onderworpen aan RSZ).

Het gewaarborgd loon bij arbeidsongeval betreffende de eerste maand wordt meegerekend. De werkgever betaalt de door de verzekeraar terugbetaalde sommen gedeeltelijk terug aan de RVA (zie zone "Indicatie arbeidsongeval" hieronder).

Verzekert de werkgever zichzelf tegen arbeidsongeval, dan wordt slechts het loon voor de eerste maand, van datum tot datum, vanaf het ongeval, in rekening gebracht. Voor deze periode gebeurt geen terugbetaling aan de RVA.

Het loon voor de betaalde feestdag na beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag meegerekend worden indien de feestdag gelegen is in de maand waarin de overeenkomst een einde kent.

(b) RSZ-werknemersbijdrage op (a) of op (a x 1,08) (of op een lager bedrag indien sommige loonelementen vrijgesteld zijn van RSZ)

(c) bedrijfsvoorheffing

(d) bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid

(e) voordelen in natura

Dit nettoloan wordt niet verminderd met inhoudingen op het loon (bv. het werknemersaandeel in de groepsverzekering en in de maaltijdcheques, ...).

Er wordt geen rekening gehouden met eventuele inhoudingen ingevolge beslag of afstand. U vermeldt het nettoloan berekend vóór uitvoering van het beslag. Het aan de werkgever betekende beslag betreft slechts het nettoloan dat hij uitbetaalt. De schuldeiser kan beslag leggen op de werkuitkering, mits hij het beslag betekent aan de RVA.

Er wordt ook geen rekening gehouden met:

a) de terugbetaling van kosten door de werkgever aan de werknemer (verplaatsingskosten, verblijfkosten, ARAB-vergoedingen, ...) en maaltijdcheques

b) de eindejaarspremie

c) het dubbel vakantiegeld, het vakantiegeld uitbetaald bij uitdiensttreding (waaronder het enkel vertrekvakantiegeld en het dubbel vakantiegeld bedienden), het vakantiegeld arbeiders (tenzij het gaat om loon voor vakantiedagen zoals bij bedienden, wat soms in openbare diensten voorkomt), het voorschot op het dubbel vakantiegeld dat betaald wordt als de werknemer dagen/uren aanvullende vakantie neemt (art. 17bis wet 28.06.1971) en met het vakantiegeld betaald voor de wegens arbeidsongeschiktheid, arbeidsongeval, moederschapsrust, profylactisch verlof, vaderschapsverlof, pleegzorgverlof, pleegouderverlof of beroepsziekte niet uitgeputte overgedragen verlofdagen;

- d) een verbrekingsvergoeding ingevolge beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- e) het loon voor het gedeelte van de maand waarvoor betrokkene niet tewerkgesteld was in het kader van het activeringsprogramma of tewerkgesteld was door een andere werkgever (bvb. voorafgaandelijke tewerkstelling uitzendkracht);
- f) het loon voor een feestdag na het einde van de arbeidsovereenkomst, indien gelegen na de maand waarin de overeenkomst eindigt;
- g) het loon verschuldigd voor de beschikbaarheidsuren (inclusief trein- en booturen) van de werknemers van de transportsector;
- h) de compenserende toeslag, vrijgesteld van bijdragen voor de sociale zekerheid 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.

3 - Maandelijkse aangifte van arbeid in een programma ter activering van de werkloosheidsuitkering

Aanduiding arbeidsongeval

Deze zone is verplicht. U geeft aan of de werknemer die een activeringsuitkering geniet al dan niet een arbeidsongeval heeft gehad in de loop van de maand.

Zo er zich een arbeidsongeval heeft voorgedaan, betaalt u na terugbetaling do or uw arbeidsongevallenverzekeraar het overeenkomstige deel van de activ eringsuitkering terug aan de RVA. Het papieren formulier C78 Arbeidsongeval laat u toe de berekening te maken. Stuur het ingevuld terug naar het werklo osheidsbureau bevoegd voor uw werknemer.

Specifieke situatie: indien u uw eigen arbeidsongevallenverzekeraar bent, moet u niets terugbetalen aan de RVA en is de hierboven beschreven procedure dus niet van toepassing. U moet dan op de vraag of er zich al dan niet een arbeidsongeval heeft voorgedaan in de loop van de maand altijd ontkennend antwoorden.

Datum waarop de ononderbroken Activa/SINE-tewerkstelling begint

Via deze zone kan de werkgever onder meer de geldigheid invoeren van een attest waarvan de geldigheidsperiode bij aanvang van de tewerkstelling waarvoor de werkuitkering gevraagd wordt, reeds verstreken is.

Deze zone is van toepassing op de types 003, 004, 007, 010, 011, 012, 020 en 021.

Het betreft ofwel de begindatum van een reeks ononderbroken opeenvolgende Activa-tewerkstellingen (federale, Waalse of Brusselse regeling) ofwel de begindatum van een reeks ononderbroken opeenvolgende SINE-tewerkstellingen (arbeidsovereenkomsten in het kader van SINE). "Ononderbroken opeenvolgend" betekent dat deze tewerkstellingen slechts onderbroken worden door een weekend, een feestdag of een dag inhaalrust.

In geval van een type 010, 011 of 012 kan deze datum niet vóór 01/07/2017 gelegen zijn. In geval van een type 020 of 021 kan deze datum niet vóór 01/10/2017 gelegen zijn.

4 - Werkuitkering

Vanaf 01.07.2017 bedraagt de werkuitkering, naar gelang van het geval, maximaal 125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 of 1100 euro. Raadpleeg zo nodig de werknemer om te weten welk voordeel werd toegekend.

De gegevens nodig voor de berekening van de werkuitkering moet u vermelden bij de types 003, 007, 010, 011, 012, 020 en 021.

Type van activering	Maximaal bedrag van de uitkering
003 (Activa federaal)	500 euro
007 (Activa PVP)	900 of 1100 euro
010 (Activa Wallonië - langdurig werkzoekenden)	125, 250 of 500 euro
011 (Activa Wallonië - jonge werkzoekenden)	125, 250 of 500 euro
012 (Activa Wallonië - inschakelingscontract)	700 euro

020 (Activa Brussel - langdurig werkzoekenden)	350 of 800 euro
021 (Activa Brussel - verminderd arbeidsgeschikten - specifieke doelgroep – 30 of + 57)	600 of 750 euro

Hou er rekening mee dat de berekening van de werkuitkering gebeurt per tewerkstelling, en dus niet noodzakelijk gelijk is aan de totale werkuitkering voor de volledige kalendermaand. Er kunnen immers meerdere aangiftes voor dezelfde maand voorkomen.

Het volledige bedrag van de werkuitkering dat u mag aftrekken van het aan de werknemer te betalen nettoloon, bekomt u door de werkuitkeringen berekend per tewerkstelling samen te tellen (afronding: zie Werkuitkering hieronder). Als het eindresultaat het maximumbedrag (125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 of 1100 euro) overschrijdt, beperkt u de werkuitkering die u in mindering brengt van het nettoloon tot het geldende maximum. Het bedrag in de aangifte zelf mag u evenwel niet beperken, zelfs al overschrijdt het het maximum.

Opmerking

In geval van type 008 (ACTIVA-START) bedraagt de maximale werkuitkering 350 euro (forfaitair bedrag) en volstaat het het nettoloon mee te delen.

Het aantal uren waarvoor loon verschuldigd is

Het betreft het aantal betaalde uren voor de aangegeven tewerkstelling gesitueerd binnen de grenzen van de referteperiode (dit is de kalendermaand).

In geval van een variabele arbeidsregeling (voltijds of deeltijds) met een "vast" maandloon dat overeenkomt met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (factor Q), moet het aantal uren worden opgegeven waarmee het "vaste" loon overeenstemt. Het betreft hier bv. de werknemers die worden tewerkgesteld in een onderneming die een nieuwe arbeidsregeling heeft ingevoerd binnen het kader van CAO nr. 42.

Uitleg over het begrip "uren waarvoor loon verschuldigd is":

- overloon (bvb. 200%): vermeld slechts de werkelijk gepresteerde uren in geval van verhoogde bezoldiging (gebruik dus geen correctiefactor, bv. uren x 2)
- meerprestaties mits betaalde inhaalrust: vermeld de meeruren in de maand waarin de betaalde inhaalrust wordt genomen
- inhaalrust uitbetaald bij uitdiensttreding: dit aantal uren mag worden meegerekend in de maand van uitdiensttreding
- betaalde feestdag na einde A.O.: de feestdaguren mogen meegerekend worden indien ze liggen in de maand van beëindiging van de overeenkomst
- vakantiedagen arbeiders en overgedragen verlofdagen in het vakantiejaar +1 en +2: geen uren vermelden
- dagen aanvullende vakantie (art. 17bis wet 28.06.1971) arbeiders en bedienden: geen uren vermelden
- dagen arbeidsongeschiktheid arbeiders met slechts een aanvullend loon (de 3de en 4de week arbeidsongeschiktheid): geen uren vermelden ; hervat de werknemer tijdens de ongeschiktheid deeltijds het werk, dan worden de tewerkstellingsuren meegerekend
- uren waarvoor loon wordt betaald door een derde (bijvoorbeeld een fonds): geen uren vermelden

Specifieke situatie

Indien de werkgever uit de bouwsector, ingevolge een onderbreking van de arbeidsdag wegens slecht weer, voor de niet-gewerkte uren slechts 50% van het loon moet betalen, dan wordt het aantal te vermelden betaalde uren geproportionaliseerd. Voorbeeld : een werknemer werkt normaal 8 uur per dag. Hij werkt 4 uur effectief, daarna wordt zijn arbeidsovereenkomst geschorst wegens slecht weer. De resterende 4 uren worden uitbetaald aan 50%. Het aantal te vermelden uren voor die dag = $4u (100\% \text{ loon}) + 4u/2 (50\% \text{ loon}) = 6 \text{ uur}$

- periodes gedekt door een verbrekingsvergoeding ingevolge beëindiging van de arbeidsovereenkomst: geen uren vermelden
- de beschikbaarheidsuren (inclusief trein- en booturen) van de werknemers van de transportsector: niet vermelden

Werkuitkering

De berekening van de werkuitkering gebeurt vanaf 01.07.2017 per aangegeven tewerkstelling door naar gelang van de situatie 125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 of 1100 euro te vermenigvuldigen met een breuk, met in de teller het aantal uren waarvoor loon verschuldigd is, en in de noemer het resultaat van de vermenigvuldiging van de S-factor met 4 in geval van type 003, 007, 010, 011, 012, 020 of 021.

Het resultaat van de formule wordt per aangegeven tewerkstelling afgerond op honderdsten van cent, . Het bedrag in de aangifte zelf mag u niet beperken, zelfs al overschrijdt het het maximum. U mag evenwel niet meer dan het maximum aftrekken van het nettoloon.

U kunt, naargelang van het voordeel dat werd toegekend, maximum 125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 of 1100 euro per maand van het te betalen nettoloon aftrekken.

Indien u voor dezelfde referteperiode (kalendermaand) meer dan één aangifte dient te doen ingevolge verschillende tewerkstellingen, bekomt u de totale werkuitkering door de per tewerkstelling berekende (en afgeronde) werkuitkeringen samen te tellen, en in voorkomend geval te beperken tot het maximum van 125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 of 1100 euro. De afronding op cent (tot 2 cijfers na de komma) gebeurt bij de totalisering van de per tewerkstelling berekende en afgeronde werkuitkeringen.

5 - Commentaar

In deze vrije tekstzone kunt u eventueel verder uitleg geven in verband met de gegevens voor de betrokken refertemaand

Bijkomende informatie

Artikel 138bis van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

§ 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.

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

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

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

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

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

Voor wie?

1 - Wie heeft recht op jeugdvakantie?

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

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

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

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

2 - Wie heeft recht op seniorvakantie?

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

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

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

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

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

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

Wanneer ?

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

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

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

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

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

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

Wat invullen ?

1 - Maand met eerste jeugd- of seniorvakantiedag

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

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

2 - Berekeningsbasis van de uitkeringen

2.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging

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

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

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

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

Voorbeeld 1

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

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

Voorbeeld 2

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

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

Voorbeeld 3

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

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

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

2.2 - Cyclus

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

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

Voorbeeld 1

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

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

Voorbeeld 2

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

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

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

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

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

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

2.3 - Basisbedrag van de bezoldiging

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

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

Voorbeeld 1

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

Voorbeeld 2

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

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

A. Maakt deel uit van het loon

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

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

B. Maakt geen deel uit van het loon

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

Volgende premies en voordelen zijn inzonderheid uitgesloten:

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

Voorbeeld

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

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

C. Specifieke situaties

- Vast loon met daarboven een variabel deel
Indien er een vast loon is, verhoogd met variabele premies, dan wordt het recentste bedrag van het vaste loon verhoogd met het gemiddelde van de premies van de voorbije periode van tewerkstelling. Het variabel gemiddelde wordt berekend op de duur van de betrokkene tewerkstelling, begrensd tot maximaal 12 maanden. Het is bv. het geval voor de taxichauffeurs die een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GMMMI) ontvangen, eventueel verhoogd met een toeslag op basis van hun prestaties en/of aanwezigheidsuren.
- Voor werknemers die volledig of gedeeltelijk met commissielonen en voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers of de vrijwilligers van de civiele bescherming, worden betaald, vermeldt de werkgever het loon voor de 4 trimesters (jaar) voorafgaand aan dat waarin de werknemer werkloos wordt.
- Voor de chauffeurs van het 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 de werknemers in de horecasector met forfaitaire daglonen worden de supplementen voor het weekend en de feestdagen niet opgenomen. De werkgever vermeldt het forfaitair dagloon in de 6-dagenweek.
- Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst als startbaanovereenkomst die een 90%-loon ontvangen en voor wie de werkgever 10% spendeert aan opleiding, vermeldt de werkgever als theoretisch gemiddeld brutoloon het 100%-loon.
- De verplaatsingsvergoeding die de dienstenchequewerknemer ontvangt voor de verplaatsingstijd tussen 2 gebruikers, wordt beschouwd als loon.

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

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

3 - Vakantiesector

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

4 - Detail vakantie-uren

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

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

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

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

4.1 - Code vakantie

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

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

4.2 - Aantal vakantie-uren

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

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

Voorbeeld

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

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

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

Vakantie genomen bij andere werkgevers moet u niet vermelden.

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

5 - Commentaar bij de aangifte

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

Bijkomende informatie

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

Samenvatting

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

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

Gebruikte begrippen

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

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

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

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

1.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J"

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

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

Berekening van het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J" :

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

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

*(arbeids- en gelijkgestelde dagen)

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

Voorbeeld :

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

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

1.2 - De berekening van het maximum aantal vakantie-uren

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

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

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

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

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

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

Men werkt tot 2 cijfers na de komma.

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

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

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

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

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

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

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

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

Men werkt tot 2 cijfers na de komma.

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

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

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

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

REST. MAX. AANTAL JEUGD V-UREN = rest max. aantal V-uren - rest max. aantal betaalde V-uren

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

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

Samenvatting

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

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

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

V-uren = uren betaalde vakantie en/of seniorvakantie

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

2.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J"

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

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

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

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

$15 \times S \quad 15 \times S'$

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

$15 \times 38 \quad 15 \times 38$

2.2 - De berekening van het maximum aantal vakantie-uren

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

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

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

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

Voorbeeld 3

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

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

Voorbeeld 4

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

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

3 - Wetgeving jeugd- en seniorvakantie

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

Artikel 7

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

Deze dienst is een publiekrechtelijk lichaam bekleed met rechtspersoonlijkheid.

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

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

(...)

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

IW 01.01.2007).

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 5

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

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

3.3 - Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

3.3.1 - Artikel 36bis

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

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

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

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

3.3.2 - Artikel 78bis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De seniorvakantie-uitkering wordt niet als een werkloosheidsuitkering beschouwd voor de berekening van de werkloosheidsduur vereist in hoofde van de kandidaat voor een activeringsprogramma in de zin van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28

december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en voor een tewerkstellingsmaatregel, behalve indien de seniorvakantiedag gelegen is in een tewerkstelling die gelijkgesteld wordt met vergoede werkloosheid.

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

3.3.3 - Artikel 131ter

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

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

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

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

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

3.3.4 - Artikel 133, §1

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

(...)

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

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

3.3.5 - Artikel 137 § 2

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

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

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

3.3.6 - Artikel 138bis

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

De verplichting van het eerste lid geldt evenwel niet voor:

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

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

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

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

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

Scenario 10 - Maandelijks 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 "Maandelijks 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 ("Maandelijks 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") of zijn overgedragen vakantiedagen 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 maandelijks 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") of zijn overgedragen vakantie uit te putten vooraleer jeugd- of seniorvakantie te kunnen nemen.

Het tijdstip van de jeugd- en seniorvakantie wordt vastgesteld zoals dat van de gewone vakantie. Het gebeurt overeenkomstig een collectief akkoord of in onderling akkoord tussen de werknemer en zijn werkgever. De dagen kunnen in één of meerdere keren worden genomen per volledige of 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 ? referteloon). Indien een voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet 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 groepeert 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: $[(25 \times 15) + (20 \times 5) + (22 \times 3) + (30 \times 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$ (afgekapd 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 $Q_{\text{gemiddeld}} = [(10 \cdot 7) + (11 \cdot 7) + (13 \cdot 7) + (16 \cdot 5)] / 26 = 12,23$ 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 $Q_{\text{gemiddeld}} = [(10 \cdot 5) + (2 \cdot 2) + (11 \cdot 5) + (2 \cdot 2) + (13 \cdot 5) + (2 \cdot 2) + (16 \cdot 5) + (2 \cdot 3)] / 29 = 9,24$ 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 kalend erperiode 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 referentemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling).

In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer iedere referentemaand (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 groepeer, 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 groepeer, 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) of overgedragen verlofdagen 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 zesdaags stelsel.

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

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

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

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

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

Men werkt tot 2 cijfers na de komma.

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

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

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

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

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

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

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

Samenvatting

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

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

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

V-uren = uren betaalde vakantie en/of seniorvakantie

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

2.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J"

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

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

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

$$J = \text{kal.dagen (arbeid + gelijkstelling)} \times Q / 15 \times S + \text{kalenderdagen} \times Q' / 15 \times S'$$

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

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 :

REST. MAX. AANTAL SENIOR V-UREN

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

VOORBEELDEN

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

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

V-uren = uren betaalde vakantie en/of seniorvakantie

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

Voorbeeld 1

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 6,0$

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

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

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

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

Voorbeeld 2

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 12,0$

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

4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$

5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $152 - 76 = 76 \text{ u}$

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

Voorbeeld 3

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 12,0$

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

4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$

5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $76 - 76 = 0 \text{ u}$

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

Voorbeeld 4

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 6,0$

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

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

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 wetbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers

Artikel 5

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

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

3.3 - Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

3.3.1 - Artikel 36bis

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

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

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

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

3.3.2 - Artikel 78bis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.3 - Artikel 131ter

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

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

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

Het aantal daguitkeringen wordt per maand bekomen door toepassing van de formule $V \times 6 / S$ - 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.