
INSTRUCTIES AAN DE WERKGEVERS
AANGIFTE SOCIALE RISICO'S

FAO
Fonds voor Arbeidsongevallen



**INSTRUCTIES AAN DE WERKGEVERS
AANGIFTE SOCIALE RISICO'S**

Eerste scenario

**Aangifte van een arbeidsongeval -
scenario's 1 en 4**

1 - Inleiding

1.1 - 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 > Originele 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.

1.2 - 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.

2 - 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.**

3 - 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.

4 - Wat invullen

4.1 - 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).

4.2 - 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.

4.2.1 - 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.

4.2.2 - 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.

4.2.3 - 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.

4.2.4 - 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.).

4.2.5 - 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.

4.2.6 - 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.

4.2.7 - 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:

- o 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;

- o Het totaal jaarlijks bedrag dat de werknemer wordt toegekend wegens zijn aansluiting bij een vakorganisatie;

- o 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;

- o 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;

- o Het bedrag van de werkgeversbijdrage voor de pensioen- en/of hospitalisatieverzekering dat u betaalde.

U vult 0 in indien u geen bijkomende voordelen toekent.

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

Vanaf 2008 moet de werkgever in de ongevallenaangifte 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 meerder beschermingsmiddelen uit de lijst te beschrijven en er in de zone 00887 één of meerdere andere beschermingsmiddelen aan toe te voegen.

4.2.9 - 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.

4.2.10 -

4.2.11 -

4.2.12 -

4.2.13 -

4.2.14 -

4.2.15 -

4.2.16 -

4.2.17 -

4.2.18 -

4.2.19 -

4.2.20 -

4.2.21 -

4.2.22 -

4.2.23 -

4.2.24 -

5 - Bijkomende informatie

5.1 - 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.

5.2 - 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.

5.3 - 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.

5.4 - 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	4
1.1 - Inleiding.....	4
1.2 - Wat is een arbeidsongeval.....	5
2 - Voor wie.....	6
3 - Wanneer.....	7
4 - Wat invullen.....	8
4.1 - Medisch attest van eerste vaststelling.....	8
4.2 - De elektronische aangifte.....	8
4.2.1 - Werkgever (functioneel blok 90056).....	8
4.2.2 - Slachtoffer (functioneel blok 90090).....	8
4.2.3 - Werk (functioneel blok 90004).....	9
4.2.4 - Ongeval (functioneel blok 90024).....	9
4.2.5 - Economische gevolgen (functioneel blok 90039).....	10
4.2.6 - Berekeningsbasis van de uitkeringen (functioneel blok 90032).....	10
4.2.7 - Aanvullende berekeningsbasis van de uitkeringen (functioneel blok 90031).....	11
4.2.8 - Gegevens over de beschermende maatregelen (functioneel blok 90360).....	12
4.2.9 - Gegevens over de plaats van het ongeval (functioneel blok 90361).....	13
4.2.10 -	13
4.2.11 -	13
4.2.12 -	13
4.2.13 -	13
4.2.14 -	13
4.2.15 -	13
4.2.16 -	14
4.2.17 -	14
4.2.18 -	14
4.2.19 -	14

4.2.20 -	14
4.2.21 -	14
4.2.22 -	14
4.2.23 -	14
4.2.24 -	14

5 - Bijkomende informatie.....	15
5.1 - Bijkomende informatie.....	15
5.2 - Ongevallensteekkaart.....	15
5.3 - Melding aan de diensten belast met het toezicht op het Welzijn op het Werk.....	15
5.4 - Overige bepalingen - Bijzonderheden.....	16

Tweede scenario

Maandelijkse rapportering

1 - 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 hervalt eventueel betaalde, zeker niet afwachten. De maandelijkse rapportering voor het hervalt kan elektronisch gebeuren indien de aangifte van het ongeval zelf via elektronische weg gebeurde.

De eindbestemming van de maandelijkse rapportering is uw arbeidsongevallenverzekeraar.

2 - 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.

3 - 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.

4 - Wat invullen

4.1 - 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

4.2 - 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.

4.3 - 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.

4.4 - Arbeidsongevallen - gewaarborgd loon

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

4.5 - Arbeidsongevallen - Aangepast werk

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

4.6 - 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.

4.7 - 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding	20
2 - Voor wie	21
3 - Wanneer	22
4 - Wat invullen.....	23
4.1 - Identificatie van de aangifte.....	23
4.2 - Referteperiode.....	23
4.3 - Aard van de dag.....	23
4.4 - Arbeidsongevallen - gewaarborgd loon.....	23
4.5 - Arbeidsongevallen - Aangepast werk.....	23
4.6 - Arbeidsongevallen - Exact loon.....	23
4.7 - Arbeidsongevallen - Verloren werkuren.....	23

Derde scenario

mededeling werkhervatting

1 - 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.

2 - 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.

3 - Wanneer

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

4 - Wat invullen

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

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	27
2 - Voor wie.....	28
3 - Wanneer.....	29
4 - Wat invullen.....	30

FBZ
Fonds voor de Beroepsziekten



**INSTRUCTIES AAN DE WERKGEVERS
AANGIFTE SOCIALE RISICO'S**

Eerste scenario

**Gemachtigde aanvraag - verwijdering
van een zwangere werknemster -
privé-sector**

1 - Inleiding

Juridische basis:

Overeenkomstig artikel 37, §1 en §2 van de wetten betreffende de schadeloosstelling van beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970 (zie Bijkomende informatie 5.1) kan het Fonds voor de beroepsziekten (= FBZ) zwangere werkneemsters - met een arbeidsovereenkomst in de private sector - die verwijderd worden uit een beroepsziekerisico een vergoeding uitkeren.

Beginsituatie:

De sociaalverzekerde heeft een arbeidsovereenkomst in de private sector. Zij is zwanger en de arbeidsgeneesheer stelt voor om haar op basis van de criteria van het FBZ tijdelijk te verwijderen uit het arbeidsrisico.

Indien de zwangere werkneemster dit voorstel aanvaardt, zal de werkgever nagaan of een verplaatsing van de werkneemster naar een arbeidspost buiten het risico mogelijk is.

Op het terrein kunnen zich drie mogelijkheden voordoen (zie ook 4.1.1 Subidentificatie van het risico) :

- een volledige werkstopzetting
- een postenmutatie
- een combinatie van postenmutatie met volledige werkstopzetting

Aansluitingscontract:

Elke werkgever uit de private sector waar regelmatig zwangere werkneemsters uit een beroepsziekerisico verwijderd worden volgens de criteria van het Fonds voor de beroepsziekten (zie Bijkomende informatie 5.2) kan in samenwerking met zijn externe preventiedienst een aansluitingscontract afsluiten met het FBZ. Dit is een eenzijdig machtigingscontract waardoor natuurlijke of burgerrechtelijke werkgeverentiteiten het recht verkrijgen om de verwijdering van zwangere werkneemsters uit het schadelijk midden uit te voeren. Het geeft automatisch het recht op de betaling van de verwijderingsvergoeding ten laste van het FBZ aan de verwijderde werkneemster.

Vanaf 01 januari 2003 kan een werkgever en zijn gemandateerde met een aansluitingscontract op elektronische wijze bij het FBZ een gemachtigde aanvraag indienen om een zwangere werkneemster tijdelijk te verwijderen.

De arbeidsgeneesheer die van oordeel is dat de zwangere werkneemster verwijderd wordt uit het risico conform de contractuele verplichtingen aangegaan tussen het FBZ en de combinatie preventiedienst/ werkgever, start een aangifte sociaal risico (ASR 52) op. De gegevens worden ingevuld door de werkgever en/of zijn sociaal secretariaat. De ASR52 wordt elektronisch, door het verzenden van een bestand, of online via een webapplicatie of op papieren formulier doorgestuurd naar het FBZ. De werkgever levert de zwangere werkneemster een attest voor haar ziekenfonds waarin hij verklaart dat ze verwijderd wordt wegens zwangerschap in uitvoering van een machtigingscontract.

Praktische voordelen:

a. Er moet geen medisch attest gestuurd worden naar het Fonds. Een medisch attest, ingevuld en ondertekend door de arbeidsgeneesheer, waarop de vermoedelijke bevallingsdatum, het risico waaruit de zwangere verwijderd wordt en eventueel haar immuniteitsgraad vermeld wordt moet echter wel bewaard worden door de preventiedienst. Ook het medisch attest waarop een eventuele wijziging/verbetering gebaseerd is moet bewaard worden. Dit laat het FBZ toe om via raadpleging ter plaatse een steekproefcontrole achteraf mogelijk te maken.

b. De instemming van de sociaalverzekerde met haar tijdelijke verwijdering moet daar om dezelfde reden bewaard worden.

c. Snellere afhandeling.

d. Rechtstreekse en snellere betaling door het Fonds aan de sociaalverzekerde.

e. Vermindering van de papierberg.

Vergoeding :

- De tijdelijke verwijdering door volledige werkstopzetting geeft recht op een dagelijkse vergoeding van tijdelijke arbeidsongeschiktheid gedurende de periode van verwijdering. Deze vergoeding bedraagt 90% van een begrensd basisloon (= 90% van het basisloon gedeeld door 365). De brutovergoeding wordt verminderd met 13,07% sociale zekerheid en 11,22% bedrijfsvoorheffing.
- Bij de tijdelijke verwijdering door postenmutatie met loonverlies wordt dit loonverlies vergoed. Op

grond van het (geplafonneerd) basisloon en het opgegeven bedrag bruto loonverlies wordt door het Fonds een percentage tijdelijke arbeidsongeschiktheid berekend voor de periode van postenmutatie. Dit percentage wordt vermeld in de beslissing betekend aan de verwijderde werkneemster.

- De vergoeding wordt berekend op het basisloon d.i. het loon waarop de werkneemster, in de functie waarin zij is tewerkgesteld in de onderneming op de begindatum van de arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, recht heeft voor de periode van één jaar voorafgaand aan deze datum.

Indien het basisloon meer bedraagt dan 300.000 BEF dan komt het slechts tot beloop van dit bedrag in aanmerking voor de berekening van de vergoedingen (van toepassing vanaf 1 januari 1972 - geïndexeerd : vanaf 01.01.2002: 25.386,29 EUR).

Overgangsjaar 2003 :

Tijdens het jaar 2003 kan de ASR52 elektronisch gebeuren voor wat de specifieke gegevens betreft. De prestatie- en loongegevens (die vanaf 01.01.2004 via de mini-DMFA-aangifte elektronisch aangegeven worden) stuurt u nu op papieren formulier met de vermelding van het ticketnummer van de ASR naar het FBZ.

2 - Voor wie

De combinatie externe preventiedienst/werkgever die een aansluitingscontract (zie model in Bijkomende informatie 5.3) met het Fonds heeft afgesloten doet deze aangifte voor een zwangere werknemster die volledig onder de toepassing van de bepalingen van het afgesloten contract valt en voor wie de werkgever in de privé-sector een trimestriële RSZ-aangifte doet.

Elke werknemster uit de privé-sector die zwanger is, en tewerkgesteld is bij een werkgever die geen aansluitingscontract met het Fonds voor de beroepsziekten heeft afgesloten kan door het FBZ vergoed worden voor een verwijdering uit een beroepsrisico volgens dezelfde criteria (zie Bijkomende informatie 5.2) Hiertoe wendt zij zich in eerste instantie tot haar ziekenfonds en dient zij bij het FBZ een individuele aanvraag in op papier via het formulier 521-523N (administratief en medisch gedeelte). Deze papieren aanvraag blijft een erkende procedure naast de elektronische vorm.

3 - Wanneer

De aangifte van het sociaal risico (ASR 52) moet zo snel mogelijk (binnen 2 werkdagen) gebeuren na de vaststelling van het risico om de sociaalverzekerde zo snel mogelijk te kunnen vergoeden.

Wijzigingen in de periode (ten gevolge van een miskraam, omdat er onverwacht geen vervangend werk meer is...) moeten zo snel mogelijk doorgegeven worden via een nieuwe ASR 52 "herziening" met verwijzing naar de oorspronkelijke ASR. U neemt de gegevens van de oorspronkelijke ASR volledig over behalve in de zone(s) die gewijzigd moet(en) worden. In de vrije zone "Commentaar bij de aangifte" duidt u de zone(s) aan met het zonenummer van het glossarium waarin u de herziene gegevens ingebracht heeft.

Een verbetering van foute informatie gebeurt via een "wijziging". Ook hier duidt u in de vrije zone "Commentaar bij de aangifte" de zonenummers aan waarin een wijziging aangebracht werd.

4 - Wat invullen

4.1 - Wat invullen

4.2 - Administratieve gegevens

4.2.1 - Subidentificatie van het risico

001 De volledige werkstopzetting:

u kan geen aangepast werk buiten het risico aanbieden. De werknemster zet bijgevolg haar arbeid volledig stop.

002 De postenmutatie:

u biedt aangepast werk aan buiten het risico en de werknemster zet haar arbeid voort.

Indien zij geen loonverlies lijdt, moet u geen aangifte bij het FBZ doen (= postenmutatie met behoud van loon).

Indien zij een lager loon ontvangt (= postenmutatie met loonverlies) moet de werkgever of zijn gemandateerde bij het FBZ een aangifte sociaal risico doen vanaf de datum van de effectieve verwijdering.

003 De combinatie gedeeltelijke postenmutatie en gedeeltelijke werkstopzetting:

u biedt aangepast werk aan buiten het risico gedurende een gedeelte van de periode van verwijdering, daarna zet de werknemster haar werk volledig stop.

Ook indien deze postenmutatie met behoud van loon gebeurt, moet het FBZ een aangifte hiervan ontvangen om de effectieve verwijderingsdatum te kunnen vaststellen.

4.2.2 - Blok "Formulier"

4.2.2.1 - Zone status van het attest

Hier kiest u :

- "origineel" voor een nieuwe aangifte,
- "wijziging" indien u foute informatie doorgegeven heeft en ze wil verbeteren (vergissing in loongegevens, vergissing begindatum verwijdering ...)
- "herziening" indien de situatie zich gewijzigd heeft en daardoor ook gegevens wijzigen (miskraam, meerling ...)

4.2.2.2 - Zone referentienummer

Indien u een "wijziging" of een "herziening" doorgeeft moet u hier het ticketnummer invullen dat u toegekend werd bij de originele ASR.

4.2.3 - Blok "Aangifte 52"

4.2.3.1 - Zone nummer van het aansluitingscontract

Nummer van het aansluitingscontract tussen de combinatie preventiedienst/werkgever en het Fonds voor de beroepsziekten dat toegekend wordt door het Fonds voor de beroepsziekten bij het afsluiten van het aansluitingscontract Dit nummer wordt in het contract vermeld.

4.2.4 - Blok "Zwangere Werkneemster"

4.2.4.1 - Zone taalcode zwangere werkneemster

Aanduiding van de taal (Nederlands, Frans of Duits) die het FBZ moet hanteren voor verdere communicatie met de sociaalverzekerde over het aangegeven risico.

4.2.5 - Blok "Link tewerkstelling"

U moet hier enkel de tewerkstellingen aangeven waarin een verwijdering uit het risico toegepast wordt.

4.3 - Sector-specifieke gegevens

4.3.1 - Blok "Volledige werkstopzetting"

4.3.1.1 - Zone datum begin van de volledige werkstopzetting

De begindatum van de periode van volledige werkstopzetting die vergoed wordt door het Fonds voor de beroepsziekten (= laatste arbeidsdag + eventuele periode verlof en/of ziekte + één dag).

De periode van tijdelijke verwijdering komt slechts ten laste van het Fonds vanaf de dag van de effectieve verwijdering of postenmutatie tot 7 (voor een eenling) of 9 (voor een meerling) weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een tijdelijk arbeidscontract stopt de vergoeding voor verwijdering bij de einddatum van dit contract.

4.3.1.2 - Zone datum einde van de volledige werkstopzetting

De einddatum van de periode van volledige werkstopzetting die vergoed wordt door het Fonds voor de beroepsziekten.

De periode van tijdelijke verwijdering komt slechts ten laste van het Fonds vanaf de dag van de effectieve verwijdering of postenmutatie tot 7 (voor een eenling) of 9 (voor een meerling) weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een tijdelijk arbeidscontract stopt de vergoeding voor verwijdering bij de einddatum van dit contract.

4.3.2 - Blok "Postenmutatie"

4.3.2.1 - Zone datum begin van postenmutatie

De begindatum van de periode van postenmutatie die al dan niet vergoed wordt door het Fonds voor de beroepsziekten.

De periode die niet vergoed wordt moet alleen meegedeeld worden indien er een subrisico 003 = combinatie periode postenmutatie met periode volledige werkstopzetting aangegeven wordt.

De periode van tijdelijke verwijdering komt slechts ten laste van het Fonds vanaf de dag van de effectieve verwijdering of postenmutatie tot 7 (voor een eenling) of 9 (voor een meerling) weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een tijdelijk arbeidscontract stopt de vergoeding voor verwijdering bij de einddatum van dit contract.

4.3.2.2 - Zone datum einde van postenmutatie

De einddatum van de periode van postenmutatie die al dan niet vergoed wordt door het Fonds voor de beroepsziekten.

De periode die niet vergoed wordt moet alleen meegedeeld worden indien er een subrisico 003 = combinatie periode postenmutatie met periode volledige werkstopzetting aangegeven wordt.

De periode van tijdelijke verwijdering komt slechts ten laste van het Fonds vanaf de dag van de effectieve verwijdering of postenmutatie tot 7 (voor een eenling) of 9 (voor een meerling) weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een tijdelijk arbeidscontract stopt de vergoeding voor verwijdering bij de einddatum van dit contract.

4.3.2.3 - Zone loonverlies ten gevolge van postenmutatie

Brutobedrag per maand, uitgedrukt in eurocent, dat overeenstemt met het loonverlies dat een werknemers lijdt ten gevolge van haar postenmutatie teneinde zich te verwijderen uit een risico van beroepsziekte.

4.3.3 - Blok "Aanvullende berekeningsbasis van de uitkering"

4.3.3.1 - Zone code eindejaarspremie

Code die de wijze aanduidt waarop de eindejaarspremie wordt vastgesteld.

4.3.3.2 - Zone bedrag of waarde overeenstemmend met de

code eindejaarspremie

Bedrag van de premie, uitgedrukt in eurocent, die de werknemer ontvangen heeft of waarde overeenstemmend met de code eindejaarspremie.

4.3.3.3 - Zone andere voordelen (dan de eindejaarspremie) al dan niet onderworpen aan de RSZ

Bedrag, uitgedrukt in eurocent, dat overeenstemt met de voordelen toegekend voor het jaar voorafgaand aan de ongeschiktheid die in rekening gebracht worden bij de berekening van het basisloon voor een beroepsziekte in geval van een ongeschiktheid van meer dan 30 dagen.

Het gaat om :

- de kosten die eigen zijn aan de werknemer: verplaatsing met eigen wagen (reële kosten), vakbondspremie tot 11651 eurocent;
- de betaaltitels : geschenkcheques die beantwoorden aan de RSZ-voorwaarden;
- de voordelen uit werknemersparticipaties : voordelen ten gevolge van de gereguleerde aandelenoptie, de decote;
- de vergoedingen opgesomd in artikel 30 §2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot invoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
- de werkgeversbijdrage voor een groepsverzekering pensioenen.

Indien geen enkele van deze voordelen betaald worden, vult u '0' in.

4.3.3.4 - Zone aard van de voordelen

Vrije tekst waarin u de voordelen beschrijft waarvan het bedrag in de vorige zone vermeld werd.

4.3.4 - Blok "Verandering van functie ongeschiktheid"

4.3.4.1 - Zone is de werknemer van functie veranderd tijdens het jaar dat voorafgaat aan de ongeschiktheid te wijten aan een beroepsziekte?

Gegeven nodig voor de correcte berekening van het basisloon.

4.3.4.2 - Zone datum laatste wijziging functie

Aanduiding van de datum waarop de betrokken werknemer het laatst van functie is veranderd.

4.3.5 - Blok "Verloren werkuren"

4.3.5.1 - Zone aantal verloren arbeidsuren

Het aantal arbeidsuren waarop niet is gewerkt door de werknemer voor de dag waarop de arbeid is stopgezet.

Aangezien een tijdelijke verwijdering ingaat vanaf een bepaalde volledige dag dat er niet of buiten het risico gewerkt wordt is dit meestal gelijk aan '0'.

4.3.5.2 - Zone loonverlies voor de verloren arbeidsuren

Het bedrag van het loon, uitgedrukt in eurocent, dat overeenstemt met het aantal verloren arbeidsuren voor de dag waarop de arbeid is stopgezet.

Indien in de vorige zone (aantal verloren arbeidsuren) '0' werd ingevuld, moet deze zone niet ingevuld worden.

4.3.6 - Blok "Drager van het Loonverlies"

Dit blok is verplicht bij het subrisico 002. Bij het subrisico 003 moet het enkel ingevuld worden indien er tijdens de periode van postenmutatie loonverlies geleden is en dus niet indien u in de zone LOONVERLIJES TEN GEVOLGE VAN EEN POSTENMUTATIE een bedrag gelijk aan 0 invult.

4.3.6.1 - Zone drager loonverlies

Aanduiding wie het loonverlies draagt : u of de sociaalverzekerde. Het loonverlies wordt terugbetaald aan wie het geleden heeft.

4.3.6.2 - Zone bankrekening werkgever

Bankrekeningnummer waarop het loonverlies gestort moet worden indien u het loonverlies draagt. Deze zone moet niet ingevuld worden indien de sociaalverzekerde het loonverlies draagt. Zij wordt dan door het FBZ betaald per circulaire cheque.

Alleen Belgische banknummers zijn mogelijk. Voor de samenstelling zie Bijkomende informatie 5.4

4.3.7 - Blok "Commentaar bij de aangifte van het risico"

4.3.7.1 - Zone vrije tekst

Deze zone geeft u de mogelijkheid om het even welke informatie toe te voegen die u

noodzakelijk acht voor de aangifte van het betrokken risico.

Hou er wel rekening mee dat hierdoor de automatische verwerking van de aanvraag vertraagd wordt.

Voor een ASR52 "wijziging" of "herziening" geeft u hier de zonenummers van het glossarium op waarin u wijzigingen aanbracht.

5 - Bijkomende informatie

5.1 - Bijkomende informatie

5.2 - Artikel 37, §1 en §2 van de wetten betreffende de schadeloosstelling van beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970.

§ 1. Indien het daartoe voldoende redenen aanwezig acht kan het Fonds op advies van de door de Koning aangewezen arts aan ieder door een beroepsziekte getroffen of bedreigde persoon voorstellen zich verder, hetzij voor een tijd, hetzij voorgoed, te onthouden van iedere activiteit die hem nog aan het risico van bedoelde ziekte zou blootstellen en de door hem uitgeoefende activiteit tijdelijk of voorgoed stop te zetten.

Wordt beschouwd als bedreigd door een beroepsziekte de werknemer bij wie een vatbaarheid voor een beroepsziekte of de eerste verschijnselen van de ziekte worden vastgesteld.

§2. De persoon die instemt met het voorstel voor een tijdelijke stopzetting heeft voor de periode van tijdelijke stopzetting die ten vroegste 365 dagen voor de datum van de aanvraag mag aanvangen, recht op de vergoedingen voor volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

Indien het gaat om zwangere arbeidsters wordt het recht op de vergoedingen beperkt tot de periode die valt tussen het begin van de zwangerschap en het begin van de 6 weken die voorafgaan aan de vermoedelijke datum van de bevalling of van de negen voorafgaande weken, wanneer een meerlingeboorte is voorzien.

5.3 - Criteria voor verwijdering

De Technische Raad van het Fonds voor de beroepsziekten stelt richtlijnen op in verband met de medische principes van de verwijdering in toepassing van de wetgeving op de beroepsziekten.

Het Fonds controleert of betrokkene onder het toepassingsgebied van de beroepsziektewetgeving valt en onderzoekt de aanvraag op basis van de hogervermelde criteria.

Houd rekening met de volgende voorwaarden:

.een tijdelijke verwijdering is slechts mogelijk voor een beroepsrisico dat op de lijst van de erkende beroepsziekten voorkomt;

.elke tijdelijke verwijdering wegens zwangerschap moet effectief uitgevoerd worden vóór het einde van de derde maand zwangerschap ;

.de vergoeding voor tijdelijke verwijdering komt slechts ten laste van het FBZ vanaf de dag van de effectieve verwijdering of postnatie tot 7 (voor een eenling) of 9 (voor een meerling) weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum;

.bij een tijdelijk arbeidscontract stopt de vergoeding voor verwijdering bij de einddatum van dit contract;

.een periode van betaald verlof of ziekte aansluitend bij een periode van tijdelijke verwijdering is niet vergoedbaar;

.de periode van borstvoeding komt niet in aanmerking als periode van tijdelijke verwijdering;

.elke gebeurtenis die de periode van tijdelijke verwijdering onderbreekt, moet onmiddellijk aan het Fonds gemeld worden door een ASR 52 'vernietigt en vervangt' met bewaring van het medisch attest terzake.

De criteria voor tussenkomst van het Fonds voor de beroepsziekten bij preventieve verwijdering van zwangere werknemers uit het schadelijk arbeidsmilieu kunnen schriftelijk, telefonisch, per fax of per e-mail aangevraagd worden: Fonds voor de beroepsziekten, Documentatiedienst, Sterrenkundelaan 1 te 1210 Brussel - telefoon : 02 226 64 16 - fax : 02 217 21 08 - e-mail : secr@fmp-fbz.fgov.be

Deze criteria zijn ook te vinden op de website (in ontwikkeling) van het Fonds.

5.4 - Model aansluitingscontract (huidig werkdocument)

Tussen XXXXXXX (naam van de E.E.), gevestigd op (adres) en XXXXXXX (naam van de I.A.), gevestigd op (adres), vertegenwoordigd door xxxxxx en door xxxxxx (naam van de gevolmachtigden) en het Fonds voor de beroepsziekten, verder genoemd "het Fonds" waarvan de kantoren gevestigd zijn te 1210 - BRUSSEL, Sterrenkundelaan 1, van rechtswege vertegenwoordigd door haar Administrateur-generaal, Jan UYTTERHOEVEN is overeengekomen hetgeen hieronder volgt:

Artikel 1 XXXXXX (W.E), hierboven vernoemd, verbindt er zich toe alle tijdelijke verwijderingen van zwangere werkneemsters uit het risico uit te voeren in het kader van deze overeenkomst, toe te vertrouwen aan XXXXX (I.A.), hierboven vernoemd, voor de duur van deze overeenkomst of voor de duur van de overeenkomst die hen beiden bindt. Indien deze laatste overeenkomst niet verlengd wordt, moet het Fonds hiervan verwittigd worden en vervallen eventueel de bepalingen voorzien in dit contract.

Artikel 2 XXXXX (I.A.), hierboven vernoemd verbindt er zich toe de tijdelijke verwijderingen van zwangere werkneemsters bij werkgever XXXXX (E.E.) uit te voeren overeenkomstig de criteria ter zake opgesteld door het Fonds voor de beroepsziekten, onder de titel xxxxxx, waarvan een exemplaar bij deze overeenkomst werd gevoegd. De partijen bevestigen deze criteria grondig gelezen en begrepen te hebben.

Artikel 3 Binnen het personeelsbestand van XXXXX komen volgende categorieën werkneemsters / leerlingen / studenten in aanmerking voor een tijdelijke verwijdering uit het risico:

Artikel 4 xxxxxx (I.A.) verbindt er zich toe de aanvragen tot verwijdering in te dienen bij het Fonds voor de beroepsziekten, met akkoord van de verwijderde zwangere, in een eerste fase door middel van een formulier 524, genoemd gemachtigde aanvraag. In een tweede fase zal deze aanvraag ingediend worden door middel van een gratis ter beschikking gestelde elektronische toegang, te creëren door het Fonds voor de beroepsziekten.

Artikel 5 Het Fonds verbindt er zich toe, indien de gemachtigde aanvraag voldoet aan alle voorgeschreven regels, binnen de x dagen na ontvangst van de gemachtigde aanvraag een voorlopige beslissing te betekenen aan de verwijderde zwangere werkneemster waarin de principiële verwerping of toezegging van rechten wordt meegedeeld

Artikel 6 Binnen xx dagen na de betekening van de voorlopige beslissing wordt een beslissing met de parametrisatie van de vergoeding betekend aan de verwijderde zwangere; een kopie wordt verstuurd naar de I.A.

Artikel 7 De betaling van de verwijderde zwangere wordt door het Fonds rechtstreeks doorgevoerd op het einde van de xxste maand na de datum van ontvangst van de gemachtigde aanvraag.

Artikel 8 De door de mutualiteit voorlopig uitgekeerde voorschotten worden door haar verrekend bij het Fonds voor de beroepsziekten ten laste van de achterstallen verschuldigd voor de tijdelijke verwijdering vanaf de datum van effectieve verwijdering tot daags vóór de eerste dag van de tweede maand. Indien de mutualiteit een meerbedrag dient terug te vorderen moet zij zich rechtstreeks wenden tot haar aangesloten lid. Voor de terugvordering kan het formulier BZ5 gebruikt worden.

Artikel 9 Iedere wijziging aan deze procedure kan slechts gebeuren mits voorafgaandelijk akkoord van de contracterende partijen. De wijzigingen worden slechts van kracht na een minimale aanpassingstermijn van drie maanden.

Artikel 10 De contracterende partijen gaan akkoord dat het Fonds voor de beroepsziekten een recht op controle bezit dat het gedurende de overeenkomst ten alle tijde kan uitoefenen hetzij door toedoen van de geneesheer afgevaardigd door het Fonds hetzij door toedoen van de industrieel ingenieur die deel uitmaakt van zijn personeel.

Artikel 11 In geval van betwisting zullen de partijen zich via een schriftelijke procedure wenden tot een beroepscommissie opgericht bij het Fonds voor de beroepsziekten, onder voorzitterschap van de Heer Administrateur-generaal. Zij verbinden er zich toe de beslissing van de beroepscommissie te aanvaarden. Nochtans bij blijvende onenigheid kunnen de contracterende partijen besluiten de individuele procedure uit te voeren, voorzien bij het Koninklijk besluit van 26 september 1996. Hierdoor kan een dagvaardingsprocedure bij de Arbeidsrechtbank ingesteld worden.

Artikel 12 Deze overeenkomst wordt afgesloten voor een termijn van x jaar, die gelijk is aan de machtigingstermijn opgenomen in de machtigingsbeslissing. Zij kan opgezegd worden in de loop van de laatste zes maanden voorafgaand aan de einddatum van de machtigingsperiode. Deze opzegging dient te gebeuren bij ter post aangetekend schrijven. Zij wordt van rechtswege ontbonden indien een geval van moedwillig bedrog wordt vastgesteld en bevestigd, na schriftelijke ondervraging, door de beroepscommissie ingesteld bij het Fonds

Artikel 13 Deze overeenkomst heeft uitwerking vanaf xx.xx.xxx .

5.5 - Codificatie bankrekeningnummers

Bij het opgeven van het rekeningnummer van de werkgever worden alleen Belgische rekeningnummers toegelaten. Bovendien moet dit rekeningnummer het IBAN-formaat volgen.

Een Belgisch rekeningnummer in IBAN-formaat is steeds 16 posities lang en is als volgt samengesteld:

- **Positie 1-2:** de ISO-landcode voor België in twee karakters uit het domein [A;Z]; m.a.w. "BE".
- **Positie 3-4:** twee check-digits (zie verder)
- **Positie 5-16:** op deze posities staat het oorspronkelijk Belgisch rekeningnummer. Alleen karakters uit het domein [0; 9] zijn toegelaten. Dit betekent dat betekenisloze karakters zoals spatie, /, \, -, ... niet genoteerd worden.

Indien u een Belgisch rekeningnummer dat niet IBAN-formaat staat, wil omzetten naar een Belgisch rekeningnummer in IBAN-formaat volgt u de onderstaande procedure:

1. Verwijder eventuele slash-tekens of streepjes uit het rekeningnummer.

Voorbeeld: 510-0075470-61 wordt 510007547061

2. Kijk vervolgens of de lengte van het nummer gelijk is aan 12. Indien dit niet het geval is, is er een fout in het rekeningnummer geslopen of is het rekeningnummer geen Belgisch rekeningnummer. Indien dit wel het geval is, ga dan naar stap 3.

3. Controleer of alle karakters numerieke tekens zijn uit het domein [0; 9]. Indien dit niet het geval is, is er een fout in het rekeningnummer geslopen of is het rekeningnummer geen Belgisch rekeningnummer. Indien dit wel het geval is, ga dan naar stap 4.

4. Neem de eerste 10 cijfers en deel door 97. Als de rest die na deze deling overblijft gelijk is aan de laatste twee cijfers van het rekeningnummer, dan is het Belgisch rekeningnummer correct volgens het standaardformaat van Belgische rekeningnummers. Indien dit niet het geval is, is er een fout in het rekeningnummer geslopen of is het rekeningnummer geen Belgisch rekeningnummer. Indien dit wel het geval is, ga dan naar stap 5.

Voorbeeld: Voor 510007547061 nemen we $5100075470 \text{ mod } 97 = 61$.

5. Neem het rekeningnummer en plaats er 'BE' voor de Belgische ISO-code gevolgd door '00' voor.

Voorbeeld: Voor 510007547061 wordt dat BE00510007547061.

6. Verplaats vervolgens de eerste vier karakters naar achteren.

Voorbeeld: Voor BE00510007547061 wordt dat 510007547061BE00.

7. Converteer de letter "B" in het getal "11" en de letter "E" in het getal "14".

Voorbeeld: Voor 510007547061BE00 wordt dat 510007547061111400

8. Neem vervolgens dit getal en deel het door 97. Trek de overblijvende rest af van 98. Als het resultaat slechts 1 digit is, plaats dan een '0' voor dit cijfer.

Voorbeeld: $510007547061111400 \text{ mod } 97 = 36$; $98 - 36 = 62$

9. Neem het oorspronkelijk Belgisch rekeningnummer en plaats er 'BE' gevolgd door het bekomen resultaat voor.

Voorbeeld: 510007547061 wordt BE62510007547061

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	34
2 - Voor wie	36
3 - Wanneer	37
4 - Wat invullen	38
4.1 - Wat invullen	38
4.2 - Administratieve gegevens.....	38
4.2.1 - Subidentificatie van het risico.....	38
4.2.2 - Blok "Formulier".....	38
4.2.2.1 - Zone status van het attest.....	38
4.2.2.2 - Zone referentienummer.....	38
4.2.3 - Blok "Aangifte 52".....	38
4.2.3.1 - Zone nummer van het aansluitingscontract.....	39
4.2.4 - Blok "Zwangere Werkneemster".....	39
4.2.4.1 - Zone taalcode zwangere werkneemster.....	39
4.2.5 - Blok "Link tewerkstelling".....	39
4.3 - Sector-specifieke gegevens.....	39
4.3.1 - Blok "Volledige werkstopzetting".....	39
4.3.1.1 - Zone datum begin van de volledige werkstopzetting.....	39
4.3.1.2 - Zone datum einde van de volledige werkstopzetting.....	39
4.3.2 - Blok "Postenmutatie".....	40
4.3.2.1 - Zone datum begin van postenmutatie.....	40
4.3.2.2 - Zone datum einde van postenmutatie.....	40
4.3.2.3 - Zone loonverlies ten gevolge van postenmutatie.....	40
4.3.3 - Blok "Aanvullende berekeningsbasis van de uitkering"	40
4.3.3.1 - Zone code eindejaarspremie.....	40
4.3.3.2 - Zone bedrag of waarde overeenstemmend met de code eindejaarspremie.....	40
4.3.3.3 - Zone andere voordelen (dan de eindejaarspremie) al dan niet onderworpen aan de RSZ.....	41

4.3.3.4 - Zone aard van de voordelen.....	41
4.3.4 - Blok "Verandering van functie ongeschiktheid"	41
4.3.4.1 - Zone is de werknemer van functie veranderd tijdens het jaar dat voorafgaat aan de ongeschiktheid te wijten aan een beroepsziekte?.....	41
4.3.4.2 - Zone datum laatste wijziging functie	41
4.3.5 - Blok "Verloren werkuren".....	41
4.3.5.1 - Zone aantal verloren arbeidsuren.....	42
4.3.5.2 - Zone loonverlies voor de verloren arbeidsuren.....	42
4.3.6 - Blok "Drager van het Loonverlies".....	42
4.3.6.1 - Zone drager loonverlies.....	42
4.3.6.2 - Zone bankrekening werkgever.....	42
4.3.7 - Blok "Commentaar bij de aangifte van het risico".....	42
4.3.7.1 - Zone vrije tekst.....	42
5 - Bijkomende informatie	44
5.1 - Bijkomende informatie	44
5.2 - Artikel 37, §1 en §2 van de wetten betreffende de schadeloosstelling van beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970.....	44
5.3 - Criteria voor verwijdering.....	44
5.4 - Model aansluitingscontract (huidig werkdocument).....	45
5.5 - Codificatie bankrekeningnummers.....	46

RVA
Rijksdienst voor arbeidsvoorziening



**INSTRUCTIES AAN DE WERKGEVERS
AANGIFTE SOCIALE RISICO'S**

Eerste scenario

**Aangifte van einde van
arbeidsovereenkomst of voltijds
brugpensioen**

1 - 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 arbeidsdag") een werkloosheidsbewijs (het papieren formulier C4-WERKLOOSHEIDSBEWIJS) te overhandigen.

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

De "gegevens betreffende de beëindiging van de tewerkstelling", zoals de opzeggingstermijn, de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding en de juiste oorzaak van de werkloosheid, moet de werkgever verder op papier invullen aan de hand van het formulier C4ASR of C4ASR-VOLTIJDS BRUGPENSIOEN. Op dit formulier vermeldt u ofwel het ticketnummer van uw elektronische aangifte ofwel de elementen die de tewerkstelling identificeren (werkgeverscategorie, werknemerskengetal, paritair comité, begindatum tewerkstelling, Q en S), zodat de elektronische ASR kan gekoppeld worden aan dit papieren formulier.

Het scenario 1 "Einde arbeidsovereenkomst : volledige werkloosheid of voltijds brugpensioen" bevat naast de sectorspecifieke gegevens ook een mini-kwartaalaangifte (zie Hoofdstuk 4 - 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 ontvangstmapp (in geval van bestandsoverdracht). U hoeft het enkel af te drukken. Het document in uw e-box zal eveneens het formulier C4ASR bevatten (met eventueel een Bijlage-C4-Generatiepact), dat u moet vervolledigen (zie ook punt 4.8) 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.

2 - 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 op eigen initiatief:

- een elektronische aangifte sociaal risico "einde arbeidsovereenkomst : volledige werkloosheid of voltijds brugpensioen" verrichten (of een papieren formulier C4-WERKLOOSHEIDSBEWIJS invullen);
- een papieren C4ASR of C4ASR-VOLTIJDS BRUGPENSIOEN invullen en overhandigen aan de werknemer.

Voor leerkrachten en gelijkgestelden is er het subrisico "onderwijs", voor werknemers die op voltijds brugpensioen gesteld worden het subrisico "voltijds brugpensioen". 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).

3 - Wanneer ?

De aangifte sociaal risico "einde arbeidsovereenkomst: volledige werkloosheid of voltijds brugpensioen" (of het papieren formulier C4-WERKLOOSHEIDSBEWIJS) moet onmiddellijk, "uiterlijk de laatste arbeidsdag", gebeuren.

Wordt een arbeidsovereenkomst aansluitend gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met dezelfde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dan is er geen sprake van werkloosheid en moet de werkgever geen aangifte "einde arbeidsovereenkomst" doen.

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 wachtuitkeringen (toegekend op basis van beëindigde studies na een wachttijd) naar werkloosheidsuitkeringen (toegekend op basis van arbeid).

Wordt een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst aansluitend gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met een lagere wekelijkse arbeidsduur, dan is er eventueel sprake van werkloosheid voor de inactiviteitsuren en is het mogelijk dat de werknemer u verzoekt een aangifte "einde arbeidsovereenkomst" betreffende de vorige tewerkstelling te doen. Dit is het geval indien de werknemer tijdens de nieuwe tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten een inkomensgarantie-uitkering wenst te ontvangen en het onvrijwillige karakter van de vermindering van de arbeidsduur moet worden nagegaan.

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 de site van de RVA (www.rva.be/infobladen/werkgevers/volledige_werkloosheid).

4 - Wat invullen ?

4.1 - Algemeen

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

4.2 - De inhoud van de mini-kwartaalaangifte (mini-DMFA/PPL)

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 of RSZPPO. Deze gegevens worden toegelicht in de instructies voor de werkgevers over de kwartaalaangifte die u kan raadplegen op de portaal-site van de sociale zekerheid.

De gegevens van de volgende blokken moeten meegedeeld worden:

- werkgeversaangifte
- natuurlijk persoon
- 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/PPL-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: "Trad er een onderbreking in de tewerkstelling op 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/PPL en moeten dus niet ingevuld worden:

- netto te betalen bedrag (werkgeversaangifte)
- datum waarop de vakantie begint (werkgeversaangifte)
- nummer van de sociale identiteitskaart (SIS-kaart) (natuurlijk persoon)
- 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)
- landcode van de werknemer (natuurlijk persoon)
- nationaliteit van de werknemer (natuurlijk persoon)
- gemeente- en geboorteplaats van de werknemer (natuurlijk persoon)
- landcode van de geboorteplaats van de werknemer (natuurlijk persoon)
- activiteit ten opzichte van het risico (werknemerslijn)
- notie grensarbeider (werknemerslijn)
- klasse van het vliegend personeel (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/PPL 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/PPL zijn bepaalde werknemerskengetallen niet toegelaten (meer bepaald de codes 840 en 841 voor de RSZ en 701 voor de RSZPPO = studenten, de code 879 voor de RSZ = bruggepensioneerden, de code 497 voor de RSZ en de code 761 voor de RSZPPO = onthaalouders, ...). 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/PPL-aangifte indienen, wordt de aangifte beschouwd als aanvaard als ze het ontvangstbewijs hebben ontvangen.

Per nog niet verwerkt kwartaal moet u de tewerkstellingsgegevens en eventuele 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 opgeven voor iedere voltijdse of deeltijdse tewerkstelling met een onderbreking in de zin van de werkloosheidsreglementering en voor iedere 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 van arbeidsongeschiktheid niet gedekt door enig loon, periodes van moederschapsbescherming, vaderschaps- of adoptieverlof, tijdelijke werkloosheid, crisisschorsing bedienden, jeugd- en seniorvakantie, loopbaanonderbreking of tijdskrediet (normaal tijdskrediet of crisistijdskrediet), dagen pleegzorgverlof, dagen van gedeeltelijke werkhervatting na ziekte en dagen van verlof zonder wedde of andere onbezoldigde afwezigheden na de eerste 10 dagen per kalenderjaar. (Carenzdagen, 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 meeruren of overuren waarvoor geen inhaalrust werd toegekend.

Voorbeeld :

Een werknemer wordt ontslagen op 30.04.2007 (= laatste arbeidsdag). Hij was arbeidsongeschikt van 01.11.2006 tot en met 28.02.2007; er was dus een onderbreking van de tewerkstelling. De werkgever vult de arbeidstijdgegevens in voor het kwartaal 2007/2 (periode 01.04.2007 - 30.06.2007) en het kwartaal 2007/1 (periode 01.01.2007 - 31.03.2007), 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- en RSZPPO-richtlijnen voor het invullen van de kwartaalaangifte.

4.3 - Sectorspecifieke gegevens

3.1 Niet-vergoedbare dagen : inhaalrustdagen

De werkgever vermeldt het aantal dagen, gelegen na het einde van de arbeidsovereenkomst of na de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, dat overeenstemt met de meerprestaties waarvoor overloon is verschuldigd in toepassing van artikel 29 van de arbeidswet. Hij vermeldt eveneens de dagen die overeenstemmen met de andere meerprestaties waarvoor geen overloon is verschuldigd, met name in het kader van een stelsel van arbeidsduurvermindering, en extra-prestaties die recht geven op compensatierustdagen.

4.4 - 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 begrensd 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.

Voor werknemers die volledig of gedeeltelijk met commissielonen worden betaald, geeft u 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 brutojaarwedge of maandwedge inclusief de haard-en standplaatsvergoeding. Voor statutaire ambtenaren wordt de haard-en standplaatsvergoeding niet opgenomen.

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 ($8 \times 38 \text{ u} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ 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 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 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" recht heeft op het tijdstip waarop hij werkloos wordt. Dit bedrag wordt omgezet naar een gemiddeld dagloon.

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.

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, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, het aanvullend vakantiegeld en de eindejaarspremie. Ook het loon voor overuren krachtens artikel 29 van de wet van 16 maart 1971 wordt uitdrukkelijk uitgesloten.

Er moet geen rekening worden gehouden met 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.

Voordelen en premies gekoppeld aan de duur van de tewerkstelling (eindejaarspremie) of aan de gerealiseerde winst (winstdeling) worden uitgesloten.

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.

Er wordt ook geen rekening gehouden met:

- terugbetaling van kosten door de werkgever (verplaatsingskosten, verblijfskosten, ARAB-vergoedingen ...);
- maaltijd-, cultuur-, sport- en ecocheques die geen loon zijn voor de RSZ;
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (wet van 21.12.2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr 90 van 20.12.2007) die het voorziene maximumbedrag niet overschrijden (het niet-geïndexeerde maximumbedrag bedraagt 2200 EUR).

Bij overschrijding van het maximumbedrag is het verschil tussen het maximumbedrag en het uitbetaalde bedrag aan niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel wél onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen en vormt dit verschil loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn dat in rekening wordt gebracht voor het theoretisch brutoloon. Het recentste bedrag van het vaste loon wordt in dit geval verhoogd met het gemiddelde van het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel van de voorbije periode van tewerkstelling (max. 12 maanden) dat het maximumbedrag overschrijdt.

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 eurocent nauwkeurig). Zie hierboven voor meer uitleg over de in rekening te brengen looncomponenten en de begrippen "normaal" en "gemiddeld".

4.5 - Specifieke situaties

- **Vast loon met daarboven een variabel deel.**

Indien er een vast loon is, verhoogd met variabele premies of commissielonen, dan wordt het

recentste bedrag van het vaste loon verhoogd met het gemiddelde van de premies/commissielonen van de voorbije periode van tewerkstelling. Het variabel gemiddelde wordt berekend op de duur van de betrokken tewerkstelling, begrensd tot maximaal 12 maanden.

- Voor vrachtwagenchauffeurs en begeleiders (PC 140.04 en 140.09) wordt ook rekening gehouden met het loon voor de beschikbaarheidsuren (ook overbruggingsvergoeding genoemd) indien de werknemer gewoonlijk dit loon ontvangt.
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 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 verdiend hebben 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 verdiend hebben, 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.
- **Tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur** (Titel 1 van de wet van 19.06.2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis).
Bij deze maatregel betaalt de werkgever een looncompensatie.
De werkgever vermeldt een week- of maandloon overeenstemmend met het voormalige normale week- of maandloon, uitgedrukt in functie van het indexcijfer toepasselijk op het tijdstip van de uitdiensttreding. (De vermelding van een uurloon kan leiden tot een foute berekening aangezien de factoren Q en S intussen zijn gewijzigd.)

Voorbeeld

Gegevens eind augustus: factor Q en S = 38,00 / uurloon = 12,00 euro (weekloon = 456,00 euro).

Crisisaanpassing arbeidsduur vanaf september: factor Q en S = 28,50 / uurloon inclusief looncompensatie = 14,04 euro (weekloon = 400,14 euro).

Vermelding van het loon bij uitdiensttreding in oktober indien de indexmultiplicator ongewijzigd is: 456,00 euro weekloon.

Vermelding van het loon bij uitdiensttreding in oktober indien de indexmultiplicator 2 % hoger is: 465,12 euro weekloon.

Indien een uurloon wordt opgegeven, dan moet, met het oog op een correcte berekening van het normaal gemiddeld dagloon, het uurloon worden verhoogd rekening houdend met de arbeidsduurvermindering.

Voorbeeld

Gegevens eind augustus: factor Q en S = 38,00 / uurloon = 12,00 euro.

Vermelding van het uurloon bij uitdiensttreding in oktober indien de indexmultiplicator ongewijzigd is: 12 euro x 38/30,40 = 15,00 euro uurloon.

Vermelding van het uurloon bij uitdiensttreding in oktober indien de indexmultiplicator 2 % hoger is: 15,30 euro uurloon.

4.5 - Het werkrooster

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door aanduiding van de arbeidsdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4

weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,

- week 2: 2 werkdagen van 8u,

- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0

- week 2: 8 0 8 0 0 0 0

- week 3: 6 6 6 6 0 0 0

- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

4.6 - Vakantiedagen of -uren uitgeput tijdens de tewerkstelling

De werkgever vermeldt :

- het vakantieregime dat van toepassing is, privé-sector, openbare sector of geen van beide ;
- het aantal dagen (voor voltijdsen) of uren (voor deeltijdsen) wettelijke vakantie dat de werknemer opgenomen heeft sinds januari van het lopende jaar en tijdens de tewerkstelling waarop de aangifte betrekking heeft.

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 hebben : de werkgever vermeldt 0 dagen genomen wettelijke vakantie in de aangifte sociaal risico.

Onder vakantieregeling van toepassing op de privé-sector 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.

4.7 - Specifieke gegevens bij het subrisico voltijds brugpensioen (type 003)

U moet hier het toepasselijke brugpensioenstelsel meedelen. U duidt aan of de brugpensioenstelling gebeurt in het kader van :

1 = het brugpensioenstelsel vanaf 60 jaar (CAO nr. 17)

2 = het brugpensioenstelsel vanaf 58 jaar (sectorale of ondernemings-CAO)

3 = het brugpensioenstelsel vanaf 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden (sectorale CAO)

4 = het brugpensioenstelsel vanaf 55, 56 of 57 jaar met 38 jaar beroepsverleden (sectorale of ondernemings-CAO)

5 = het brugpensioenstelsel vanaf 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden (CAO nr. 92)

6 = een collectief akkoord

7 = een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

8 = het brugpensioenstelsel vanaf 58 jaar met 35 jaar beroepsverleden en uitsluitend wanneer ernstige lichamelijke problemen of mindervalide (CAO nr. 91)

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

Heeft u aangeduid dat de opbrugpensioenstelling gebeurt in het kader van het brugpensioenstelsel

- vanaf 58 jaar (sectorale of ondernemings-CAO)

- vanaf 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden (sectorale CAO)

- vanaf 55, 56 of 57 jaar met 38 jaar beroepsverleden (sectorale of ondernemings-CAO)

- vanaf 58 jaar met 35 jaar beroepsverleden en uitsluitend in geval van zwaar beroep (sectorale of ondernemings-CAO),

dan moet u ook gegevens met betrekking tot de 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 brugpensioenstelling in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, dan moet u meedelen of de onderneming al of 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 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.

4.8 - Het papieren formulier C4ASR

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

Manueel in te vullen gegevens

Ticketnummer

Het ticketnummer van de elektronische aangifte laat toe het papieren formulier C4ASR te koppelen aan de ASR scenario 1 'Aangifte einde arbeidsovereenkomst'.

Gegevens van de beëindigde tewerkstelling

Wanneer de werkgever het ticketnummer niet heeft ingevuld moet hij de gegevens invullen die de beëindigde tewerkstelling identificeren. In dit geval vult hij de werkgeverscategorie, het werknemerskengetal, het paritair comité, de begindatum tewerkstelling en de factoren Q en S in. Op deze manier kan het formulier C4ASR gekoppeld worden aan de aangifte sociaal risico die de werkgever deed.

Datum indiensttreding

Indien de werknemer vóór de laatste tewerkstelling bij de werkgever tewerkgesteld was in (een) andere arbeidsregime(s), dan vermeldt de werkgever hier de initiële datum indiensttreding.

Gegevens betreffende de beëindiging van de tewerkstelling

Deze gegevens laten de uitbetalingsinstelling en de RVA toe na te gaan of de regels inzake de opzeg werden nageleefd (vorm, duur).

Wanneer het bedrag van de verbrekingsvergoeding werd verminderd met het bedrag van het gewaarborgd loon betaald in het begin van de arbeidsongeschiktheid, dan vermeldt de werkgever de verkorte periode gedekt door de verbrekingsvergoeding en vermeldt hij in de rubriek 'Opmerkingen': "periode van verbrekingsvergoeding werd verminderd met het gewaarborgd maandloon in toepassing van art. 78 wet van 3.7.1978".

Juiste oorzaak van de werkloosheid

Op basis van deze informatie kan het onvrijwillige karakter van de werkloosheid worden nagegaan.

Handtekening werkgever op het einde van rubriek I

De werkgever of zijn afgevaardigde moet het formulier steeds voorzien van zijn handtekening en van de stempel van de firma.

Vragen formulier Bijlage-C4-generatiepact

De werkgever kruist aan of hij al dan niet het formulier BIJLAGE-C4-GENERATIEPACT moet invullen.

Meer info over outplacement, tewerkstellingscellen en aanvullende vergoedingen is te vinden in de infobladen op www.rva.be (infobladen E32, E37, E44, E45 en E46).

Opmerking

Voor de werkgevers die online aangifte doen (via web-aangifte) worden de volgende gegevens op het formulier C4ASR vooraf ingevuld:

- INSZ werknemer
- naam en voornaam werknemer
- benaming werkgever
- adres werkgever
- ondernemingsnummer werkgever
- inschrijvingsnummer RSZ(PPO) werkgever
- ticketnummer van de aangifte
- de periode van de verbrekingsvergoeding
- het feit dat de werkgever ofwel niet onder een paritair comité valt, ofwel onder het paritair comité 328, 328.01, 328.02 of 328.03 (stads- en streekvervoer) valt. In dat geval moet de werkgever geen Bijlage-C4-Generatiepact invullen. Werkgevers bijvoorbeeld die vallen onder de RSZPPO zullen in hun e-box geen Bijlage-C4-Generatiepact aangeboden krijgen.

5 - 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;

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

2° een "arbeidsbewijs" betreffende de tewerkstellingsperiode.

Huidige richtlijnen RVA:

Art. 73, 4e lid van de faillissementenwet van 8.8.1997 (BS 28.10) bepaalt het volgende: "De sluiting van het faillissement wegens ontoereikend actief kan slechts worden uitgesproken wanneer wordt vastgesteld dat de curators het mogelijke hebben gedaan om de werknemers de wettelijk bepaalde sociale bescheiden uit te reiken." Deze tekst wijst er op dat de curator in de plaats treedt van de werkgever om sociale documenten (formulier C 4) af te leveren.

Artikel 138 bis van het KB van 25.11.1991

De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber kan 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 de gegevens , vermeld op de documenten bedoeld in de navermelde nummers, door middel van een elektronische techniek overmaken :

1° het " werkloosheidsbewijs " bedoeld in artikel 137, § 1, 1°.

In toepassing van artikel 4, § 2, vierde lid, van de in het eerste lid bedoelde wet 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 en de uitkeringen verschuldigd ter uitvoering van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen 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 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.

Wat de sector verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen betreft, wordt het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 evenwel geacht deel uit te maken van de in het tweede lid bedoelde bedragen en voordelen, op voorwaarde dat de overuren regelmatig worden gepresteerd.

Wat de sectoren werkloosheid en verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen betreft, wordt de eindejaarspremie geacht geen deel uit te maken van de in het tweede 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, wordt verkregen door het loon zoals omschreven in artikel 2, tweede tot vierde lid, dat ontvangen werd voor de vier kwartalen 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 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.

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 65 van het MB van 26.11.1991

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

§ 2. Bij gebrek aan loon in de zin van § 1, of ingeval het loon lager is dan het referteloon bedoeld in

artikel 5, wordt de werkloosheidsuitkering berekend op basis van dat 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 verdiend hebben 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 $1/26$ ste van dit maandloon.

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

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

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

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

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

Het gemiddeld uurloon wordt bekomen door het loon dat de werknemer ontvangen heeft voor de arbeidscyclus te delen door het aantal betaalde uren, met uitsluiting van het aantal uren dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 65, § 1.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	51
2 - Voor wie ?.....	52
3 - Wanneer ?.....	53
4 - Wat invullen ?.....	54
4.1 - Algemeen.....	54
4.2 - De inhoud van de mini-kwartaalaangifte (mini-DMFA/PPL).....	54
4.3 - Sectorspecifieke gegevens.....	56
4.4 - Berekeningsbasis van de uitkeringen.....	57
4.5 - Het werkrooster.....	60
4.6 - Vakantiedagen of -uren uitgeput tijdens de tewerkstelling.....	61
4.7 - Specifieke gegevens bij het subrisico voltijds brugpensioen (type 003).....	62
4.8 - Het papieren formulier C4ASR.....	63
5 - Bijkomende informatie.....	65

Tweede scenario

**Aangifte vaststellen recht tijdelijke
werkloosheid of crisisschorsing
bedienden**

1 - Inleiding

1.1 - Tijdelijke werkloosheid

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

In de werkloosheidsreglementering wordt onder tijdelijk werkloze verstaan (artikel 27, 2de 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 jonge werknemer die een opleidingsprogramma volgt bedoeld in artikel 50 van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, en van wie de uitvoering van de leerovereenkomst tijdelijk geheel of gedeeltelijk geschorst wordt.

1.2 - Tijdelijke crisismaatregel tot aanpassing van het arbeidsvolume: crisisschorsing bedienden

De wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis (BS 25.06.2009 - IW 25.06.2009) maakt het mogelijk om in de privésector het arbeidsvolume van de werknemers die in een onderneming in moeilijkheden werken, aan te passen via specifieke tijdelijke maatregelen.

Een van deze maatregelen betreft de crisisschorsing bedienden zoals voorzien in de artikelen 21 tot 26 van de crisiswet geldend tot 31.12.2010. De ASR scenario 2 werd uitgebreid met de mogelijkheid voor ondernemingen om een regeling van crisisschorsing bedienden in te voeren.

Meer informatie rond de voorafgaande voorwaarden die de onderneming moet vervullen om de crisismaatregelen toe te passen en rond de na te leven formaliteiten, vindt u op www.rva.be > crisismaatregelen.

1.3 - De "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden"

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

Zo moet de werkgever in bepaalde situaties (zie Hoofdstuk 3 - Wanneer?) een tweede exemplaar van het formulier C3.2-Werkgever of C3.2-Werkgever-Crisisuitkering bezorgen aan de werknemer.

Het tweede exemplaar van dit formulier gebruikt de werknemer voor het indienen van een uitkeringsaanvraag. Het laat toe het dagbedrag van de uitkering te berekenen. De werkgever is verplicht het tweede exemplaar van het formulier uit te reiken uit eigen beweging.

De aangifte van een sociaal risico werkloosheid (ASR), scenario 2, "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden", vervangt voor u het tweede exemplaar van het papieren formulier C3.2-Werkgever of C3.2-Werkgever-Crisisuitkering dat dient als uitkeringsaanvraag.

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.

2 - Voor wie ?

Sinds oktober 2006 moet u deze aangifte niet meer systematisch jaarlijks, maar alleen nog in welbepaalde situaties invullen (zie Hoofdstuk 3 - Wanneer?)

U kunt de ASR scenario 2 gebruiken 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. Voor dit risico moet een aangifte gebeuren bij iedere staking, aangezien het Beheerscomité van de RVA over iedere staking individueel beslist ;
- 010 : aangifte van tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van een beschermde werknemer ;
- 011 : aangifte van crisisschorsing bedienden (crisiswet van 19 juni 2009).

3 - Wanneer ?

U verricht de ASR, scenario 2

- 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 tijdskrediet of loopbaanonderbreking) ;
- bij de eerste werkloosheidsdag wegens staking of lock-out ;
- bij de eerste crisisschorsingsdag bedienden en na een wijziging van de contractuele arbeidsduur (indien op dat ogenblik de arbeidsovereenkomst is geschorst ingevolge crisisschorsing bedienden).

De ASR scenario 2 is verplicht bij elke werkloosheid ingevolge staking of lock-out (type 009). Aangezien het Beheerscomité van de RVA zich bij iedere staking dient uit te spreken over de vergoedbaarheid, moet er dus telkens een aangifte worden ingediend, ook al is er reeds recent een ASR scenario 2 voor een ander type werkloosheid ingediend.

Als er twee types werkloosheid voorkomen in de maand, duidt u het type aan dat het eerst voorkomt, behalve bij staking of lock-out (zie hierboven).

De uitbetalingsinstelling van uw werknemer moet deze gegevens indienen bij het werkloosheidsbureau van de RVA, en dit binnen een termijn van twee maanden, ingaande de eerste van de maand volgend op deze waarvoor de werknemer uitkeringen aanvraagt.

4 - Wat invullen ?

4.1 - Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden

4.1.1 - Datum begin tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden

Deze verplichte zone bevat de begindatum van de tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden. In principe moet hier de eerste dag effectieve werkloosheid vermeld worden.

In geval van een aangifte ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (type 001) en een aangifte crisisschorsing bedienden (type 011) wordt hier ofwel de eerste "vermoedelijke" ofwel de effectieve werkloosheidsdag van de maand verstaan. De "vermoedelijke" of voorziene dag valt immers in bepaalde situaties niet samen met de eerste effectieve werkloosheidsdag.

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.

4.1.2 - 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) of een aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht om medische redenen (type 005). Alleen bij de aangiftes van type 004 of 005 is het verplicht deze tekstzone in te vullen.

4.2 - Basis berekening uitkeringen

4.2.1 - Tijdsseenheid van de bezoldiging

Voor elke dag tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden ontvangt de werknemer een uitkering die 70 of 75 % bedraagt van het begrensd normaal brutoloon (begrensd tot 2.250,63 euro per maand - geïndexeerd bedrag geldig vanaf 01 september 2010).

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 jonge 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 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.

4.2.2 - 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").

4.2.3 - 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" recht heeft op het tijdstip waarop hij werkloos wordt gesteld. Dit bedrag wordt uitgedrukt in centen, behalve in geval van een uurloon (zie volgend hoofdstuk.) Het bedrag wordt door de sector werkloosheid omgezet naar een gemiddeld dagloon.

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

Het gemiddelde dagloon omvat alle bedragen en voordelen waarop de werknemer aanspraak kan maken uit hoofde van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst en waarop socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, het aanvullend vakantiegeld en de eindejaarspremie. Ook het loon voor overuren krachtens artikel 29 van de wet van 16 maart 1971 wordt uitdrukkelijk uitgesloten.

Voordelen en premies gekoppeld aan de duur van de tewerkstelling (eindejaarspremie) of aan de gerealiseerde winst (winstdeling) worden uitgesloten.

Er wordt ook geen rekening gehouden met:

- terugbetaling van kosten door de werkgever (verplaatsingskosten, verblijfskosten, ARAB-vergoedingen ...);
- maaltijd-, cultuur-, sport- en ecocheques die geen loon zijn voor de RSZ;
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (wet van 21.12.2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr 90 van 20.12.2007) die het voorziene maximumbedrag niet overschrijden (het niet-geïndexeerde maximumbedrag bedraagt 2200 EUR).

Bij overschrijding van het maximumbedrag is het verschil tussen het maximumbedrag en het uitbetaalde bedrag aan niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel wél onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen en vormt dit verschil loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn dat in rekening wordt gebracht voor het theoretisch brutoloon. Het recentste bedrag van het vaste loon wordt in dit geval verhoogd met het gemiddelde van het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel van de voorbije periode van tewerkstelling (max. 12 maanden) dat het maximumbedrag overschrijdt..

Ook de normale en bijkomende bezoldiging voor overuren (voltijdse werknemers) en meeruren betaald als overuren (deeltijdse werknemers) worden uitgesloten.

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.

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 tijdelijk 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 gemiddeld 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.

Speciale situaties

- Vast loon met daarboven een variabel deel.
Indien er een vast loon is, verhoogd met variabele premies of commissielonen, dan wordt het recentste bedrag van het vaste loon verhoogd met het gemiddelde van de premies/commissielonen van de voorbije periode van tewerkstelling. Het variabel gemiddelde wordt berekend op de duur van de betrokken tewerkstelling, begrensd tot maximaal 12 maanden.
- Voor vrachtwagenchauffeurs en begeleiders (PC 140.04 en 140.09) wordt ook rekening gehouden met het loon voor de beschikbaarheidsuren (ook overbruggingsvergoeding genoemd) indien de werknemer gewoonlijk dit loon ontvangt.
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, 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 brutojaarwedge of maandwedge inclusief de haard- en standplaatsvergoeding.
- Voor werknemers met verminderde prestaties omwille van tijdskrediet (gewoon tijdskrediet of crisistijdskrediet) 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 hebben 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 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.

4.2.4 - 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).

4.3 - Staking/Lock-out

In het geval van een "Aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out" (type 009) geeft u (indien gekend) de begindag en het beginuur van de staking op. In de commentaarzone vult u in of het gaat om staking, lock-out of "werkloosheid als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een

staking". Hier kunt u een korte situatieschets opgeven.

Men spreekt van "werkloosheid als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking" indien het gaat om tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van een staking in een ander deel van het bedrijf of van een staking in een ander bedrijf. Via de indicator van de plaats van de staking / lock-out duidt u aan of de staking plaats vond binnen of buiten uw onderneming.

Als de staking plaatsvond buiten uw onderneming vult u ook de naam en de adresgegevens van de andere onderneming in.

Deze gegevens laten het Beheerscomité van de RVA toe zich uit te spreken over het feit of de werkloosheid al dan niet vergoedbaar is. De belangrijkste vragen in dat verband zijn of de betrokken werknemers deel uitmaakten van een stakende eenheid én of ze al dan niet belang hadden bij de staking.

Wanneer de werknemers getroffen door de staking uitzendkrachten zijn, moet u het uniek ondernemingsnummer van de gebruiker invullen. Op basis hiervan bepaalt de RVA of de uitzendkracht rechtstreeks dan wel onrechtstreeks bij het stakende bedrijf werkt, d.w.z. of de gebruiker het stakende bedrijf is, dan wel een ander bedrijf dat voor het stakende bedrijf werkt.

Ook deze gegevens laten het Beheerscomité van de RVA toe zich uit te spreken over de vergoedbaarheid van de uitzendkracht.

4.4 - Werkrooster

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door aanduiding van de werkdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4 weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,

- week 2: 2 werkdagen van 8u,

- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0

- week 2: 8 0 8 0 0 0 0

- week 3: 6 6 6 6 0 0 0

- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

4.5 - Commentaar werkrooster

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

Specifieke situatie: werknemer die tijdelijk deeltijds het werk hervat na ziekte of arbeidsongeval met akkoord van de adviserend geneesheer en tijdelijk werkloos wordt tijdens de werkhervatting

Wanneer een werknemer tijdelijk deeltijds het werk hervat na ziekte of arbeidsongeval met akkoord van de adviserend geneesheer, en tijdelijk werkloos wordt tijdens de werkhervatting, dan vermeldt u in het **werkrooster** de normale initiële arbeidsregeling zoals voorzien in de arbeidsovereenkomst (vb. 5 x 7,6 uur van maandag tot en met vrijdag.)

In de **commentaarzone** vermeldt u "Deeltijdse werkhervatting na ziekte" en geeft u

- ofwel de effectieve deeltijdse arbeidsregeling op (vb. 4 4 4 4 3 0 0),
- ofwel de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op van de deeltijdse tewerkstelling (vb. Q = 19).

4.6 - Commentaar bij de aangifte

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

5 - Bijkomende informatie

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

Artikel 133 § 1, 4° en 5°

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

5° 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, bij de aanvang van elke staking of lock-out;

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 of 51 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) 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), en 5°, 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 die getroffen wordt door een lock-out of wiens werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out :

- a) een controleformulier inzake tijdelijke werkloosheid;
- b) een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" vermeldend de uren van werkloosheid, na het verstrijken van de maand;
- 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), een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag.

Artikel 138 bis

De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber kan 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 de gegevens, vermeld op de documenten bedoeld in de navermelde nummers, door middel van een elektronische techniek overmaken :

1° ...

2° het "bewijs van tijdelijke werkloosheid" bedoeld in het artikel 137, § 1, 2°, b), § 2, 3°, b) en § 4, eerste lid, 2°

...

In toepassing van artikel 4, § 2, vierde lid, van de in het eerste lid bedoelde wet 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.

5.2 - Artikel 73 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

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.

5.3 - 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 en de uitkeringen verschuldigd ter uitvoering van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen 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 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.

Wat de sector verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen betreft, wordt het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 evenwel geacht deel uit te maken van de in het tweede lid bedoelde bedragen en voordelen, op voorwaarde dat de overuren regelmatig worden gepresteerd.

Wat de sectoren werkloosheid en verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen betreft, wordt de eindejaarspremie geacht geen deel uit te maken van de in het tweede 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, wordt verkregen door het loon zoals omschreven in artikel 2, tweede tot vierde lid, dat ontvangen werd voor de vier kwartalen 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 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.

5.4 - 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 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.

5.5 - 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding	70
1.1 - Tijdelijke werkloosheid.....	70
1.2 - Tijdelijke crisismaatregel tot aanpassing van het arbeidsvolume: crisisschorsing bedienden.....	70
1.3 - De "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden".....	70
2 - Voor wie ?	72
3 - Wanneer ?	73
4 - Wat invullen ?	74
4.1 - Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden.....	74
4.1.1 - Datum begin tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden.....	74
4.1.2 - Aangevoerde reden voor de aanvraag om overmacht.....	74
4.2 - Basis berekening uitkeringen.....	74
4.2.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging.....	74
4.2.2 - Cyclus.....	75
4.2.3 - Basisbedrag van de bezoldiging.....	76
4.2.4 - Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur betaald worden.....	77
4.3 - Staking/Lock-out.....	77
4.4 - Werkrooster.....	78
4.5 - Commentaar werkrooster.....	79
4.6 - Commentaar bij de aangifte.....	79
5 - Bijkomende informatie	80
5.1 - Artikel 133, 137 en 138 bis van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering.....	80
5.2 - Artikel 73 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering.....	81
5.3 - Koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin ... het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld	81
5.4 - Koninklijk Besluit van 10.06.2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid.....	82

5.5 - 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..... 83

Derde scenario

**Aangifte aanvang deeltijdse arbeid
met behoud van rechten**

1 - Inleiding

Via deze aangifte maakt u aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om na te gaan of de deeltijdse werknemer (en hieronder wordt ook verstaan de deeltijds tewerkgestelde leerkracht) in aanmerking komt voor het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en eventueel op een aanvulling op het deeltijdse loon (zie scenario 6 : Maandelijke aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering).

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht om **op verzoek van** de werknemer een "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" (het formulier C131A-Werkgever of het formulier C131A Onderwijs-Werkgever) te overhandigen aan de werknemer bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid en bij iedere verlaging van de overeengekomen arbeidsduur.

De aangifte van een sociaal risico (ASR) werkloosheid, scenario 3, "Aangifte aanvang deeltijdse arbeid" vervangt voor u het papieren formulier C131A-Werkgever of C131A Onderwijs-Werkgever.

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.

2 - Voor wie ?

De deeltijdse werknemer of leerkracht die voldoet aan de reglementaire voorwaarden kan erkend 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 werknemer moet zijn deeltijdse tewerkstelling aangeven bij het werkloosheidsbureau. De aangifte moet toekomen binnen de 2 maanden na de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling.

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) onder de rubriek Documentatie, Infobladen per object, Deeltijdse arbeid.

3 - Wanneer ?

3.1 - Op het ogenblik dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid wordt gesloten

Op het ogenblik dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid gesloten wordt, moet de werkgever, op vraag van de werknemer of de leerkracht, een "Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten" (ASR scenario 3) versturen.

De aanvraag tot het verkrijgen van het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten (al dan niet met inkomensgarantie-uitkering) door de werknemer moet gebeuren binnen de twee maanden na de aanvang van de deeltijdse betrekking via het papieren formulier C131A-Werknemer.

Gebeurt de aanvraag laattijdig, dan bestaat er nog 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 (toepassing van artikel 29 §2 bis - zie hoofdstuk 5 hieronder). In dit geval is het mogelijk dat op vraag van de werknemer een bewijs van arbeid moet worden opgemaakt (ofwel een papieren formulier C4, ofwel een ASR, scenario 1) voor de lopende deeltijdse tewerkstelling.

3.2 - Bij een verlaging van de contractuele arbeidsduur

Voor een werknemer die gerechtigd is op de inkomensgarantie-uitkering moet de werkgever, **bij elke verlaging van de contractuele arbeidsduur (factor Q)**, een nieuwe ASR scenario 3 verrichten. Het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten kan immers maar toegekend worden (of blijven) aan werknemers die niet uit hun eigen wil hun aantal arbeidsuren verminderen. In dit geval moet de werkgever bovendien een ASR scenario 1 (aangifte einde arbeidsovereenkomst) verrichten voor de beëindigde deeltijdse tewerkstelling.

3.3 - Bij een verhoging van de contractuele arbeidsduur

Bij een verhoging van de contractuele arbeidsduur (factor Q) moet de werkgever geen nieuwe ASR scenario 3 verrichten. De werkgever moet in dit geval in de ASR scenario 6 wel de nieuwe begindatum van de tewerkstelling en de nieuwe hogere factor Q vermelden. Wanneer de contractuele arbeidsduur opnieuw verlaagt, dan moet er wel een ASR scenario 1 (aangifte einde arbeidsovereenkomst) worden verricht voor de beëindigde deeltijdse tewerkstelling en een ASR scenario 3 voor de nieuwe deeltijdse tewerkstelling met de lagere arbeidsduur (factor Q).

3.4 - Tijdelijke wijziging van de overeengekomen arbeidsduur

Het is toegelaten geen rekening te houden met een tijdelijke verhoging van de overeengekomen arbeidsduur. In dat geval wordt de oorspronkelijke factor Q (zoals meegedeeld met de ASR scenario 3) behouden en dus niet herberekend in functie van de tijdelijke verhoging.

Meer uitleg over deze werkwijze vindt u in de instructie bij de ASR scenario 6 onder het hoofdstuk "Wanneer?"

4 - Wat invullen ?

4.1 - 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 "Neen" 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 Luchtwegen 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).

4.2 - 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

voorafgekende premies en betaalde rust.

Voor werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor het goederenvervoer wordt zowel het loon van de rijtijd als dat van de wachttijd in aanmerking genomen.

De haard- en de standplaatsvergoeding maken deel uit van het theoretisch loon.

De eindejaarspremie, 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.

4.3 - De plaats van tewerkstelling (niet voor leerkrachten)

Via de aanduiding van plaats van tewerkstelling deelt u mee of de plaats van tewerkstelling al dan niet uw eigen adres (= de sociale zetel) is.

Stemt de plaats van tewerkstelling niet overeen met het adres van de sociale zetel, dan moet u bijkomend het effectieve adres van de plaats van tewerkstelling van de werknemer invoeren of aanduiden dat het personeelslid een reizende functie heeft.

4.4 - De onderwijsinrichting (enkel voor leerkrachten)

Hier vult u de naam en de adresgegevens van de onderwijsinrichting in.

4.5 - Werkrooster (niet voor leerkrachten)

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door aanduiding van de werkdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4 weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,

- week 2: 2 werkdagen van 8u,

- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0

- week 2: 8 0 8 0 0 0 0

- week 3: 6 6 6 6 0 0 0

- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

4.6 - Commentaar werkrooster (niet voor leerkrachten)

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

4.7 - Commentaar bij de aangifte

Hier kunt u eventuele verdere uitleg geven i.v.m. de aangifte.

5 - Bijkomende informatie

5.1 - 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 aantoonst 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 aantoonst dat hij op het einde van deze opzegperiode, 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.

5.2 - Artikel 137 van het KB van 25.11.1991

§ 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;

5.3 - 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	88
2 - Voor wie ?.....	89
3 - Wanneer ?.....	90
3.1 - Op het ogenblik dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid wordt gesloten.....	90
3.2 - Bij een verlaging van de contractuele arbeidsduur.....	90
3.3 - Bij een verhoging van de contractuele arbeidsduur.....	90
3.4 - Tijdelijke wijziging van de overeengekomen arbeidsduur.....	90
4 - Wat invullen ?.....	91
4.1 - Een bedrijfsplan of een tewerkstellingsakkoord (niet voor leerkrachten).....	91
4.2 - Theoretisch gemiddeld brutoloon.....	92
4.3 - De plaats van tewerkstelling (niet voor leerkrachten).....	93
4.4 - De onderwijsinrichting (enkel voor leerkrachten).....	93
4.5 - Werkrooster (niet voor leerkrachten).....	93
4.6 - Commentaar werkrooster (niet voor leerkrachten).....	94
4.7 - Commentaar bij de aangifte.....	94
5 - Bijkomende informatie.....	95
5.1 - Artikel 29§2 van het KB van 25.11.1991.....	95
5.2 - Artikel 137 van het KB van 25.11.1991.....	96
5.3 - Artikel 29 §2 bis van het KB van 25.11.1991.....	96

Vierde scenario

Aangifte van halftijds brugpensioen

1 - Inleiding

Bij de beëindiging van de voltijdse tewerkstelling bezorgt de werkgever aan de werknemer die uitkeringen vraagt in het kader van het halftijdse brugpensioen een werkloosheidsbewijs, het papieren formulier C4-HALFTIJD BRUGPENSIOEN.

De elektronische aangifte van een sociaal risico werkloosheid scenario 4 "Aangifte Halftijds Brugpensioen" vervangt voor de werkgever volledig het formulier C4-HALFTIJD BRUGPENSIOEN. De werknemer moet in dit geval wel nog een papieren formulier C4ASR-HALFTIJD BRUGPENSIOEN (aanvraag om halftijds brugpensioen) invullen en afgeven bij zijn uitbetalingsinstelling.

De werkgever moet eventueel wel nog een aantal bijlagen overhandigen als die van toepassing zijn :

- een kopie van het individueel akkoord,
- een kopie van de sectorale CAO (enkel toe te voegen door de werkgever indien in de elektronische aangifte het registratienummer van de sectorale CAO niet werd ingevuld),
- een kopie van de ondernemings-CAO,
- een kopie van de beslissing van de Minister tot vrijstelling van vervanging.

De werknemer moet deze bijlagen indienen bij zijn uitbetalingsinstelling samen met het papieren aanvraagformulier C4ASR-HALFTIJD BRUGPENSIOEN.

Het elektronische formulier Aangifte Sociaal Risico volledige werkloosheid scenario 4 "Aangifte Halftijds Brugpensioen" bevat naast de eventuele mini-kwartaalaangifte met de "gegevens betreffende de voltijdse tewerkstelling" ook:

- de gegevens van de nieuwe halftijdse tewerkstelling (begindatum, Q en S, datum van het akkoord tussen werkgever en werknemer om de prestaties te halveren, ...),
- het halftijdse werkrooster,
- het wettelijke kader voor het halftijdse brugpensioen,
- de gegevens omtrent de vervangingsplicht

(zie Hoofdstuk 4 - Wat invullen?)

U moet de werknemer een afschrift bezorgen van deze elektronische aangifte. Na elke aangifte wordt dit afschrift door het systeem voor u aangemaakt en u bezorgt in de e-box (webgebruikers) of in de ontvangstmap (FTP-gebruikers). 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.

2 - Voor wie ?

Voor iedere werknemer die overstapt van een voltijdse naar een halftijdse arbeidsovereenkomst in het kader van het halftijdse brugpensioen moet een elektronische Aangifte Sociaal Risico "Aangifte Halftijds Bruggpensioen" (of een papieren formulier C4-HALFTIJDEN BRUGPENSIOEN) worden verricht door de werkgever.

3 - Wat invullen ?

3.1 - Algemeen

Scenario 4 is een aangifte van sociaal risico waarin bepaalde gegevens van de kwartaalaangifte (mini-DMFA/PPL genoemd) zijn geïntegreerd. Naast de sectorspecifieke gegevens bevat dit scenario dus ook gegevens die voorkomen in de trimestriële RSZ of RSZPPO-kwartaalaangifte.

3.2 - De inhoud van de mini-kwartaalaangifte (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 waarvoor nog geen aangifte beschikbaar is bij de RSZ. Deze gegevens worden toegelicht in de instructies over de kwartaalaangifte die u ook kan raadplegen op de portaal-site van de sociale zekerheid.

De gegevens van de volgende blokken moeten meegedeeld worden:

- werkgeversaangifte
- natuurlijk persoon
- werknemerslijn
- tewerkstelling van de werknemerslijn
- prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn (uitzondering: voor deeltijdse werknemers zijn de dagen facultatief in de mini-DMFA; voor voltijdse werknemers zijn de uren facultatief in de mini-DMFA)

Belangrijke opmerkingen

1.

De voormelde gegevens moeten meegedeeld worden **voor het lopende kwartaal waarin het sociaal risico zich heeft voorgedaan en het kwartaal onmiddellijk voorafgaand aan dat waarin het risico zich heeft voorgedaan**, tenzij deze reeds beschikbaar zijn in de gegevensbank DMFA (vanaf de 5de kalenderdag volgend op de ontvangst van de positieve notificatie van de DMFA-aangifte van dit kwartaal).

2.

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)
- nummer van de sociale identiteitskaart (SIS-kaart) (natuurlijk persoon)
- 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)
- landcode van de werknemer (natuurlijk persoon)
- nationaliteit van de werknemer (natuurlijk persoon)
- gemeente- en geboorteplaats van de werknemer (natuurlijk persoon)
- landcode van de geboorteplaats van de werknemer (natuurlijk persoon)
- activiteit ten opzichte van het risico (werknemerslijn)
- notie grensarbeider (werknemerslijn)
- klasse van het vliegend personeel (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

3.

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

4.

In het blok " werknemerslijst " van de mini-DMFA zijn bepaalde werknemerskengetallen niet toegelaten (meer bepaald de codes 840 en 841 voor de RSZ = studenten, de code 879 voor de RSZ = bruggepensioneerden, de code 497 voor de RSZ = onthaalouders, ...) Het toegelaten domein van de zone 00037 van het glossarium herneemt het geheel van de niet-toegelaten codes voor het scenario 4 werkloosheid.

2.2 Web- of onlineaangifte

De onlinetoeepassing 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/PPL-aangifte indienen, wordt de aangifte beschouwd als aanvaard als ze het ontvangstbewijs hebben ontvangen.

Per nog niet verwerkt kwartaal moet u de tewerkstellingsgegevens en eventuele 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 opgeven voor iedere voltijdse of deeltijdse tewerkstelling met een onderbreking in de zin van de werkloosheidsreglementering.

Vormen een onderbreking van de tewerkstelling: dagen van arbeidsongeschiktheid niet gedekt door enig loon, periodes van moederschapsbescherming, vaderschaps- of adoptieverlof, tijdelijke werkloosheid, jeugd- en seniorvakantie, loopbaanonderbreking of tijdskrediet, dagen van gedeeltelijke werkhervatting na ziekte en dagen van verlof zonder wedde of andere onbezoldigde afwezigheden na de eerste 10 dagen per kalenderjaar. (Carendagen, 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 meeruren of overuren waarvoor geen inhaalrust werd toegekend.

Voorbeeld :

Een werknemer wordt ontslagen op 30.04.2007 (= laatste arbeidsdag). Hij was arbeidsongeschikt van 01.11.2006 tot en met 28.02.2007; er was dus een onderbreking van de tewerkstelling. De werkgever vult de arbeidstijdgegevens in voor het kwartaal 2007/2 (periode 01.04.2007 - 30.06.2007) en het kwartaal 2007/1 (periode 01.01.2007 - 31.03.2007), 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- en RSZPPO-richtlijnen voor het invullen van de kwartaalaangifte.

3.3 - Het werkrooster

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door

aanduiding van de werkdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4 weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,
- week 2: 2 werkdagen van 8u,
- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0
- week 2: 8 0 8 0 0 0 0
- week 3: 6 6 6 6 0 0 0
- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

3.4 - Specifieke gegevens rond het halftijdse brugpensioen.

Het regime van het halftijdse brugpensioen (sectorale of ondernemings-CAO) wordt hier meegedeeld. Is dit wettelijke kader een sectorale CAO, dan kan het registratienummer worden ingevuld. De datum van goedkeuring en de geldigheidsduur zijn verplicht als het wettelijke kader een sectorale CAO is en als er geen registratienummer wordt meegedeeld. Deze gegevens zijn steeds verplicht bij een ondernemings-CAO.

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 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	99
2 - Voor wie ?.....	100
3 - Wat invullen ?.....	101
3.1 - Algemeen.....	101
3.2 - De inhoud van de mini-kwartaalaangifte (mini-DMFA).....	101
3.3 - Het werkrooster.....	102
3.4 - Specifieke gegevens rond het halftijdse brugpensioen.....	103

Vijfde scenario

**Maandelijkse aangifte van uren van
tijdelijke werkloosheid of van
crisisschorsing bedienden**

1 - Inleiding

De werkgever is verplicht in toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bij de schorsing van de arbeidsovereenkomst maandelijks een bewijs van tijdelijke werkloosheid (formulier C3.2-Werkgever) uit te reiken om de sector werkloosheid toe te laten de uitkeringen tijdelijke werkloosheid correct te betalen.

De wet van 19.06.2009 (BS 25.06.2009) houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis voorziet de mogelijkheid om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van bedienden onder bepaalde voorwaarden te schorsen. (Voor meer informatie: zie www.rva.be > crisismaatregelen)

Voor deze uren van werkloosheid wordt een crisisuitkering toegekend volgens de regelen die gelden voor de toekenning van uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

De ASR scenario 5 (maandelijks aangifte uren tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden) werd uitgebreid met de mogelijkheid voor ondernemingen om een regeling van crisisschorsing bedienden in te voeren. Deze aangifte vervangt de formulieren C3.2-Werkgever of C3.2-Werkgever-Crisisuitkering.

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.

U moet uw werknemer een controleformulier C3.2A overhandigen uiterlijk de eerste werkloosheidsdag vóór het normale aanvangsuur van het werk. De werknemer vult dit formulier in vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing 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 crisisschorsing bedienden, elke gewerkte dag (voor zijn gewone werkgever, voor zichzelf of voor een andere werkgever) op zijn controlekaart aanduiden.

2 - Voor wie ?

De werkgever die de arbeidsovereenkomst van een werknemer schorst wegens tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden is verplicht op het einde van de maand waarin de arbeidsovereenkomst geschorst werd een Aangifte Sociaal Risico "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden" te verrichten (of een papieren werkloosheidsbewijs af te leveren).

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. Bij dit risico moet een aangifte gebeuren bij iedere staking, aangezien het Beheerscomité van de RVA over iedere staking individueel beslist ;
- 010 : aangifte van tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van een beschermde werknemer ;
- 011 : aangifte van crisisschorsing bedienden (crisiswet van 19 juni 2009).

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.

3 - Wanneer ?

U doet een aangifte sociaal risico "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden" na het einde van de maand waarin er effectief uren tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden voorkwamen.

4 - Wat invullen ?

4.1 - Basis berekening uitkeringen

4.1.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging

Voor elke dag tijdelijke werkloosheid of crisisschorsing bedienden ontvangt de werknemer een uitkering die 70 of 75 % bedraagt van het begrensd normaal brutoloon (begrensd tot 2.206,46 euro per maand - geïndexeerd bedrag geldig vanaf 01 januari 2009.)

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.

4.1.2 - 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").

4.1.3 - 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" recht heeft op het tijdstip waarop hij werkloos wordt gesteld. Dit bedrag wordt uitgedrukt in centen, behalve in geval van een uurloon (zie volgend hoofdstuk.)

Het bedrag wordt door de sector werkloosheid omgezet naar een gemiddeld dagloon.

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

Het gemiddelde dagloon omvat alle bedragen en voordelen waarop de werknemer aanspraak kan maken uit hoofde van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst en waarop socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, het aanvullend vakantiegeld en de eindejaarspremie. Ook het loon voor overuren krachtens artikel 29 van de wet van 16 maart 1971 wordt uitdrukkelijk uitgesloten.

Voordelen en premies gekoppeld aan de duur van de tewerkstelling (eindejaarspremie) of aan de gerealiseerde winst (winstdeling) worden uitgesloten.

Er wordt ook geen rekening gehouden met:

- terugbetaling van kosten door de werkgever (verplaatsingskosten, verblijfskosten, ARAB-vergoedingen ...);
- maaltijd-, cultuur-, sport- en ecocheques die geen loon zijn voor de RSZ;
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (wet van 21.12.2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr 90 van 20.12.2007) die het voorziene maximumbedrag niet overschrijden (het niet-geïndexeerde maximumbedrag bedraagt 2200 EUR).

Bij overschrijding van het maximumbedrag is het verschil tussen het maximumbedrag en het uitbetaalde bedrag aan niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel wél onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen en vormt dit verschil loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn dat in rekening wordt gebracht voor het theoretisch brutoloon. Het recentste bedrag van het vaste loon wordt in dit geval verhoogd met het gemiddelde van het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel van de voorbije periode van tewerkstelling (max. 12 maanden) dat het maximumbedrag overschrijdt.

Ook de normale en bijkomende bezoldiging voor overuren (voltijdse werknemers) en meeruren betaald als overuren (deeltijdse werknemers) worden uitgesloten.

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.

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 tijdelijk 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 gemiddeld 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.

Speciale situaties

- Vast loon met daarboven een variabel deel.
Indien er een vast loon is, verhoogd met variabele premies of commissielonen, dan wordt het recentste bedrag van het vaste loon verhoogd met het gemiddelde van de

premies/commissielonen van de voorbije periode van tewerkstelling. Het variabel gemiddelde wordt berekend op de duur van de betrokken tewerkstelling, begrensd tot maximaal 12 maanden.

- Voor vrachtwagenchauffeurs en begeleiders (PC 140.04 en 140.09) wordt ook rekening gehouden met het loon voor de beschikbaarheidsuren (ook overbruggingsvergoeding genoemd) indien de werknemer gewoonlijk dit loon ontvangt.
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, 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.
- Voor werknemers met verminderde prestaties omwille van tijdscrediet (gewoon tijdscrediet of crisistijdscrediet) 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 verdiend hebben 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 verdiend 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.

4.1.4 - 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).

4.2 - 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) of een aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht om medische redenen (type 005). Voor de types 004 en 005 is het verplicht deze tekstzone in te vullen, voor alle andere types tijdelijke werkloosheid mag deze zone niet ingevuld worden.

4.3 - Uniek ondernemingsnummer van de gebruikende onderneming

Deze zone moet enkel worden ingevuld in geval van een "maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid" 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.

4.4 - Geprogrammeerde winteropleiding

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**.
- 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.

I

4.5 - Sluitingsperiode

Er kunnen maximum drie sluitingsperiodes per jaar voorkomen. Deze zones 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.

4.6 - Werkrooster

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door aanduiding van de werkdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4 weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,
- week 2: 2 werkdagen van 8u,
- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0
- week 2: 8 0 8 0 0 0 0
- week 3: 6 6 6 6 0 0 0
- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

4.7 - Commentaar werkrooster

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

Specifieke situatie: werknemer die tijdelijk deeltijds het werk hervat na ziekte of arbeidsongeval met akkoord van de adviserend geneesheer en tijdelijk werkloos wordt tijdens de werkhervatting

Wanneer een werknemer tijdelijk deeltijds het werk hervat na ziekte of arbeidsongeval met akkoord van de adviserend geneesheer en tijdelijk werkloos wordt tijdens de werkhervatting, vermeldt u in het **werkrooster** de normale initiële arbeidsregeling zoals voorzien in de arbeidsovereenkomst (vb. 5 x 7,6 van maandag tot en met vrijdag).

In de **commentaarzone** vermeldt u "Deeltijdse werkhervatting na ziekte" en geeft u

- ofwel de effectieve deeltijdse arbeidsregeling op (vb. 4 4 4 4 3 0 0),
- ofwel de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op van de deeltijdse tewerkstelling (vb. Q = 19).

4.8 - 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).

De werkgever moet de wettelijke feestdag en de vervangingsdag (de vervangende feestdag of de dag inhaalrust) vermelden in de ASR scenario 5,

- in de maand waarin de feestdag het karakter van een feestdag verliest ;
- in de maand waarin de vervangingsdag ligt (zodat voor die dag geen uitkeringen worden toegekend).

De wettelijke feestdag (die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag) en de vervangende feestdag moeten worden vermeld in de volgende situaties:

- De wettelijke feestdag ligt voor of na de referentemaand
De vervangende feestdag ligt in de referentemaand, na de aanvang van het sociaal risico, dat wil zeggen na het begin van de schorsing van de arbeidsovereenkomst.
- De wettelijke feestdag ligt in de referentemaand
De vervangende feestdag ligt voor, tijdens of na de referentemaand.

Indien deze gegevens niet worden meegedeeld, zal de sector werkloosheid ervan uitgaan dat de wettelijke feestdag vervangen werd door de eerstvolgende normale activiteitsdag en voor deze dag geen uitkeringen toekennen.

De wettelijke feestdag (die samenvalt met een activiteitsdag) en de dag inhaalrust moeten worden vermeld in de volgende situatie:

- De inhaalrustdag ligt na de aanvang van het sociaal risico, met andere woorden na het begin van de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer de werkgever uren tijdelijke werkloos opgeeft voor de feestdag die valt op een gewone activiteitsdag en waarop dus normaal mag gewerkt worden, aanvaardt de RVA dat er uitkeringen worden toegekend voor deze werkloosheidsdag op voorwaarde dat de inhaalrustdag (in de regel op te nemen binnen de 6 weken) werd aangeduid.

Wat indien de werkgever de gegevens in verband met de vervangende feestdag of de dag inhaalrust niet kan meedelen?

In dit geval wordt in de algemene commentaarzone verduidelijkt waarom de datum niet wordt meegedeeld.

Voorbeeld

"vervangingsdag van .././.... vrij te kiezen door de werknemer"

Voorbeelden

Voorbeeld 1

Een werknemer wordt tijdelijk werkloos gesteld vanaf vrijdag 24.10.2003 voor elke maandag en vrijdag. De werkgever heeft de wettelijke feestdag van zaterdag 01.11.2003 vervangen door vrijdag 31.10.2003. De werkgever vermeldt als "datum van de wettelijke feestdag" 01.11.2003 en als "datum van de dag(en) ter vervanging van een feestdag" 31.10.2003.

Als de werkgever deze zone niet invult, zal de sector werkloosheid ervan uitgaan dat de eerstvolgende normale activiteitsdag volgend op 01.11.2003, maandag 03.11.2003, de vervangingsdag is voor 01.11.2003 en deze dag geen uitkeringen toekennen.

Voorbeeld 2

De arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt volledig geschorst vanaf vrijdag 24.10.2003 voor vier weken. De wettelijke feestdag van dinsdag 11.11.2003 (gewone activiteitsdag) wordt vervangen door vrijdag 28.11.2003 (dag inhaalrust). De werkgever vermeldt als datum van de wettelijke feestdag 11.11.2003 en als datum van de dag ter vervanging van een feestdag 28.11.2003.

Als de werkgever deze zone niet invult, zullen de uren tijdelijke werkloosheid aangegeven op de feestdag van 11.11.2003 niet worden vergoed.

4.9 - Aard van de dag

De werkgever moet vooraleer tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek omwille van economische redenen (type 001), slecht weer (type 002) of technische stoornis (type 003) in te voeren, de inhaalrustdagen toekennen, vermeld in artikel 51bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

U maakt gebruik van de standaardcodes 5.1 tot en met 5.11 die overeenstemmen met de verschillende soorten maandelijks aangifte uren tijdelijke werkloosheid, en u geeft per dag een aantal uren tijdelijke werkloosheid op.

Mogelijke codes "aard van de dag"

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.

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 "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 - Crisisschorsingsdagen bedienden (collectief stelsel ter volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst - art. 21 tot 26 van de crisiswet).

Gebruik van de codes "aard van de dag"

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) vult u voor alle dagen gelegen in de periode van sluiting, die overeenstemmen met arbeidsdagen volgens de normale arbeidsregeling, uren in, zelfs indien ze gedekt zijn door vakantiegeld. 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.

4.10 - Afdeling

Als u bij een 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 mededeling vermelden op de aangifte van het sociaal risico ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (type 001).

Dit ticketnummer wordt u schriftelijk meegedeeld door het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA als u deze mededeling schriftelijk of per fax hebt verricht. Als u deze mededeling elektronisch hebt gedaan, dan vindt u dit ticketnummer terug op uw ontvangstbericht.

4.11 - Commentaar bij de aangifte

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

5 - Bijkomende informatie

5.1 - 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 regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 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.

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

Artikel 133 § 1, 4° en 5°

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.

5° 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, bij de aanvang van elke staking of lock-out;

KB 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 of 51 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) 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) en 5°, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

KB artikel 137 § 2

De werkgever overhandigt op verzoek van de werknemer:

(...)

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

a) een controleformulier inzake tijdelijke werkloosheid;

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

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;

KB 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 5°, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

KB Artikel 138bis

De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber kan 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 de gegevens , vermeld op de documenten bedoeld in de navermelde nummers, door middel van een elektronische techniek overmaken :

(...)

2° het "bewijs van tijdelijke werkloosheid" bedoeld in het artikel 137, § 1, 2°, b, § 2, 3°, b en § 4, eerste lid, 2°;

(...)

In toepassing van artikel 4, § 2, vierde lid, van de in het eerste lid bedoelde wet 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	106
2 - Voor wie ?.....	107
3 - Wanneer ?.....	108
4 - Wat invullen ?.....	109
4.1 - Basis berekening uitkeringen.....	109
4.1.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging.....	109
4.1.2 - Cyclus.....	109
4.1.3 - Basisbedrag van de bezoldiging.....	110
4.1.4 - Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur worden betaald.....	112
4.2 - Aangevoerde reden voor de aanvraag om overmacht.....	112
4.3 - Uniek ondernemingsnummer van de gebruikende onderneming.....	112
4.4 - Geprogrammeerde winteropleiding.....	113
4.5 - Sluitingsperiode.....	113
4.6 - Werkrooster.....	113
4.7 - Commentaar werkrooster.....	114
4.8 - Dag die niet in aanmerking komt voor vergoeding.....	114
4.9 - Aard van de dag.....	115
4.10 - Afdeling.....	117
4.11 - Commentaar bij de aangifte.....	118
5 - Bijkomende informatie.....	119
5.1 - KB van 10.06.2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid.....	119
5.2 - Artikel 133, 137 en 138bis van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidreglementering.....	120

Zesde scenario

**Maandelijks aangifte van deeltijdse
arbeid voor de berekening van de
inkomensgarantie-uitkering**

1 - Inleiding

Door deze aangifte maakt u aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering (= IGU) te berekenen. Deze uitkering is een aanvulling op het loon van de deeltijdse werknemer of de deeltijdse leerkracht.

Vanaf 1 juli 2005 geldt een nieuwe regeling voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering. Meer uitleg over de nieuwe berekeningswijze én de overgangsregeling vindt u op de website van de RVA (www.rva.be) in de rubriek "Deeltijdse arbeid".

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht om na het verstrijken van iedere maand een prestatiestaat (het formulier C131B of het formulier C131B Onderwijs) uit te reiken aan de werknemer die een "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" heeft gevraagd (dit is het formulier C131A of C 131A Onderwijs of de elektronische aangifte sociaal risico "Aangifte aanvang deeltijdse arbeid") en gerechtigd is op uitkeringen .

In een aantal gevallen is het ook nodig of kan het nuttig zijn om deze aangifte verder over te maken, zelf al heeft uw werknemer tijdelijk geen recht meer op de inkomensgarantie-uitkering (zie Hoofdstuk 3 hieronder).

De aangifte van een sociaal risico werkloosheid, scenario 6, "Maandelijks aangifte deeltijdse arbeid" vervangt voor u het papieren formulier C131B of C131B Onderwijs .

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.

2 - Voor wie ?

De deeltijdse werknemer of de deeltijdse leerkracht die erkend wordt als deeltijdse werknemer met behoud van rechten (zie scenario 3: aangifte van aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten) kan onder bepaalde voorwaarden een uitkering, de inkomensgarantie-uitkering, ontvangen bovenop zijn deeltijds netto loon. De inkomensgarantieuitkering (afgekort de IGU) beoogt een globaal inkomen te garanderen (loon + uitkering) dat :

- minstens gelijk is aan zijn werkloosheidsuitkering indien zijn deeltijdse betrekking maximum 1/3 van een voltijdse betrekking bedraagt;

- hoger is dan zijn werkloosheidsuitkering indien zijn deeltijdse betrekking 1/3 van een voltijdse betrekking overschrijdt. Hoe groter het uurrooster, hoe groter het verschil. Bijvoorbeeld, voor een werknemer die alleen woont, zal deze bijpassing bij het maandloon 77,07 euro bedragen voor een halftijdse betrekking en 193,17 euro voor een 3/4-tijdse betrekking.

Meer uitleg over de berekeningswijze van de inkomensgarantie-uitkering (overgangsregeling én nieuw systeem vanaf 1.7.2005) vindt u op de website van de RVA (www.rva.be) in de rubriek "Deeltijdse arbeid".

3 - Wanneer ?

De maandelijkse aangifte scenario 6 gebeurt **na iedere kalendermaand** waarin de betrokken deeltijdse werknemer of deeltijdse leerkracht in principe recht heeft op de inkomensgarantie-uitkering.

Als de deeltijdse werknemer of de deeltijdse leerkracht gedurende een of meerdere kalendermaanden **tijdelijk meeruren presteert waardoor hij niet meer vergoedbaar is**, en nadien terugvalt op zijn vroegere deeltijdse uurrooster, kan de werkgever voor die maand(en) verder een aangifte scenario 6 doorsturen. Op die manier kan de werkgever een nieuwe aangifte scenario 3 vermijden op het ogenblik dat de werknemer opnieuw vergoedbaar wordt.

Bij een **verlaging** van de **contractuele arbeidsduur** bij dezelfde werkgever moet er een nieuwe scenario 3 worden ingediend.

Bij een **verhoging** van de **arbeidsduur van onbepaalde duur** moet er geen nieuwe ASR scenario 3 worden verricht. Wanneer echter de contractuele arbeidsduur opnieuw verlaagt, dan moet er een ASR scenario 1 (aangifte einde arbeidsovereenkomst) worden verricht voor de beëindigde deeltijdse tewerkstelling, en een scenario 3 voor de deeltijdse tewerkstelling met de lagere arbeidsduur.

Werkwijze die wordt aangeraden in geval van ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen met wisselende factor Q - tijdelijke wijziging van de arbeidsduur

Het is raadzaam in de ASR scenario 6 geen rekening te houden met een tijdelijke verhoging van de overeengekomen arbeidsduur (vb. er worden meeruren verricht zonder wijziging van het initiële contract of er is een tijdelijke verhoging van de arbeidsduur via een addendum). De toepassing van deze techniek houdt in dat er op het einde van de referentemaand één ASR scenario 6 wordt aangemaakt met als begindatum en factor Q van de tewerkstelling de gegevens zoals die werden meegedeeld via de ASR scenario 3. Deze techniek biedt de volgende voordelen:

- ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen met wisselende factor Q worden gegroepeerd in één maandelijkse aangifte ;
- na de periode van tijdelijke verhoging van de arbeidsuren moet de werkgever noch een ASR scenario 1 (aangifte einde arbeidsovereenkomst), noch een ASR scenario 3 versturen (aangezien voor de sector werkloosheid de factor Q niet wijzigde).

De werkgever die gebruik maakt van deze techniek, vermeldt in de commentaarzone bij het werkrooster "tijdelijke verhoging van de arbeidsduur".

Voorbeeld

Een werknemer begint deeltijds te werken op 1/10/2010. Hij werkt volgens het arbeidsstelsel 18/38. Vanaf 16/10/2010 tot en met 31/10/2010 is er een tijdelijke verhoging van de arbeidsduur naar 22/38. In november 2010 werkt de werknemer weer volgens het arbeidsstelsel 18/38.

Werkwijze voor de maand oktober:

- Aangifte via ASR scenario 3 van de contractuele tewerkstelling.
Vermelde arbeidsduur: 18/38.
- Maandelijkse aangifte via ASR scenario 6 van de tewerkstelling van 1/10/2010 tot 31/10/2010.
Vermelde arbeidsduur: 18/38.
Vermelding in de commentaarzone bij het werkrooster: "Tijdelijke verhoging van de arbeidsduur".

Werkwijze voor de maand november:

- Maandelijkse aangifte via ASR scenario 6 van de tewerkstelling van 1/11/2010 tot 30/11/2010.
Vermelde arbeidsduur: 18/38.

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".

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".

Voor de deeltijdse werknemer wiens **arbeidsovereenkomst 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 voltijds brugpensioen".

Voor **een ontslagen werknemer die een verbrekingsvergoeding heeft ontvangen**, moet de werkgever geen ASR scenario 6 meer verrichten voor de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding (zie ook punt 4.8 - commentaar bij de aangifte). Het is in scenario 6 toegelaten tot een jaar na beëindiging van de Dimonarelatie een dergelijke aangifte op te sturen.

4 - Wat invullen ?

4.1 - Exact loon

Het bedrag wordt uitgedrukt in eurocent.

Het loon dat u moet opgeven voor de berekening van de IGU is het effectieve brutomaandloon 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.

b) het loon waarop de bediende recht zou hebben indien hij niet met vakantie was. Voor de vakantie-uren wordt (tot maximaal Qx4, 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 ;

Vakantie 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 voor arbeiders wordt 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) de opzeggingsvergoeding: in geval van afwezigheid van prestaties mag het loon dat u zou betaald hebben indien de werknemer gedurende de opzeggingsperiode had gewerkt, vermeld worden ;

e) de haard- en standplaatsvergoeding ;

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 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 verlofuren van bedienden moet dus wel in rekening worden gebracht) ;

c) de eindejaarspremie ;

d) de voordelen in natura ;

e) de mobiliteitsvergoeding ;

f) het loon voor niet opgenomen vakantie-uren (die bv. op het einde van het jaar worden uitbetaald) ;

g) de aanvullende vergoedingen bij sociale voordelen (bv. aanvullingen bij werkloosheidsuitkeringen of bij ziekte-uitkeringen).

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 opzeggingsvergoeding en de haard- en standplaatsvergoeding en exclusief het wachtgeld betaald voor dagen van arbeidsongeschiktheid, het vakantiegeld openbare sector en de eindejaarspremie.

4.2 - 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.

Het begrip "theoretisch loon"

Het theoretisch loon omvat de contractueel overeengekomen bezoldiging met inbegrip van voorafgekende premies en betaalde rust.

Voor werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen voor het goederenvervoer wordt zowel het loon van de rijtijd als dat van de wachttijd in aanmerking genomen.

De haard- en de standplaatsvergoeding maken deel uit van het theoretisch loon.

De eindejaarspremie, 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 forfaitaire RSZ-loon, vermeldt u een uurloon gelijk aan het dagloon in het 6-dagenstelsel x 6/38.

4.3 - Werkrooster (niet voor leerkrachten)

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door aanduiding van de werkdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4 weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht

onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,
- week 2: 2 werkdagen van 8u,
- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0
- week 2: 8 0 8 0 0 0 0
- week 3: 6 6 6 6 0 0 0
- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

4.4 - Commentaarzone werkrooster (niet voor leerkrachten)

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

4.5 - Aard van de dag

Algemeen

In principe moet u alleen voor de dagen waarop de werknemer normaal prestaties verricht een passende code (zie ook de gestructureerde bijlage 13 "Code aard van de dag") invullen, behalve in geval van een periode van arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon of een periode van moederschapsverlof.

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon of van moederschapsverlof moet u voor alle kalenderdagen (dus ook voor de normale inactiviteitsdagen) de passende code invullen.

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 6.1 tot en met 6.9 - 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 werkdagen) met code 3.1 (betaalde wettelijke vakantie) of de combinatie van code 1 (betaalde werkdagen) 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 tot en met 3.3, en 4).

Voor de niet-betaalde dagen die samenvallen met de normale activiteitsdagen, geeft u in principe het normaal aantal te presteren uren op (= voor de code 2.7, 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).

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, de dagen van klein verlet, de dagen betaalde inhaalrust, de eerste dagen betaald door de werkgever in het kader van het vaderschaps- of adoptieverlof, de dagen gedekt door een opzeggingsvergoeding.

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).

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 betreffende het loon van de werklieden uit het bouwbedrijf voor de ingevolge slecht weder verloren uren, 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

Onder "arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst 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 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.

2.8 - Carenzdag

Onder "carenzdag" verstaat men de afwezigheid op het werk zonder behoud van het loon in toepassing van de artikelen 52, § 1, of 71, tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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 - Vakantie voor jongeren (jeugdvakantie)

Onder "vakantie voor jongeren" 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.

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" 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 - Crisisschorsingsdagen bedienden (collectief stelsel ter volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst - art. 21 tot 26 van de crisiswet)

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.

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.

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 en crisistijdskrediet moet de code 7 worden gebruikt.

8 - Gewone inactiviteitsdagen binnen de tewerkstelling (enkel te gebruiken voor "batch"-aangiften)

De code 8 mag enkel worden gebruikt voor "batch"-aangiften (bestandsoverdracht) en is niet van toepassing in geval van een aangifte via de webtoepassing op de portaal-site.

De code 8 mag enkel worden gebruikt voor het aangeven van lege tewerkstellingen bestaande uit maximaal 14 aaneensluitende kalenderdagen.

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).

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 arbeidster is ziek gedurende 10 dagen. U moet een code opgeven voor de dagen waarop ze normaal werkt. U vult het aantal uren in dat overeenstemt met het aantal normaal te presteren uren.

Voor de carensdag (de eerste onbetaalde afwezigheidsdag ingevolge arbeidsongeschiktheid) gebruikt u de code 2.8.

Voor de 2de tot en met de 8ste afwezigheidsdag (eerste week gewaarborgd loon) gebruikt u de code 2.4.

Voor de 9de en de 10de dag (tweede week gewaarborgd loon) gebruikt u de code 2.5.

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 2.7 (arbeidsongeschiktheidsuitkering CAO 12bis / 13bis).

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. Betaalde vakantie

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 vakantie gelijk is aan "Qx4").

Na uitputting van "Qx4" gebruikt u voor betaalde vakantie verder de code 3.1 en voor niet-betaalde vakantie de code 7.

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, periode gedekt door opzeggingsvergoeding) via de code 1. Bij gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid vermeldt u 2.6. Het betreft het gewaarborgd loon wegens ziekte of (arbeids)ongeval vooraleer het ziektekrediet is uitgeput, of, voor benoemde leerkrachten, de periode waarvoor nog geen wachtgeld betaald wordt. Voor moederschapsverlof en arbeidsongeschiktheid na de periode gedekt door loon gebruikt u de code 6.2. 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.

4.6 - 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.

4.7 - De onderwijsinrichting (enkel voor leerkrachten)

Hier vult u de naam en de adresgegevens van de onderwijsinrichting in.

4.8 - Commentaar bij de aangifte

Hier kunt u eventuele verdere uitleg geven i.v.m. de aangifte.

Voorbeeld

Werkwijze in geval van beëindiging van de overeenkomst met een verbrekingsvergoeding

Indien de werkgever voor de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding geen ASR scenario 6 meer verricht, dan vermeldt hij in de commentaarzone bij de aangifte: "Verbreking van de arbeidsovereenkomst."

5 - Bijkomende informatie

5.1 - Bijkomende informatie

5.2 - 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, genieten van een inkomensgarantie-uitkering, 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 referentemaandloon bedoeld in artikel 28, § 2 of op een bruto-maandloon dat minder bedraagt dan het referenteloan bedoeld in artikel 34, indien het een mindervalide betreft die tewerkgesteld is in een beschermde werkplaats opgericht door de daartoe bevoegde overheid;

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 nettoloan en referteuikering 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, § 4, eerste lid.

§ 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.

5.3 - MB Artikel 75bis, ter en quater

MB 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 artikel 114 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.

MB 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 verminderingen 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°.

MB 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. 131, § 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 refertemaandloon bedoeld in artikel 5, 1°; dit laatst vermeldde 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	125
2 - Voor wie ?.....	126
3 - Wanneer ?.....	127
4 - Wat invullen ?.....	129
4.1 - Exact loon.....	129
4.2 - Theoretisch gemiddeld brutoloon.....	130
4.3 - Werkrooster (niet voor leerkrachten).....	130
4.4 - Commentaarzone werkrooster (niet voor leerkrachten).....	131
4.5 - Aard van de dag.....	131
4.6 - Vakantiesector (niet voor leerkrachten).....	139
4.7 - De onderwijsinrichting (enkel voor leerkrachten).....	140
4.8 - Commentaar bij de aangifte.....	140
5 - Bijkomende informatie.....	141
5.1 - Bijkomende informatie.....	141
5.2 - Artikel 131bis van het besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering.....	141
5.3 - MB Artikel 75bis, ter en quater.....	143

Zevende scenario

**Maandelijkse aangifte van arbeid als
werknemer tewerkgesteld in een
beschermde werkplaats**

1 - Inleiding

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.

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 anciënniteitstoeslag 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 "Maandelijkse 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.

2 - Voor wie

Minder-valide 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 minder-valide werknemer moet ingeschreven blijven als werkzoekende gedurende zijn tewerkstelling.

3 - Wanneer

Deze maandelijkse aangifte gebeurt na iedere kalendermaand waarin de werknemer tewerkgesteld was in de beschermde werkplaats.

4 - Wat invullen

4.1 - Identificatie risico

Er is maar één mogelijkheid bij dit soort risico : 001.

4.2 - Maandelijkse aangifte van arbeid als werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats

4.2.1 - 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.

Dit gegeven laat 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.

4.3 - Referteperiode

Bij dit risico is dat steeds de begin- en einddatum van de maand.

4.4 - Aard van de dag

4.4.1 - Aanduiding van de dag

4.4.2 - Code aard van de dag

U maakt gebruik van de standaardcodes (zie bijlage 13 code aard van de dag).

De uren bedoeld in artikel 53 van het MB (zie de bijkomende informatie onder punt 7.5) mogen worden vermeld samen met de code 1, aangezien ook deze dagen recht geven op uitkeringen.

4.4.3 - 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 code 2.8, 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").

4.5 - Werkrooster

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door aanduiding van de arbeidsdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4 weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,

- week 2: 2 werkdagen van 8u,

- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0

- week 2: 8 0 8 0 0 0 0

- week 3: 6 6 6 6 0 0 0

- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

4.6 - Commentaar werkrooster

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

4.7 - Commentaar aangifte

4.7.1 - Commentaarzone

Een vrije tekstzone waarin u eventuele verdere uitleg kunt geven i.v.m. de maand waarover het gaat.

5 - Bijkomende informatie

5.1 - Bijkomende informatie

5.2 - Tekst artikel 78

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.

Dit artikel is niet van toepassing op de minder-valide werknemer die gerechtigd is op de bijzondere werkloosheidsuitkering voor de minder-valide.

5.3 - Tekst artikel 53 van het Ministerieel besluit van 26.11.1991, ter uitvoering van artikel 78 van het Koninklijk besluit, 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	148
2 - Voor wie.....	149
3 - Wanneer.....	150
4 - Wat invullen.....	151
4.1 - Identificatie risico.....	151
4.2 - Maandelijkse aangifte van arbeid als werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats.....	151
4.2.1 - Totaal aantal uren betaalde vakantie.....	151
4.3 - Referteperiode.....	151
4.4 - Aard van de dag.....	151
4.4.1 - Aanduiding van de dag.....	151
4.4.2 - Code aard van de dag.....	151
4.4.3 - Aantal uren.....	151
4.5 - Werkrooster.....	152
4.6 - Commentaar werkrooster.....	152
4.7 - Commentaar aangifte.....	153
4.7.1 - Commentaarzone.....	153
5 - Bijkomende informatie.....	154
5.1 - Bijkomende informatie.....	154
5.2 - Tekst artikel 78.....	154
5.3 - Tekst artikel 53 van het Ministerieel besluit van 26.11.1991, ter uitvoering van artikel 78 van het Koninklijk besluit, betreffende de tewerkstelling in een beschermde werkplaats van moeilijk te plaatsen werklozen.....	154

Achtste scenario

**Maandelijkse aangifte van arbeid in
het kader van een
activeringsprogramma**

1 - Inleiding

Met een "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.

Er worden zeven types onderscheiden (zie hieronder: voor wie?). Op de website van de RVA (www.rva.be) vindt u infobladen voor de werkgevers met alle nuttige informatie over de verschillende activeringsprogramma's (voorwaarden waaraan werkgever en werknemer moeten voldoen, voordelen voor de werkgever, bedrag van de uitkering, formaliteiten enz.).

De sector werkloosheid betaalt de activeringsuitkering rechtstreeks aan de werknemer, behalve in geval van werknemers tewerkgesteld in een sociale inschakelingstewerkstelling (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.

2 - Voor wie ?

De werknemer tewerkgesteld in een activeringsprogramma dat voldoet aan de reglementaire voorwaarden, heeft recht op deze uitkering.

Het bevoegde werkloosheidsbureau (wordt bepaald door de woonplaats van de werknemer) levert het attest of de werkkaart af waaruit blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden om in één van de activeringsprogramma's tewerkgesteld te worden.

Binnen dit risico zijn zeven types aangiften mogelijk :

- 001 : aangifte voor de berekening van de integratie-uitkering toegekend aan werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma (stemt overeen met het papieren formulier C78.3)
- 003 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering ACTIVA (stemt overeen met het formulier C78ACTIVA) of de ervaringsuitkering (stemt overeen met het formulier C78-ervaringsuitkering)
- 004 : aangifte voor de berekening van de SINE-uitkering toegekend aan werknemers tewerkgesteld in een sociale inschakelingstewerkstelling (stemt overeen met het papieren formulier C78SINE)
- 005 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering Activa-uitzendkracht (stemt overeen met het papieren formulier C78ACTIVA-UITZENDKRACHT - bruikbaar tot en met referentemaand maart 2010)
- 006 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering Activa-korte duur (stemt overeen met het papieren formulier C78ACTIVA-KORTE DUUR - bruikbaar tot en met referentemaand maart 2010)
- 007 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering Activa-veiligheids- en preventiepersoneel (stemt overeen met het papieren formulier C78ACTIVA-PVP)
- 008 : aangifte voor de berekening van de werkuitkering Activa-start (stemt overeen met het papieren formulier C78ACTIVA-START)

De types 005 en 006 kunnen vanaf 1 april 2010 enkel nog worden gebruikt voor aangiftes scenario 8 met gegevens voor referentemaanden gelegen vóór 01.04.2010.

3 - Wanneer ?

De maandelijkse aangifte in het kader van een activeringsprogramma gebeurt op het einde van iedere maand waarin de betrokken werknemer in één van de activeringsprogramma's tewerkgesteld was.

Ook als het nettoloon 0 EUR bedraagt, en in de veronderstelling dat de overeenkomst verder loopt, kan het nuttig zijn verder de aangifte te doen (bvb. bij langdurige ziekte, verlof zonder wedde, tijdelijke werkloosheid, ...). U kan zo een verplichte nieuwe aanvraag van de uitkering vermijden.

In geval van tijdelijke werkloosheid kan een 'aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid' (zie scenario 2) vereist zijn, bv. als nieuwe werkgever of bij wijziging van de uurregeling. Per maand waarin er tijdelijke werkloosheid voorkomt, is een "Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid" vereist (zie scenario 5).

Voor een deeltijdse werknemer die activeringsuitkeringen geniet en die de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van rechten (met of zonder IGU) kan verkrijgen, doet u ook bij het begin van de tewerkstelling een "Aangifte aanvang deeltijdse arbeid met behoud van rechten" (zie scenario 3) en, in voorkomend geval, een "Maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering" (zie scenario 6).

4 - Wat invullen ?

4.1 - Exact loon

De gegevens "code exact loon" en "bedrag code exact loon" dient u mee te delen voor de types 001, 003, 004, 007 en 008. Het betreft een vaste bezoldigingscode en het nettoloon voor de maand.

Code exact loon

De code exact loon voor een activeringsprogramma is steeds "32".

Bedrag code exact loon

Het betreft het **nettoloon** voor de tewerkstelling (inclusief de werkuitkering), uitgedrukt tot op de eurocent nauwkeurig.

Bereken het als volgt:

Nettoloon = (a) - (b) - (c) - (d) - (e)

- (a) brutoloon (inclusief betaalde feestdagen, gewaarborgd loon of aanvulling in geval van arbeidsongeschiktheid vrijgesteld van RSZ, en inclusief voordelen onderworpen aan RSZ). 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

Er wordt geen rekening gehouden met eventuele inhoudingen ingevolge beslag of afstand. U vermeldt het nettoloon berekend vóór uitvoering van het beslag. Het aan de werkgever betekende beslag betreft slechts het nettoloon 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 vakantiegeld uitbetaald bij uitdiensttreding, waaronder het enkel vertrekvakantiegeld en het dubbel vakantiegeld bedienden, en het vakantiegeld arbeiders (tenzij het gaat om loon voor vakantiedagen zoals bij bedienden, wat soms in openbare diensten voorkomt)
- 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 ACTIVA-PLAN 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

4.2 - 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 door uw arbeidsongevallenverzekeraar het overeenkomstige deel van de activeringsuitkering terug aan de R.V.A. Het papieren formulier C78 Arbeidsongeval laat u toe de berekening te maken. Stuur het ingevuld terug naar het werkloosheidsbureau bevoegd voor uw werknemer.

Datum waarop de ononderbroken Activa-tewerkstelling begint

Deze zone laat de werkgever toe de geldigheid in te roepen van een werkkaart waarvan de geldigheidsperiode bij aanvang van de tewerkstelling waarvoor de werkuitkering gevraagd wordt, reeds verstreken is.

Deze zone is van toepassing voor de types 003, 005, 006 en 007. Het betreft de begindatum van een reeks opeenvolgende Activa-tewerkstellingen. "Opeenvolgend" betekent dat deze tewerkstellingen slechts onderbroken worden door een weekend of een feestdag.

4.3 - Werkkaart

Deze gegevens ("Datum waarop de geldigheidsperiode van de werkkaart begint" en "Datum waarop de geldigheidsperiode van de werkkaart eindigt") moeten enkel voor type 005 (Activa-uitzendkracht) worden ingevuld.

Ofwel de "Begindatum van de tewerkstelling" ofwel de "Datum waarop de ononderbroken Activa-tewerkstelling begint" moet in de geldigheidsperiode van de werkkaart liggen.

Is uw werknemer bij het begin van de tewerkstelling nog niet in het bezit van een werkkaart, dan kunt u ze zelf aanvragen bij het werkloosheidsbureau bevoegd voor uw werknemer met het papieren formulier C 63-WERKKAART.

4.4 - Werkuitkering

Vanaf 01.01.2010 bedraagt de werkuitkering, naar gelang van het geval, maximaal 350, 500, 750, 900, 1000 of 1100 euro. Raadpleeg de werkkaart om te weten welk voordeel werd toegekend.

De gegevens nodig voor de berekening van de werkuitkering moet u vermelden bij de types 003, 005, 006 en 007.

In geval van type 003 (ACTIVA-ALGEMEEN), 005 (ACTIVA-UITZENDKRACHT) en 006 (ACTIVA-KORTE DUUR) bedraagt de maximale werkuitkering 500, 750, 1000 of 1100 euro.

In geval van type 007 (ACTIVA-PVP) bedraagt de maximale werkuitkering 900 of 1100 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 (500, 750, 900, 1000 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
- 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: 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
- 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 01.04.2010 per aangegeven tewerkstelling door naar gelang van de situatie 500, 750, 900, 1000 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 of 007, en met 4,33 in geval van type 005 of 006 (types bruikbaar tot en met de refertemaand maart 2010).

Het resultaat van de formule wordt per aangegeven tewerkstelling afgerond op honderdsten van cent, behalve bij type 006 (ACTIVA-KORTE DUUR), waar het resultaat wordt afgerond op cent (tot twee cijfers na de komma). 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, naar gelang van het voordeel dat werd toegekend, maximum 500, 750, 900, 1000 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 500, 750, 900, 1000 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.

4.5 - Commentaar

In deze vrije tekstzone kunt u eventueel verder uitleg geven in verband met de gegevens voor de

betrokken referentemaand.

5 - Bijkomende informatie

Meer informatie over de verschillende tewerkstellingsmaatregelen (Activa, startbanen, doorstromingsprogramma's, sine, ...) vindt u op www.rva.be in de rubriek "Tewerkstelling".

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	157
2 - Voor wie ?.....	158
3 - Wanneer ?.....	159
4 - Wat invullen ?.....	160
4.1 - Exact loon.....	160
4.2 - Maandelijkse aangifte van arbeid in een programma ter activering van de werkloosheidsuitkering.....	160
4.3 - Werkkaart.....	161
4.4 - Werkuitkering.....	161
4.5 - Commentaar.....	162
5 - Bijkomende informatie.....	164

Negende scenario

**Aangifte voor het vaststellen van het
recht op jeugd- of seniorvakantie**

1 - 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 "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: Maandelijkse aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie.

Ingevolge artikel 137 §2, 4° en 4°bis van het K.B. van 25.11.1991 bent u als werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer een bewijs van jeugd- of seniorvakantie (betreft het dubbel van het papieren formulieren C103 Jeugdvakantie-Werkgever of C103 Seniorvakantie-Werkgever) uit te reiken voor de maand waarin de werknemer in het vakantiejaar voor het eerst jeugd- of seniorvakantie neemt.

De "Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie" (scenario 9) vervangt voor u het dubbel van de voormelde papieren formulieren.

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.

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.

2 - Voor wie?

2.1 - 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 (middenstandopleiding of industriële leertijd) of opleiding (vorming erkend in het kader van de deeltijdse leerplicht, opleiding erkend door de VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG in het kader van het inschakelingsparcours) beëindigd hebben.
- Na de beëindiging van de studies, leertijd of vorming, in de loop van het vakantiedienstjaar gewerkt hebben als loontrekkende gedurende een minimumperiode. De jongere moet gedurende ten minste één maand verbonden zijn door één of meerdere arbeidsovereenkomsten en deze tewerkstelling moet ten minste 13 werkdagen of gelijkgestelde dagen omvatten. Een tewerkstelling met de vakantieregeling "openbare dienst" of met een uitgestelde bezoldiging (onderwijs), en een industriële leertijd tellen echter niet mee.
- Op het tijdstip van de uitputting van de jeugdvakantie verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en onder toepassing vallen van de vakantieregeling "privé-sector".

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.

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)

2.2 - 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.
- 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.

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 meedelen (zie scenario 10 : Maandelijke aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie).

3 - Wanneer ?

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

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" (scenario 9) wanneer de werknemer u hierom verzoekt. Deze aangifte vervangt het dubbel van het huidige papieren aanvraagformulier C103 Jeugdvakantie-Werkgever of C103 Seniorvakantie-Werkgever (toepassing van artikel 137 §2, 4° en 4°bis van het werkloosheidsbesluit).

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 punt 5.1 en 5.2) 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.

4 - Wat invullen ?

4.1 - 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 met berekeningswijze voor de werkgever).

4.2 - Berekeningsbasis van de uitkeringen

4.2.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging

Voor elke jeugd- of seniorvakantiedag ontvangt de werknemer een uitkering die 65 % bedraagt van het brutoloon geldig op het tijdstip waarop hij voor het eerst (in het vakantiejaar) jeugd- of seniorvakantie neemt, begrensd tot 1 921,71 euro per maand (geïndexeerd bedrag geldig vanaf 01.01.2010). Het maximumbedrag is dus gelijk aan 48,04 euro, gerekend in de zesdagenweek. Op dit bedrag wordt een fiscale voorheffing ingehouden van 10,09%.

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 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 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.

4.2.2 - 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").

4.2.3 - 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" 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 op te geven loon is dat waarop de werknemer "normaal" recht zou hebben 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.

Het gemiddelde 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, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, het aanvullend vakantiegeld en de eindejaarspremie. Ook het loon voor overuren krachtens artikel 29 van de wet van 16 maart 1971 wordt uitdrukkelijk uitgesloten.

Voordelen en premies gekoppeld aan de duur van de tewerkstelling (eindejaarspremie) of aan de gerealiseerde winst (winstdeling) worden uitgesloten.

Ook de normale en bijkomende bezoldiging voor overuren (voltijdse werknemers) en meeruren betaald als overuren (deeltijdse werknemers) worden uitgesloten.

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.

Voor de werknemers tewerkgesteld in de sector van het goederentransport wordt rekening gehouden met het loon voor de rijtijden en voor de wachturen.

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 jongere werkt in een drieploegenstelsel. Hij neemt jeugdvakantie 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 jeugdvakantie-uitkering zal niet berekend worden op basis van het uurloon van 8,30 EUR, maar wel op basis van een gemiddeld 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.

4.2.4 - 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".

4.3 - Werkrooster

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door aanduiding van de werkdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4 weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,

- week 2: 2 werkdagen van 8u,

- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0

- week 2: 8 0 8 0 0 0 0

- week 3: 6 6 6 6 0 0 0

- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

4.4 - Commentaar werkrooster

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

4.5 - Vakantiesector

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

4.6 - 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.

4.6.1 - Code vakantie

Hier vermeldt u steeds waarde '7' .

4.6.2 - Aantal vakantie-uren

Deze rubriek moet de som van alle gewone betaalde vakantie-uren 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. Maak geen melding van vakantie genomen bij andere werkgevers.

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

4.7 - Commentaar bij de aangifte

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

5 - Bijkomende informatie

5.1 - 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

5.1.1 - 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.

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

5.1.2 - 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.

5.1.3 - 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.

5.1.4 - 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

5.2 - 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

5.2.1 - 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.

$$J = \frac{\text{kal.dagen (arbeid + gelijkstelling)} \times Q}{15 \times S} + \frac{\text{kalenderdagen} \times Q'}{15 \times S'}$$

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

5.2.2 - 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.

5.2.3 - 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.

5.2.4 - 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 :

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

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

VOORBEELDEN

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

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

V-uren = uren betaalde vakantie en/of seniorvakantie

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

Voorbeeld 1

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 6,0$

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

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

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

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

Voorbeeld 2

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 12,0$

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

4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$

5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $152 - 76 = 76 \text{ u}$

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

Voorbeeld 3

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 12,0$

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

4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$

5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $76 - 76 = 0 \text{ u}$

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

Voorbeeld 4

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 6,0$

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

4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$

5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $76 - 76 = 0 \text{ u}$

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

5.3 - Wetgeving jeugd- en seniorvakantie

5.3.1 - 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)

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

Artikel 5

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

De oudere werknemers, die aan de krachtens artikel 7, § 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)

5.3.3 - Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

5.3.3.1 - 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.

5.3.3.2 - 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 zonedig 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.

5.3.3.3 - 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)

5.3.3.4 - 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)

5.3.3.5 - 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	167
2 - Voor wie?.....	168
2.1 - Wie heeft recht op jeugdvakantie?.....	168
2.2 - Wie heeft recht op seniorvakantie?.....	168
3 - Wanneer ?.....	170
4 - Wat invullen ?.....	171
4.1 - Maand met eerste jeugd- of seniorvakantiedag.....	171
4.2 - Berekeningsbasis van de uitkeringen.....	171
4.2.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging.....	171
4.2.2 - Cyclus.....	172
4.2.3 - Basisbedrag van de bezoldiging.....	173
4.2.4 - Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur betaald worden.....	173
4.3 - Werkrooster.....	174
4.4 - Commentaar werkrooster.....	174
4.5 - Vakantiesector.....	174
4.6 - Detail vakantie-uren.....	175
4.6.1 - Code vakantie.....	175
4.6.2 - Aantal vakantie-uren.....	175
4.7 - Commentaar bij de aangifte.....	175
5 - Bijkomende informatie.....	176
5.1 - Technische bijlage voor de werkgever die in het kader van jeugdvakantie een aangifte verricht.....	176
5.1.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J".....	176
5.1.2 - De berekening van het maximum aantal vakantie-uren.....	177
5.1.3 - De berekening van het maximum aantal betaalde vakantie-uren.....	177
5.1.4 - De berekening van het maximum aantal jeugdvakantie-uren.....	177
5.2 - Technische bijlage voor de werkgever die in het kader van seniorvakantie een aangifte	178

verricht.....	
5.2.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J".....	178
5.2.2 - De berekening van het maximum aantal vakantie-uren.....	178
5.2.3 - De berekening van het maximum aantal betaalde vakantie-uren.....	179
5.2.4 - De berekening van het maximum aantal seniorvakantie-uren.....	179
5.3 - Wetgeving jeugd- en seniorvakantie.....	181
5.3.1 - Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.....	181
5.3.2 - Koninklijk Besluit van 28 juni 1971 houdende aanpassing en coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.....	182
5.3.3 - Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.....	182
5.3.3.1 - Artikel 36bis.....	182
5.3.3.2 - Artikel 78bis.....	183
5.3.3.3 - Artikel 131ter.....	184
5.3.3.4 - Artikel 133, §1.....	185
5.3.3.5 - Artikel 137§2.....	185

Tiende scenario

**Maandelijks aangifte van de uren
jeugd- of seniorvakantie**

1 - Inleiding

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

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

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u als werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer een bewijs van jeugdvakantie of seniorvakantie (= het huidige papieren formulier C103 Jeugdvakantie-Werkgever of C103 Seniorvakantie-Werkgever) uit te reiken voor elke maand waarvoor de werknemer aanspraak maakt op jeugd- of seniorvakantie-uitkeringen. Deze elektronische aangifte vervangt voor u dit op maandbasis uit te reiken formulier.

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.

2 - 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.

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" (zie punt 5.1 en 5.2).

Uw eerste maandelijks aangifte in het vakantiejaar moet logischerwijs voorafgegaan worden door een "Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie" (scenario 9).

3 - Wanneer?

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

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.

Hoewel de sector zelf zal bepalen welke vakantie-uren nog als betaalde vakantie gelden en welke als jeugd- of seniorvakantie, is het wenselijk dat u rekening houdt met de berekeningswijze zoals uitgelegd in de "Technische bijlage met berekeningswijze bestemd voor de werkgever" (zie punt 5.1 en 5.2).

4 - Wat invullen?

4.1 - Werkrooster

In het werkrooster geeft u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de arbeidsregeling, o.a. door aanduiding van de werkdagen, arbeidsuren, normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen. Het doel van het werkrooster is een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsregeling van de betrokken werknemer.

Het werkrooster biedt de mogelijkheid een arbeidsregeling gespreid over maximum 28 dagen (4 weken van maandag tot en met zondag) te beschrijven.

Voor normale activiteitsdagen moet u het normale aantal te presteren arbeidsuren invullen, decimaal uitgedrukt, bv. 7 uur 40 minuten wordt 7,66.

Voor normale inactiviteitsdagen en inhaalrustdagen moet u geen waarde invullen.

Is de arbeidsregeling gelijk aan of korter dan 4 weken, vul dan dit werkrooster in. Dit dient verplicht onder de vorm van exact 1, 2, 3 of 4 weken te gebeuren. U moet minstens 1 volledige week (7 dagen, zaterdag en zondag inbegrepen) invullen. Voor de overblijvende dagen, gelegen buiten de arbeidsregeling, moet u geen waarde invullen.

Voorbeeld

Voor een werknemer die als volgt is tewerkgesteld:

- week 1: 3 werkdagen van 7u,
- week 2: 2 werkdagen van 8u,
- week 3: 4 werkdagen van 6u,

vult u het rooster op de volgende wijze in:

- week 1: 7 7 7 0 0 0 0
- week 2: 8 0 8 0 0 0 0
- week 3: 6 6 6 6 0 0 0
- week 4: - - - - - (geen waarde te vermelden voor de vierde week)

4.2 - Commentaar werkrooster

Kan de arbeidsregeling niet in een periode van 1 tot 4 weken worden uitgedrukt (de arbeidsregeling is bijvoorbeeld over meer dan 4 weken gespreid of het gaat om een specifiek arbeidsregime), gebruik dan de zone "commentaar" onder het werkrooster om bijkomende uitleg te geven.

U kan de commentaarzone ook gebruiken om bijkomende uitleg te geven bij het ingevulde werkrooster (bijvoorbeeld om de lengte van de arbeidscyclus te verduidelijken).

4.3 - Referteperiode

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

4.4 - Aard van de dag

U geeft voor elke vakantiedag 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.

4.4.1 - Aanduiding van de dag

Geef de datum van de vakantiedag.

4.4.2 - Code aard van de dag

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

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

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

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

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

4.4.3 - Aantal uren

Geef het aantal vakantie-uren.

4.5 - Commentaar bij de aangifte

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

5 - Bijkomende informatie

5.1 - 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

5.1.1 - 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.

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

5.1.2 - 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.

5.1.3 - 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.

5.1.4 - 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

5.2 - 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

5.2.1 - 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.

$J = \frac{\text{kal.dagen (arbeid + gelijkstelling)} \times Q}{15 \times S} + \frac{\text{kalenderdagen} \times Q'}{15 \times S'}$

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

5.2.2 - 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.

5.2.3 - 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.

5.2.4 - 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 :

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

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

VOORBEELDEN

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

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

V-uren = uren betaalde vakantie en/of seniorvakantie

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

Voorbeeld 1

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 6,0$

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

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

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

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

Voorbeeld 2

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 12,0$

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

4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$

5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $152 - 76 = 76 \text{ u}$

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

Voorbeeld 3

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 12,0$

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

4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$

5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $76 - 76 = 0 \text{ u}$

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

Voorbeeld 4

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 6,0$

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

4. Aantal betaalde V-uren = $(J \times S/6) - (V\text{-uren} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ u}$

5. Max. aantal seniorvakantie-uren = $76 - 76 = 0 \text{ u}$

U verricht geen aangifte seniorvakantie.

5.3 - Wetgeving jeugd- en seniorvakantie

5.3.1 - 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)

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

Artikel 5

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

De oudere werknemers, die aan de krachtens artikel 7, § 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)

5.3.3 - Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

5.3.3.1 - 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.

5.3.3.2 - 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 zonedig 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.

5.3.3.3 - 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)

5.3.3.4 - 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)

5.3.3.5 - 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	189
2 - Voor wie?.....	190
3 - Wanneer?.....	191
4 - Wat invullen?.....	192
4.1 - Werkrooster.....	192
4.2 - Commentaar werkrooster.....	192
4.3 - Referteperiode.....	192
4.4 - Aard van de dag.....	193
4.4.1 - Aanduiding van de dag.....	193
4.4.2 - Code aard van de dag.....	193
4.4.3 - Aantal uren.....	193
4.5 - Commentaar bij de aangifte.....	193
5 - Bijkomende informatie.....	194
5.1 - Technische bijlage voor de werkgever die in het kader van jeugdvakantie een aangifte verricht.....	194
5.1.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J".....	194
5.1.2 - De berekening van het maximum aantal vakantie-uren.....	195
5.1.3 - De berekening van het maximum aantal betaalde vakantie-uren.....	195
5.1.4 - De berekening van het maximum aantal jeugdvakantie-uren.....	195
5.2 - Technische bijlage voor de werkgever die in het kader van seniorvakantie een aangifte verricht.....	196
5.2.1 - Het gewogen aantal betaalde vakantiedagen "J".....	196
5.2.2 - De berekening van het maximum aantal vakantie-uren.....	196
5.2.3 - De berekening van het maximum aantal betaalde vakantie-uren.....	197
5.2.4 - De berekening van het maximum aantal seniorvakantie-uren.....	197
5.3 - Wetgeving jeugd- en seniorvakantie.....	199
5.3.1 - Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.....	199

5.3.2 - Koninklijk Besluit van 28 juni 1971 houdende aanpassing en coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.....	200
5.3.3 - Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.....	200
5.3.3.1 - Artikel 36bis.....	200
5.3.3.2 - Artikel 78bis.....	201
5.3.3.3 - Artikel 131ter.....	202
5.3.3.4 - Artikel 133, §1.....	203
5.3.3.5 - Artikel 137§2.....	203

RIZIV
Rijksinstituut voor Ziekte- en
InvalideitsVerzekering



**INSTRUCTIES AAN DE WERKGEVERS
AANGIFTE SOCIALE RISICO'S**

Eerste scenario

**Aangifte van arbeidsongeschiktheid,
moederschapsrust, volledige
werkverwijdering als maatregel
inzake moederschapsbescherming,
gedeeltelijke werkverwijdering als
maatregel inzake
moederschapsbescherming,
vaderschapsverlof (art. 39, zesde lid
arbeidswet va**

1 - 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 inlichtingsblad (luik gerechtigde) opsturen.

Voor de andere risico's van scenario 1 (moederschapsrust, vaderschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16.3.1971, vaderschapsverlof bedoeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978, en adoptieverlof) 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 inlichtingsblad (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.

2 - 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 vaderschapsverlof (art. 39, zesde lid van de arbeidswet van 16.3.1971), voor vaderschapsverlof (art. 30, § 2 van de wet van 3.7.1978), voor adoptieverlof of voor de verzekerde die gedeeltelijk of volledig van het werk verwijderd werd.

3 - Wanneer

Vanaf de ontvangst van de aanvraag uitgaand van het Nationaal intermutualistisch college, of van het papieren formulier overgemaakt door uw werknemer, moeten de verschillende zones opgenomen in scenario 1 ingevuld worden. De inhoud wordt hierna toegelicht. Nadien moet u het scenario 1, naar behoren ingevuld, via elektronische weg overmaken aan het Nationaal intermutualistisch college, of moet u het papieren document (ingevuld) overhandigen aan uw werknemer, die dit dan zal opsturen aan zijn ziekenfonds.

Indien het aangegeven risico een arbeidsongeschiktheid is, moet de bijlage bij de aangifte van het sociaal risico ten laatste overgemaakt worden bij het verstrijken van het tijdvak van gewaarborgd loon, of indien de werknemer geen recht heeft op gewaarborgd loon (hij toont bv. geen maand dienstanciënniteit aan in de onderneming,...) zo snel mogelijk.

Er moet een bericht van arbeidshervatting opgestuurd worden aan het ziekenfonds, indien de werknemer voor wie u een aanvraag voor een bijlage bij de aangifte van het sociaal risico heeft ontvangen, het werk hervat heeft vóór het verstrijken van het tijdvak van gewaarborgd loon.

Indien u geen aanvraag heeft ontvangen van het ziekenfonds voor een werknemer wiens arbeidsongeschiktheid langer duurt dan het tijdvak van gewaarborgd loon, dan wordt u gevraagd op eigen initiatief de bijlage, naar behoren ingevuld, via elektronische weg over te maken aan het Nationaal intermutualistisch college, of het ingevulde formulier te overhandigen aan uw werknemer.

Voor de verzekerden met moederschapsrust, in gedeeltelijke of volledige werkverwijdering en met vaderschapsverlof (art. 39, zesde lid van de wet van 3.7.1978), moet de bijlage zo snel mogelijk overgemaakt worden, want de verzekerde valt dan vanaf de eerste dag onder de moederschapsverzekering. Het scenario 1 moet eveneens zo snel mogelijk verstuurd worden voor het adoptieverlof (artikel 30 ter van de wet van 3.7.1978) gelet op de beperkte duur van de periode, die ten laste is van de werkgever. Voor het vaderschapsverlof (art. 30, § 2 van de wet van 3.7.1978), moet de bijlage overgemaakt worden bij het einde van de verlofperiode.

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

-wanneer het risico **aanvangt ten laatste de veertiende dag, volgend op de laatste werkdag** (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 ontvangt wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst**, van een wachtvergoeding voor sluiting van de onderneming of een vergoeding bij collectief ontslag.

4 - Wat invullen

4.1 - Wat invullen

Scenario 1 is een aangifte van sociaal risico **met mini-trimestriële**. De gegevens van de mini-trimestriële moeten dus meegedeeld worden (4.2) evenals de specifieke gegevens van de aangifte (4.3).

Belangrijke opmerking : Wanneer de werkneemster een aangepaste arbeid verricht in het kader van een maatregel inzake moederschapsbescherming, moet men scenario 1 invullen voor het meedelen van de gegevens betreffende de activiteit waarvan de betrokkene verwijderd werd en een scenario 2 (maandelijks attest) voor het meedelen van de gegevens betreffende de aangepaste arbeid.

4.2 - Ontbrekende gegevens van de trimestriële aangifte

4.2.1 - Inhoud van de mini-trimestriële

Men moet de gegevens van de hierna vermelde blokken van de trimestriële aangifte meedelen voor de periode voorafgaand aan het sociaal risico waarvoor nog geen aangifte beschikbaar is bij de R.S.Z. Deze gegevens worden toegelicht in de instructies over de trimestriële aangifte die u kan raadplegen op het volgende adres :

<https://www.socialsecurity.be>

De gegevens van de volgende blokken moeten meegedeeld worden :

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

Belangrijke opmerkingen :

1) 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)
- nummer van de sociale identiteitskaart (SIS kaart) (natuurlijk persoon)
- straat van de werknemer (natuurlijk persoon)
- nummer van het adres van de werknemer (natuurlijk persoon)
- postcode van de werknemer (natuurlijk persoon)
- gemeente van de werknemer (natuurlijk persoon)
- landcode van de werknemer (natuurlijk persoon)
- nationaliteit van de werknemer (natuurlijk persoon)
- gemeente - geboorteplaats van de werknemer (natuurlijk persoon)
- landcode van de geboorteplaats van de werknemer (natuurlijk persoon)
- activiteit ten opzichte van het risico (werknemerslijn)
- notie grensarbeider (werknemerslijn)
- klasse van het vliegend personeel (tewerkstelling van de werknemerslijn)
- aantal vluchtminuten (prestatie van de tewerkstelling werknemerslijn)
- percentage van de bezoldiging op jaarbasis (bezoldiging van de tewerkstelling werknemerslijn)

- maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (tewerkstelling)
- nace code (tewerkstelling werknemerslijn (RSZPPO))

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

3) In het blok "**werknemerslijn**" van de mini-DMFA zijn bepaalde werknemerskengetallen niet toegelaten (meerbepaald de codes 840 en 841 voor de RSZ, 701 voor de RSZPPO = studenten, de code 879 voor de RSZ = bruggepensioneerden ...). Het toegelaten domein 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**" zijn de waarden 10 en 20 RSZ en de corresponderende waarden voor de sector PPO (zie aanwezigheidsdomein van de zone 00067 van het glossarium) facultatief.

5) **Voor de onthaalouders** moeten eveneens de factoren Q en S worden meegedeeld in het blok tewerkstelling. Erkende onthaaldiensten moeten daartoe het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsuren van het trimester dat aan het risico voorafgaat (ofwel, indien de gerechtigde deze hoedanigheid niet gehad heeft gedurende gans het trimester - 1, van de periode vanaf het ogenblik dat betrokkene de hoedanigheid van gerechtigde verworven heeft tot aan de vooravond van het risico) omzetten in factor Q (gemiddeld aantal uren van de werknemer per week).

Deze omzetting gebeurt door het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsuren in het trimester dat de verwezenlijking van het risico voorafgaat te delen door 13 (dit is het aantal weken dat een trimester telt); indien de gerechtigde deze hoedanigheid niet gehad heeft gedurende gans het trimester dat de verwezenlijking van het risico voorafgaat, moet het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsuren te rekenen vanaf de datum van het verkrijgen van deze hoedanigheid tot de dag vóór het risico gedeeld worden door het aantal weken (of gedeeltes van weken) van die periode. De uren voor de dagen die geen sociale rechten openen, mogen niet meegerekend worden.

De factor S (voltijds) is steeds gelijk aan 38 voor de onthaalouders.

4.2.2 - Bijzonderheden

De voormelde gegevens moeten meegedeeld worden **voor het kwartaal onmiddellijk voorafgaand aan dat waarin het risico zich heeft voorgedaan**, tenzij deze reeds beschikbaar zijn in de gegevensbank DMFA (vanaf de 5de kalenderdag volgend op de ontvangst van de positieve notificatie van de DMFA aangifte van dit kwartaal). In dat geval (kwartaal reeds beschikbaar in de gegevensbank DMFA) moeten de blokken "prestatie" en bezoldiging" niet meegedeeld worden voor het kwartaal dat onmiddellijk voorafgaat aan dat waarin het risico zich heeft voorgedaan.

In bepaalde gevallen wordt de werkgever gevraagd **ook de gegevens mee te delen m.b.t. het kwartaal waarin het sociaal risico zich heeft voorgedaan :**

- voor de uitzendkrachten en seizoenarbeiders die deze hoedanigheid verworven hebben sinds een periode die korter is dan de vier inhoudingskwartalen voorafgaand aan het kwartaal waarin het risico is aangevangen;
- voor de onthaalouders die deze hoedanigheid hebben verworven in de loop van het trimester voorafgaand aan dat waarin het sociaal risico is aangevangen;
- voor de werknemers die betaald worden per taak, per stuk, per werk of per commissie die deze hoedanigheid verkregen hebben tijdens het kwartaal waarin het risico is aangevangen;
- voor de andere categorieën van werknemers wier arbeidsovereenkomst een einde neemt tijdens het lopende kwartaal of voor wie de gegevens van de werknemerslijn of van het blok "tewerkstelling van de werknemerslijn" gewijzigd werden tijdens deze periode (wijziging van statuut of van arbeidsstelsel, overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een deeltijdse tewerkstelling

of omgekeerd,...).

Enkel de gegevens van het lopende kwartaal moeten meegedeeld worden voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen tijdens dit kwartaal.

Wanneer een gegeven van de werknemerslijn of van het blok "tewerkstelling van de werknemerslijn" **een wijziging heeft ondergaan de dag van de realisatie van het risico**, wordt de werkgever gevraagd de gegevens van de mini-trimestriële mee te delen **voor het kwartaal voorafgaand aan dat van realisatie van het risico en voor het lopende kwartaal, hierin begrepen de dag van realisatie van het risico**.

In bepaalde gevallen moeten de gegevens voor het lopende kwartaal meegedeeld worden **op vraag van het ziekenfonds** (gevallen waarvoor de verzekeraarvoorwaarden niet vervuld zijn voor de kwartalen voor het behoud van het recht, m.n. het tweede en derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin het risico is aangevangen; in deze situaties moet het ziekenfonds verifiëren of de betrokkene geen nieuwe wachttijd heeft doorlopen).

4.3 - Andere gegevens

Hieronder worden de specifieke gegevens van de aangifte hernomen, die moeten worden meegedeeld voor elke lopende tewerstelling op het openblik van de realisatie van het risico of, bij gebreke hieraan, voor de tewerstelling die een einde neemt binnen een termijn van 14 dagen voor de aanvang van het risico. Indien meerdere tewerstellingen een einde hebben genomen binnen de termijn van 14 dagen voor de aanvang van het risico, dienen de risicogegevens te worden meegedeeld voor de tewerstelling of de gelijktijdige tewerstellingen die als laatste een einde hebben genomen binnen deze termijn.

4.3.1 - Blok detail van het risico

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

Men moet de datum invullen waarop het risico (arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, werkverwijdering, vaderschapsverlof of adoptieverlof) 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.

4.3.2 - Blok detail tewerkstelling voor het risico

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

4.3.2.1 - Laatste werkdag of hiermee gelijkgesteld (nr. 410)

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

Onder werkdag 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, die geen aanleiding hebben gegeven tot de aangifte van het sociaal risico omwille van het feit dat ze gedekt zijn door gewaarborgd loon, moet als laatste werkdag worden meegedeeld de dag die voorafgaat aan het laatste hervall voor hetwelke een aangifte van sociaal risico is ingevuld.

4.3.3 - 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, en berekeningsbasis - bijzondere omstandigheden moeten niet ingevuld worden voor de werknemers die per prestatie, per stuk of per taak of met commissie worden betaald. Voor deze categorieën van werknemers wordt het gemiddeld dagloon immers bepaald op basis van de bezoldiging vermeld in de trimestriële aangifte(n) van het of de voorafgaande kwartalen.

De hogervermelde blokken moeten enkel ingevuld worden wanneer de werknemers met een leerovereenkomst bedoeld in de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst onderworpen zijn aan alle sectoren van de sociale zekerheid (vanaf de 1ste januari van het jaar waarin ze de leeftijd van 19 jaar bereiken).

4.3.4 - 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.

Zoals voor arbeiders in tijdelijke werkloosheid moeten voor bedienden in crisiswerkloosheid de gegevens van de arbeidsovereenkomst vermeld worden, zonder rekening te houden met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (stelsel van tijdelijke collectieve schorsing van de arbeidsovereenkomst - art. 21 tot 26 van de crisiswet van 19 juni 2009).

4.3.4.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging (nr. 189)

Deze zone moet toelaten het gemiddeld dagloon vast te stellen 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 men het cijfer "1" opgeven; indien de bediende per maand wordt betaald, moet men het cijfer "4" opgeven. Indien de bezoldiging vastgesteld wordt op jaarbasis (tijdelijke leerkracht), moet men 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 men het uur opgeven als tijdseenheid, zelfs indien zijn loon hem wordt uitbetaald om de veertien dagen).

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).

Eerste voorbeeld :een bediende die per maand betaald wordt, verdient een brutomaandloon van 1.611,31 EUR. De werkgever 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. De werkgever 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 de werkgever 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 foaien. 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.

4.3.4.2 - 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 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 de tijdseenheid van de bezoldiging opgegeven worden 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 in de zone voor de tijdseenheid "3" vermeld worden (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 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 in de zone voor de tijdseenheid het cijfer "3" ingevuld worden (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).

4.3.4.3 - Basisbedrag van de bezoldiging (nr. 191)

Het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de uitkeringen is **het gemiddeld dagloon waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken** de eerste dag van realisatie van het risico.

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, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, van het aanvullende vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

Het loon voor overuren wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de uitkeringen, op voorwaarde dat deze regelmatig gepresteerd worden (dit loon moet niet opgenomen worden in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" maar moet vermeld worden in een afzonderlijke rubriek - zie verder onder 4.3.4).

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 het moment van de realisatie 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 de dag van realisatie van het risico, 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 vaderschapsverlof.

Wanneer de werknemer vaderschapsverlof gespreid opneemt, moet men het bedrag van de bezoldiging opgeven op de eerste dag van de verlofperiode.

Preciseringsen :

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 wordt rekening gehouden met het loon voor de rijtijden en voor de wachturen.

b) voor de agenten van de openbare diensten die recht hebben op de hard- 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 het forfaitair dagloon vermeld worden dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

d) voor de tijdelijke leerkracht moet het bedrag van het brutojaarloon opgegeven worden, geïndexeerd op de eerste dag 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, moet het volledige brutoloon opgegeven worden (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, 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" moet het bedrag van het loon opgegeven worden op deeltijdse basis op de eerste dag van het risico.

g) voor de gerechtigde in volledige beroepsloopbaanonderbreking moet in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" het bedrag van het brutoloon opgegeven worden dat de

betrokkene ontvangen zou hebben op de eerste dag 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 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, moet het loon opgegeven worden dat zij ontving onmiddellijk **vóór 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 onmiddellijk **vóór zijn ontslag**.

c) voor de werknemer in halftijds brugpensioen, moet in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" het bedrag van het laatste brutoloon ontvangen **vóór het brugpensioen** ingevuld worden 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, moet **ook** het halftijdse loon op de eerste dag van het risico opgegeven worden in de zone "deeltijdse brutobezoldiging").

d) indien de gerechtigde een wachtvergoeding ontvangt toegekend wegens sluiting van de onderneming of van een vergoeding wegens collectief ontslag, moet het bedrag van het laatste loon opgegeven worden **betaald vóór 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 bijlage 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.

4.3.4.4 - 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 4.3.4.3 hierboven.

4.3.5 - 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, **inbegrepen het crisistijdskrediet (art. 15 tot 20 van de crisiswet van 19 juni 2009)**;
- de werkneemsters die het werk onderbreken om ten vroegste vanaf de vijfde maand van zwangerschap te rusten;
- **de werknemers waarvan de arbeidsduur tijdelijk en collectief werd verminderd (art. 5 tot 13 van de crisiswet van 19 juni 2009).**

4.3.5.1 - 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.

Men moet het gemiddeld aantal uren per week opgeven 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.

Men moet het gemiddeld aantal uren per week opgeven van de betrokken werknemer op de eerste dag van het risico, 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.

Men moet het gemiddeld aantal uren per week opgeven van de betrokken werknemer op de eerste dag van het risico, 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.

Men moet het gemiddeld aantal uren per week opgeven van de betrokken werkneemster voor de onderbreking van haar werk. Het bedrag van het uurloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

- de werknemers waarvan de arbeidsduur tijdelijk en collectief werd verminderd (artikel 5 tot 13 van de crisiswet van 19 juni 2009).

Men moet het gemiddeld aantal uren per week opgeven van de betrokken

werknemer op de eerste dag van het risico alsof de arbeidsduur niet collectief verminderd ware

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 overuren, 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 werkdagen en rustdagen, die volgens een vast schema terugkomen. Bij een flexibel arbeidsregime kan de cyclus zich uitstreken 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.

Er moet dus geen rekening gehouden worden met inhaalrustdagen die betaald worden door de techniek van verhoging van het uurloon voor de gepresteerde dagen.

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

4.3.5.2 - 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.

Men moet het aantal dagen per week van het arbeidsregime opgeven 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.

Men moet het aantal dagen per week van het arbeidsregime opgeven 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.

Men moet het aantal dagen per week van het arbeidsregime opgeven 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 werknemers die het werk onderbreken om te rusten ten vroegste vanaf de vijfde maand van de zwangerschap.

Men moet het aantal dagen per week van het arbeidsregime opgeven **voor** de onderbreking van haar werk. Het bedrag van het dagloon **voor** de onderbreking van haar werk moet vermeld worden in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- de werknemers waarvan de arbeidsduur tijdelijk en collectief werd verminderd (artikel 5 tot 13 van de crisiswet van 19 juni 2009).

Men moet het **gemiddeld aantal uren per week opgeven van de betrokken werknemer op de eerste dag van het risico alsof de arbeidsduur niet collectief verminderd ware**

4.3.6 - Blok berekeningsbasis van overuren

4.3.6.1 - Tijdseenheid loon toegekend voor overuren gepresteerd op regelmatige basis (nr. 405)

Onder overuren worden de meerprestaties bedoeld uitgevoerd in toepassing van de artikelen 22, 3°, 24, 25, 26, § 1, 1°, 2° en 3°, 26, § 2 en 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16.3.1971 waarvoor een bijkomende overloon verschuldigd is in toepassing van artikel 29 van dezelfde wet.

Belangrijke opmerking : de overuren worden enkel in aanmerking genomen wanneer deze een regelmatig karakter vertonen. Indien de overuren slechts occasioneel gepresteerd worden, mogen deze niet in aanmerking genomen worden voor het berekenen van het gemiddeld dagloon.

Men moet de code 4, 5 of 6 opgeven, naargelang het loon voor de overuren, ingevuld in de zone 406, betrekking heeft op de maand, het kwartaal of het jaar.

Het jaar zal in principe als referentieperiode genomen worden wanneer het aantal overuren schommelt van maand tot maand of van kwartaal tot kwartaal. Indien hetzelfde aantal overuren gepresteerd wordt per maand of per kwartaal, moet de werkgever naargelang het geval, de maand of het kwartaal opgeven als referentieperiode.

4.3.6.2 - Bedrag van het loon toegekend voor overuren gepresteerd op regelmatige basis (nr. 406)

Hier moet het loon opgegeven worden voor de overuren gepresteerd tijdens de periode vermeld in de zone "tijdseenheid van het loon toegekend voor overuren gepresteerd op regelmatige basis".

Eerste voorbeeld: een arbeider, aangeworven voor onbepaalde duur in de Horecasector, heeft overuren gepresteerd tijdens de maanden april (10 uren), mei (12 uren), juni (17 uren), juli (12 uren) en augustus (8 uren). Hij wordt arbeidsongeschikt op 20 oktober. Aangezien er niet elke maand overuren gepresteerd worden en het aantal overuren schommelt van maand tot maand, moet een gemiddeld loon vastgesteld worden voor de overuren gepresteerd tijdens een jaar. Hiertoe wordt de werkgever gevraagd code 6 (het jaar) op te geven in de zone "tijdseenheid" en

het loon voor de overuren in die periode (de twaalf maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid), in de zone "bedrag van het loon voor de overuren gepresteerd op regelmatige basis".

Tweede voorbeeld: Een arbeidster (tewerkgesteld in een wasserij) is arbeidsongeschikt sinds 12de oktober. Tijdens het lopende jaar heeft zij twee maal overuren gepresteerd (in de maand januari en de maand maart), om een buitengewone toename van het werk op te vangen. Deze overuren moeten als occasioneel beschouwd worden en mogen dus niet in aanmerking genomen worden voor de berekening van de uitkeringen.

4.3.7 - Blok berekeningsbasis deeltijds

Dit blok moet enkel ingevuld worden voor de twee 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).

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

4.3.7.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging (nr. 189)

In deze zone moet men 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 men het cijfer "1" opgeven; indien de bediende per maand wordt betaald, moet men het cijfer "4" opgeven. Indien de bezoldiging vastgesteld wordt op jaarbasis (tijdelijke leerkracht), moet men 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 men 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.

4.3.7.2 - 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 men 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).

4.3.7.3 - Deeltijds brutoloon (nr. 402)

Voor de werknemers **die in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking zijn**, moet men in deze zone het **geïndexeerde bedrag vermelden van het deeltijdse brutoloon, op de eerste dag** van het risico, overeenstemmend met de tijdseenheid of tijdseenheid en cyclus.

Voor **de arbeiders met halftijds brugpensioen** (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**, 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 de werkgever in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" in het blok berekeningsbasis van de uikeringen, eveneens het loon opgeven dat betaald geweest zou zijn op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid 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 brugpensioen (gerechtigde in halftijds brugpensioen).

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).**

4.3.7.4 - 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 brugpensioen).

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

4.3.8 - Blok vakantiesector

wijziging aan de aanwezigheid van dit blok

Ingevolge de beslissing die genomen werd om de informatie te verzamelen aangaande de vakantie van de arbeiders bij de aanvang van het risico (saldo) door middel van het papieren formulier (vakantieattest) moeten de gegevens van de blokken "vakantiesector", "vakantiejaar" en "detail vakantie" niet meer ingevuld worden. Boven vermelde richtlijnen gelden indien de werkgever de voornoemde blokken invult.

4.3.8.1 - Aanduiding van de vakantiesector (nr. 194)

Deze zone moeten alleen ingevuld worden indien de werknemer **een arbeider (of een kunstenaar)** is voor wie de vakantiekas of de RJV (en dus niet de werkgever) het vakantiegeld uitbetaalt.

Men moet de vakantieregeling preciseren die van toepassing is op de werknemer (1 = privé-sector, 2 = openbare sector en 3 = geen enkele vakantieregeling van toepassing).

Onder vakantieregeling van toepassing op de privé-sector 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.

Als de werkgever de code "2" (openbare sector) of code "3" (geen vakantieregeling van toepassing) opgeeft, moeten de volgende zones niet ingevuld worden.

4.3.9 - Blok vakantiejaar

4.3.9.1 - Vakantiejaar waarop de vakantie betrekking heeft (nr. 125)

Deze zone moet enkel ingevuld worden indien de werknemer een **arbeider (of een kunstenaar)** is voor wie de vakantiekas of de RJV (en dus niet de werkgever) het vakantiegeld uitbetaalt.

Men moet **het jaar** opgeven waarop :

- de **wettelijke** vakantiedagen **genomen** door de arbeider betrekking hebben
- de **bijkomende** vakantiedagen genomen door de arbeider betrekking hebben
- de vakantiedagen **genomen** door de arbeider krachtens **een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst betrekking hebben**
- de **bijkomende** vakantiedagen waarop de arbeider **recht heeft**, betrekking hebben.

Het gaat om het vakantiejaar tijdens hetwelk de vakantie toegekend moet worden en dat samenvalt met het risico.

4.3.10 - Blok detail vakantie

4.3.10.1 - Code vakantie (nr. 196)

Voorafgaandelijke opmerkingen :

- a) Deze zone moet alleen ingevuld worden indien de werknemer een arbeider (of een kunstenaar) is.
- b) Deze zone moet enkel ingevuld worden voor de vakanties in het kwartaal waarin het risico is aangevangen.
- c) De bijkomende vakantiedagen die de arbeider niet heeft kunnen opnemen omwille van het risico en die niet betaald worden, of de dagen die hij mag overdragen naar het volgende jaar, moeten niet in aanmerking genomen worden.

Men dient de code te vermelden :

1. voor de **wettelijke** vakantiedagen die de arbeider **genomen heeft tijdens het lopende kwartaal**.

Onder wettelijke vakantiedagen moet men verstaan de afwezigheid van het werk ingevolge de 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.

2. voor de bijkomende vakantiedagen die de arbeider genomen heeft tijdens het lopende kwartaal.

Onder bijkomende vakantiedagen moet men verstaan de afwezigheid van het werk met het 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. voor de vakantiedagen krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die de arbeider heeft genomen tijdens het lopende kwartaal.

Onder vakantiedagen krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst moet men verstaan 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 arbeidsovereenkomst (het gaat om de bijkomende vakantiedagen toegekend aan de arbeiders in de textiel-, diamant- of vlassector).

5. voor de bijkomende vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft (zie de definitie hierboven onder 2).

4.3.10.2 - Aantal vakantiedagen (afgerond naar een halve dag) (nr. 197)

Voor de **voltijds en deeltijds tewerkgestelde arbeider** moet men het **aantal vakantiedagen**, afgerond naar een halve dag, opgeven voor ieder van de hierboven vermelde codes.

Gelieve hiervoor de instructies van de R.S.Z. over de wijze van aangifte van de arbeidsprestaties van de DMFA te raadplegen. Indien een arbeider bv. tijdens het lopende kwartaal twee volledige vakantiedagen heeft opgenomen en drie halve dagen, bedraagt het aantal vakantiedagen 3,5.

Men moet het aantal vakantiedagen opgeven in het arbeidsregime zoals opgegeven in het blok met de gegevens tewerkstelling van de werknemerslijn.

4.3.10.3 - Aantal uren vakantie (nr. 198)

Men moet voor de **arbeiders die deeltijds werken**, het **aantal vakantie-uren** opgeven per vakantiecode.

4.3.11 - 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 vaderschapsverlof (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 vaderschapsverlof (omzetting) verschuldigd is, moet er geen blok "referte periode" 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 vaderschaps- en adoptieverlof stemt de referteperiode overeen met de volledige periode gedekt door het vaderschaps- en adoptieverlof (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).

4.3.11.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 74)

Voor de gevallen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering en vaderschapsverlof (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 vaderschaps- en adoptieverlof valt de aanvangsdatum van de referteperiode samen met de eerste dag van het vaderschaps- of adoptieverlof.

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).

Voorbeeld.

Arbeitsongeschiktheid van een arbeider van woensdag 7.6 tot dinsdag 13.6
Arbeidshervatting van woensdag 14.6 tot vrijdag 16.6
Wederinstorting (zelfde aandoening) van maandag 19.6 tot vrijdag 23.6
Arbeidshervatting van maandag 26.6 tot vrijdag 30.6
Nieuwe wederinstorting (zelfde aandoening) vanaf maandag 3.7

De opeenvolgende periodes van arbeidsongeschiktheid, gedekt door gewaarborgd loon, moeten integraal hernomen worden.

Daarentegen moeten enkel de dagen van arbeidshervatting van woensdag 14.6 en maandag 26.6 vermeld worden met toevoeging van de code aard van de dag "1".

4.3.11.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 75)

Voor de gevallen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering of vaderschapsverlof (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 referperiode samen met de laatste dag van de laatste periode van arbeidsongeschiktheid (gedekt door een code "aard van de dag").

In geval van vaderschaps- en adoptieverlof valt de einddatum van de referperiode samen met de laatste dag van de periode van vaderschaps- of adoptieverlof.

4.3.12 - Blok aard van de dag

4.3.12.1 - 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 uitstreken over twee of zelfs meerdere maanden bij opeenvolgende wederinstortingen).

Voor het vaderschapsverlof (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), 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").

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

Voor elke dag van de referperiode, moet men één van de hieronder vermelde codes "aard van de dag" invullen. Voor het adoptieverlof 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 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 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 vaderschaps- of adoptieverlof,...

De code 1 moet eveneens vermeld worden voor de eerste dag van werkhervatting gelegen tussen opeenvolgende hervallen in arbeidsongeschiktheid.

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.

2.8 - Carensdag.

Onder "carensdag" verstaat men de afwezigheid op het werk zonder behoud van het loon in toepassing van de artikelen 52, § 1, of 71, tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Belangrijke opmerking aangaande de codes 3.1, 3.2, 3.3 en 3.4.

Deze codes moeten vermeld worden indien de periode van jaarlijkse vakantie begonnen is **voor** de aanvang van de arbeidsongeschiktheid; in dit geval blijft de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wegens jaarlijkse vakantie en niet wegens arbeidsongeschiktheid. Indien de arbeidsongeschiktheid verder loopt na het verstrijken van de vakantieperiode, moet één van de codes opgegeven worden m.b.t. het gewaarborgd loon en dit voor het saldo van het tijdvak van gewaarborgd loon dat nog loopt na het verstrijken van de periode van vakantie.

Indien de arbeidsongeschiktheid begonnen is **voor** de periode van jaarlijkse vakantie, 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.

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).

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.

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) verstaan 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 - zie hieronder).

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 of in crisiswerkloosheid voor bedienden (stelsel van de tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst - art. 21 tot 26 van de crisiswet van 19 juni 2006 - zie hierboven).

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.

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.

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 in het kader van de uitkeringsverzekering (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 werknemster 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.

4.3.12.3 - Aantal uren (nr. 180)

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

4.3.13 - Blok voordelen in natura

4.3.13.1 - Voorafgaandelijke opmerking

De drie zones in dit blok moeten alleen ingevuld worden indien de werknemer **verder voordelen in natura ontvangt tijdens het risico**.

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

4.3.13.2 - Bedrag van de voordelen in natura (nr. 415)

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

De 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 en feestdagen.

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

4.3.13.3 - Begindatum van de toekenningsperiode van de voordelen in natura (nr. 416)

Deze datum kan ten vroegste beginnen de eerste dag van het risico (behoud van de voordelen in natura tijdens het risico).

4.3.13.4 - Einddatum van de toekenningsperiode van de voordelen in natura (nr. 417)

Deze zone moet ingevuld worden indien de einddatum van de periode van toekenning van de voordelen in natura 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.

4.3.14 - Blok commentaar bij de aangifte

4.3.14.1 - 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.

4.3.15 - Blok arbeidshervatting

4.3.15.1 - 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, vaderschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16.3.1971 of adoptieverlof.

4.3.16 - Blok dienstgegevens

4.3.16.1 - Datum van uitdiensttreding (nr 385)

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

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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	208
2 - Voor wie.....	209
3 - Wanneer.....	210
4 - Wat invullen.....	211
4.1 - Wat invullen.....	211
4.2 - Ontbrekende gegevens van de trimestriële aangifte.....	211
4.2.1 - Inhoud van de mini-trimestriële.....	211
4.2.2 - Bijzonderheden.....	212
4.3 - Andere gegevens.....	213
4.3.1 - Blok detail van het risico.....	213
4.3.1.1 - Datum aanvang van het risico (nr. 408).....	213
4.3.2 - Blok detail tewerkstelling voor het risico.....	213
4.3.2.1 - Laatste werkdag of hiermee gelijkgesteld (nr. 410).....	214
4.3.3 - Voorafgaande opmerking voor de blokken berekeningsbasis van de uitkeringen, deeltijds, overuren en bijzondere situaties.....	214
4.3.4 - Blok berekeningsbasis van de uitkeringen.....	214
4.3.4.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging (nr. 189).....	215
4.3.4.2 - De cyclus (nr. 190).....	215
4.3.4.3 - Basisbedrag van de bezoldiging (nr. 191).....	216
4.3.4.4 - Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur betaald worden (nr. 192).....	218
4.3.5 - Blok berekeningsbasis - Bijzondere omstandigheden.....	218
4.3.5.1 - Gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer - bijzondere situaties (nr. 554).....	219
4.3.5.2 - Gemiddeld aantal dagen per week van het arbeidsregime - bijzondere situaties (nr. 393).....	220
4.3.6 - Blok berekeningsbasis van overuren.....	221
4.3.6.1 - Tijdseenheid loon toegekend voor overuren gepresteerd op regelmatige basis (nr. 405).....	221
4.3.6.2 - Bedrag van het loon toegekend voor overuren gepresteerd op regelmatige	221

basis (nr. 406).....	
4.3.7 - Blok berekeningsbasis deeltijds.....	222
4.3.7.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging (nr. 189).....	222
4.3.7.2 - De cyclus (nr. 190).....	223
4.3.7.3 - Deeltijds brutoloon (nr. 402).....	223
4.3.7.4 - Deeltijds brutoloon voor werknemers die per uur betaald worden (nr. 403).....	224
4.3.8 - Blok vakantiesector.....	224
4.3.8.1 - Aanduiding van de vakantiesector (nr. 194).....	224
4.3.9 - Blok vakantiejaar.....	225
4.3.9.1 - Vakantiejaar waarop de vakantie betrekking heeft (nr. 125).....	225
4.3.10 - Blok detail vakantie.....	225
4.3.10.1 - Code vakantie (nr. 196).....	225
4.3.10.2 - Aantal vakantiedagen (afgerond naar een halve dag) (nr. 197).....	226
4.3.10.3 - Aantal uren vakantie (nr. 198).....	226
4.3.11 - Blok referteperiode.....	226
4.3.11.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 74).....	227
4.3.11.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 75).....	227
4.3.12 - Blok aard van de dag.....	228
4.3.12.1 - Aanduiding van de dag (nr. 178).....	228
4.3.12.2 - Code aard van de dag (nr. 179).....	228
4.3.12.3 - Aantal uren (nr. 180).....	233
4.3.13 - Blok voordelen in natura.....	233
4.3.13.1 - Voorafgaandelijke opmerking.....	233
4.3.13.2 - Bedrag van de voordelen in natura (nr. 415).....	233
4.3.13.3 - Begindatum van de toekenningsperiode van de voordelen in natura (nr. 416).....	234
4.3.13.4 - Einddatum van de toekenningsperiode van de voordelen in natura (nr. 417)....	234
4.3.14 - Blok commentaar bij de aangifte.....	234
4.3.14.1 - Vrije tekstzone.....	234
4.3.15 - Blok arbeidshervatting.....	234
4.3.15.1 - Datum van arbeidshervatting (nr 128).....	234
4.3.16 - Blok dienstgegevens.....	234
4.3.16.1 - Datum van uitdiensttreding (nr 385).....	234

Tweede scenario

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

1 - 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 cumulatiebepaling van de uitkeringen met het beroepsinkomen voortvloeiend uit de aangepaste arbeid.

Hier toe wordt de werkgever (of zijn lasthebber) gevraagd om in scenario 2 de loon- en arbeidstijdgegevens voor de afgelopen maand op te geven.

2 - Voor wie

Een maandelijkse aangifte (scenario 2) moet ingevuld worden voor de werknemers die zich in één van de volgende drie situaties bevinden:

- de werknemer die aangepaste arbeid hervat in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid die door de adviserend geneesheer van de verzekeringsinstelling is erkend;
- de werkneemster die aangepaste arbeid uitoefent als maatregel inzake moederschapsbescherming : scenario 1 moet ook ingevuld worden om de gegevens mee te delen over de activiteit die de werkneemster heeft onderbroken ingevolge de maatregel inzake moederschapsbescherming;
- de werkneemster die twee activiteiten in loondienst uitoefent bij verschillende werkgevers, en die haar activiteit bij u verder uitoefent, terwijl zij het voorwerp uitmaakt van een maatregel inzake moederschapsbescherming uit hoofde van haar activiteit uitgeoefend bij de tweede werkgever; in dit geval moet eveneens een scenario 1 ingevuld worden om o.a. het bedrag van het brutoloon mee te delen dat zij ontving voor de maatregel van moederschapsbescherming.

3 - Wanneer

De werkgever vult een maandelijkse aangifte in (scenario 2) op het einde van elke maand van aangepaste arbeid. U verstuurt de aangifte elektronisch naar het Nationaal intermutualistisch college. De werkgever wordt gevraagd de ingevulde aangifte zo snel mogelijk te bezorgen zodat het ziekenfonds de betalingstermijnen voor de uitkeringen kan naleven.

De elektronische aangifte (scenario 2) wordt verstuurd op het einde van de eerste maand van aangepaste arbeid, in antwoord op een vraag voor een scenario 2 verzonden door het ziekenfonds (de aangifte mag ook op eigen initiatief van de werkgever verzonden worden). Voor de volgende maanden wordt de maandelijkse aangifte op eigen initiatief van de werkgever verstuurd.

4 - Wat invullen

4.1 - Wat invullen

Scenario 2 is een scenario zonder minikwartaalaangifte. De identificatiegegevens van de werkgever en de werknemer en de gegevens betreffende de tewerkstelling (punt 2.) alsook de specifieke gegevens van de aangifte (punt 4.3.) moeten worden meegedeeld.

4.2 - Identificatie van de aangifte

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

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

4.2.1 - Blok link aangifte werkgever/werkgever RSZPPO

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

4.2.2 - Blok natuurlijk persoon

Zie glossarium.

4.2.3 - Blok link werknemerslijn

- 4.2.3.1. : werkgeverscategorie
- 4.2.3.2. : werknemerskengetal

4.2.4 - 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

Belangrijke opmerking betreffende de punten 4.2.4.4 en 4.2.4.5 :

Men moet het aantal dagen per week opgeven en het gemiddeld aantal uren per week **in het kader van de aangepaste arbeid** (terwijl men in de DMFA voor deze situaties het aantal dagen per week en het gemiddeld aantal uren per week moet aangeven van de tewerkstelling die uitgeoefend werd voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid of periode van moederschapsbescherming).

4.3 - Andere gegevens

Hieronder worden de specifieke gegevens van de aangifte vermeld.

4.3.1 - Blok referteperiode

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

Als de tewerkstelling een verbrekingsvergoeding betreft, stemt de referteperiode overeen met de door de verbrekingsvergoeding gedekte tewerkstelling.

4.3.1.1 - 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 valt deze datum samen met de eerste dag van de maand tijdens welke de aangepaste arbeid wordt uitgeoefend.

Als de tewerkstelling een verbrekingsvergoeding betreft, stemt de begindatum van de referteperiode overeen met de begindatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte tewerkstelling.

4.3.1.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 75)

Deze datum stemt overeen met de laatste dag van de kalendermaand tijdens welke de aangepaste arbeid wordt uitgeoefend.

Wanneer de werknemer de aangepaste arbeid stopzet in de loop van een maand, stemt de einddatum van de referteperiode overeen met de laatste dag van de uitoefening van de aangepaste arbeid.

Als de tewerkstelling een verbrekingsvergoeding betreft, stemt de einddatum van de referteperiode overeen met de einddatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte tewerkstelling.

4.3.2 - Blok aard van de dag

Dit blok bevat twee gegevens : de aanduiding van de dag en de code aard van de dag die ermee overeenstemt. Dit blok moet alleen ingevuld worden indien 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 Fonds voor beroepsziekten.

4.3.2.1 - Aanduiding van de dag (nr. 178)

De datum van de dag moet worden ingevuld (vermelding van de dag en de maand) waarvoor een code aard van de dag dient te worden vermeld.

4.3.2.2 - 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 men de code aard van de dag opgeven die ermee overeenstemt (codes 3.1 tot 3.4 of 5.1 tot 5.10).

Het is eveneens aangewezen om de dagen arbeidsongeschiktheid te vermelden 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 Fonds voor beroepsziekten bij het verstrijken van het gewaarborgd loon (door de code aarde van de dag 6.1 of 6.2). Deze vermelding dient nochtans niet herhaald te worden na de eerste maand van de ongeschiktheid gedekt door een uitkering "arbeidsongeval" of "beroepsziekte".

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.

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.

5.10 - 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.

6.2 - Afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof

Onder "afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof" wordt verstaan 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 bij 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 carensdag, de arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis of nr. 13bis, de arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van artikel 54 van de Arbeidsongevallenwet en de tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht).

Belangrijke opmerking betreffende de code 6.2 :

De code 6.2 dient hier uitsluitend te worden gebruikt in geval van een arbeidsongeval of een beroepsziekte die zich hebben voorgedaan tijdens de uitoefening van een aangepaste activiteit.

4.3.2.3 - 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.

4.3.3 - Blok exact loon

4.3.3.1 - Codes exact loon (nr. 122)

Voor de werkgever aangesloten bij de RSZ, gaat het om de volgende codes :

a) bezoldigingscodes 01, 02, 03, 04, 05, 06, 10 en 12 van de kwartaalaangifte:

- 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 02 = premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gepresteerde dagen in het aangiftekwartaal

- code 03 = vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die worden uitgedrukt in arbeidstijd

- 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 10 = persoonlijk gebruik van de bedrijfswagen in het kader van woon-werkverkeer en in de vrije tijd.

- code 12 = gedeelte van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen en dat wordt vervroegd werd uitbetaald door de vorige werkgever en dat niet onderhevig is aan bijdragen

b) volgende codes worden ook in aanmerking genomen om het exact loon te bepalen :

- 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).

Die codes zijn in de bijlage 7 - bezoldigingscodificatie - terug te vinden.

Voor de werkgever aangesloten bij de RSZPPO, gaat het om de codes beantwoordend aan die vermeld in de bijlage 32 (codificaties bezoldigingen PPO).

Vanaf 1 januari 2009 worden premies, aandelen in de winst, dertiende maand, gratificaties (en andere gelijkaardige voordelen) die **jaarlijks worden betaald** echter niet meer in aanmerking genomen. Zij moeten dus niet meer worden aangegeven.

4.3.3.2 - Bedrag code exact loon (nr. 124)

Onder de code exact loon onder zone 122 moet het brutobedrag vermeld worden van het loon of van het voordeel dat ermee overeenstemt, na aftrek van de sociale zekerheidsbijdragen als werknemer.

Wat de voordelen betreft vermeld onder code exact loon 02 en de overeenstemmende codes van de RSZ PPO (premie, gratificaties en andere gelijkaardige voordelen), moet het gedeelte van het bedrag aangegeven worden dat wordt toegekend naar aanleiding van de aangepaste arbeid.

Vanaf 1 januari 2009 worden premies, aandelen in de winst, dertiende maand, gratificaties (en andere gelijkaardige voordelen) die jaarlijks worden betaald niet meer in aanmerking genomen. De frequentie die aan deze voordelen beantwoordt (12 maanden) moet dus niet meer worden gebruikt.

4.3.3.3 - Frequentie in maanden van de betaling van de premie (nr. 68)

Er wordt u gevraagd om de frequentie in maanden te vermelden van de betaling van premie en gelijkaardige voordelen die voorkomen onder de code exact loon RSZ 02 en de overeenstemmende codes van de RSZ PPO (zie hierboven punt 3.3.2). Dit gegeven is noodzakelijk om de berekening van de uitkeringen in toepassing van de cumulatierregel van de uitkeringen met een beroepsinkomen correct te verrichten.

Vanaf 1 januari 2009 worden premies, aandelen in de winst, dertiende maand, gratificaties (en andere gelijkaardige voordelen) die jaarlijks worden betaald niet meer in aanmerking genomen. De frequentie die aan deze voordelen beantwoordt (12 maanden) moet dus niet meer worden gebruikt.

4.3.4 - Commentaar bij de aangifte

4.3.4.1 - 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	239
2 - Voor wie.....	240
3 - Wanneer.....	241
4 - Wat invullen.....	242
4.1 - Wat invullen.....	242
4.2 - Identificatie van de aangifte.....	242
4.2.1 - Blok link aangifte werkgever/werkgever RSZPPO.....	242
4.2.2 - Blok natuurlijk persoon.....	242
4.2.3 - Blok link werknemerslijn.....	242
4.2.4 - Blok link tewerkstelling.....	242
4.3 - Andere gegevens.....	243
4.3.1 - Blok referteperiode.....	243
4.3.1.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 74).....	243
4.3.1.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 75).....	243
4.3.2 - Blok aard van de dag.....	243
4.3.2.1 - Aanduiding van de dag (nr. 178).....	244
4.3.2.2 - Code aard van de dag (nr. 179).....	244
4.3.2.3 - Aantal uren (nr. 180).....	247
4.3.3 - Blok exact loon.....	247
4.3.3.1 - Codes exact loon (nr. 122).....	247
4.3.3.2 - Bedrag code exact loon (nr. 124).....	248
4.3.3.3 - Frequentie in maanden van de betaling van de premie (nr. 68).....	248
4.3.4 - Commentaar bij de aangifte.....	248
4.3.4.1 - Vrije tekstzone(nr. 126).....	248

Derde scenario

**Attest met het oog op de vergoeding
van de borstvoedingspauzes**

1 - 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.

2 - Voor wie

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

3 - 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.

4 - Wat invullen

4.1 - Wat invullen

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

4.2 - 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.

4.2.1 - 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

4.2.2 - Blok natuurlijk persoon

Zie glossarium.

4.2.3 - Blok link werknemerslijn

- 4.2.3.1. : werkgeverscategorie
- 4.2.3.2. : werknemerskengetal

4.2.4 - 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

4.3 - Andere gegevens

Hieronder worden de specifieke gegevens van de aangifte vermeld.

4.3.1 - 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.

4.3.1.1 - 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.

4.3.1.2 - 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.

4.3.2 - Borstvoedingspauzes

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

4.3.2.1 - 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.

4.3.2.2 - 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

4.3.3 - Commentaar bij de aangifte

4.3.3.1 - 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.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	251
2 - Voor wie.....	252
3 - Wanneer.....	253
4 - Wat invullen.....	254
4.1 - Wat invullen.....	254
4.2 - Identificatie van de aangifte.....	254
4.2.1 - Blok aangifte werkgever/werkgever RSZPPO.....	254
4.2.2 - Blok natuurlijk persoon.....	254
4.2.3 - Blok link werknemerslijn.....	254
4.2.4 - Blok link tewerkstelling.....	254
4.3 - Andere gegevens.....	255
4.3.1 - Blok referentieperiode.....	255
4.3.1.1 - Begindatum van de referentieperiode (nr. 74).....	255
4.3.1.2 - Einddatum van de referentieperiode (nr. 75).....	255
4.3.2 - Borstvoedingspauzes.....	255
4.3.2.1 - Aantal borstvoedingspauzes (nr. 151).....	255
4.3.2.2 - Bruto uurloon borstvoedingspauzes (nr. 152).....	255
4.3.3 - Commentaar bij de aangifte.....	256
4.3.3.1 - Vrije tekstzone (nr. 126).....	256

Vijfde scenario

Aangifte van de vakantiedagen

1 - Inleiding

De werkgever of zijn lasthebber wordt gevraagd jaarlijks de informatie mee te delen die het ziekenfonds van aansluiting van de werknemer moet toelaten de bepaling inzake weigering van de uitkeringen voor een periode gedekt door vakantiegeld, toe te passen.

2 - Voor wie

De jaarlijkse aangifte van vakantiedagen bevat twee subrisico's : een subrisico "arbeider" en een subrisico "bediende".

Het subrisico "arbeider" moet ingevuld worden voor de werknemers aan wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas of door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, en die zich in een tijdvak van arbeidsongeschiktheid, moederschapsbescherming,... bevinden. De eerste aanvragen voor het scenario 5 worden verstuurd vanaf de maand juni van het vakantiejaar.

Het subrisico "bediende" moet ingevuld worden voor de werknemers aan wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door de werkgever en die zich in een tijdvak van arbeidsongeschiktheid, moederschapsbescherming,... bevinden op 1 oktober van het vakantiejaar, of die een aangifte van risico doen vanaf deze datum.

3 - Wanneer

De elektronische aangifte van de vakantiedagen (scenario 5) wordt op vraag van het ziekenfonds meegedeeld.

Deze vraag wordt u opgestuurd vanaf de maand juni van het vakantiejaar indien het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas of door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie (subrisico "arbeider" in te vullen).

Deze vraag wordt u opgestuurd vanaf de maand oktober van het vakantiejaar indien het vakantiegeld wordt uitbetaald door de werkgever (subrisico "bediende" in te vullen).

4 - Wat invullen

4.1 - Wat invullen

Scenario 5 is een aangifte zonder mini-kwartaalaangifte. De identificatiegegevens van de werkgever en de werknemer, en de gegevens betreffende de tewerkstelling (punt 2. hieronder) alsook de specifieke gegevens van de aangifte (punt 3. hieronder) moeten worden meegedeeld.

4.2 - Identificatie van het risico

De elektronische aangifte bevat twee subrisico's :

- subrisico 1 voor de aangifte van de vakantie van de werknemers aan wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas of door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie;
- subrisico 2 voor de aangifte van de vakantie van de werknemers aan wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door de werkgever (bedienden en de meerderheid van de werknemers uit de openbare sector).

Gelieve één van de twee subrisico's te selecteren.

4.3 - Identificatie van de aangifte

De volgende gegevens uit de blokken "link werkgeversaangifte, natuurlijk persoon, link werknemerslijn en link tewerkstelling" van de aangiftes van sociaal risico zonder mini-trimestriële zouden vermeld moeten worden (niet alle gegevens moeten noodzakelijkerwijze ingevuld worden - hiervoor willen we u verwijzen naar het statuut van het gegeven dat voorkomt in het domein aanwezigheid van de overeenstemmende zone).

4.3.1 - Blok link aangifte werkgever/werkgever RSZPPO

- 4.2.1.1. : RSZ-RSZPPO inschrijvingsnummer
- 4.2.1.2. : Notie curatele (alleen voor werkgever aangesloten bij de RSZ)
- 4.2.1.3. : Uniek ondernemingsnummer

4.3.2 - Blok natuurlijk persoon

- 4.2.2.1. : volgnummer natuurlijke persoon
- 4.2.2.2. : INSZ
- 4.2.2.3. : SIS
- 4.2.2.4. : naam
- 4.2.2.5. : voornaam
- 4.2.2.6. : initiaal
- 4.2.2.7. : geboortedatum
- 4.2.2.8. : geboorteplaats
- 4.2.2.9. : landcode geboorteplaats

- 4.2.2.10. : geslacht
- 4.2.2.11. : straat
- 4.2.2.12. : huisnummer
- 4.2.2.13. : busnummer
- 4.2.2.14. : postcode
- 4.2.2.15. : gemeente
- 4.2.2.16. : landcode
- 4.2.2.17. : nationaliteit

4.3.3 - Blok link werknemerslijn

- 4.2.3.1. : werkgeverscategorie
- 4.2.3.2. : werknemerskengetal

4.3.4 - 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

4.4 - Andere gegevens

Hieronder worden de specifieke gegevens van de aangifte vermeld.

4.4.1 - Blok vakantiejaar

4.4.1.1 - Vakantiejaar waarop de vakantie betrekking heeft (nr. 125)

Men moet het jaar opgeven waarop de wettelijke vakantie, de bijkomende vakantie of de vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst betrekking heeft.

Het gaat om het vakantiejaar waarin de vakantie moet worden toegekend en dat samenvalt met een risico (arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust,...).

4.4.2 - Blok vakantiesector

4.4.2.1 - Aanduiding vakantiesector (nr. 194)

De vakantiesector die op de werknemer van toepassing is, moet worden gepreciseerd (1 = privésector, 2 = openbare sector en 3 = geen vakantiestelsel van toepassing).

Onder het vakantiestelsel dat van toepassing is op de privésector, moet het stelsel van de jaarlijkse vakantie van de werknemers worden verstaan (gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 en het koninklijk besluit van 30 maart 1967).

Het vakantiestelsel dat op de openbare sector van toepassing is (en dat eveneens op de contractuele personeelsleden van de openbare sector van toepassing is), is vastgelegd in :

- het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, dat de duur van de vakantie regelt en
- het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur, dat de berekeningswijze van het vakantiegeld bepaalt.

Indien de werkgever code "2" (openbare sector) of code "3" (geen vakantieregeling van toepassing) heeft ingevuld, moeten de zones die volgen, niet ingevuld worden.

4.4.3 - Blok detail vakantie

4.4.3.1 - Code vakantie (nr. 196)

Onder wettelijke vakantie moet worden verstaan de afwezigheid van het werk ingevolge de 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.

Onder vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde C.A.O. moet worden verstaan de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde C.A.O. bedoeld in artikel 6 van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Het gaat om bijkomende vakantie die niet betaald wordt door de werkgever maar door een vakantiekas (Vacantex bv. voor de vakantie toegekend in de textielsector).

Onder bijkomende vakantie moet worden verstaan de afwezigheid van het werk met behoud van loon ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie andere dan de wettelijke vakantie of de vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde C.A.O. bedoeld in artikel 6 van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Deze bijkomende vakantie ligt vervat in een bijzondere regeling van toepassing in de onderneming (een collectieve arbeidsovereenkomst die al dan niet is afgesloten in een paritair orgaan, een beslissing van de ondernemingsraad,...).

Belangrijke opmerking : de bijkomende vakantie moet alleen worden meegedeeld indien deze opgenomen moet worden tijdens het vakantiejaar (dus niet overdraagbaar) en indien, wanneer deze niet opgenomen kunnen worden omwille van een risico, verplicht uitbetaald moeten worden tijdens het vakantiejaar.

Voor het subrisico 001 ("arbeider") moet de volgende code vermeld worden :

1. voor de wettelijke vakantie opgenomen door de werknemer;
2. voor de bijkomende vakantie opgenomen door de werknemer;
3. voor de vakantie opgenomen krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst;
5. voor de bijkomende vakantie waarop de werknemer recht heeft.

Voor het subrisico 002 ("bediende") moet de volgende code vermeld worden :

8. voor de wettelijke vakantie die de bediende niet heeft kunnen opnemen vóór het verstrijken van het vakantiejaar wegens het optreden van een risico;
9. voor de bijkomende vakantie die de bediende niet heeft kunnen opnemen vóór het verstrijken van het vakantiejaar wegens het optreden van een risico.

4.4.3.2 - Aantal vakantiedagen (afgerond op halve dag) (nr. 197)

Voor de voltijdse en de deeltijdse werknemers moet men het aantal vakantiedagen opgeven, afgerond op een halve dag, voor elk van de codes vermeld in de zone nr. 196.

Voorbeeld : een bediende heeft recht op 20 dagen wettelijke vakantie in een vijfdagenstelsel; hij heeft al 10 volledige dagen en drie halve dagen vakantie genomen; in dit geval is het aantal resterende vakantiedagen 8,5.

Belangrijke opmerking :

Men moet het aantal vakantiedagen opgeven volgens de arbeidsregeling (aantal dagen per week) vermeld in het blok link tewerkstellingslijn van de werknemerslijn (punt 2.4.) dat overeenstemt met de arbeidsregeling

4.4.3.3 - Aantal vakantie-uren (nr. 198)

Voor de bedienden die deeltijds werken, moet men per vakantiecode het aantal vakantie-uren invullen dat de betrokkene niet heeft genomen.

4.4.4 - Commentaar bij de aangifte

4.4.4.1 - 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 voorgaande zones en die vermeld worden onder een code.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	259
2 - Voor wie.....	260
3 - Wanneer.....	261
4 - Wat invullen.....	262
4.1 - Wat invullen.....	262
4.2 - Identificatie van het risico.....	262
4.3 - Identificatie van de aangifte.....	262
4.3.1 - Blok link aangifte werkgever/werkgever RSZPPO.....	262
4.3.2 - Blok natuurlijk persoon.....	262
4.3.3 - Blok link werknemerslijst.....	263
4.3.4 - Blok link tewerkstelling.....	263
4.4 - Andere gegevens.....	263
4.4.1 - Blok vakantiejaar.....	263
4.4.1.1 - Vakantiejaar waarop de vakantie betrekking heeft (nr. 125).....	263
4.4.2 - Blok vakantiesector.....	263
4.4.2.1 - Aanduiding vakantiesector (nr. 194).....	264
4.4.3 - Blok detail vakantie.....	264
4.4.3.1 - Code vakantie (nr. 196).....	264
4.4.3.2 - Aantal vakantiedagen (afgerond op halve dag) (nr. 197).....	265
4.4.3.3 - Aantal vakantie-uren (nr. 198).....	265
4.4.4 - Commentaar bij de aangifte.....	265
4.4.4.1 - Vrije tekstzone (nr. 126).....	265

Zesde scenario

Aangifte van werkhervatting

1 - Inleiding

De werkgever wordt verzocht een aangifte van werkhervatting (scenario 6) in te vullen wanneer de werknemer het werk hervat na afloop van een risico (arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, vaderschapsverlof bedoeld in artikel 39, zesde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971).

In die aangifte wordt de datum van de werkhervatting vermeld vanaf welke de uitkeringen niet meer verschuldigd zijn.

Indien de werkgever de datum van effectieve hervatting van het werk kent, wanneer hij antwoordt op een aanvraag voor een scenario 1, deelt hij deze mede in het kader van het scenario 6, indien de werknemer het werk hervat heeft vóór het verstrijken van de periode van het gewaarborgd loon **of** in het kader van scenario 1, indien de werknemer het werk hervat heeft na het verstrijken van de periode van gewaarborgd loon.

Indien de werkgever de datum van hervatting van het werk niet kent wanneer hij antwoordt op een aanvraag voor een scenario 1, deelt hij deze mee in het kader van het scenario 6 (op vraag van de werknemer, op eigen initiatief of op vraag van de verzekeringsinstelling).

2 - Voor wie

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

U moet ook een aangifte van werkhervatting invullen als antwoord op een aanvraag voor een scenario 1 uitgaand van het ziekenfonds, wanneer de werknemer het werk heeft hervat vóór het einde van de periode van gewaarborgd loon.

Geen enkel attest van werkhervatting moet ingevuld worden voor het vaderschapsverlof van 10 dagen (artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978).

3 - Wanneer

Op vraag van de werknemer of de verzekeringsinstelling, of op eigen initiatief deelt de werknemer zo snel mogelijk (binnen een termijn van 8 dagen volgend op het einde van het sociaal risico) de datum van werkhervatting mee aan het ziekenfonds.

4 - Wat invullen

4.1 - Wat invullen

De aangifte van werkhervatting is een aangifte zonder minikwartaalaangifte. De identificatiegegevens van de werkgever en de werknemer alsook de specifieke gegevens van de aangifte (punt 4.3.) moeten worden meegedeeld.

4.2 - Identificatie van de aangifte

Hier moeten de gegevens vermeld worden 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.

4.2.1 - Blok link aangifte werkgever/werkgever RSZPPO

- 4.2.1.1. : RSZ/RSZPPO-inschrijvingsnummer
- 4.2.1.2. : Notie curatele (enkel voor werkgevers aangesloten bij de RSZ)
- 4.2.1.3. : Uniek ondernemingsnummer
- 4.2.1.4. : Conversie naar regime 5

4.2.2 - Blok natuurlijk persoon

- 4.2.2.1. : volgnummer natuurlijke persoon
- 4.2.2.2. : INSZ
- 4.2.2.3. : SIS
- 4.2.2.4. : naam
- 4.2.2.5. : voornaam
- 4.2.2.6. : initiaal
- 4.2.2.7. : geboortedatum
- 4.2.2.8. : geboorteplaats
- 4.2.2.9. : landcode geboorteplaats
- 4.2.2.10. : geslacht
- 4.2.2.11. : straat
- 4.2.2.12. : huisnummer
- 4.2.2.13. : busnummer
- 4.2.2.14. : postcode
- 4.2.2.15. : gemeente
- 4.2.2.16. : landcode
- 4.2.2.17. : nationaliteit

4.3 - Andere gegevens

Hieronder worden de specifieke gegevens van de aangifte vermeld.

4.3.1 - Blok werkhervatting

4.3.1.1 - Datum van werkhervatting (nr. 128)

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

4.3.2 - Blok commentaar bij de aangifte

4.3.2.1 - 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 voorgaande zones en die vermeld worden onder een code.

Inhoudsopgave

1 - Inleiding.....	269
2 - Voor wie.....	270
3 - Wanneer.....	271
4 - Wat invullen.....	272
4.1 - Wat invullen.....	272
4.2 - Identificatie van de aangifte.....	272
4.2.1 - Blok link aangifte werkgever/werkgever RSZPPO.....	272
4.2.2 - Blok natuurlijk persoon.....	272
4.3 - Andere gegevens.....	272
4.3.1 - Blok werkhervatting.....	273
4.3.1.1 - Datum van werkhervatting (nr. 128).....	273
4.3.2 - Blok commentaar bij de aangifte.....	273
4.3.2.1 - Vrije tekstzone (nr. 126).....	273