

AANGIFTE SOCIALE RISICO'S



INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal:2022/1

Inhoudstafel

- > Scenario 3 - Aangifte aanvang deeltijdse arbeid
 - > Inleiding
 - > Voor wie ?
 - > Wanneer ?
 - > Wat invullen ?
 - > Bijkomende informatie

Scenario 3 - Aangifte aanvang deeltijdse arbeid

Inleiding

Via deze aangifte maakt u aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om na te gaan:

- > of de **onvrijwillig** deeltijdse werknemer in aanmerking komt voor het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en eventueel op een aanvulling op het deeltijdse loon (inkomensgarantie-uitkering, IGU);
- > of de **vrijwillig** deeltijdse werknemer in aanmerking komt voor een aanvulling op het deeltijdse loon (inkomensgarantie-uitkering, IGU).

Lees ook de instructie bij de ASR scenario 6. De ASR scenario 6 maakt het mogelijk het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering maandelijks te berekenen.

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht **op verzoek van** de werknemer een elektronische ASR scenario 3 ("aangifte van deeltijds arbeid") te verrichten bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid.

De werknemer en eventueel de arbeidsbemiddelaar zullen de volgende gegevens via het papieren formulier C131A-Werknemer meedelen :

- > de gegevens in te vullen door de deeltijdse werknemer die geen uitkeringen aanvraagt en enkel het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten wenst te bekomen, of
- > de gegevens in te vullen door de deeltijdse werknemer die de inkomensgarantie-uitkering aanvraagt voor de uren waarop hij niet tewerkgesteld is, en
- > de gegevens in te vullen door de VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG indien de werknemer de inkomensgarantie-uitkering vraagt.

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

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

Voor wie ?

Eenzijds de onvrijwillig deeltijdse werknemer of leerkracht die voldoet aan de reglementaire voorwaarden om erkend te worden als deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Deze voorwaarden zijn :

- 1/ de deeltijdse werknemer moet recht hebben op voltijdse uitkeringen;
- 2/ de gemiddelde arbeidsduur moet minstens één derde van het voltijdse

uurrooster bedragen (13 uur per week), behalve als er een wettelijke of conventionele uitzondering is;

3/ de deeltijdse werknemer moet bij het werkloosheidsbureau een aanvraag indienen tot het verkrijgen van de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van rechten binnen een termijn van 2 maanden na de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling.

Om als deeltijdse werknemer met behoud van rechten een aanvulling op het loon (inkomensgarantie-uitkering) te kunnen ontvangen, moet daarnaast nog aan volgende voorwaarden zijn voldaan:

1/ de deeltijdse werknemer moet bij zijn werkgever een aanvraag ingediend hebben om een voltijdse betrekking te krijgen die in de onderneming vrij zou komen en moet zijn werkgever vragen de arbeidsovereenkomst aan te passen indien hij regelmatig meer uren moet presteren dan voorzien in deze arbeidsovereenkomst;

2/ de deeltijdse werknemer moet binnen de twee maanden na de aanvang van de deeltijdse tewerkstelling de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling ervan op de hoogte stellen dat hij deeltijds werkt, ingeschreven blijven als voltijds werkzoekende en beschikbaar zijn voor een voltijdse betrekking op de arbeidsmarkt;

3/ het loon van de werknemer mag niet hoger zijn dan het loon voorzien in het art. 131bis, § 1, 4°, van het KB van 25.11.1991;

4/ de gemiddelde wekelijkse duur van het arbeidsregime mag niet hoger liggen dan 4/5 van een voltijdse betrekking;

5/ de deeltijdse werknemer mag geen recht meer hebben op een loon ten laste van zijn vorige werkgever (wanneer de deeltijdse betrekking aanvangt tijdens een opzeggingsperiode of tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding).

Meer uitleg over het statuut van "deeltijdse werknemer met behoud van rechten", over de voorwaarden om dit statuut te bekomen, de formaliteiten te vervullen door de deeltijdse werknemer die het statuut aanvraagt en over de voordelen verbonden aan dit statuut, vindt u in de infobladen over deeltijdse arbeid op de website van de RVA (www.rva.be) onder de rubriek Documentatie, Infobladen per object, Deeltijdse arbeid.

Anderzijds de vrijwillig deeltijdse werknemer, die niet het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten kan verkrijgen, maar wel aanspraak kan maken op een aanvulling op het loon (inkomensgarantie-uitkering), indien voldaan is aan volgende voorwaarden:

1/ de deeltijdse werknemer moet recht hebben op halve uitkeringen;

2/ de gemiddelde arbeidsduur moet minstens één derde van het voltijdse uurrooster bedragen (13 uur per week), behalve als er een wettelijke of conventionele uitzondering is;

3/ de deeltijdse werknemer moet bij het werkloosheidsbureau een aanvraag indienen tot het verkrijgen van de inkomensgarantie-uitkering binnen een termijn van 2 maanden volgend op de dag vanaf wanneer de uitkeringen worden gevraagd;

4/ de deeltijdse werknemer moet zijn werkgever vragen de arbeidsovereenkomst aan te passen indien hij regelmatig meer uren moet presteren dan voorzien in deze arbeidsovereenkomst;

5/ de deeltijdse werknemer moet binnen de twee maanden vanaf de dag vanaf wanneer de uitkeringen worden aangevraagd de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling ervan op de hoogte stellen dat hij deeltijds werkt, ingeschreven blijven als werkzoekende en beschikbaar zijn voor een passende betrekking op de arbeidsmarkt (een betrekking is voor een vrijwillig deeltijdse werknemer passend indien het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de aangeboden betrekking niet meer bedraagt dan het aantal dat in rekening werd gebracht voor de vaststelling van het aantal halve uitkeringen waarop hij als vrijwillig deeltijdse werknemer aanspraak maakt, verhoogd met zes);

6/ het loon van de werknemer mag niet hoger zijn dan het loon voorzien in het art. 131bis, § 1, 4°, van het KB van 25.11.1991;

7/ de gemiddelde wekelijkse duur van het arbeidsregime mag niet hoger liggen dan 4/5 van een voltijdse betrekking;

8/ de deeltijdse werknemer mag geen recht meer hebben op een loon ten laste van zijn vorige werkgever (wanneer de deeltijdse betrekking aanvangt tijdens een opzeggingsperiode of tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding).

Wanneer ?

1 - Algemeen

De reglementering voorziet dat de werkgever, bij de aanvang van de deeltijdse arbeid , op vraag van de deeltijdse werknemer, een " Aangifte aanvang deeltijdse arbeid" (ASR scenario 3) verstuurt. Deze vraag door de werknemer kan ook gebeuren tijdens de deeltijdse tewerkstelling, bv. omdat hij pas in de loop van de tewerkstelling voldoet aan de voorwaarden om het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en/of de inkomensgarantie-uitkering te bekomen.

De aanvraag tot het verkrijgen van het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten (al dan niet met inkomensgarantie-uitkering) door de onvrijwillig deeltijds werknemer moet gebeuren binnen de twee maanden na de aanvang van de deeltijdse betrekking (of nadat is voldaan aan de voorwaarden voor het verkrijgen van het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten).

De aanvraag tot het verkrijgen van de inkomensgarantie-uitkering door de vrijwillig deeltijdse werknemer moet gebeuren binnen de twee maanden na de dag vanaf wanneer de uitkeringen worden gevraagd.

Deze aanvragen gebeuren op basis van de ASR scenario 3 en een door de werknemer in te vullen papieren formulier C131A-Werknemer (beschikbaar op de website van de RVA www.rva.be of te bekomen bij de uitbetalingsinstelling).

Gebeurt de aanvraag laattijdig, dan bestaat de mogelijkheid tot regularisatie. Dit houdt in dat het recht wel wordt toegekend, doch pas vanaf de datum van binnenkomst van de aanvraag op het werkloosheidsbureau. In dit geval is het mogelijk dat op vraag van de werknemer een ASR scenario 1, type 004 (formulier C4-arbeidsbewijs) moet worden opgemaakt voor de lopende deeltijdse tewerkstelling.

2 – Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten

2.1 – In geval van een ononderbroken tewerkstelling

Een tewerkstelling, op basis van meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten, is ononderbroken indien de arbeidsovereenkomsten op elkaar aansluiten, wat beduidt dat ze slechts mogen onderbroken zijn door een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag.

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

In geval van opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen moet er, bij ongewijzigde factor S, geen nieuwe ASR scenario 3 worden verricht, ook niet wanneer in de nieuwe tewerkstelling de werkgeverscategorie, het werknemerskengetal, het paritair comité, de factor Q of het statuut van de werknemer (tenzij het zou gaan om een statuut van huisarbeider) zou gewijzigd zijn.

U moet naar aanleiding van de wijziging van de arbeidsduur (verhoging of verlaging) dus:

- geen ASR scenario 3 betreffende het begin van de nieuwe tewerkstelling verrichten;
- evenmin een ASR scenario 1 (of formulier C4-werkloosheidsbewijs) betreffende het einde van de afgelopen tewerkstelling verrichten;
- per maand slechts één ASR scenario 6 voor elke ononderbroken tewerkstellingen verrichten (uitzondering: het groeperen van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen in één enkel ASR scenario 6 is enkel mogelijk indien het gaat om tewerkstellingen met identieke werkgeverscategorie, werknemerskengetal, paritair comité en statuut van de werknemer (behalve het statuut van huisarbeider)).

Voorbeeld:

- vanaf 01/02/2017: $Q/S = 19/38$
 - vanaf 15/02/2017: bijkomende arbeidsovereenkomst met $Q/S = 7,6/38$
 - op 28/02/2017: arbeidsovereenkomst van 19/38 neemt een einde
- Dit wordt beschouwd als een situatie van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen met resp. $Q/S = 19/38$ (voor de periode van 01/02/2017 tot en met 14/02/2017), $26,6/38$ (voor de periode van 15/02/2017 tot en met 28/02/2017) en $7,6/38$ (voor de periode vanaf 01/03/2017), waarvoor slechts één ASR scenario 3 (vanaf 01/02/2017 met $Q/S = 19/38$) moet worden verricht).

Voor maand februari 2017 verricht u één ASR scenario 6 met een gemiddelde factor Q.

U moet in de voormelde situatie de ASR scenario 3 en/of ASR scenario 1 (formulier C4-werkloosheidsbewijs) wel afleveren indien de werknemer u dit uitdrukkelijk vraagt.

Opgelet!

Dit betreft niet de situatie van overschakeling van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling. In deze situatie blijft voor de deeltijdse werknemer die het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en/of de aanvullende inkomensgarantie-uitkering wil aanvragen, de indiening van een ASR scenario 3 , samen met een ASR scenario 1 (of formulier C4-werkloosheidsbewijs) betreffende de beëindigde voltijdse tewerkstelling, verplicht.

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

Voorbeelden:

- tijdelijk "voltijdse" tewerkstelling van 15/07/2016 tot en met 25/11/2016: Q = S voor de maanden augustus, september en oktober en bij vermindering uren vanaf 26/11/2016 geen ASR scenario 3 vereist;
- tijdelijk "voltijdse" tewerkstelling van 28/07/2016 tot en met 03/12/2016: Q = S voor de maanden augustus, september, oktober en november overschrijdt de 3 volledige kalendermaanden en bij vermindering uren vanaf 04/12/2016 dus een ASR scenario 1 en een ASR scenario 3 vereist.

2.2 – In geval van een onderbroken tewerkstelling

Gaat het niet om opeenvolgende tewerkstellingen zoals hierboven beschreven, dan dient u wel

- een scenario 3 betreffende het begin van elke nieuwe tewerkstelling te verrichten.
- een scenario 1 (of formulier C4-werkloosheidsbewijs) betreffende het einde van elke afgelopen tewerkstelling te verrichten;
- per maand voor elke tewerkstelling een ASR scenario 6 te verrichten.

Voorbeeld

Een werknemer werkt voor u

- van 05.09.2016 tot en met 16.09.2016 a rato van 20/38
- van 19.09.2016 tot en met 07.10.2016 a rato van 15/38
- op 10.10.2016 is er een inhaalrustdag
- van 11.10.2016 tot en met 21.10.2016 a rato van 20/38
- van 31.10.2016 tot en met 04.11.2016 a rato van 25/38
- van 07.11.2016 tot en met 18.11.2016 a rato van 30/38

U verricht

In de maand september 2016

- een ASR scenario 3 voor het begin van de tewerkstelling op 05.09.2016
- een ASR scenario 6 voor de tewerkstelling van 05.09.2016 tot en met 30.09.2016

In de maand oktober 2016

- een ASR scenario 1 (of papieren formulier C4-werkloosheidsbewijs) bij het einde

van de tewerkstelling op 21.10.2016

- een ASR scenario 3 voor het begin van de tewerkstelling op 31.10.2016
- twee ASR's scenario 6, resp. voor de tewerkstellingen van 01.10.2016 tot en met 21.10.2016 en op 31.10.2016

In de maand november 2016

- een ASR scenario 6 voor de tewerkstelling van 01.11.2016 tot en met 18.11.2016.
- een ASR scenario 1 (of papieren formulier C4-werkloosheidsbewijs) bij het einde van de tewerkstelling op 18.11.2016

3 – Overlappende arbeidsovereenkomsten

In geval verschillende deeltijdse tewerkstellingen met dezelfde kenmerken, d.i. zelfde werkgeverscategorie, werknemerscode, paritair comité, factor S en statuut (het statuut van de tewerkstelling mag verschillen, behalve indien één van de tewerkstellingen de code D voor huisarbeider betreft) op hetzelfde tijdstip aanvatten, kunt u deze tewerkstellingen in één enkele aangifte, ASR scenario 3 groeperen.

Opgelet : indien u dit doet, mag u voor deze tewerkstelling ook slechts één ASR scenario 5, 6, 8 of 10 verrichten. Leidt dit to problemen (bv. omdat de werknemer in verschillende vestigingen is tewerkgesteld met verschillende periodes van collectieve sluiting of een verschillende feestdagenregeling) maakt u daarvan melding in de commentaarzone.

Indien door het tijdens de deeltijdse tewerkstelling afsluiten van bijkomende arbeidsovereenkomsten overlapping van meerdere arbeidsovereenkomsten ontstaat, beschouwt u deze situatie als een ononderbroken opeenvolging van meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten (zie punt 2.1).

Wat invullen ?

1 - Een bedrijfsplan of een tewerkstellingsakkoord (niet voor leerkrachten)

Heeft de overgang van voltijds naar deeltijds plaats in het kader van een bedrijfsplan of een tewerkstellingsakkoord, dan wordt dit hier vermeld door de standaardwaarde "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) gemeentebesturen (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).

2 – Verzoek voltijdse tewerkstelling cao nr. 35

U antwoordt “ja” of “neen” op de vraag of de werknemer, in toepassing van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, aan de werkgever te kennen heeft gegeven dat hij belangstelling heeft voor een voltijdse betrekking.

De onvrijwillig deeltijdse werknemer die dit niet aan de werkgever te kennen geeft, voldoet niet aan de voorwaarden om tijdens de deeltijdse tewerkstelling een inkomensgarantie-uitkering te kunnen ontvangen.

Indien artikel 153 de programmawet van 20 december 1989 op de tewerkstelling van toepassing is, betekent het antwoord “ja” dat de werknemer schriftelijk een aanvraag tot het bekomen van een voltijdse tewerkstelling heeft ingediend en dat deze aanvraag door de werkgever schriftelijk is bevestigd.

Deze vraag wordt niet gesteld (aangifte via de portaalsite van de sociale zekerheid) of moet met “niet van toepassing” worden beantwoord (batchaangifte) indien de werkgever niet valt onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Dit is het geval voor de tewerkstellingen die onder het paritair comité 999 werden aangegeven.

3 - Theoretisch gemiddeld brutoloon

U vult ofwel het maandloon in, uitgedrukt in eurocent, ofwel het uurloon, uitgedrukt in honderdsten van eurocent, ongeacht of de werknemer een arbeider of een bediende is. Het gaat om het contractueel voorziene brutoloon voor de deeltijdse betrekking.

Een bediende mag met een uurloon worden aangegeven.

Een arbeider mag met een maandloon worden aangegeven.

Het begrip "theoretisch loon"

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

Voor de chauffeurs van het goederentransport en de verhuisbedrijven (PC 140.03 en 140.05) wordt ook rekening gehouden met het loon voor de beschikbaarheidsuren (ook wachtvergoeding genoemd) als de werknemer gewoonlijk dat loon ontvangt. Dit geldt eveneens voor begeleiders, d.i. werknemers die geen chauffeurs zijn en die recht hebben op loon voor de beschikbaarheidsuren. Er wordt rekening gehouden met een verhoogd uurloon dat gelijk is aan het gewone uurloon vermeerderd met het gemiddeld wekelijks bedrag voor de beschikbaarheidsuren (beperkt tot 22 uren per week) gedeeld door 38.

De haard- en de standplaatsvergoeding maken deel uit van het theoretisch loon. De competentiepremie die de overheid betaalt naar aanleiding van het slagen in een gecertificeerde opleiding, maakt eveneens deel uit van het theoretisch gemiddeld brutoloon. Indien de werkgever een maandloon vermeldt, verhoogt de werkgever dit loon met 1/12de van de competentiepremie.

Premies (bv. eindejaarspremie) en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de inrichting van de sociale zekerheidsbijdragen (in de DmfA aangegeven onder de looncode 2), de compenserende toeslag, vrijgesteld van bijdragen voor de sociale zekerheid en van fiscale inhoudingen, die de werkgever in toepassing van artikel 33bis, § 4, van de wet van 24.12.1999 ter bevordering van de werkgelegenheid betaalt aan de werknemer van minder dan 21 jaar met een startbaanovereenkomst voor wie een verminderd loon wordt betaald, het dubbel vakantiegeld en het loon voor overuren maken geen deel uit van het theoretisch loon.

De vergoeding toegekend aan de persoon die een individuele beroepsopleiding volgt of verbonden is met een overeenkomst voor industriële leertijd, is geen loon. Een studiebeurs waarop RSZ wordt ingehouden, of een leerovereenkomst voor mindervaliden onderworpen aan de RSZ, waarbij de volledige vergoeding ter vervanging van het loon aan de leerling wordt uitbetaald, wordt daarentegen wel als loon beschouwd.

Voor leerkrachten wordt het geïndexeerde brutomaandloon opgegeven, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit, en inclusief de haard- en standplaatsvergoeding.

In geval van een forfaitair RSZ-loon, vermeldt u een uurloon gelijk aan het dagloon

in het 6-dagenstelsel x 6/38.

4 - Commentaar bij de aangifte

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

Bijkomende informatie

1 - Artikel 29 § 2 van het KB van 25.11.1991

§ 2. Wordt vanaf de aanvang van zijn deeltijdse betrekking, geacht een deeltijdse werknemer met behoud van rechten te zijn, de werknemer die in een arbeidsregelinggetreden is die niet beantwoordt aan de bepalingen van artikel 28, §§ 1 of 3 en waarvan de wekelijkse duur beantwoordt aan de bepalingen van artikel 11bis, vierde en volgende leden van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, indien hij:

1°

a) ofwel alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen als voltijdse werknemer vervult op het tijdstip dat hij in de deeltijdse arbeidsregeling treedt, ofwel op het tijdstip van de uitkeringsaanvraag indien het een jonge werknemer betreft die studies of een leertijd beëindigd heeft;

b) ofwel in de deeltijdse arbeidsregeling treedt gedurende een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding in een voltijdse betrekking in de zin van artikel 28 op voorwaarde dat hij 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 opzeggingsperiode, alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden zou vervuld hebben om aanspraak te maken op uitkeringen als voltijdse werknemer, indien hij deze deeltijdse betrekking niet aanvaard had;

d) ofwel overgegaan is van een voltijdse arbeidsregeling in de zin van artikel 28 naar een deeltijdse arbeidsregeling, binnen het kader van een herstructureringsplan goedgekeurd door de Minister, in zoverre hij op het ogenblik waarop hij in deze deeltijdse arbeidsregeling treedt de toelaatbaarheidsvoorwaarden als voltijdse werknemer vervult;

e) overgegaan is van een voltijdse arbeidsregeling in de zin van artikel 28 naar een deeltijdse arbeidsregeling, binnen het kader :

ofwel van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid gesloten in overeenstemming met de bepalingen van de titel IV van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen;

ofwel van een tewerkstellingsakkoord gesloten in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 60 van 20 december 1994 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

ofwel van een tewerkstellingsakkoord gesloten in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen of overeenkomstig de bepalingen van artikel 9, § 1 van voornoemd koninklijk besluit van 24 februari 1997 en zijn uitvoeringsmaatregelen;

ofwel van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 november 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de invoering van de arbeidsherverdelende bijdragevermindering in toepassing van artikel 7, § 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

-ofwel van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector dat beantwoordt aan de bepalingen bedoeld in de wet van 10 april 1995, betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector , in zoverre hij op het ogenblik waarop hij in deze deeltijdse arbeidsregeling treedt de toelaatbaarheidsvoorwaarden als voltijdse werknemer vervult.

2°

een aanvraag indient tot het verkrijgen van de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van rechten binnen een termijn van twee maanden die een aanvang neemt de dag na die waarop hij zijn deeltijdse betrekking aanvangt, behalve indien hij binnen dezelfde termijn een aanvraag tot het bekomen van een inkomensgarantie-uitkering indient.

2 - Artikel 29 § 2 bis van het KB van 25.11.1991

§ 2bis. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van § 2, 1°, en die geen aanvraag tot het verkrijgen van de hoedanigheid heeft ingediend binnen de termijn vastgesteld in § 2, 2°, wordt beschouwd als deeltijdse werknemer met behoud van rechten indien hij tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° een aanvraag indienen tot het verkrijgen van de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van rechten;

2° op het ogenblik van de aanvraag de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervullen om toegelaten te worden tot het recht op uitkeringen als voltijdse werknemer.

De toekenning van de hoedanigheid van deeltijdse werknemer met behoud van

rechten in toepassing van onderhavige paragraaf heeft ten vroegste uitwerking vanaf de dag waarop de aanvraag voor het verkrijgen van de hoedanigheid op het werkloosheidsbureau toekomt.

3 - Artikel 133 van het KB van 25.11.1991

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

[...]

3° de deeltijdse werknemer met behoud van rechten en de deeltijdse werknemer bedoeld in artikel 104, § 1bis :

a) wanneer een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid gesloten wordt of later, wanneer hij uitkeringen wenst te verkrijgen;

b) bij het einde van de periode van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen, zoals bedoeld in artikel 137, § 1, derde lid;

4 - Artikel 137 van het KB van 25.11.1991

§ 1 [...]

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

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

1° een "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" aan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten wanneer een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid gesloten wordt en bij iedere verlaging van de overeengekomen arbeidsduur;

5 - Artikel 138bis van het KB van 25.11.1991

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

De verplichting van het eerste lid geldt evenwel niet voor:

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

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

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

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

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

6 - Artikel 153 van de Programmawet van 22.12.1989

De deeltijdse werknemer kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor hij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgt, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin hij reeds werkt.

Wanneer de deeltijdse werknemer een aanvraag heeft ingediend zoals bedoeld in het eerste lid, moet de werkgever hem schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking mededelen die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit.

De werkgever moet schriftelijk de ontvangst bevestigen van de door de werknemer met toepassing van het eerste lid ingediende aanvraag. In die ontvangstbevestiging dient uitdrukkelijk te worden vermeld dat het indienen van de aanvraag de toepassing meebrengt van het tweede lid. De aanvraag en een afschrift van de ontvangstbevestiging dienen door de werkgever te worden bewaard.