
INSTRUCTIONS AUX EMPLOYEURS
DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

FAT
Fonds des Accidents du Travail



**INSTRUCTIONS AUX EMPLOYEURS
DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX**

Premier scénario

**Déclaration d'un accident de travail -
Scenarii 1 et 4**

1 - Introduction

1.1 - Introduction

La loi du 10.04.1971 sur les accidents du travail oblige l'employeur ou son préposé à déclarer tout fait susceptible de donner lieu à l'application de la loi.

Tout accident du travail ou accident sur le chemin du travail doit être déclaré.

Ce n'est pas l'employeur qui décide qu'un accident est un accident du travail ou non. La décision est de la compétence de l'assureur.

La déclaration peut se faire par la déclaration électronique d'un risque social décrite ici ou sur papier.

La tâche de l'employeur se limite à transmettre toutes les données nécessaires pour le règlement de l'accident. Même le fait que le travailleur a commis une faute n'exclut pas l'application de la loi.

Vous devez également déclarer les accidents du travail qui n'ont provoqué que des dégâts à un appareil de prothèse ou d'orthopédie (lunettes, dentier, etc.). Dans ce cas-là, il ne faut pas de lésion physique pour qu'il puisse être question d'accident du travail.

Il est très important de compléter correctement et complètement la déclaration d'un risque social accidents du travail. On évite ainsi du retard dans l'ouverture, le suivi et le traitement du dossier ainsi que des interruptions de paiement des indemnités à la victime ou à ses ayants droit et on favorise l'établissement de statistiques correctes en vue de la prévention.

Les informations dont il est question dans ce document concernent principalement les nouveautés introduites dans la déclaration des accidents survenant à partir du 1er janvier 2008. Leur présentation est structurée à partir du glossaire technique. Ce glossaire est construit sur la base de blocs fonctionnels composés de zones. Les zones sont les différentes données de la déclaration regroupées par affinité dans les blocs fonctionnels.

La définition et la description des différentes zones composant les blocs fonctionnels sont reprises dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail. Le glossaire se trouve dans les informations techniques (à Glossaires à Déclaration originale à Dernière version à Glossaire)

Les informations exposées ci-après sont donc destinées à expliciter davantage les descriptions des zones (données de la déclaration) reprises dans le glossaire technique. Elles ont également une portée générale et peuvent aider à la compréhension des éléments de la déclaration et faciliter la déclaration d'un accident du travail qu'elle soit faite électroniquement ou sur support papier.

Déclaration simplifiée

Si la victime n'a pas subi d'incapacité temporaire ou si, au moment de la déclaration d'accident, elle a déjà repris le travail et que son incapacité est inférieure à 4 jours (le jour de l'accident non compris), vous pouvez faire une " déclaration simplifiée ". Cette déclaration, qui ne peut se faire qu'électroniquement, ne comprend que les informations nécessaires à l'assureur pour régler l'accident.

Déclaration collective

L'employeur qui a l'obligation de procéder à l'élection d'un conseil d'entreprise a la possibilité de faire une " déclaration collective " des accidents survenus au cours du trimestre qui répondent aux conditions de la déclaration simplifiée, pour autant que les victimes aient été soignées dans le service médical propre de l'entreprise. Cette déclaration peut se faire sur papier ou par voie électronique (en mode batch) et comprend les données prévues pour la déclaration simplifiée.

L'employeur doit au préalable informer le service d'inspection du Fonds des accidents du travail de son intention d'utiliser la déclaration collective (AR 12 mars 2003)

Notification aux services chargés de la surveillance du Bien-être au travail

Le mode de déclaration d'un accident grave aux services chargés de la surveillance du Bien-être au travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale et la date à laquelle elle doit se faire sont stipulés à l'article 26 de l'AR du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (MB du 31 mars 1998). A partir du 1er janvier 2006, la déclaration immédiate d'un accident grave peut être également effectuée via le portail de la sécurité sociale (voir scénario 4).

Pour les détails, voir le chapitre " Informations additionnelles ", point 5.3.

1.2 - Qu'entend-on par accident du travail ?

Aux termes de la loi sur les accidents du travail, est considéré comme accident du travail tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion. Est également considéré comme accident du travail l'accident survenu sur le chemin du travail.

Il résulte de la définition de l'accident du travail que tout accident survenu sur le lieu du travail ou sur le chemin du travail et qui a produit une lésion est un accident du travail. Ceci signifie qu'il suffit que la lésion rende des soins médicaux nécessaires et qu'il ne faut donc pas nécessairement une incapacité temporaire de travail. La lésion peut être aussi bien physique que psychique.

2 - Pour qui ?

Vous avez la possibilité de faire une déclaration électronique d'un risque social accidents du travail uniquement pour :

- tout **travailleur** victime d'un accident du travail pour lequel vous établissez une **déclaration trimestrielle ONSS** - Si plusieurs travailleurs sont impliqués dans l'accident du travail, chacun d'eux doit faire l'objet d'une déclaration distincte.
- tout **étudiant** conforme l'article 17bis de l'arrêté royal du 28.11.1969 qui a subi un accident du travail.

Pour les **travailleurs non assujettis à la sécurité sociale, seule la déclaration sur papier est possible.**

3 - Quand ?

Tout accident du travail doit être déclaré par l'employeur ou par son préposé **dans le délai de huit jours** à compter du jour de l'accident.

Le fait que ce délai n'ait pas été respecté n'implique pas que l'accident ne doit ou ne peut plus être déclaré, mais a pour seule conséquence qu'en tant qu'employeur vous êtes passible de poursuites judiciaires.

4 - Que remplir ?

4.1 - Certificat médical de premier constat

Pour que la déclaration d'accident du travail soit complète, il faut également que le médecin qui a prodigué les premiers soins rédige un certificat médical de premier constat. Ce certificat **ne peut pas** être envoyé électroniquement. Dès qu'il est en votre possession, vous devez le transmettre immédiatement à votre assureur contre les accidents du travail. Vous y mentionnez le numéro de ticket de la déclaration du risque social. Si vous le connaissez déjà, il vaut mieux que vous y mentionniez aussi le numéro de dossier attribué par l'assureur.

Vous voudrez bien noter que les **certificats médicaux** à l'appui de périodes d'incapacité temporaire de travail ultérieures doivent être transmis à votre assureur accidents du travail **le plus tôt possible**. Il ne faut donc pas attendre l'envoi du rapport mensuel à ce sujet (scénario 2).

4.2 - La déclaration électronique

Vous noterez que, dans la déclaration, les zones " nom du déclarant " et " qualité du déclarant " sont indispensables et donc à mentionner obligatoirement.

La zone " prénom du déclarant " n'est que facultative. Le déclarant est la personne qui envoie finalement la déclaration du risque social.

Vous pouvez distinguer dans la déclaration d'accident du travail 8 domaines de données : données relatives à l'employeur, à la victime, aux lésions, aux soins médicaux, aux conséquences de l'accident, à la prévention, à l'indemnisation de l'incapacité de travail et à la mutuelle de la victime. Ces 8 domaines sont détaillés dans les blocs fonctionnels qui structurent la déclaration électronique.

4.2.1 - Employeur (bloc fonctionnel 90056)

La plupart des données concernant l'employeur sont importées automatiquement à partir des informations du répertoire des employeurs de l'ONSS.

N° de compte financier (zones 00268, 00868 et 00869)

A partir de 2008, il est possible de renseigner le n° de compte de l'employeur dans le format IBAN et le numéro d'identification de la banque de l'employeur dans le format BIC. Ces formats deviendront obligatoires à partir de 2011.

Numéro d'unité d'établissement (zone 00042)

A partir de 2008, si l'accident est survenu dans une unité d'établissement de l'entreprise, l'employeur doit renseigner le numéro d'unité de l'établissement. Le numéro d'unité d'établissement, comme le numéro d'entreprise, est attribué par la Banque carrefour des entreprises.

4.2.2 - Victime (bloc fonctionnel 90090)

Les données identifiant la victime sont importées également automatiquement. Elles proviennent de Dimona.

N° de compte financier (zones 00514, 00868 et 00869)

A partir de 2008, il est possible de renseigner le n° de compte de la victime dans le format IBAN et le numéro d'identification de la banque de la victime dans le format BIC. Ces formats deviendront obligatoires à partir de 2011.

4.2.3 - Travail (bloc fonctionnel 90004)

Les intérimaires et les travaux d'entreprises extérieures (Zones 00265 et 00244)

Un travailleur peut-être victime d'un accident alors qu'il exerce son activité dans une autre entreprise que celle de son employeur. C'est le cas du travailleur intérimaire et du travailleur qui, pour le compte de son employeur, effectue des " travaux d'entreprises extérieures " dans un autre établissement. Si la victime se trouve dans l'une ou l'autre situation, son employeur doit renseigner dans la déclaration d'accident le numéro d'entreprise (zone 00131- bloc 90107) de l'entreprise utilisatrice, s'il s'agit d'un intérimaire, ou le numéro d'entreprise (zone 00014- bloc 90362) de l'entreprise où la victime effectuait des " travaux d'entreprises extérieures ". A défaut du numéro d'entreprise, l'employeur de la victime doit renseigner la dénomination et l'adresse de l'entreprise utilisatrice (zone 00153 - bloc 90107) ou de l'entreprise où étaient effectués les travaux (zone 00157 - bloc 90362).

Il faut entendre par " travaux d'entreprises extérieures " ce que la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être au travail définit dans la 1ère section du chapitre IV de cette loi.

L'ancienneté de la victime (zone 00886)

A partir de 2008, l'employeur ne renseigne plus, en ce qui concerne l'ancienneté de la victime, que l'information pour laquelle il peut être considéré comme la source authentique : il s'agit de la durée d'exercice, dans l'entreprise même, de la profession de la victime. Le code et la description de cette profession sont repris dans l'annexe 18 (Code international des professions) des annexes structurées.

4.2.4 - Accident (bloc fonctionnel 90024)

Causes et circonstances des accidents (zones 00246, 00250, 00252, 00255, 00256, 00257, 00258)

Les informations concernant les causes et les circonstances des accidents (le type de lieu où l'accident s'est produit, le type de travail de la victime et son activité physique spécifique au moment de l'accident, les événements déviant du processus normal qui ont provoqué l'accident et les agents matériels qui y sont associés) ont été introduites en 2005 dans la déclaration dans le cadre de l'harmonisation des données européennes des accidents du travail récoltées par Eurostat. Ces données servent au règlement de l'accident par l'assureur mais aussi à développer des politiques de prévention des accidents du travail tant au niveau belge qu'au niveau européen.

Le type de poste de travail (zone 00252), introduit dans la déclaration d'accident à partir de 2008, s'inscrit également dans le projet d'harmonisation initié par Eurostat. Cette donnée vise à identifier la nature habituelle ou, au contraire, occasionnelle du poste occupé par la victime au moment de l'accident. Le " poste de travail habituel " doit s'entendre au sens restrictif du terme, c'est à dire toujours dans l'enceinte de l'unité locale de travail habituelle (poste fixe dans un atelier, dans un bureau...). Le " poste de travail occasionnel " s'utilise dans un sens plus large : poste de travail mobile (chauffeur, travailleur du bâtiment, réparateur, balayeur...) ou situations occasionnelles pour des personnes travaillant habituellement sur un poste fixe (déplacement occasionnel, réunion, mission, installation...) ou affectation temporaire (plusieurs jours, plusieurs semaines) sur un poste fixe différent ou dans un lieu différent dans l'entreprise ou dans une autre entreprise (détachement temporaire, intérim, activité de maintenance chez un client...).

4.2.5 - Conséquences économiques (bloc fonctionnel 90039)

Conséquences de l'accident (zone 00264)

L'information concernant les conséquences économiques (incapacité temporaire, incapacité permanente prévue ou décès), la déviation (zone 00257), son agent matériel (zone 00258) et la nature de la lésion (zone 00280) doivent permettre à l'employeur de déterminer si l'accident est un accident grave tel que défini par le code du bien être. L'analyse de ces éléments détermine les obligations de l'employeur : notification immédiate aux services du contrôle du bien-être au travail, transmission à ces services dans les 10 jours d'un rapport circonstancié sur l'accident (articles 26 et 27 de l'arrêté royal du 27 mars 1998, modifié par l'arrêté royal du 24 février 2005). (voir la rubrique 5.3 dans les informations additionnelles)

4.2.6 - Base de calcul des indemnités (bloc fonctionnel 90032)

Outre les données relatives à l'accident proprement dit, une série de données supplémentaires relatives au salaire et au temps de travail ne figurant pas dans la déclaration trimestrielle à l'ONSS sont indispensables pour pouvoir entreprendre la réparation d'un accident du travail. C'est de ces données qu'il s'agit dans cette rubrique et la rubrique suivante.

L'assureur accidents du travail doit disposer de ces données pour pouvoir calculer la rémunération annuelle qui constitue la base de réparation pour les 30 premiers jours d'incapacité temporaire totale de travail.

Si l'incapacité temporaire de travail est de plus de 30 jours, qu'une incapacité permanente de travail est prévue ou qu'il s'agit d'une déclaration d'accident mortel, l'entreprise d'assurances effectuera un calcul détaillé de la rémunération de base.

Les données du bloc 90032 sont à remplir obligatoirement si la victime n'est pas payée à la pièce, à la tâche, au travail ou à la commission.

Vous trouverez la définition et la description des zones " Unité de temps de la rémunération", "Cycle ", " Montant de base de la rémunération " et " Montant de base de la rémunération d'un travailleur payé par heure " dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail (zones 00189, 00190, 00191 et 00192)

Exemple concernant la **rémunération horaire majorée** :

Un travailleur est occupé 8 heures par jour dans le régime de la semaine de cinq jours pendant 3 semaines, puis encore 8 heures par jour pendant 4 jours la quatrième semaine (le facteur Q est donc 38). Il reçoit sur une base hebdomadaire un salaire horaire contractuel de 10 EUR, qui est porté à 10,53 EUR (10 x 40/38). Il est toujours indemnisé en fonction de cette rémunération horaire majorée, quel que soit le nombre d'heures à prester cette semaine-là. Il reçoit donc 421,20 EUR par semaine les trois premières semaines et seulement 336,96 EUR la quatrième semaine.

En tant qu'employeur, vous transmettez les données salariales nécessaires de la façon suivante : **Données salariales sur base horaire** : Dans la zone " Montant de base de la rémunération d'un travailleur payé par heure ", mentionnez la rémunération horaire majorée de " 105300 " puisque les montants doivent être mentionnés en centième de centime. Dans la zone " Unité de temps de la rémunération ", mentionnez le code " 1 " (= code indemnité par heure). Pour les 30 premiers jours d'incapacité totale de travail, l'assureur accidents du travail convertit cette rémunération en rémunération annuelle. On ajoutera à ce montant la prime de fin d'année si le travailleur y a droit.

Exemple concernant les **primes** :

Un travailleur occupé pour une rémunération horaire contractuelle de 10 EUR reçoit une prime de travail en équipe de 25% pour l'équipe du matin et pour l'équipe du soir et de 50% pour l'équipe de nuit. Il preste par cycle de 4 semaines de 38 heures chacune : la première semaine en équipe du matin, la deuxième en équipe de jour, la troisième en équipe du soir et la quatrième en équipe de nuit. Il reçoit donc 475 EUR pour la première semaine, 380 pour la deuxième, 475 pour la troisième et 570 pour la quatrième. Dans cette situation, l'employeur mentionnera dans la zone " Unité de temps de la rémunération " le code " 3 " (= code indemnité par semaine). Puisque le cycle couvre 4 semaines, il faut mentionner " 4 " dans la zone " Cycle ". Dans la zone " Montant de base de la rémunération ", vous mentionnez " 190000 ", c.-à-d. la rémunération pour la totalité du cycle de 4 semaines exprimée en centime.

Pour l'indemnisation des 30 premiers jours d'incapacité temporaire totale de travail, cette

rémunération est convertie par l'assureur accidents du travail en rémunération annuelle en divisant 190000 par 20 (c.-à-d. le nombre de jours à prester en semaine de cinq jours sur une période de 4 semaines) puis en multipliant par 261 (c.-à-d. 365 jours pour une année civile complète, dont on déduit 52 samedis et 52 dimanches). A ce montant, on ajoute la prime de fin d'année si le travailleur y a droit.

Exemple concernant les **commissions** :

Si le travailleur victime d'un accident du travail est rétribué en tout ou en partie par des

commissions, l'assureur accidents du travail calculera la rémunération annuelle sur la base de laquelle les indemnités sont allouées durant les 30 premiers jours d'incapacité temporaire de travail en se fondant sur les 4 déclarations ONSS trimestrielles qui précèdent l'accident. Dans le cas de ce travailleur, il faut compléter, dans le bloc fonctionnel 900068 " Lien occupation ", la zone 00056 mode de rémunération " en y indiquant le code " 2 " (= code rémunération à la commission). Les blocs fonctionnels " base calcul indemnités" (bloc 90032) et " base de calcul complémentaire des indemnités "(bloc 90031) ne doivent pas être remplis.

Exemple concernant les **accueillant(e)s d'enfants** :

Pour la fixation de la rémunération de base, ce sont des dispositions particulières qui s'appliquent. Afin de pouvoir faire un calcul correct, il faut indiquer dans la zone "nombre moyen d'heures par semaine en ce qui concerne la victime" (= facteur Q) le résultat de la formule "9.50 heures X le nombre de places d'accueil reconnues". Dans la zone "nombre moyen d'heures de la personne de référence" (facteur S) il faut indiquer "38 heures".

Donc pour un(e) accueillant(e) reconnu pour 3 places d'accueil il faut remplir "28,50 heures" (=

9.50 heures X 3 places d'accueille reconnues) comme facteur Q, et "38 heures" comme facteur S.

4.2.7 - Base de calcul complémentaire des indemnités (bloc fonctionnel 90031)

Bloc à remplir obligatoirement si la victime n'est pas payée à la pièce, à la tâche, au travail ou à la commission.

- Zone 00378 " code prime de fin d'année " et zone 00111 " valeur correspondant au code prime de fin d'année " : voir le glossaire technique accidents du travail.
- Zone 00382" autres avantages soumis ou non à l'ONSS " : mentionner en euro le montant global, sur une base annuelle, d'autres avantages pas encore mentionnés auparavant que vous accordez au travailleur, puis décrire tous les avantages pris en considération pour la composition de ce montant global, tels que :

o les montants qui représentent le remboursement des frais occasionnés par les déplacements du travailleur à bord de son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu d'occupation et vice-versa ;

o le montant annuel global octroyé au travailleur du fait de son affiliation à une organisation syndicale ;

o le montant des chèques cadeaux qui répondent aux conditions dérogatoires stipulées à l'article 19 de l'arrêté royal du 28.11.1996, autrement dit le montant des chèques cadeaux à durée limitée, qui ne peuvent pas être versés au bénéficiaire et dont le montant total ne dépasse pas 24,79 EUR par an par travailleur et 24,79 EUR pour chaque enfant à la charge du travailleur. Ces chèques sont accordés à l'occasion de la Saint-Nicolas, de la Noël ou du Nouvel An.

o les options d'achat d'actions qui répondent aux conditions strictes définies à l'article 45 de la loi du 27.12.1984 pour pouvoir prétendre à l'exonération fiscale (options d'achat d'actions réglementées). L'option doit concerner des actions de la société qui occupe le travailleur au moment de l'option, ou d'une filiale. Le travailleur doit exercer une fonction fixe ou être en service depuis 1 an au moins. Le montant de la levée d'actions ne peut pas dépasser 500 000 BEF (le montant en euro sera communiqué ultérieurement) ou 25% de la rétribution de la dernière année.

o le montant de la cotisation patronale pour l'assurance pension et/ou hospitalisation que vous avez payé.

Vous indiquerez 0 si vous n'avez pas accordé d'avantages supplémentaires.

4.2.8 - Informations sur les moyens de protection (bloc fonctionnel 90360)

A partir de 2008, l'employeur doit renseigner dans la déclaration d'accident le ou les moyens de protection que portait éventuellement la victime au moment où elle a été accidentée. Douze moyens sont listés dans la déclaration (zone 00888). Si la victime portait un ou plusieurs de ces moyens de protection, l'employeur le ou les renseigne. Si la victime portait un ou plusieurs moyens de protection autres que ceux prévus dans la liste, l'employeur décrit ce ou ces moyens de

protection dans la zone 00887. Il est possible de renseigner un ou plusieurs moyens de protection figurant dans la liste et d'ajouter un ou plusieurs autres moyens de protection dans la zone 00887.

4.2.9 - Information sur le lieu de l'accident (bloc fonctionnel 90361)

A partir de 2008, l'employeur doit communiquer l'adresse exacte de l'accident. Le lieu de l'accident peut être l'entreprise même, la voie publique ou un autre endroit (zone 00889).

Si l'accident est survenu dans l'entreprise, l'adresse, dans l'hypothèse où la déclaration est faite sur le portail de la sécurité sociale (en web) est importée automatiquement dans la déclaration. Si l'accident survient à un autre endroit que l'entreprise, l'employeur doit renseigner cette adresse (rue, numéro, boîte aux lettres, code postal, commune, pays) dans le bloc 90361. Cela est le cas, par exemple, si l'accident ne survient pas au siège social de l'entreprise mais dans une unité d'établissement de l'entreprise, ou dans l'entreprise utilisatrice en cas de travail intérimaire, ou dans l'entreprise où la victime effectuait des travaux dans le cadre de travaux effectués par une entreprise extérieure.

Si l'accident survient sur la voie publique, l'employeur doit préciser s'il s'agit d'un accident de circulation routière.

Si l'accident se produit dans un chantier mobile ou temporaire, l'employeur doit seulement indiquer le numéro de chantier et le code postal.

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 -

5 - Informations additionnelles

5.1 - Informations additionnelles

Les informations générales données ci-après ont pour but de vous rappeler qu'en tant qu'employeur vous avez encore d'autres obligations. La déclaration électronique du risque social **ne vous dispense pas** de ces obligations.

5.2 - Fiche d'accident

En vertu de l'article 27 de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être des travailleurs, l'employeur est tenu de veiller à ce que, pour chaque accident qui a occasionné au moins quatre jours d'incapacité de travail sans compter le jour même de l'accident, le service pour la prévention et la protection au travail établisse une fiche d'accident. Cette fiche peut être remplacée par une copie de la déclaration d'accident du travail entièrement complétée, c.-à-d. qu'un état imprimé du scénario 1 totalement complété peut s'y substituer.

Conformément à l'article 28 de ce même arrêté, l'employeur conserve la fiche d'accident du travail jusqu'à expiration de 3 ans après que la victime a cessé d'être occupée dans l'entreprise ou l'établissement. La fiche est tenue à jour au siège d'exploitation qu'elle concerne.

5.3 - Notification des accidents graves aux services chargés de la surveillance du Bien-être au travail

Un accident grave qui survient sur le lieu du travail - les accidents de chemin de travail ne sont donc pas concernés - doit être déclaré immédiatement à l'inspection du travail du lieu de l'accident via un moyen technologique approprié. A partir du 1er janvier 2006, l'employeur a la possibilité de faire cette déclaration immédiate à l'inspection du travail via le portail de la sécurité sociale (scénario 4).

On entend par accident grave nécessitant une déclaration immédiate à l'inspection du travail,

- l'accident du travail ayant entraîné la mort de la victime

- l'accident du travail dont la survenance a un rapport direct avec une déviation ou un agent

matériel associé à cette déviation repris dans les annexes I et II de l'arrêté royal du 24 février

2005 et qui a donné lieu à une lésion permanente

Ces accidents graves doivent également faire l'objet d'un examen immédiat afin d'en établir les causes et de déterminer les mesures pour prévenir la répétition de tels accidents. Le rapport circonstancié réalisé à l'occasion de cet examen doit être transmis endéans les dix jours à l'inspection du travail du lieu de l'accident.

Cet examen immédiat des causes et la détermination des mesures de prévention doivent être également réalisés si l'accident survenu sur le lieu du travail a donné lieu à une lésion temporaire dont la nature figure dans la liste reprise dans l'annexe III de l'arrêté royal du 24 février 2005, pour autant que la survenance de l'accident ait un rapport direct avec une déviation ou un agent matériel associé à cette déviation repris dans les annexes I et II de cet arrêté royal. L'employeur ne doit pas faire la déclaration immédiate à l'inspection du travail de ces accidents donnant lieu à une lésion temporaire.

Un module libre d'accès sur le portail de la sécurité sociale permet à l'employeur de déterminer facilement la gravité de l'accident et les implications qui en découlent en matière de déclaration

immédiate et d'obligation d'envoi d'un rapport circonstancié. De même, lorsque l'employeur adresse à l'assureur la déclaration d'accident via le scénario 1, il reçoit à l'issue de sa déclaration un message lui rappelant le cas échéant qu'il doit faire une déclaration immédiate de cet accident à l'inspection du travail et lui transmettre un rapport circonstancié et dans quel délai.

5.4 - Autres dispositions - Particularités

Outre les prescriptions générales valables pour la déclaration des accidents du travail, il existe une série de dispositions imposant l'obligation de déclarer les accidents résultant de certaines installations ou circonstances.

Vous trouverez ci-après l'énumération des plus importantes d'entre elles pour le secteur des accidents du travail. Pour ce qui est des dispositions spécifiques relatives aux accidents graves et aux incidents relevant de l'environnement, référence est faite aux réglementations afférentes.

Installations électriques

Tout accident de personne dû à une installation électrique doit être déclaré immédiatement à la direction de l'énergie électrique du Ministère des Affaires économiques. La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Radiations ionisantes

Lors de toute irradiation fortuite ou lors de tout sérieux danger d'irradiation, il faut avertir dès que possible, l'Inspection de la santé, le médecin agréé, le bourgmestre de la commune et l'Institut d'hygiène et d'épidémiologie. La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Explosifs

Tout cas d'incendie, d'embrasement ou d'explosion se présentant au cours de la fabrication, du stockage ou du transport d'explosifs doit être signalé immédiatement par télégramme au Service des explosifs. En outre, il faut avertir immédiatement, mais pas par télégramme pour autant, la police locale et le procureur du roi.

Carrières et sablières à ciel ouvert

L'Administration des mines doit être informée immédiatement de tout accident grave survenu dans une entreprise d'exploitation à ciel ouvert de carrière ou de sablière ou dans un établissement qui en relève.

Table des matières

1 - Introduction.....	4
1.1 - Introduction.....	4
1.2 - Qu'entend-on par accident du travail ?.....	5
2 - Pour qui ?.....	6
3 - Quand ?.....	7
4 - Que remplir ?.....	8
4.1 - Certificat médical de premier constat.....	8
4.2 - La déclaration électronique.....	8
4.2.1 - Employeur (bloc fonctionnel 90056).....	8
4.2.2 - Victime (bloc fonctionnel 90090).....	9
4.2.3 - Travail (bloc fonctionnel 90004).....	9
4.2.4 - Accident (bloc fonctionnel 90024).....	9
4.2.5 - Conséquences économiques (bloc fonctionnel 90039).....	10
4.2.6 - Base de calcul des indemnités (bloc fonctionnel 90032).....	10
4.2.7 - Base de calcul complémentaire des indemnités (bloc fonctionnel 90031).....	12
4.2.8 - Informations sur les moyens de protection (bloc fonctionnel 90360).....	12
4.2.9 - Information sur le lieu de l'accident (bloc fonctionnel 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 -	14
4.2.16 -	14
4.2.17 -	14
4.2.18 -	14
4.2.19 -	14

4.2.20 -	14
4.2.21 -	14
5 - Informations additionnelles.....	15
5.1 - Informations additionnelles.....	15
5.2 - Fiche d'accident.....	15
5.3 - Notification des accidents graves aux services chargés de la surveillance du Bien-être au travail.....	15
5.4 - Autres dispositions - Particularités.....	16

Second scénario

Rapport mensuel

1 - Introduction

L'élaboration du rapport mensuel - scénario 2 sert à communiquer les données relatives au salaire et au temps de travail de la victime à l'assureur contre les accidents du travail dans les mois qui suivent l'accident du travail. Le rapport mensuel peut se faire électroniquement si la déclaration même a eu lieu par voie électronique.

Dans la plupart des cas, il s'agira de communiquer les paiements concernant le **salaire garanti**. Il s'agit en l'occurrence aussi bien du paiement du salaire garanti légal pour les trente premiers jours dans le cas des employés et pour les sept premiers jours dans le cas des ouvriers (loi du 03.07.1978, article 54, § 1er) que du complément pour les vingt-trois jours suivants (CCT 12*bis* et 13*bis*).

Si, en raison de son accident du travail, la victime effectue un **travail adapté** et subit de ce fait une **perte salariale**, vous communiquez dans le rapport mensuel les rémunérations que vous avez payées pour le travail adapté effectué.

De même, si, en raison de son accident du travail, la victime doit subir **un examen ou un traitement médical** et qu'elle subit de ce fait une **perte salariale**, vous pouvez en faire part dans le rapport mensuel.

Si, après avoir repris le travail à temps plein, la victime d'un accident du travail fait une **rechute** en incapacité temporaire de travail à la suite d'un accident du travail reconnu, vous devez transmettre l'**attestation médicale** à l'appui de cette incapacité temporaire de travail à votre assureur accidents du travail **dès que possible**. Il ne faut donc absolument pas attendre l'envoi du rapport mensuel - scénario 2 afférent concernant le salaire garanti que vous avez éventuellement payé à l'occasion de cette rechute. Le rapport mensuel pour la rechute peut se faire électroniquement si la déclaration même a eu lieu par voie électronique.

Le destinataire final du rapport mensuel est votre assureur accidents du travail.

2 - Pour qui ?

Le travailleur pour lequel vous avez fait **auparavant une déclaration électronique de l'accident** même (scénario 1) et pour lequel vous avez payé un salaire garanti, ou qui subit une perte salariale du fait d'un travail adapté ou bien d'un traitement ou examen médical.

Si la déclaration de l'accident (scénario 1) s'est faite par voie électronique, les rapports mensuels peuvent suivre par voie électronique aussi.

Il n'est toutefois **pas possible** de faire le rapport mensuel (scénario 2) par voie électronique si la déclaration de l'accident s'est faite sur papier.

Pour les **travailleurs non assujettis à la sécurité sociale**, seule la déclaration sur papier est possible.

3 - Quand ?

L'élaboration d'un " rapport mensuel - scénario 2 " doit intervenir **au début du mois qui suit celui auquel les informations se rapportent.**

Exemples :

- o Un travailleur subit un accident du travail le 22 mars. A la suite de cet accident, vous **paierez le salaire garanti** à cheval sur mars et avril. Vous élaborerez un rapport mensuel - scénario 2 début avril pour ce qui est du paiement du salaire garanti effectué en mars et vous élaborerez un rapport mensuel - scénario 2 début mai pour ce qui est du paiement du salaire garanti effectué en avril.
- o En cas d'exécution de **travail adapté** dans le courant du mois de mai, l'élaboration du rapport mensuel - scénario 2 doit être intervenir début juin.

4 - Que remplir

4.1 - Identification de la déclaration

Vous êtes tenu de mentionner l'identifiant de référence accident du travail de la déclaration du risque social (scénario 1) et, de préférence aussi, le numéro de dossier que l'assureur vous a communiqué, pour que le rapport mensuel puisse être relié à la déclaration initiale de l'accident.

4.2 - Période de référence

Bloc fonctionnel à remplir obligatoirement

Vous trouverez la définition et la description des différentes zones dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail.

4.3 - Nature du jour

Bloc fonctionnel à remplir obligatoirement

Le bloc peut être reproduit N fois durant la période de référence.

Vous trouverez la définition et la description des différentes zones dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail.

La zone " code nature du jour " peut accepter toutes les valeurs décrites dans le glossaire.

4.4 - Accidents du travail - Salaire garanti

Bloc fonctionnel à remplir si du salaire garanti a été payé durant la période de référence

4.5 - Accidents du travail - Travail adapté

Bloc fonctionnel à remplir si du travail adapté a été effectué durant la période de référence

4.6 - Accidents du travail - Salaire exact

Bloc fonctionnel à remplir si du salaire garanti a été payé ou si du travail adapté a été effectué durant la période de référence

Vous trouverez la définition et la description des différentes zones dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail.

4.7 - Accidents du travail - Heures perdues

Bloc fonctionnel à remplir pour chaque jour de la période de référence où se produit un événement occasionnel lié à l'accident du travail et provoquant une perte salariale (par exemple, examen chez le

médecin-conseil de l'assureur).

Vous trouverez la définition et la description des différentes zones dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail.

5 - Informations additionnelles

5.1 - Informations additionnelles

Les informations générales données ci-après ont pour but de vous rappeler qu'en tant qu'employeur vous avez encore d'autres obligations. La déclaration électronique du risque social **ne vous dispense pas** de ces obligations.

5.2 - Informations additionnelles

Les informations générales données ci-après ont pour but de vous rappeler qu'en tant qu'employeur vous avez encore d'autres obligations. La déclaration électronique du risque social **ne vous dispense pas** de ces obligations.

5.3 - Fiche d'accident

En vertu du RGPT (article 27 de la loi sur le bien-être), l'employeur est tenu de veiller à ce que, pour chaque accident qui a occasionné au moins un jour d'incapacité de travail sans compter le jour même de l'accident, le service pour la prévention et la protection au travail établisse une fiche d'accident. Cette fiche peut être remplacée par une copie de la déclaration d'accident du travail entièrement complétée, c.-à-d. qu'un état imprimé du scénario 1 totalement complété peut s'y substituer.

Conformément à l'article 28 du RGPT, l'employeur conserve la fiche d'accident du travail jusqu'à expiration de 3 ans après que la victime a cessé d'être occupée dans l'entreprise ou l'établissement. La fiche est tenue à jour au siège d'exploitation qu'elle concerne.

5.4 - Fiche d'accident

En vertu du RGPT (article 27 de la loi sur le bien-être), l'employeur est tenu de veiller à ce que, pour chaque accident qui a occasionné au moins un jour d'incapacité de travail sans compter le jour même de l'accident, le service pour la prévention et la protection au travail établisse une fiche d'accident. Cette fiche peut être remplacée par une copie de la déclaration d'accident du travail entièrement complétée, c.-à-d. qu'un état imprimé du scénario 1 totalement complété peut s'y substituer.

Conformément à l'article 28 du RGPT, l'employeur conserve la fiche d'accident du travail jusqu'à expiration de 3 ans après que la victime a cessé d'être occupée dans l'entreprise ou l'établissement. La fiche est tenue à jour au siège d'exploitation qu'elle concerne.

5.5 - Notification à l'Inspection technique du travail

Tout accident grave survenu sur le lieu du travail - donc à l'exclusion des accidents sur le chemin du travail - doit être porté à la connaissance de l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident dans les 2 jours ouvrables qui suivent le jour de l'accident.

Par accident grave, on entend un accident mortel du travail ou un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale, d'occasionner une incapacité permanente de travail (totale ou partielle) ou d'occasionner une incapacité temporaire totale de travail de plus d'un mois.

La notification se fait par la transmission d'une copie de la déclaration de l'accident ou d'une lettre où

figureront les nom et adresse de l'employeur, le nom de la victime, les date et lieu de l'accident et ses conséquences probables ainsi que la description succincte de ses circonstances.

Lorsqu'il s'agit d'un accident mortel du travail ou d'un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale ou d'occasionner une incapacité permanente de travail de plus de 25%, l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident doit en être avertie **immédiatement** par le moyen techniquement le plus adéquat (téléphone, fax ou autre).

5.6 - Notification à l'Inspection technique du travail

Tout accident grave survenu sur le lieu du travail - donc à l'exclusion des accidents sur le chemin du travail - doit être porté à la connaissance de l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident dans les 2 jours ouvrables qui suivent le jour de l'accident.

Par accident grave, on entend un accident mortel du travail ou un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale, d'occasionner une incapacité permanente de travail (totale ou partielle) ou d'occasionner une incapacité temporaire totale de travail de plus d'un mois.

La notification se fait par la transmission d'une copie de la déclaration de l'accident ou d'une lettre où figureront les nom et adresse de l'employeur, le nom de la victime, les date et lieu de l'accident et ses conséquences probables ainsi que la description succincte de ses circonstances.

Lorsqu'il s'agit d'un accident mortel du travail ou d'un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale ou d'occasionner une incapacité permanente de travail de plus de 25%, l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident doit en être avertie **immédiatement** par le moyen techniquement le plus adéquat (téléphone, fax ou autre).

5.7 - Autres dispositions - Particularités

Outre les prescriptions générales valables pour la déclaration des accidents du travail, il existe une série de dispositions imposant l'obligation de déclarer les accidents résultant de certaines installations ou circonstances.

Vous trouverez ci-après l'énumération des plus importantes d'entre elles pour le secteur des accidents du travail. Pour ce qui est des dispositions spécifiques relatives aux accidents graves et aux incidents relevant de l'environnement, référence est faite aux réglementations afférentes.

Installations électriques

Tout accident de personne dû à une installation électrique doit être déclaré **immédiatement** à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à la direction de l'énergie électrique du Ministère des Affaires économiques.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Réipients sous pression de forme simple

Tout accident du travail provoqué par un récipient sous pression de forme simple doit être notifié dans les 24 heures (immédiatement, s'il est mortel) à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la notification n'est pas déterminée.

Réipients à gaz

Tout accident qui résulte de l'utilisation d'un récipient contenant du gaz comprimé, liquéfié ou dissous et qui a provoqué la mort ou les blessures d'une personne et/ou d'importants dommages matériels doit être déclaré dans les 24 heures à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la déclaration n'est pas déterminée.

Appareils à vapeur

Tout incident grave ou accident impliquant un appareil à vapeur doit être déclaré immédiatement à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à l'organisme agréé qui a effectué le dernier examen périodique de l'appareil.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Radiations ionisantes

Lors de toute irradiation fortuite ou lors de tout sérieux danger d'irradiation, il faut avertir dès que possible l'Inspection technique et médicale du travail du lieu de l'accident, l'Inspection de la santé, le médecin agréé, le bourgmestre de la commune et l'Institut d'hygiène et d'épidémiologie.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Explosifs

Tout cas d'incendie, d'embrasement ou d'explosion se présentant au cours de la fabrication, du stockage ou du transport d'explosifs doit être signalé immédiatement par télégramme au Service des explosifs. En outre, il faut avertir immédiatement, mais pas par télégramme pour autant, la police locale et le procureur du roi.

Carrières et sablières à ciel ouvert

L'Administration des mines doit être informée immédiatement de tout accident grave survenu dans une entreprise d'exploitation à ciel ouvert de carrière ou de sablière ou dans un établissement qui en relève.

5.8 - Autres dispositions - Particularités

Outre les prescriptions générales valables pour la déclaration des accidents du travail, il existe une série de dispositions imposant l'obligation de déclarer les accidents résultant de certaines installations ou circonstances.

Vous trouverez ci-après l'énumération des plus importantes d'entre elles pour le secteur des accidents du travail. Pour ce qui est des dispositions spécifiques relatives aux accidents graves et aux incidents relevant de l'environnement, référence est faite aux réglementations afférentes.

Installations électriques

Tout accident de personne dû à une installation électrique doit être déclaré **immédiatement** à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à la direction de l'énergie électrique du Ministère des Affaires économiques.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Récipients sous pression de forme simple

Tout accident du travail provoqué par un récipient sous pression de forme simple doit être notifié dans les 24 heures (immédiatement, s'il est mortel) à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la notification n'est pas déterminée.

Récipients à gaz

Tout accident qui résulte de l'utilisation d'un récipient contenant du gaz comprimé, liquéfié ou dissous et qui a provoqué la mort ou les blessures d'une personne et/ou d'importants dommages matériels doit être déclaré dans les 24 heures à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la déclaration n'est pas déterminée.

Appareils à vapeur

Tout incident grave ou accident impliquant un appareil à vapeur doit être déclaré immédiatement à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à l'organisme agréé qui a effectué le dernier examen périodique de l'appareil.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Radiations ionisantes

Lors de toute irradiation fortuite ou lors de tout sérieux danger d'irradiation, il faut avertir dès que possible l'Inspection technique et médicale du travail du lieu de l'accident, l'Inspection de la santé, le médecin agréé, le bourgmestre de la commune et l'Institut d'hygiène et d'épidémiologie.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Explosifs

Tout cas d'incendie, d'embrasement ou d'explosion se présentant au cours de la fabrication, du stockage ou du transport d'explosifs doit être signalé immédiatement par télégramme au Service des explosifs. En outre, il faut avertir immédiatement, mais pas par télégramme pour autant, la police locale et le procureur du roi.

Carrières et sablières à ciel ouvert

L'Administration des mines doit être informée immédiatement de tout accident grave survenu dans une entreprise d'exploitation à ciel ouvert de carrière ou de sablière ou dans un établissement qui en relève.

Table des matières

1 - Introduction.....	20
2 - Pour qui ?.....	21
3 - Quand ?.....	22
4 - Que remplir	23
4.1 - Identification de la déclaration.....	23
4.2 - Période de référence.....	23
4.3 - Nature du jour.....	23
4.4 - Accidents du travail - Salaire garanti.....	23
4.5 - Accidents du travail - Travail adapté.....	23
4.6 - Accidents du travail - Salaire exact.....	23
4.7 - Accidents du travail - Heures perdues.....	23
5 - Informations additionnelles.....	25
5.1 - Informations additionnelles.....	25
5.2 - Informations additionnelles.....	25
5.3 - Fiche d'accident.....	25
5.4 - Fiche d'accident.....	25
5.5 - Notification à l'Inspection technique du travail.....	25
5.6 - Notification à l'Inspection technique du travail.....	26
5.7 - Autres dispositions - Particularités.....	26
5.8 - Autres dispositions - Particularités.....	27

Troisième scénario

Notification de reprise du travail

1 - Introduction

La communication rapide de la reprise **complète** du travail de la victime est de nature à favoriser la gestion correcte de l'accident par l'assureur et permet d'éviter des hiatus dans le paiement des indemnités ou le remboursement d'indus.

2 - Pour qui ?

Si la déclaration de l'accident s'est faite électroniquement, vous pouvez notifier la reprise du travail par le biais de ce message électronique scénario 3 - notification de reprise du travail.

3 - Quand ?

Le message de " **notification de reprise du travail** " sera envoyé lorsque la victime reprend le travail à temps plein.

4 - Que remplir ?

Outre l'identification de l'employeur, du travailleur, de l'emploi et de la déclaration d'accident afférente faite par voie électronique, seule est demandée la date de reprise du travail.

5 - Informations additionnelles

5.1 - Informations additionnelles

Les informations générales données ci-après ont pour but de vous rappeler qu'en tant qu'employeur vous avez encore d'autres obligations. La déclaration électronique du risque social **ne vous dispense pas** de ces obligations.

5.2 - Fiche d'accident

En vertu du RGPT (article 27 de la loi sur le bien-être), l'employeur est tenu de veiller à ce que, pour chaque accident qui a occasionné au moins un jour d'incapacité de travail sans compter le jour même de l'accident, le service pour la prévention et la protection au travail établisse une fiche d'accident. Cette fiche peut être remplacée par une copie de la déclaration d'accident du travail entièrement complétée, c.-à-d. qu'un état imprimé du scénario 1 totalement complété peut s'y substituer.

Conformément à l'article 28 du RGPT, l'employeur conserve la fiche d'accident du travail jusqu'à expiration de 3 ans après que la victime a cessé d'être occupée dans l'entreprise ou l'établissement. La fiche est tenue à jour au siège d'exploitation qu'elle concerne.

5.3 - Notification à l'Inspection technique du travail

Tout accident grave survenu sur le lieu du travail - donc à l'exclusion des accidents sur le chemin du travail - doit être porté à la connaissance de l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident dans les 2 jours ouvrables qui suivent le jour de l'accident.

Par accident grave, on entend un accident mortel du travail ou un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale, d'occasionner une incapacité permanente de travail (totale ou partielle) ou d'occasionner une incapacité temporaire totale de travail de plus d'un mois.

La notification se fait par la transmission d'une copie de la déclaration de l'accident ou d'une lettre où figureront les nom et adresse de l'employeur, le nom de la victime, les date et lieu de l'accident et ses conséquences probables ainsi que la description succincte de ses circonstances.

Lorsqu'il s'agit d'un accident mortel du travail ou d'un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale ou d'occasionner une incapacité permanente de travail de plus de 25%, l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident doit en être avertie **immédiatement** par le moyen techniquement le plus adéquat (téléphone, fax ou autre).

5.4 - Autres dispositions - Particularités

Outre les prescriptions générales valables pour la déclaration des accidents du travail, il existe une série de dispositions imposant l'obligation de déclarer les accidents résultant de certaines installations ou circonstances.

Vous trouverez ci-après l'énumération des plus importantes d'entre elles pour le secteur des accidents du travail. Pour ce qui est des dispositions spécifiques relatives aux accidents graves et aux incidents relevant de l'environnement, référence est faite aux réglementations afférentes.

Installations électriques

Tout accident de personne dû à une installation électrique doit être déclaré **immédiatement** à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à la direction de l'énergie électrique du Ministère des Affaires économiques.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Réipients sous pression de forme simple

Tout accident du travail provoqué par un réipient sous pression de forme simple doit être notifié dans les 24 heures (immédiatement, s'il est mortel) à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la notification n'est pas déterminée.

Réipients à gaz

Tout accident qui résulte de l'utilisation d'un réipient contenant du gaz comprimé, liquéfié ou dissous et qui a provoqué la mort ou les blessures d'une personne et/ou d'importants dommages matériels doit être déclaré dans les 24 heures à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la déclaration n'est pas déterminée.

Appareils à vapeur

Tout incident grave ou accident impliquant un appareil à vapeur doit être déclaré immédiatement à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à l'organisme agréé qui a effectué le dernier examen périodique de l'appareil.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Radiations ionisantes

Lors de toute irradiation fortuite ou lors de tout sérieux danger d'irradiation, il faut avertir dès que possible l'Inspection technique et médicale du travail du lieu de l'accident, l'Inspection de la santé, le médecin agréé, le bourgmestre de la commune et l'Institut d'hygiène et d'épidémiologie.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Explosifs

Tout cas d'incendie, d'embrasement ou d'explosion se présentant au cours de la fabrication, du stockage ou du transport d'explosifs doit être signalé immédiatement par télégramme au Service des explosifs. En outre, il faut avertir immédiatement, mais pas par télégramme pour autant, la police locale et le procureur du roi.

Carrières et sablières à ciel ouvert

L'Administration des mines doit être informée immédiatement de tout accident grave survenu dans une entreprise d'exploitation à ciel ouvert de carrière ou de sablière ou dans un établissement qui en relève.

Table des matières

1 - Introduction.....	30
2 - Pour qui ?.....	31
3 - Quand ?.....	32
4 - Que remplir ?.....	33
5 - Informations additionnelles.....	34
5.1 - Informations additionnelles.....	34
5.2 - Fiche d'accident.....	34
5.3 - Notification à l'Inspection technique du travail.....	34
5.4 - Autres dispositions - Particularités.....	34

FMP
Fonds des Maladies Professionnelles



**INSTRUCTIONS AUX EMPLOYEURS
DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX**

Premier scénario

**Demande mandatée - écartement
d'une travailleuse enceinte - secteur
privé**

1 - Introduction

Base juridique :

En application de l'article 37, §1 et §2 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 (voir Information complémentaire 5.1), le Fonds des maladies professionnelles (=FMP) peut indemniser des travailleuses enceintes - ayant un contrat de travail dans le secteur privé B qui sont écartées d'un risque de maladie professionnelle.

Circonstances initiales :

L'assurée sociale dispose d'un contrat de travail dans le secteur privé. Elle est enceinte et le médecin du travail propose un écartement temporaire du risque de travail sur base des critères du FMP.

Si la travailleuse accepte cette proposition, l'employeur vérifiera si un écartement du risque professionnel par une mutation de poste est possible pour la personne concernée.

Sur le terrain il peut y avoir trois possibilités (voir également 4.1.1 Sous-identification du risque):

- .un arrêt de travail complet
- .une mutation de poste
- .une combinaison d'une mutation de poste et d'un arrêt de travail complet.

Contrat d'adhésion :

Chaque employeur du secteur privé où des travailleuses enceintes sont régulièrement écartées d'un risque de maladie professionnelle selon les critères du Fonds des maladies professionnelles (voir Information complémentaire 5.2) peut, en collaboration avec son service de prévention externe, conclure un contrat d'adhésion avec le FMP. Ceci est un contrat d'adhésion unilatéral par lequel des entités d'employeurs physiques ou de droit social obtiennent la possibilité d'écartier des travailleuses enceintes d'un milieu nocif. Ceci donne automatiquement le droit au paiement de l'indemnisation d'écartement par le FMP à la travailleuse écartée.

A partir du 1er janvier 2003 un employeur ou son mandataire, disposant d'un contrat d'adhésion, peut de manière électronique introduire au FMP une déclaration mandatée d'écartement temporaire d'une travailleuse.

Le médecin du travail, qui estime que la travailleuse enceinte doit être écartée du risque selon les contraintes contractuelles convenues entre le FMP et la combinaison service de prévention/employeur, démarre une déclaration risque social (DRS 52). Toutes les données sont complétées par l'employeur et/ou son secrétariat social. La DRS52 est envoyée au FMP par voie électronique, par transmission d'un fichier, ou en on-line via une application web ou encore sur formulaire papier. L'employeur délivre à la travailleuse enceinte une attestation destinée à sa mutuelle dans laquelle il déclare que l'intéressée est écartée pour cause de grossesse dans le cadre d'un contrat d'adhésion.

Avantages pratiques :

a. L'attestation médicale ne doit pas être envoyée au Fonds. Une attestation médicale doit, tout de même, être complétée et signée par le médecin du travail et contenir la date présumée de l'accouchement, le risque duquel la femme enceinte doit être écartée et éventuellement son degré d'immunité. Cette attestation ainsi qu'une autre attestation sur laquelle est basée une éventuelle modification/correction doit être gardée par le service de prévention. Ceci permet par la suite au Fonds d'effectuer sur place, un contrôle par sondage.

b. Le consentement de l'assurée sociale quant à son écartement temporaire doit être conservé pour la même raison.

c. Un traitement plus rapide.

d. Un paiement direct et plus rapide de la part du Fonds à l'assurée sociale.

e. Une diminution de la paperasse.

Indemnisation :

.L'écartement temporaire par arrêt de travail complet donne droit à une indemnisation journalière pour incapacité temporaire pendant la période d'écartement. Cette indemnisation s'élève à 90 % du salaire de base plafonné (= 90 % du salaire de base divisé par 365). L'indemnité brute est diminuée de 13,07% de cotisation de sécurité sociale et de 11,22% pour le précompte professionnel.

.En cas d'écartement temporaire par mutation de poste avec perte de salaire, la perte de salaire sera remboursée. En fonction du salaire de base (plafonné) et de la perte de salaire (montant brut), le Fonds calcule un pourcentage d'incapacité de travail temporaire pour la période couvrant la mutation des postes. Le pourcentage est mentionné dans la décision qui est signifiée à la travailleuse écartée.

La perte de salaire est remboursée à la personne qui l'a supportée : l'employeur ou la travailleuse enceinte.

.L'indemnisation est calculée en fonction du salaire de base, c'est-à-dire, le salaire auquel la travailleuse dans la fonction occupée dans l'entreprise à la date du début de l'incapacité de travail due à une maladie professionnelle a droit pour la période d'un an précédant cette date. -Si le salaire de base s'élève à plus de 300 000 BEF, le montant qui entrera en ligne de compte pour une indemnisation sera limité à cette somme (en application à partir du 1^{er} janvier 1972 - indexée : au 1^{er} janvier 2002 : 25.386,29 EUR)

2003 année transitoire :

Pendant l'année 2003, la DRS52 peut être introduite électroniquement en ce qui concerne les données spécifiques. Les données relatives aux prestations et au salaire (qui devront être déclarées électroniquement via la mini-déclaration DMFA à partir du 1^{er} janvier 2004) seront envoyées par vos soins au Fonds sur formulaire papier en indiquant le numéro du ticket de la DRS.

2 - Pour qui

La combinaison service de prévention externe/employeur, qui a conclu un contrat d'adhésion (voir modèle Information complémentaire 5.3) avec le Fonds, établit cette déclaration pour une travailleuse enceinte qui tombe entièrement sous l'application des dispositions du contrat, et pour laquelle l'employeur du secteur privé transmet une déclaration trimestrielle à l'ONSS.

Chaque travailleuse du secteur privé travaillant pour un employeur qui n'a pas conclu de contrat d'adhésion avec le Fonds des maladies professionnelles, peut, en cas de grossesse, être indemnisée par le Fonds des maladies professionnelles, pour un écartement selon les mêmes critères, (voir Information complémentaire 5.2). Pour cela, elle doit s'adresser en premier lieu à sa mutuelle et ensuite elle doit introduire une demande individuelle auprès du FMP au moyen du formulaire 521-523N (partie administrative et médicale). Cette demande sur papier reste, à côté de la forme électronique, une procédure reconnue.

3 - Quand

La déclaration du risque social (DRS 52) doit être effectuée dans le plus bref délai (2 jours ouvrables) après la constatation du risque afin de pouvoir indemniser l'assurée le plus vite possible.

Les modifications qui surviennent pendant la période (une fausse couche, absence de travail de remplacement, ...) doivent être transmises au plus vite par une nouvelle DRS 52 " révision " avec référence à la DRS originale. Il y a lieu de reprendre toutes les données de la DRS originale exception faite de(s) la zone(s) qui doi(ven)t être modifiée(s). Dans la zone libre " Commentaire à la déclaration " il faut signaler la (les) zone(s) dans laquelle (lesquelles) des modifications ont été apportées par le (les) numéros des zones repris dans le glossaire.

La correction d'une information fautive se fait via une " modification ". Dans ce cas, il y a également lieu d'indiquer dans la zone libre " Commentaire à la déclaration " les numéros des zones concernées par des modifications.

4 - Que remplir

4.1 - Que remplir

4.2 - Données administratives

4.2.1 - Sous-identification du risque

001 L'arrêt de travail complet :

Vous ne pouvez pas procurer un travail de remplacement en dehors du milieu à risque.

Par conséquent, la travailleuse arrête ses activités professionnelles.

002 La mutation de poste :

Vous trouvez un travail de remplacement en dehors du milieu à risque et la travailleuse continue ses activités professionnelles.

Si elle ne subit pas de perte de salaire, vous ne devez pas effectuer de déclaration auprès du FMP (=mutation de poste sans perte de salaire). Si elle perçoit un salaire inférieur au précédent (=mutation de poste avec perte de salaire), l'employeur ou son mandataire doit effectuer une DRS auprès du FMP à partir de la date de l'écartement effectif.

003 La combinaison mutation de poste partielle et arrêt de travail partiel :

Vous offrez un travail en dehors du milieu à risque pendant une période d'écartement et la travailleuse arrête ses activités professionnelles.

Même si cette mutation de poste se passe sans perte de salaire, le FMP doit recevoir une déclaration, afin de pouvoir déterminer la date réelle d'écartement.

4.2.2 - Bloc "formulaire"

4.2.2.1 - Zone statut de l'attestation

Vous choisissez :

- " original " pour une nouvelle déclaration,
- " modification " si vous avez envoyé une donnée erronée que vous désirez corriger (erreur dans les données relatives au salaire, erreur de la date de début d'écartement, ...)
- " révision " si la situation se modifie et que cela entraîne la modification de certaines données (fausse-couche, naissance multiple, ...)

4.2.2.2 - Zone numéro de référence

Si vous transmettez une " modification " ou une " révision " , il y a lieu d'indiquer dans cette zone le numéro du ticket qui vous a été attribué lors de la DRS originale.

4.2.3 - Bloc "Déclaration 52"

4.2.3.1 - Zone numéro du contrat d'adhésion

Numéro du contrat d'adhésion accordé par le Fonds des maladies professionnelles lors de la conclusion du contrat entre la combinaison service de prévention employeur et le Fonds des maladies professionnelles. Ce numéro est mentionné dans le contrat.

4.2.4 - Bloc "Travailleuse enceinte"

4.2.4.1 - Zone code linguistique travailleuse enceinte

Indication de la langue (néerlandais, français ou allemand) que le FMP doit utiliser pour les communications ultérieures avec l'assurée sociale au sujet du risque déclaré.

4.2.5 - Bloc "Lien occupation"

Vous ne devez reprendre ici que l'occupation pour laquelle un écartement hors du risque est d'application.

4.3 - Données spécifiques au secteur

4.3.1 - Bloc "Arrêt de travail complet"

4.3.1.1 - Zone date de début d'arrêt complet du travail

La date de début de la période d'arrêt complet du travail qui est remboursée par le Fonds des maladies professionnelles (=dernier jour de travail + éventuellement période de congé et/ou de maladie + 1 jour).

La période d'écartement temporaire est à charge du Fonds seulement à partir du jour de l'écartement effectif ou de la mutation de poste jusqu'à 7 (pour un enfant) ou 9 (pour une grossesse multiple) semaines avant la date présumée de l'accouchement. En cas de contrat de travail temporaire, l'indemnisation pour écartement se termine à la date de fin de ce contrat.

4.3.1.2 - Zone date de fin d'arrêt complet du travail

La date de fin de la période d'arrêt complet du travail qui est remboursée par le Fonds des maladies professionnelles. La période d'écartement temporaire est à charge du Fonds

seulement à partir du jour de l'écartement effectif ou de la mutation de poste jusqu'à 7 (pour un enfant) ou 9 (pour une grossesse multiple) semaines avant la date présumée de l'accouchement. En cas de contrat de travail temporaire, l'indemnisation pour écartement se termine à la date de fin de ce contrat.

4.3.2 - Bloc "Mutation de poste"

4.3.2.1 - Zone date de début de mutation de poste

La date de début de la période de mutation de poste qui est ou non remboursée par le Fonds des maladies professionnelles.

La période qui n'est pas remboursée ne doit être mentionnée que si un sous-risque 003 (= combinaison période mutation de poste avec période d'arrêt de travail complet) a été déclaré.

La période d'écartement temporaire est à charge du Fonds seulement à partir du jour de l'écartement effectif ou de la mutation de poste jusqu'à 7 (pour un enfant) ou 9 (pour une grossesse multiple) semaines avant la date présumée de l'accouchement. En cas de contrat de travail temporaire, l'indemnisation pour écartement se termine à la date de fin de ce contrat.

4.3.2.2 - Zone date de fin de mutation de poste

La date de fin de la période de mutation de poste qui est ou non indemnisée par le Fonds des maladies professionnelles.

La période qui n'est pas indemnisée ne doit être mentionnée que si un sous-risque 003 (= combinaison période mutation de poste avec période d'arrêt de travail complet) a été déclaré.

La période d'écartement temporaire est à charge du Fonds seulement à partir du jour de l'écartement effectif ou de la mutation de poste jusqu'à 7 (pour un enfant) ou 9 (pour une grossesse multiple) semaines avant la date présumée de l'accouchement. En cas de contrat de travail temporaire, l'indemnisation pour écartement se termine à la date de fin de ce contrat.

4.3.2.3 - Zone perte de salaire à cause d'une mutation de poste

Le montant mensuel brut, exprimé en eurocent, qui correspond à la perte de salaire que la travailleuse a subi à cause de sa mutation de poste afin de l'écarter d'un risque de maladie professionnelle.

4.3.3 - Bloc "Base de calcul complémentaire de l'indemnité"

4.3.3.1 - Zone code de prime de fin d'année

Code qui indique les éléments pris en compte pour la prime de fin d'année.

4.3.3.2 - Zone montant ou valeur correspondant au code prime

de fin d'année

Le montant de la prime, exprimé en eurocent, que la travailleuse a reçu ou la valeur correspondant au code prime de fin d'année.

4.3.3.3 - Zone autres avantages (que prime de fin d'année) soumis ou non à l'ONSS

Le montant, exprimé en eurocent, qui correspond aux avantages qui sont accordés pour l'année précédant l'incapacité et qui sont pris en compte pour le calcul du salaire de base pour une maladie professionnelle en cas d'incapacité de plus de 30 jours.

Il s'agit:

- des frais qui sont propres à la travailleuse : déplacement avec un véhicule personnel (frais réels), prime syndicale jusqu'à 11651 eurocent;
- des titres de paiement : chèques-cadeau qui correspondent aux conditions de l'ONSS;
- des avantages de participations des travailleurs : avantages ressortant des options d'actions réglementées, la décote ;
- des indemnités, énumérées dans l'article 30 §2 à partir de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 sur l'introduction de la loi du 27 juin 1969 jusqu'à la révision de l'arrêté - loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- la cotisation patronale pour une assurance groupe pensions.

Si aucun de ces avantages n'est payé, remplissez '0'.

4.3.3.4 - Zone nature des avantages

Texte libre dans lequel vous décrivez les avantages dont le montant est repris dans la zone précédente.

4.3.4 - Bloc "Changement de fonction incapacité"

4.3.4.1 - Zone le travailleur a-t-il changé de fonction durant l'année qui précède la date de l'incapacité due à une maladie professionnelle ?

Données nécessaires afin de calculer correctement le salaire de base.

4.3.4.2 - Zone date du dernier changement de fonction

Indication de la date à laquelle la travailleuse a changé de fonction pour la dernière fois.

4.3.5 - Bloc "Heures de travail perdues"

4.3.5.1 - Zone nombre d'heures perdues

Le nombre d'heures de travail que la travailleuse n'a pas presté le jour où les activités professionnelles ont été arrêtées.

Etant donné qu'un écartement temporaire débute à partir d'un jour déterminé qui n'est pas presté ou qui est presté hors du risque, ceci équivaut généralement à '0'.

4.3.5.2 - Zone perte de salaire pour les heures de travail perdues

Le montant du salaire, exprimé en eurocent, qui correspond au nombre d' heures de travail perdues le jour où les activités professionnelles ont été arrêtées.

Si la zone précédente (nombre d'heures perdues) reprend '0', cette zone ne doit pas être complétée.

4.3.6 - Bloc "Personne qui a supporté la perte de salaire"

Il est obligatoire de compléter ce bloc pour un sous-risque 002. Pour un sous-risque 003, ce bloc doit être complété s'il y a eu une perte de salaire pendant la période de mutation de poste et donc, il ne doit pas l'être si vous reprenez dans la zone PERTE DE SALAIRE A CAUSE D'UNE MUTATION DE POSTE un montant égal à 0.

4.3.6.1 - Zone personne qui a supporte la perte de salaire

d' Indication de la personne qui a supporté la perte de salaire : vous ou l'assurée sociale. La perte de salaire sera remboursée à la personne qui l'a supportée.

4.3.6.2 - Zone numéro de compte de l'employeur

Le numéro du compte courant sur lequel le montant de la perte de salaire doit être versé, si vous avez, vous-même, dû supporter la perte de salaire. Cette zone ne doit pas être remplie si l'assurée sociale a subi la perte de salaire. Le FMP la lui paiera par chèque circulaire.

Seuls les numéros de comptes bancaires belges sont autorisés. Pour la composition voir Information complémentaire 5.4.

4.3.7 - Bloc "Commentaire déclaration"

4.3.7.1 - Zone texte libre

Cette zone vous donne la possibilité d'ajouter une information quelconque que vous estimez nécessaire pour la déclaration du risque concerné.

Tenez tout de même compte du fait que ceci ralentit le traitement automatique de la demande.

Pour une DRS " modification " ou " révision " il y a lieu de reprendre les numéros des zones du glossaire dans lesquelles des modifications ont été apportées.

5 - Information complémentaire

5.1 - Information complémentaire

5.2 - Article 37, §1 et §2 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970.

§1er. Sur avis du médecin désigné par le Roi, le Fonds peut, s'il le juge nécessaire, proposer à toute personne atteinte ou menacée par une maladie professionnelle de s'abstenir soit temporairement, soit définitivement de toute activité qui puisse l'exposer encore aux risques de cette maladie et de cesser soit temporairement, soit définitivement, l'activité qu'elle exerce.

Est considéré comme menacé par une maladie professionnelle le travailleur chez qui l'on constate une prédisposition à la maladie professionnelle ou l'apparition des premiers symptômes de celle-ci.

§2. La personne qui accepte la proposition temporaire a droit aux indemnités d'incapacité temporaire totale de travail pendant la période de cessation temporaire qui peut débuter au plus tôt 365 jours avant la date de la demande.

Lorsqu'il s'agit de travailleuses enceintes, le droit aux allocations est limité à la période s'écoulant entre le début de la grossesse et le début de sept semaines, neuf semaines en cas de grossesse multiple, préalables à la date présumée de l'accouchement.

5.3 - Critères d'écartement

Le Conseil Technique du Fonds des maladies professionnelles établit des directives concernant les principes médicaux de l'écartement en application de la législation des maladies professionnelles.

Le Fonds contrôle si la personne en question relève du domaine d'application de la législation des maladies professionnelles et examine la demande sur base des critères susmentionnés.

Tenez compte des conditions suivantes :

.un écartement temporaire est possible uniquement pour un risque de travail qui se trouve sur la liste des maladies professionnelles reconnues ;

.chaque écartement temporaire pour cause de grossesse doit effectivement être effectué avant la fin du troisième mois de la grossesse ;

.l'indemnisation pour écartement temporaire est à charge du FMP seulement à partir du jour de l'écartement effectif ou de la mutation des postes jusqu'à 7 (pour un enfant) ou 9 (pour une grossesse multiple) semaines avant la date présumée de l'accouchement ;

.en cas de contrat temporaire l'indemnisation pour écartement se termine à la date de fin de ce contrat ;

.une période de congé payé ou de maladie, liée à une période d'écartement temporaire n'est pas remboursable ;

.la période d'allaitement au sein ne compte pas comme période d'écartement temporaire ;

.chaque fait qui interrompt la période d'écartement temporaire, doit immédiatement être communiqué au Fonds au moyen d'une DRS 52 'annule et remplace' avec conservation de l'attestation médicale en question.

Les critères d'indemnisation par le Fonds des maladies professionnelles en cas d'écartement préventif de travailleuses enceintes du milieu nocif peuvent être demandés par écrit, par téléphone, par fax ou par courrier électronique : Fonds des maladies professionnelles, Service documentation, 1, Avenue de l'Astronomie, 1210 Bruxelles - téléphone : 02/226 64 16 - fax : 02/217 21 08 - courrier électronique : secr@fmp-fbz.fgov.be

Vous trouvez ces critères également sur le site (en cours d'élaboration) du Fonds.

5.4 - Modèle du contrat d'adhésion (document de travail actuel)

Entre xxxxxxxx (nom de l'E.E.), situé(e) (adresse) et xxxxxxxx (nom du D.I.), établi (adresse), représenté par xxxxxxxx et par xxxxxxxx (noms des mandataires) et le Fonds des maladies professionnelles, dénommé ci-après ' le Fonds', dont les bureaux sont situés à 1210 BRUXELLES, 1, Avenue de l'Astronomie, représenté de droit par son administrateur général, Jan UYTTERHOEVEN, il a été convenu ce qui suit:

Article 1 : xxxxxxxx (E.E.), précité, s'engage à confier tous les écartements temporaires du risque de travailleuses enceintes à exécuter dans le cadre de ce contrat à xxxxxxxx (D.I.), cité ci-dessus, pour la durée du présent contrat ou pour la durée du contrat qui les lie tous les deux. En cas de non reconduction de ce dernier contrat, le Fonds doit en être averti et les dispositions prévues au présent contrat seront éventuellement abrogées.

Article 2 : xxxxxxxx (D.I.), précité, s'engage à procéder aux écartements temporaires de travailleuses enceintes chez l'employeur xxxxxxxx (E.E.), conformément aux critères établis en la matière par le Fonds des maladies professionnelles, au titre de xxxxxxxx, dont un exemplaire est joint au présent contrat. Les parties confirment avoir lu attentivement et compris ces critères.

Article 3 : Dans l'effectif du personnel de xxxxxxxx entrent en ligne de compte pour un écartement temporaire du risque, les catégories suivantes: travailleuses / élèves / étudiantes :

Article 4 : xxxxxxxx (D.I.) s'engage, à introduire les demandes d'écartement auprès du Fonds des maladies professionnelles, avec l'accord de la travailleuse enceinte écartée, dans un premier temps au moyen d'un formulaire 524, appelé demande mandatée. Dans une deuxième phase, cette demande sera introduite au moyen d'un accès électronique mis gratuitement à disposition, à créer par le Fonds des maladies professionnelles.

Article 5 : Le Fonds s'engage, si la déclaration mandatée répond à toutes les règles prescrites, à signifier à la travailleuse enceinte écartée dans les x jours de la réception de la déclaration mandatée une décision provisoire lui communiquant le rejet ou l'acceptation de principe des droits.

Article 6 : Dans les x jours de la signification de la décision provisoire, une décision reprenant les paramètres de l'indemnité sera communiquée à la travailleuse enceinte écartée ; une copie sera envoyée au D.I.

Article 7 : Le Fonds paie directement la travailleuse enceinte écartée à la fin du xième mois qui suit la date de réception de la déclaration mandatée.

Article 8 : Les avances temporairement allouées par la mutuelle seront remboursées par le Fonds des maladies professionnelles à charge des arriérés dus pour l'écartement temporaire à partir de la date de l'écartement effectif jusqu'au jour précédant le premier jour du deuxième mois.

Si la mutuelle doit réclamer un montant supplémentaire, elle doit directement s'adresser à son affiliée. Pour la demande de remboursement il faut utiliser le formulaire MP5.

Article 9 : Toute modification apportée à cette procédure ne peut se faire que moyennant l'accord préalable des parties contractantes. Les modifications n'entreront en vigueur qu'à l'issue d'un délai d'adaptation minimal de trois mois.

Article 10 : Les parties contractantes sont d'accord pour que le Fonds des maladies professionnelles ait un droit de contrôle pouvant être exercé à tout instant pendant la durée du contrat, soit par l'intermédiaire du médecin délégué par le Fonds, soit par l'entremise de l'ingénieur industriel membre de son personnel.

Article 11 : En cas de contestation les parties devront s'adresser par écrit, à une commission d'appel, établie au Fonds des maladies professionnelles, sous la présidence de Monsieur l'administrateur général. Elles s'engagent à accepter la décision de la commission d'appel. Cependant, en cas de désaccord persistant, les parties peuvent décider d'entamer une procédure individuelle, prévue par l'arrêté royal du 26 septembre 1996. Une procédure de citation peut être introduite auprès du tribunal du travail.

Article 12 : Cet accord est conclu pour la durée de x année(s), ce qui correspond à la période du mandat reprise dans la décision mandatée. L'accord peut être résilié au cours des six derniers mois qui précèdent la date de fin de la période d'adhésion. Cette résiliation doit se faire par lettre recommandée à la poste. Le contrat est dissous de plein droit, si un cas de dol intentionnel est constaté et confirmé par le Fonds après enquête écrite, transmise par la commission d'appel, instituée auprès du Fonds.

Article 13 : Le présent contrat entre en vigueur à partir du xx.xx.xxxx.

5.5 - Codification des numéros de compte

Dans la zone " numéro de compte de l'employeur " seuls les numéros de compte belges sont autorisés. De plus, ce numéro de compte doit suivre le format IBAN.

Un numéro de compte belge en format IBAN comprend toujours 16 positions et se compose de la façon suivante :

- **Position 1-2** : le code ISO du pays pour la Belgique en deux caractères du domaine [A ;Z], c'est-à-dire " BE ".
- **Position 3-4** : check digit de 2 chiffres (voir plus loin)
- **Position 5-16** : ces positions reprennent le numéro de compte belge original. Seuls les caractères du domaine [0;9] sont permis. Cela veut dire que les caractères non-significatifs comme un espace, /, \, -, ... ne sont pas notés.

Si vous désirez convertir un numéro de compte belge qui ne se trouve pas en format IBAN, vous devez suivre la procédure suivante :

1. Enlever les signes slash (/) ou les tirets du numéro de compte.

Exemple: 510-0075470-61 devient 510007547061.

2. Vérifier ensuite si le numéro se compose de 12 chiffres. Si ce n'est pas le cas, il y a une faute dans le numéro de compte ou ce n'est pas un numéro de compte belge. Si c'est le cas, aller à l'étape 3.

3. Vérifier si tous les caractères sont des signes numériques du domaine [0;9]. Si ce n'est pas le cas, il y a une faute dans le numéro de compte ou ce n'est pas un numéro de compte belge. Si c'est le cas, aller à l'étape 4.

4. Prendre les 10 premiers chiffres et diviser par 97. Si le reste de la division équivaut aux deux derniers chiffres du numéro de compte, le numéro de compte belge est correct selon le format type des numéros de compte belges. Si ce n'est pas le cas, il y a une faute dans le numéro de compte ou ce n'est pas un numéro de compte belge. Si c'est le cas, aller à l'étape 5.

Exemple: pour 510007547061 nous prenons $5100075470 \text{ mod } 97 = 61$

5. Ecrire devant le numéro de compte les caractères " BE " pour le code ISO de la Belgique, suivi par 00.

Exemple: 510007547061 devient BE00510007547061.

6. Déplacer ensuite les quatre premiers caractères à l'arrière.

Exemple: BE00510007547061 devient 510007547061BE00.

7. Convertir le caractère " B " en " 11 " et le caractère " E " en " 14 ".

Exemple: 510007547061BE00 devient 5100075470611111400

8. Prendre ensuite ce chiffre et le diviser par 97. Soustraire le reste de cette division de 98. Si le reste ne comporte qu'un digit, écrire alors un " 0 " devant ce chiffre.

Exemple: $5100075470611111400 \text{ mod } 97 = 36$ $98 - 36 = 62$

9. Prendre le numéro de compte belge original et le faire précéder par " BE " suivi par le résultat de l'étape 8.

Exemple: 510007547061 devient BE62510007547061

Table des matières

1 - Introduction.....	39
2 - Pour qui.....	41
3 - Quand.....	42
4 - Que remplir.....	43
4.1 - Que remplir.....	43
4.2 - Données administratives.....	43
4.2.1 - Sous-identification du risque.....	43
4.2.2 - Bloc "formulaire".....	43
4.2.2.1 - Zone statut de l'attestation.....	43
4.2.2.2 - Zone numéro de référence.....	43
4.2.3 - Bloc "Déclaration 52"	43
4.2.3.1 - Zone numéro du contrat d'adhésion.....	44
4.2.4 - Bloc"Travailleuse enceinte"	44
4.2.4.1 - Zone code linguistique travailleuse enceinte.....	44
4.2.5 - Bloc"Lien occupation"	44
4.3 - Données spécifiques au secteur.....	44
4.3.1 - Bloc "Arrêt de travail complet".....	44
4.3.1.1 - Zone date de début d'arrêt complet du travail.....	44
4.3.1.2 - Zone date de fin d'arrêt complet du travail.....	44
4.3.2 - Bloc "Mutation de poste".....	45
4.3.2.1 - Zone date de début de mutation de poste.....	45
4.3.2.2 - Zone date de fin de mutation de poste.....	45
4.3.2.3 - Zone perte de salaire à cause d'une mutation de poste.....	45
4.3.3 - Bloc "Base de calcul complémentaire de l'indemnité".....	45
4.3.3.1 - Zone code de prime de fin d'année.....	45
4.3.3.2 - Zone montant ou valeur correspondant au code prime de fin d'année.....	45
4.3.3.3 - Zone autres avantages (que prime de fin d'année) soumis ou non à l'ONSS.....	46

4.3.3.4 - Zone nature des avantages.....	46
4.3.4 - Bloc "Changement de fonction incapacité".....	46
4.3.4.1 - Zone le travailleur a-t-il changé de fonction durant l'année qui précède la date de l'incapacité due à une maladie professionnelle ?.....	46
4.3.4.2 - Zone date du dernier changement de fonction.....	46
4.3.5 - Bloc "Heures de travail perdues".....	47
4.3.5.1 - Zone nombre d'heures perdues.....	47
4.3.5.2 - Zone perte de salaire pour les heures de travail perdues.....	47
4.3.6 - Bloc "Personne qui a supporté la perte de salaire".....	47
4.3.6.1 - Zone personne qui a supporte la perte de salaire.....	47
4.3.6.2 - Zone numéro de compte de l'employeur.....	47
4.3.7 - Bloc "Commentaire déclaration".....	47
4.3.7.1 - Zone texte libre.....	48
5 - Information complémentaire.....	49
5.1 - Information complémentaire.....	49
5.2 - Article 37, §1 et §2 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970.....	49
5.3 - Critères d'écartement.....	49
5.4 - Modèle du contrat d'adhésion (document de travail actuel).....	49
5.5 - Codification des numéros de compte.....	50

ONEM
Office national de l'emploi



**INSTRUCTIONS AUX EMPLOYEURS
DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX**

Premier scénario

**Déclaration de fin de contrat de
travail ou de prépension à temps
plein**

1 - Introduction

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu lors de la fin du contrat de travail, quel que soit celui qui en prend l'initiative, de délivrer immédiatement ("au plus tard le dernier jour de travail") un certificat de chômage (le formulaire papier C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE).

La déclaration électronique d'un risque social chômage scénario 1 "Fin du contrat de travail: chômage complet ou prépension à temps plein" remplace partiellement les formulaires C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE (ainsi que le formulaire C4-PREPENSION A TEMPS PLEIN). Quatre sous-scénarios sont possibles dans le formulaire électronique scénario 1 : fin du contrat de travail, prépension à temps plein, fin du contrat de travail dans l'enseignement et certificat de travail.

L'employeur doit continuer à compléter sur papier les "données relatives à la fin de l'occupation", comme le délai de préavis, la période couverte par une indemnité de rupture et la cause exacte du chômage, au moyen du formulaire C4DRS ou C4DRS- PREPENSION A TEMPS PLEIN. Mentionnez également sur ce formulaire ou bien le numéro de ticket de votre déclaration électronique ou bien les éléments d'identification de l'occupation (catégorie d'employeurs, code travailleur, commission paritaire, date de début de l'occupation, Q et S) de sorte que la DRS électronique puisse être reliée à ce formulaire papier.

Le scénario 1 "Fin du contrat de travail: chômage complet ou prépension à temps plein" contient, outre les données spécifiques pour le secteur, une mini-déclaration trimestrielle (voir chapitre 4 - Que remplir?).

Vous devez remettre une copie de cette déclaration électronique au travailleur. Après chaque déclaration, cette copie est générée automatiquement par le système en format PDF et est transmise dans votre e-box ou dans la valise de réception (en cas de transmission de fichier). Il suffit de l'imprimer. Le document dans votre e-box contiendra également le formulaire C4DRS (avec éventuellement une Annexe-C4-Pacte des générations). Vous devez compléter ce document et le délivrer au travailleur (voir également le point 4.8).

En application de la législation linguistique actuelle, la copie est établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, ceci est effectué en néerlandais pour le personnel néerlandophone et en français pour le personnel francophone. Dans la région linguistique germanophone, ceci a lieu en allemand. Vous pouvez ajouter une traduction. Dans l'enseignement, ceci a lieu dans la langue de l'établissement d'enseignement.

2 - Pour qui ?

Pour chaque travailleur dont le contrat de travail prend fin, quel que soit le motif de la rupture (donc pas uniquement en cas de licenciement, mais également à la fin d'un contrat à durée déterminée, en cas de démission, ...) l'employeur doit, de sa propre initiative:

- effectuer une déclaration électronique d'un risque social "fin du contrat de travail: chômage complet ou prépension à temps plein" (ou compléter un formulaire papier C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE);
- compléter et remettre au travailleur un C4DRS ou C4DRS-PREPENSION A TEMPS PLEIN.

Pour les enseignants et assimilés, est prévu le sous-risque "enseignement", pour les travailleurs qui sont mis en prépension à temps plein, le sous-risque "prépension à temps plein". Pour tous les autres travailleurs, est prévu le sous-risque général "déclaration de fin du contrat de travail".

Un 4e sous-risque est le "certificat de travail", qui est établi à la demande du travailleur pour faire fixer ses droits sur la base des jours de travail effectués dans une occupation qui n'a pas encore pris fin (par exemple en cas de temps partiel).

3 - Quand ?

La déclaration d'un risque social "fin du contrat de travail : chômage complet ou prépension à temps plein" (ou le formulaire papier C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE) doit être effectuée immédiatement, "au plus tard le dernier jour de travail".

Si un contrat de travail est consécutivement suivi par un nouveau contrat de travail avec la même durée hebdomadaire moyenne de travail, il n'est pas question de chômage et l'employeur ne doit pas faire une déclaration "fin de contrat de travail".

A la demande du travailleur, une déclaration d'un risque social "scénario 1 - sous-risque certificat de travail" doit être délivrée. Ceci peut par exemple avoir son importance pour des travailleurs à temps partiel qui n'ont pas encore justifié du nombre de jours de travail requis pour l'assurance chômage ou en cas de passage des allocations d'attente (octroyées après un stage d'attente sur la base des études terminées) aux allocations de chômage (octroyées sur la base de jours de travail).

Si un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel est consécutivement suivi par un nouveau contrat de travail avec une durée hebdomadaire du travail inférieure, il est éventuellement question de chômage pour les heures d'inactivité et il est possible que le travailleur vous demande de faire une déclaration "fin de contrat de travail" relatif à l'occupation précédente. C'est le cas si, pendant la nouvelle occupation comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits, le travailleur souhaite recevoir une allocation de garantie de revenus et qu'il faut vérifier le caractère involontaire de la diminution de la durée du travail.

Exceptionnellement, il peut être nécessaire de transmettre les rémunérations trimestrielles, par exemple en cas de discussions sur le salaire de référence (une condition dans la réglementation du chômage pour prendre en considération des jours de travail), ou pour les catégories de travailleurs dont le droit aux allocations de chômage est fixé sur la base des rémunérations qu'ils ont perçues au cours d'une période de référence. Dans ce cas, l'organisme de paiement du travailleur interrogera l'employeur par le biais du formulaire papier "ANNEXE-C4-CERTIFICAT DE TRAVAIL".

Vous pouvez obtenir des informations concernant l'usage des différents formulaires C4 papier sur le site de l'Onem (www.onem.be > feuilles info > employeurs > chômage complet).

4 - Que compléter ?

4.1 - Généralités

Le scénario 1 est une déclaration d'un risque social dans laquelle certaines données de la déclaration trimestrielle (appelée mini-DMFA/PPL) sont intégrées. Outre les données spécifiques au secteur, ce scénario comprend donc également des données qui figurent dans la déclaration trimestrielle ONSS ou ONSSAPL.

4.2 - Le contenu de la déclaration mini-trimestrielle (mini-DMFA/PPL)

2.1. Déclaration batch ou offline

L'employeur doit communiquer les données des blocs de la déclaration trimestrielle mentionnés ci-après pour la période qui précède le risque social et pour laquelle une déclaration n'est pas encore disponible auprès de l'ONSS ou de l'ONSSAPL. Ces données sont expliquées dans les instructions destinées aux employeurs relatives à la déclaration trimestrielle que vous pouvez consulter sur le site portail de la sécurité sociale.

Les données des blocs suivants doivent être communiquées:

- déclaration employeur
- personne physique
- ligne travailleur
- occupation ligne travailleur
- le cas échéant, cotisation travailleur statutaire licencié

Remarques importantes

1.

Les données ci-avant doivent être communiquées **pour le trimestre en cours dans lequel l'occupation a pris fin et pour le trimestre qui le précède immédiatement**, à moins que ces données ne soient déjà disponibles dans la banque de données DMFA/PPL (à partir du 5ème jour calendrier qui suit la réception de la notification positive de la déclaration DMFA/PPL de ce trimestre).

2.

Les prestations de l'occupation

Au niveau de chaque occupation, l'employeur peut choisir de :

- soit communiquer les prestations (pour les travailleurs à temps partiel, ce sont les heures qui sont obligatoires, pour les travailleurs à temps plein, ce sont les jours) ;
- soit utiliser le bloc facultatif " Caractéristiques de l'occupation " qui permet à l'employeur de ne pas communiquer les prestations.

Le bloc de données " Caractéristiques de l'occupation " contient deux zones obligatoires :

- la zone " Occupation avec interruption " qui contient la question suivante : " Y-a-t-il eu une interruption dans l'occupation au cours de ce trimestre ? " (voir point 2.3 ci-dessous) ;

- la zone " Occupation à temps partiel - dépassement de la durée hebdomadaire moyenne du travail " qui contient la question suivante : " S'agit-il d'une occupation à temps partiel durant laquelle les prestations effectives pour ce trimestre ne correspondent pas à la durée hebdomadaire moyenne du travail (facteur Q) des travailleurs, par exemple à la suite d'heures supplémentaires pour lesquelles aucun repos compensatoire n'a été octroyé ? "

S'il a été répondu négativement aux deux questions, les données du bloc de prestations ne doivent alors pas être communiquées. Dans ce cas, les prestations calculées sont ajoutées à la déclaration enrichie par l'Extranet.

S'il a été répondu positivement à une des deux questions, l'employeur doit alors communiquer les prestations pour l'occupation concernée.

3.

Les données suivantes sont facultatives dans la mini-DMFA/PPL et ne doivent donc pas être complétées:

- montant net à payer (déclaration employeur)
- date de début des vacances (déclaration employeur)
- numéro de la carte d'identité sociale (carte SIS) (personne physique)
- rue du travailleur (personne physique)
- numéro de l'adresse du travailleur (personne physique)
- code postal de la commune du travailleur (personne physique)
- commune du travailleur (personne physique)
- code pays du travailleur (personne physique)
- nationalité du travailleur (personne physique)
- lieu et date de naissance du travailleur (personne physique)
- code pays du lieu de naissance du travailleur (personne physique)
- activité par rapport au risque (ligne travailleur)
- notion de frontalier (ligne travailleur)
- classe du personnel navigant (occupation de la ligne travailleur)
- nombre de minutes de vol (prestation de l'occupation ligne travailleur)
- pourcentage de la rémunération sur base annuelle (rémunération de l'occupation ligne travailleur)
- rémunérations de l'occupation ligne travailleur

4.

Dans la mini-DMFA/PPL, **le bloc " personne physique " ne peut figurer qu'une seule fois**. La déclaration de risque social ne concerne en effet qu'un seul travailleur.

5.

Dans le bloc " ligne travailleur " de la mini-DMFA/PPL, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés (notamment les codes 840 et 841 pour l'ONSS et 701 pour l'ONSSAPL = étudiants, le code 879 pour l'ONSS = prépensionnés, le code 497 pour l'ONSS et le code 761 pour l'ONSSAPL = accueillantes d'enfants, ...). Le domaine de définition de la zone 00037 du glossaire reprend l'ensemble des codes non-autorisés pour le scénario 1 chômage.

2.2. Déclaration internet ou online

L'application online prévoit une recherche automatique des données issues des trimestres de sécurité sociale déjà traités afin que vous ne deviez pas les réintroduire. Vous devrez donc uniquement communiquer les données des déclarations trimestrielles non encore traitées.

Pour les employeurs qui introduisent une déclaration DMFA/PPL online (via internet), la déclaration est considérée comme acceptée s'ils ont reçu un accusé de réception.

Vous devez communiquer, par trimestre non traité, les données d'occupation et les éventuelles données de temps de travail.

On entend par données de temps de travail, le(s) code(s) de prestation et le nombre de jours prestés (pour les travailleurs à temps plein) ou les heures (pour les travailleurs à temps partiel) par code de prestation.

Vous devez communiquer les données de temps de travail pour chaque occupation à temps plein ou à temps partiel avec une interruption au sens de la réglementation chômage et pour chaque occupation à temps partiel avec prestations dérogatoires.

2.3 Les notions de " occupation avec interruption " et " occupation à temps partiel avec prestations dérogatoires "

Constituent une interruption de l'occupation: les jours d'incapacité de travail non couverts par un salaire quelconque, les périodes de protection de maternité, de congé de paternité ou d'adoption, chômage temporaire, suspension de crise employés, vacances jeunes et vacances seniors, interruption de carrière ou crédit-temps (normal ou crédit-temps de crise), les jours de congé pour soins d'accueil, les jours de reprise partielle de travail après maladie et les jours de congé sans solde ou les autres absences non rémunérées après les 10 premiers jours par année calendrier. (Les jours de carence, les jours de grève ou de lock-out et les jours d'absence non rémunérés pour suivre des cours dans le cadre de la promotion sociale ou pour exercer une fonction de juge ou d'avocat dans les affaires sociales ne constituent pas une interruption et ne sont donc pas pris en compte pour le calcul des 10 jours par année calendrier.)

Vous devez également communiquer les données de temps de travail pour une occupation à temps partiel pour laquelle vous avez indiqué que les heures effectivement prestées ne correspondent pas avec le facteur Q (= la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur), par exemple à la suite d'heures supplémentaires ou complémentaires pour lesquelles aucun repos compensatoire n'a été accordé.

Exemple:

Un travailleur est licencié le 30.04.2007 (= dernier jour de travail). Il était inapte au travail du 01.11.2006 au 28.02.2007 inclus ; l'occupation a donc été interrompue. L'employeur complète les données de temps de travail pour le trimestre 2007/2 (période 01.04.2007 - 30.06.2007) et le trimestre 2007/1 (période 01.01.2007 - 31.03.2007), si ce trimestre n'a pas encore été traité par l'ONSS.

Il est très important que vous remplissiez correctement toutes les données de la déclaration. Des mentions erronées peuvent entraîner une demande d'effectuer une déclaration modificatrice.

Les explications relatives au régime de travail, au facteur Q (= la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur prévue dans le contrat), au facteur S (la durée de travail hebdomadaire moyenne de la personne de référence) et aux codes de prestations, se trouvent dans les instructions ONSS et ONSSAPL relatives à la déclaration trimestrielle.

4.3 - Données spécifiques au secteur

3.1. Jours non-indemnisables : jours de repos compensatoire

L'employeur indique le nombre de jours, situés après la fin du contrat de travail ou après la période

couverte par l'indemnité de rupture, qui correspond aux prestations supplémentaires pour lesquelles un sursalaire est dû en application de l'article 29 de la loi sur le travail. Il indique également les jours qui correspondent aux autres prestations supplémentaires pour lesquelles un sursalaire n'est pas dû à savoir dans le cadre d'un régime de diminution de la durée du travail, et aux prestations complémentaires qui donnent droit à des jours de compensation.

4.4 - Base de calcul des allocations

Ces données doivent permettre de déterminer la rémunération moyenne prise en compte pour fixer le montant de l'allocation de chômage. Le travailleur perçoit en effet une allocation qui constitue un pourcentage de la rémunération brute normale plafonnée au moment où il devient chômeur.

4.1 Unité de temps de la rémunération

Pour les travailleurs avec une rémunération fixe, l'ONEM définit la rémunération journalière moyenne au moyen de l'unité de temps de la rémunération et de la rémunération brute.

L'employeur donne l'unité de temps dans laquelle la rémunération fixe est exprimée: heure (1), jour (2), semaine (3), mois (4), trimestre (5) et année (6)

Cette donnée doit également être complétée lorsque le travailleur est payé à la tâche, à la pièce ou au moyen de commissions.

Pour les travailleurs rémunérés à la tâche ou à la pièce, vous indiquez la rémunération pour le trimestre qui précède celui dans lequel le travailleur est devenu chômeur.

Pour les travailleurs rémunérés entièrement ou partiellement au moyen de commissions, vous indiquez la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent celui dans lequel le travailleur est devenu chômeur.

Pour les travailleurs contractuels rémunérés par les pouvoirs publics, l'employeur mentionne le traitement annuel brut indexé ou le traitement mensuel incluant l'allocation de foyer et de résidence. Pour les fonctionnaires statutaires, l'allocation de foyer et de résidence n'est pas reprise.

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si, par exemple, le salaire du travailleur fixé dans le contrat de travail est un salaire horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si son salaire est payé toutes les deux semaines.

Exemple 1

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR.

Indiquez comme unité de temps "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

Exemple 2

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR.

Indiquez comme unité de temps "l'heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire (= 10,41 EUR).

Exemple 3

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR.

Indiquez comme unité de temps "l'heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération,

le montant de 10,41 EUR.

Indiquez également "l'unité de temps de la rémunération" pour indiquer l'unité de temps du cycle de travail des travailleurs avec rémunération variable, et ceci en combinaison avec la zone "cycle", qui est explicitée ci-dessous.

4.2. Cycle (en cas de rémunération variable)

Cette donnée permet de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs avec une rémunération variable et pour lesquels la communication de l'unité de temps et du montant de base de la rémunération ne suffit donc pas. C'est, par exemple, le cas pour les travailleurs qui travaillent en équipe avec une rémunération horaire variable ou qui sont payés en partie par unité produite et dont la rémunération totale varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

Dans ces situations, vous devez communiquer "l'unité de temps de la rémunération" (par exemple la semaine ou le mois), "le cycle" (le nombre d'unités de temps) et "le montant de base de la rémunération".

Exemple 1

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR ($8 \times 38 \text{ u} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez "semaine" comme unité de temps de la rémunération, " 8 " comme cycle (le cycle est de 8 semaines) et " 3.287,01 EUR " comme montant de base de la rémunération (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Exemple 2

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % quand il travaille en équipe du matin et en équipe du soir et une prime de 50% quand il travaille en équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR.

Dans cette situation, l'unité de temps est "semaine", le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

Il faut souligner que l'employeur ne devra indiquer qu'exceptionnellement le cycle de travail.

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), ce n'est pas la rémunération pour le cycle de travail de deux mois qui doit être indiquée mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit : $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas la rémunération pour un cycle de quatre semaines qu'il faut indiquer mais bien la rémunération mensuelle moyenne.

Si le cycle ne peut pas être clairement déterminé, il est préférable d'indiquer la rémunération sur une base annuelle.

4.3. Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) à laquelle le travailleur a "normalement" droit, sur la base de son contrat de travail, au moment où il est mis pour la première fois en chômage. Ce montant est converti par le secteur chômage en

rémunération journalière moyenne.

La rémunération à indiquer est celle à laquelle le travailleur en chômage temporaire aurait "normalement" droit dans le cadre d'une occupation normale. Il ne doit par conséquent pas être tenu compte des jours de chômage temporaire, des jours d'absence injustifiée ou des jours d'incapacité de travail.

La rémunération journalière moyenne comprend tous les montants et les avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et sur lesquels des cotisations de sécurité sociale ont été retenues, à l'exception du double pécule de vacances, du pécule de vacances complémentaire et de la prime de fin d'année. La rémunération des heures supplémentaires en vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 est également expressément exclue.

La rémunération normale et supplémentaire des heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et des heures complémentaires payées comme heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) est également exclue.

Exemple

Un travailleur effectue régulièrement le samedi des heures supplémentaires qui sont rémunérées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires. Pour déterminer la rémunération moyenne, le travailleur est censé être toujours rémunéré à 100 %. Le supplément salarial de 50 % pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

Les avantages et primes lié(e)s à la durée de l'occupation (prime de fin d'année) ou aux bénéfices (participation aux bénéfices) sont exclu(e)s.

La notion moyenne implique que le cycle de travail doit être pris en compte dans son intégralité. Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, une rémunération moyenne doit être indiquée et pas la rémunération qui est d'application au moment où le risque se présente.

Exemple 1

Un employé travaille 3/4 d'un emploi à temps plein. Le premier mois, il travaille à mi-temps pour une rémunération mensuelle de 793,26 EUR. Le deuxième mois, il travaille à temps plein pour une rémunération mensuelle de 1.586,52 EUR. La rémunération mensuelle moyenne s'élève donc à 1.189,89 EUR sur une base mensuelle.

Exemple 2

Un travailleur travaille dans un système de 3 équipes. Il est mis en chômage temporaire pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR. Pendant les deux autres semaines, il travaille une semaine en équipe du jour et une semaine en équipe de soir, et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR, mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

4.4. Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure

Cette zone doit seulement être remplie pour les travailleurs pour qui l'unité de temps de la rémunération est l'heure.

Indiquez ici le montant de la rémunération horaire moyenne normale (exprimé aux centièmes de l'eurocent). Voir ci-dessus pour plus d'explications sur les composantes salariales et les notions "normale" et "moyenne".

4.5. Situations spécifiques

- Rémunération fixe plus une partie variable.

S'il y a une rémunération fixe augmentée de primes ou commissions variables, il est alors tenu

compte du dernier montant de la rémunération fixe, majoré de la moyenne des primes pour la période écoulée d'occupation. La moyenne variable est calculée pour la durée de l'occupation concernée, limitée à 12 mois maximum.

- Pour les chauffeurs de camions et les accompagnateurs (CP 140.04 et 140.09), il est également tenu compte de la rémunération pour les heures de disponibilité (également appelée indemnité d'attente) si le travailleur reçoit habituellement cette rémunération.
On tient compte d'une rémunération horaire majorée qui est égale à la rémunération horaire ordinaire multipliée par le montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.
- Pour les travailleurs dont **les prestations sont réduites à cause d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière**, l'employeur mentionne la rémunération qui correspond aux prestations réduites. L'ONEM convertira cette rémunération en la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations et fixera ensuite le montant des allocations.
- Pour les travailleurs avec une **interruption complète de la carrière professionnelle dans le cadre du crédit-temps ou de l'interruption de carrière**, l'employeur indique la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein et s'il n'avait donc pas interrompu sa carrière.
- Pour les travailleurs du secteur horeca avec des rémunérations **journalières forfaitaires**, les suppléments pour les jours de week-end et les jours fériés ne sont pas repris. L'employeur mentionne la rémunération journalière forfaitaire dans le régime 6 jours par semaine.
- Pour les travailleurs avec un contrat de travail premier emploi qui perçoivent une rémunération à 90%, l'employeur consacrant les 10% restants à la formation, l'employeur mentionne la rémunération à 100% comme rémunération brute moyenne théorique.
- **Adaptation temporaire de crise de la durée du travail** (Titre 1 de la loi du 19.06.2009 portant diverses dispositions en matière d'emploi pendant la crise)
Dans cette mesure, l'employeur paie une compensation salariale.
L'employeur indique une rémunération hebdomadaire ou mensuelle correspondant au précédent rémunération hebdomadaire ou mensuelle normale, exprimée en fonction de l'indice applicable au moment du désengagement. (La mention d'une rémunération horaire peut entraîner une erreur de calcul étant donné que les facteurs Q et S ont été entre-temps modifiés)

Exemple

Données fin août : facteurs Q et S = 38,00 / rémunération horaire = 12,00 euros (rémunération hebdomadaire = 456 euros). Adaptation de crise de la durée du travail à partir de septembre : facteurs Q et S = 28,50 / rémunération horaire y compris compensation salariale = 14,04 euros (rémunération hebdomadaire = 400,14 euros).

Indication de la rémunération lors du désengagement en octobre si le multiplicateur d'index est inchangé : 456,00 euros rémunération hebdomadaire.

Indication de rémunération lors du désengagement en octobre si le multiplicateur d'index est supérieur à 2% : 465,12 euros rémunération hebdomadaire.

Si une rémunération horaire est indiquée, il faut augmenter la rémunération horaire en tenant compte de la diminution de la durée du travail afin de calculer la rémunération journalière moyenne normale de manière correcte.

Exemple

Données fin août : facteurs Q et S = 38,00 / rémunération horaire = 12,00 euros

Indication de la rémunération horaire lors du désengagement en octobre si le multiplicateur d'index est inchangé : 12 euros x 38/30,40 = 15,00 euros rémunération horaire.

Indication de la rémunération horaire lors du désengagement en octobre si le multiplicateur d'index dépasse 2% : 15,30 euros rémunération horaire.

4.5 - Grille de travail

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir une vue précise du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi au dimanche compris).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. 7 heures 40 minutes deviennent 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est égal à 4 semaines ou moins, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

- semaine 1 : 3 jours de travail de 7h,

- semaine 2 : 2 jours de travail de 8h,

- semaine 3 : 4 jours de travail de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

- semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

- semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

- semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

-semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la zone "commentaires" sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez aussi utiliser la zone "commentaires" pour donner des informations supplémentaires sur la grille de travail complétée (par ex. pour clarifier la durée du cycle de travail).

4.6 - Jours ou heures de vacances épuisés pendant l'occupation

L'employeur mentionne :

- le régime de vacances applicable: secteur privé, secteur public ou aucun des deux;
- le nombre de jours (pour les travailleurs à temps plein) ou d'heures (pour les travailleurs à temps partiel) de vacances légales que le travailleur a épuisées depuis le mois de janvier de l'année en cours et pendant l'occupation à laquelle se rapporte la déclaration.

Cette donnée permet au secteur chômage de vérifier si le travailleur a encore droit à des jours de vacances rémunérés. Les jours de vacances rémunérés ne peuvent pas être cumulés avec des allocations de chômage. Si vous ne mentionnez rien, le secteur chômage partira du principe que le travailleur n'a pas encore pris de vacances pendant l'année en cours.

Exemple:

Le travailleur est occupé à temps plein depuis le 01.02, prend congé le 01.03 et 02.03 et est licencié le 31.03 : l'employeur mentionne 2 jours de vacances légales dans la déclaration de risque social.

Le même travailleur est réengagé par le même employeur le 15.04 et licencié le 30.06 sans avoir pris congé : l'employeur mentionne 0 jour de vacances légales dans la déclaration d'un risque social.

Il faut entendre par régime de vacances applicable au secteur privé le régime des vacances annuelles

des travailleurs (lois coordonnées du 28.06.1971 et arrêté d'exécution du 30.3.1967).

Le régime de vacances applicable au secteur public (applicable également aux membres contractuels du personnel du secteur public) est défini dans:

- l'arrêté royal du 19.11.1998 relatif aux congés et absences autorisés pour les membres du personnel des administrations fédérales (administrations publiques) qui fixe la durée des vacances et
- l'arrêté royal du 30.1.1979 relatif au pécule de vacances octroyé aux agents de l'Administration Générale du Royaume qui fixe les modalités de calcul du pécule de vacances.

4.7 - Données spécifiques pour le sous-risque prépension (type 003)

Vous devez mentionner ici le régime de prépension qui est d'application. Vous indiquez si la mise à la prépension a lieu dans le cadre :

- 1 = du régime de prépension à partir de 60 ans (CCT n°17)
- 2 = du régime de prépension à partir de 58 ans (CCT sectorielle ou d'entreprise)
- 3 = du régime de prépension à partir de 56 ans moyennant 33 ans de passé professionnel (CCT sectorielle)
- 4 = du régime de prépension à partir de 55, 56 ou 57 ans moyennant 38 ans de passé professionnel (CCT sectorielle ou d'entreprise)
- 5 = du régime de prépension à partir de 56 ans moyennant 40 ans de passé professionnel (CCT n° 92)
- 6 = d'un accord collectif
- 7 = d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.
- 8 = du régime de prépension à partir de 58 ans moyennant 35 ans de passé professionnel (uniquement si problèmes physiques graves ou personne handicapée) (CCT n° 91)
- 9 = du régime de prépension à partir de 58 ans moyennant 35 ans de passé professionnel (uniquement si métier lourd) (CCT sectorielle ou d'entreprise)

Dans le cas d'une mise à la prépension dans le cadre du régime de prépension

- à partir de 58 ans (CCT sectorielle ou d'entreprise)
- à partir de 56 ans moyennant 33 ans de passé professionnel (CCT sectorielle)
- à partir de 55, 56 ou 57 ans moyennant 38 ans de passé professionnel (CCT sectorielle ou d'entreprise)
- à partir de 58 ans moyennant 35 ans de passé professionnel si métier lourd (CCT sectorielle ou d'entreprise),

vous devez compléter des données relatives à la CCT.

Dans le cas d'une CCT sectorielle, le numéro d'enregistrement suffit. Si vous ne connaissez pas ce numéro, complétez alors la date de dépôt de la CCT au greffe du service des Relations collectives de travail au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la durée de validité de la CCT.

Dans le cas d'une CCT d'entreprise, vous devez communiquer: le numéro d'enregistrement (si vous connaissez ce numéro), la date de dépôt de la CCT au greffe du service des Relations collectives de

travail au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la durée de validité de la CCT.

S'il s'agit d'une mise à la prépension dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, vous devez indiquer si l'entreprise a procédé ou non à un licenciement collectif. Si oui, vous devez indiquer la date de l'annonce du licenciement collectif.

On entend par date d'annonce du licenciement collectif: la date à laquelle les représentants des travailleurs ont été informés de l'intention de procéder à un licenciement collectif en application de l'article 6 de la CCT n° 24 du 02.10.1975.

Les données concernant l'obligation de remplacement (les données d'identification du remplaçant si celui-ci est déjà connu) ou la dispense éventuelle de l'obligation de remplacement sont mentionnées ici. L'employeur communique le motif de la dispense ET soit, le bureau du chômage qui a pris la décision s'il s'agit d'une décision du bureau du chômage, soit, la date de la décision par le Ministre s'il s'agit d'une décision du Ministre.

4.8 - Le formulaire papier C4DRS

Lorsque l'employeur utilise une déclaration électronique de risque social (DRS) chômage scénario 1, il doit compléter le formulaire C4DRS et éventuellement le formulaire ANNEXE-C4-PACTE GENERATIONS et remettre ces formulaires au travailleur.

Données à remplir manuellement

Numéro de ticket

Le numéro de ticket de la déclaration électronique permet de lier le formulaire C4DRS papier à la DRS scénario 1 'Déclaration fin de contrat de travail'.

Données de l'occupation terminée

Si l'employeur n'a pas complété le numéro de ticket, il doit compléter les données qui identifient l'occupation terminée. Dans ce cas, il mentionne la catégorie de l'employeur, le code travailleur, la commission paritaire, la date de début de l'occupation et les facteurs Q et S. De cette manière, le formulaire C4DRS peut être lié à la déclaration du risque social effectuée par l'employeur.

Date d'entrée en service

Si, avant la dernière occupation chez l'employeur, le travailleur était occupé dans (un) (d') autre(s) régime(s) de travail, alors l'employeur indique ici la date initiale de l'entrée en service.

Données concernant la fin de l'occupation

Ces données permettent à l'organisme de paiement et à l'ONEM de vérifier si les règles en matière de préavis ont été respectées (forme, durée).

Lorsque le montant de l'indemnité de rupture a été diminué du montant du salaire garanti payé au début de l'incapacité de travail, l'employeur mentionne alors la période normale couverte par l'indemnité de rupture, sans la diminution, et il indique dans la rubrique 'Remarques' : " l'indemnité de rupture a été diminuée du salaire mensuel garanti en application de l'art. 78 loi du 3.7.1978. "

Motif exact du chômage

Sur la base de cette information, le caractère involontaire du chômage peut être vérifié.

Signature de l'employeur à la fin de la rubrique I

Le formulaire doit toujours comporter la signature de l'employeur ou de son délégué ainsi que le cachet de l'entreprise.

Questions formulaire Annexe-C4-pacte générations

L'employeur indique s'il doit oui ou non compléter le formulaire ANNEXE C4 PACTE GENERATIONS.

Vous trouverez de plus amples informations sur l'outplacement, les cellules pour l'emploi et les indemnités complémentaires dans les feuilles info sur le site internet www.onem.be (feuilles info E32, E37, E44, E45 et E46).

Remarque

Pour les employeurs qui font une déclaration online (par le biais d'une déclaration internet) les données suivantes sur le formulaire C4DRS sont préalablement complétées:

- NISS travailleur
- nom et prénom travailleur
- dénomination employeur
- adresse employeur
- numéro d'entreprise employeur
- numéro d'inscription ONSS(APL) employeur
- numéro de ticket de la déclaration
- la période de l'indemnité de rupture
- le fait que l'employeur ne dépend pas d'une commission paritaire ou qu'il dépend de la commission paritaire 328, 328.01, 328.02 ou 328.03 (transport urbain et régional). Dans ce cas, l'employeur ne doit pas remplir un formulaire Annexe-C4-Pacte générations. Les employeurs par exemple qui dépendent de l'ONSSAPL ne recevront pas d'Annexe-C4-Pacte générations dans leur e-box.

5 - Information Complémentaire

Article 133 de l'AR du 25.11.1991

§ 1er. Un dossier contenant une demande d'allocations et tous les documents nécessaires au directeur pour statuer sur le droit aux allocations et fixer le montant de celles-ci doit être introduit auprès de l'organisme de paiement par :

- 1° le chômeur qui, pour la première fois, sollicite des allocations;
- 2° le chômeur complet après une interruption du bénéfice des allocations.

Article 137 de l'AR du 25.11.1991

§ 1er. L'employeur délivre d'initiative :

1° un "certificat de chômage", au travailleur dont le contrat de travail, non visé à l'article 79, § 4, a pris fin, au plus tard le dernier jour de travail;

§ 2. L'employeur délivre à la demande du travailleur :

2° un "certificat de travail" relatif à la période d'occupation.

Directives actuelles ONEM :

L'art. 73, alinéa 4 de la loi sur les faillites du 8.8.1997 (MB 28.10) fixe ce qui suit "La clôture de la faillite pour insuffisance d'actif ne peut être prononcée que lorsqu'il est reconnu que les curateurs ont fait ce qui était en leur pouvoir pour remettre aux travailleurs les documents sociaux prévus par la loi". Ce texte indique que le curateur remplace l'employeur pour délivrer les documents sociaux (formulaire C 4).

Article 138 bis de l'AR du 25.11.1991

L'employeur, son préposé ou mandataire peut transmettre les données mentionnées sur les documents visés aux numéros mentionnés ci-après à l'aide d'un procédé électronique de la façon et selon les conditions fixées par la loi du 24 février 2003 concernant la modernisation de la gestion de la sécurité sociale:

1° le "certificat de chômage" visé à l'article 137, § 1er, 1°.

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 4 de la loi visée à l'alinéa 1er, l'employeur, son préposé ou mandataire fournit immédiatement à l'assuré social une copie des communications électroniques visées à l'alinéa 1er. Cette copie est rédigée dans un langage clair et compréhensible pour l'assuré social.

Arrêté royal du 10.6.2001 établissant la notion uniforme de " rémunération journalière moyenne " en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales

CHAPITRE II

Dispositions concernant la rémunération journalière moyenne

Article 2. La rémunération servant de base au calcul des allocations de chômage et des indemnités dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités est égale à la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation.

La rémunération journalière moyenne telle que visée à l'alinéa 1er comprend tous les montants ou avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues, à l'exception du pécule de vacances

complémentaire et de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Pour ce qui concerne le secteur de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est cependant considérée comme faisant partie des montants et avantages visés à l'alinéa 2, à condition que les heures supplémentaires soient régulièrement prestées.

Pour ce qui concerne le secteur du chômage et de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, la prime de fin d'année est considérée comme ne faisant pas partie des montants et avantages visés à l'alinéa 2.

Article 3. § 1er. La rémunération journalière moyenne de l'ouvrier bûcheron rémunéré à la tâche, du travailleur à domicile payé à la pièce ou à l'entreprise et de tout autre travailleur rémunéré à la tâche, est obtenue en divisant par 78 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour le trimestre qui précède le moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

§ 2. La rémunération journalière moyenne du travailleur payé totalement ou partiellement par commissions, est obtenue en divisant par 312 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour les quatre trimestres qui précèdent le trimestre de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

Si le titulaire n'a pas été occupé en la qualité susvisée depuis le début des quatre trimestres visés à l'alinéa 1er, la rémunération journalière moyenne est obtenue en divisant la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour la période prenant cours à la date à laquelle il a acquis ladite qualité et qui expire à la fin des quatre trimestres précités, ou le jour de la réalisation du risque s'il n'était pas encore occupé en la qualité susvisée à la fin du quatrième trimestre, par le nombre de jours ouvrables que compte cette période. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

Articles 111/119 de l'AR portant réglementation du chômage et articles 65 et 67 de l'AM portant les modalités d'application de la réglementation du chômage

Article 111

Pour l'application de la présente section, il faut entendre par rémunération journalière moyenne, la rémunération journalière moyenne visée à l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de " rémunération journalière moyenne " en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales. Il ne sera tenu compte que des montants ou avantages pour lesquels des cotisations de sécurité sociale pour le secteur chômage, sont dues.

Article 119

Le Ministre détermine, après avis du comité de gestion :

1° les conditions qui doivent être remplies pour la prise en considération d'une rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage et la rémunération qui sert de base de calcul en cas d'absence de rémunération.

Article 65 de l'AM du 26.11.1991

§ 1er. Pour le chômeur complet, la rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage est la rémunération journalière moyenne à laquelle il pouvait prétendre à la fin de la dernière période d'au moins quatre semaines consécutives d'occupation auprès du même employeur.

§ 2. A défaut de rémunération au sens du § 1er, ou lorsque cette rémunération est inférieure au

salaire de référence visé à l'article 5, l'allocation de chômage est calculée sur base de ce salaire de référence.

Pour le travailleur qui, au moment où il devient chômeur complet, bénéficie d'allocations d'interruption suite à l'interruption de sa carrière professionnelle ou à la réduction de ses prestations de travail, il est tenu compte, pour l'application du § 1er, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle ou réduit ses prestations de travail.

Article 67 de l'AM du 26.11.1991

§ 1er. La rémunération journalière moyenne du travailleur qui a droit à une rémunération mensuelle fixe, est égale à 1/26ème de cette rémunération mensuelle.

La rémunération journalière moyenne du travailleur qui a droit à une rémunération horaire fixe, est obtenue en multipliant cette rémunération horaire par Q/6.

La rémunération journalière moyenne du travailleur qui n'a pas droit à une rémunération fixe, est égale à la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail, [à l'exception de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail divisée par le nombre d'heures de travail rémunérées, excepté le nombre d'heures [qui correspond à la rémunération précitée pour le travail supplémentaire, et multipliée par Q/6.

La rémunération journalière moyenne de l'enseignant temporaire, est égale à 1/312ème de la rémunération annuelle à temps plein multipliée par Q/S.

La rémunération journalière moyenne du travailleur pour lequel les retenues de sécurité sociale ont été opérées sur un salaire journalier forfaitaire, est égale à cette rémunération journalière forfaitaire prévue en cas d'occupation dans un régime hebdomadaire de travail de six jours.

§ 2. Par dérogation au § 1er, la rémunération journalière moyenne du travailleur à temps partiel volontaire est égale à la rémunération horaire moyenne multipliée par S/6.

La rémunération horaire moyenne est obtenue en divisant la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail à l'exception de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 65, §1er.

Table des matières

1 - Introduction.....	56
2 - Pour qui ?.....	57
3 - Quand ?.....	58
4 - Que compléter ?.....	59
4.1 - Généralités.....	59
4.2 - Le contenu de la déclaration mini-trimestrielle (mini-DMFA/PPL).....	59
4.3 - Données spécifiques au secteur.....	61
4.4 - Base de calcul des allocations.....	62
4.5 - Grille de travail.....	65
4.6 - Jours ou heures de vacances épuisés pendant l'occupation.....	66
4.7 - Données spécifiques pour le sous-risque prépension (type 003).....	67
4.8 - Le formulaire papier C4DRS.....	68
5 - Information Complémentaire.....	70

Second scénario

**Déclaration constat du droit au
chômage temporaire ou à la
suspension de crise employés**

1 - Introduction

1.1 - Le chômage temporaire

Le chômage temporaire est une forme de suspension du contrat de travail qui est essentiellement réglée par les articles 26, 28, 49, 50 et 51 de la loi relative aux contrats de travail.

Dans la réglementation du chômage, on entend par chômeur temporaire (article 27, 2e de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage)

- le chômeur lié par un contrat de travail dont l'exécution est temporairement suspendue, totalement ou partiellement;
- le travailleur qui participe à une grève, qui est touché par un lock-out, ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out;
- le jeune travailleur qui suit un programme de formation visé à l'article 50 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est temporairement suspendue, totalement ou partiellement.

1.2 - Mesure temporaire de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi: suspension de crise employés

La loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise (MB 25.06.2009 - EV 25.06.2009) permet d'adapter, dans le secteur privé, le volume de travail des travailleurs qui travaillent dans une entreprise en difficulté, en adoptant des mesures temporaires spécifiques.

Une de ces mesures concerne la suspension de crise employés comme prévue dans les articles 21 à 26 de la loi de crise (en vigueur jusqu'au 31.12.2010). La DRS scénario 2 a été étendue et les entreprises ont la possibilité d'instaurer un régime de suspension de crise employés.

Vous trouverez de plus amples informations concernant les conditions préalables que l'entreprise doit remplir afin d'appliquer les mesures de crise, ainsi que les formalités à respecter, sur www.onem.be > mesures de crise.

1.3 - La "Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension de crise employés"

L'employeur qui instaure un régime de chômage temporaire ou suspension de crise employés, doit remplir un certain nombre de formalités vis-à-vis de ses travailleurs .

L'employeur est tenu, dans certaines situations (voir Chapitre 3 - Quand?), de délivrer au travailleur un deuxième exemplaire du formulaire C3.2-Employeur ou C3.2-Employeur-Allocation de crise.

L'exemplaire supplémentaire de ce formulaire est utilisé par le travailleur pour l'introduction d'une demande d'allocations. Il permet de calculer le montant journalier de l'allocation. L'employeur est obligé de délivrer l'exemplaire supplémentaire de ce formulaire de sa propre initiative.

La déclaration d'un risque social, secteur chômage (DRS), scénario 2, "Déclaration annuelle chômage temporaire ou suspension de crise employés", remplace, en ce qui vous concerne, le deuxième exemplaire du formulaire papier C3.2 Employeur ou C3.2-Employeur-Allocation de crise qui sert de demande d'allocations.

Vous devez fournir au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Cette copie est générée

pour vous après chaque déclaration. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie est établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie est établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction.

2 - Pour qui ?

Depuis octobre 2006, vous ne devez plus compléter annuellement cette déclaration, mais uniquement dans des situations bien déterminées (voir Chapitre 3 - Quand?).

Vous pouvez utiliser la DRS scénario 2 pour les types de déclaration suivants:

- 001 : déclaration de chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques (uniquement pour ouvriers) ;
- 002 : déclaration de chômage temporaire pour cause d'intempéries (uniquement pour ouvriers) ;
- 003 : déclaration de chômage temporaire pour cause d'accident technique (uniquement pour ouvriers) ;
- 004 : déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure ;
- 005 : déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales ;
- 006 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles ;
- 007 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire ;
la possibilité d'introduire un règlement de fermeture collective de l'entreprise en raison de l'octroi de jours de vacances supplémentaires en vertu d'une CCT déclarée généralement contraignante, est prévue pour les secteurs du textile (CP 120) et du diamant (CP 324). L'utilisation du type 007 est dès lors limitée aux commissions paritaires 120 ou 324 (et à leurs sous-commissions correspondantes) ;
- 008 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail ;
- 009 : déclaration de chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out. Pour ce risque, une déclaration doit être effectuée à chaque grève, étant donné que le Comité de gestion de l'ONEM prend une décision individuelle sur chaque grève ;
- 010 : déclaration de chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé ;
- 011 : déclaration de la suspension de crise employés (loi de crise du 19 juin 2009).

3 - Quand ?

Vous effectuez la DRS, scénario 2

- lors du premier chômage temporaire du travailleur dans votre entreprise ;
- lors du premier chômage temporaire après une période d'au moins 36 mois pendant laquelle le chômeur n'a pas été en chômage temporaire ;
- lors du premier jour de chômage qui suit un changement de la durée de travail contractuelle (également à la suite d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière) ;
- lors du premier jour de chômage pour grève ou lock-out ;
- lors du premier jour de suspension de crise employés et après un changement de la durée hebdomadaire du travail (si à ce moment l'exécution du contrat de travail est suspendue suite à une suspension de crise employés) .

La DRS scénario 2 est obligatoire lors de chaque chômage pour cause de grève ou de lock-out (type 009). Etant donné que le Comité de gestion de l'ONEM doit se prononcer à chaque grève sur l'indemnisation, une déclaration doit à chaque fois être introduite même si une DRS scénario 2 a déjà été introduite récemment pour un autre type de chômage temporaire.

Si deux types de chômage surviennent dans le mois, vous choisissez le type qui survient en premier, sauf en cas de grève ou de lock-out (voir ci-dessus).

L'organisme de paiement de votre travailleur doit introduire ces données auprès du bureau du chômage de l'ONEM dans un délai de deux mois, prenant cours le premier du mois qui suit celui pour lequel le travailleur demande des allocations.

4 - Que compléter ?

4.1 - Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension de crise employés

4.1.1 - Date de début du chômage temporaire ou de la suspension de crise employés

Cette zone obligatoire contient la date de début du chômage temporaire ou de la suspension de crise employés. En principe, le premier jour de chômage effectif doit être mentionné ici.

En cas de déclaration de chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques (type 001) et de déclaration de suspension de crise employés (type 011), est visé ici le premier jour de chômage effectif ou "présumé" du mois. En effet, dans certaines situations, le jour prévu ou "présumé" ne coïncide pas avec le premier jour de chômage effectif.

Par définition, cette date ne peut pas se situer avant la date de début de l'occupation ni après la date de fin de l'occupation.

4.1.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure

Ceci est une zone de texte destinée à la description de la situation de force majeure en cas de déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure (type 004) ou de déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales (type 005). Il n'est obligatoire de compléter cette zone de texte que lors des déclarations de type 004 ou 005.

4.2 - Base de calcul des allocations

4.2.1 - Unité de temps de la rémunération

Pour chaque jour de chômage temporaire ou de suspension de crise employés, le travailleur perçoit une allocation égale à 70 ou 75 % de la rémunération brute plafonnée normale (plafonnée à 2.250,63 euros pas mois - montant indexé valable à partir du 01 septembre 2010).

Pour les travailleurs avec une rémunération fixe, le secteur chômage détermine la rémunération journalière moyenne par le biais notamment des données "unité de temps de la rémunération" et "montant de base de la rémunération".

Indiquez le chiffre qui correspond à l'unité de temps dans laquelle la rémunération fixe est exprimée : 1 pour l'heure, 2 pour la journée, 3 pour la semaine, 4 pour le mois, 5 pour le trimestre et 6 pour l'année. Si le jeune travailleur est payé à l'heure, vous devez donc indiquer le chiffre "1". S'il est payé par mois, vous indiquez le chiffre "4".

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si, par exemple, la rémunération du travailleur fixé dans le contrat de travail est une rémunération horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si son salaire est payé toutes les deux semaines.

Exemple 1

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR.

Indiquez comme unité de temps, le chiffre "4", ce qui correspond au "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

Exemple 2

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR.

Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l'"heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire (= 10,41 EUR).

Exemple 3

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR.

Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l'"heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de 10,41 EUR.

Vous devez également compléter la donnée "unité de temps de la rémunération" pour indiquer l'unité de temps du cycle de travail des travailleurs avec une rémunération variable. Ceci est expliqué plus en détails ci-dessous.

4.2.2 - Cycle

Cette donnée permet au secteur chômage de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs avec une rémunération variable et pour lesquels la communication de l'unité de temps et du montant de base de la rémunération ne suffit donc pas. C'est, par exemple, le cas pour les travailleurs qui travaillent en équipes avec une rémunération horaire variable ou qui sont payés en partie par unité produite et dont la rémunération totale varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

Dans ces situations, vous devez communiquer "l'unité de temps de la rémunération" (par exemple la semaine ou le mois), "le cycle" (le nombre d'unités de temps) et "le montant de base de la rémunération".

Exemple 1

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR (8 x 38 u x 8,68 EUR = 2.637,72 EUR pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez "3" (cycle de travail exprimé en semaines), comme unité de temps de la rémunération, "8" comme cycle (le cycle est de 8 semaines) et "3.287,01 EUR" comme montant de base de la rémunération (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Exemple 2

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % lorsqu'il travaille en équipe du matin et en équipe du soir et une prime de 50% en équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR.

Dans cette situation, l'unité de temps est indiquée par le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle, soit la semaine), le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

Il faut souligner que l'employeur ne devra indiquer qu'exceptionnellement le cycle de travail.

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), ce n'est pas la rémunération pour le cycle de travail de deux mois qui doit être indiquée mais bien le salaire moyen sur une base mensuelle, soit : 1.735,25 EUR /2 = 867,63 EUR.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas le salaire pour un cycle de quatre semaines qu'il faut indiquer mais bien la rémunération mensuelle moyenne.

Si le cycle ne peut pas être clairement déterminé, il est préférable d'indiquer le salaire sur une base annuelle (unité de temps de la rémunération = "6").

4.2.3 - Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) auquel le travailleur a " normalement " droit, sur la base de son contrat de travail, au moment où il est mis au chômage. Ce montant est exprimé en cents, sauf en cas de rémunération horaire (voir chapitre suivant). Le montant est converti en une rémunération journalière moyenne par le secteur chômage.

La rémunération à indiquer est celle à laquelle le travailleur au chômage aurait " normalement " droit dans le cadre d'une occupation normale. Il ne faut donc pas tenir compte des jours de chômage temporaire, des jours de suspension de crise, des jours d'absence injustifiée ou des jours d'incapacité de travail.

La rémunération journalière moyenne comprend tous les montants et avantages auxquels le travailleur peut prétendre en vertu de l'exécution de son contrat de travail et sur lesquels des cotisations de sécurité sociale sont retenues, à l'exception du double pécule de vacances, du pécule de vacances complémentaire et de la prime de fin d'année. Le salaire pour les heures supplémentaires en vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 est expressément exclu.

Les avantages et primes liés à la durée de l'occupation (prime de fin d'année) ou aux bénéfices réalisés (participation aux bénéfices) sont exclus.

De même, on ne tient pas compte :

- du remboursement de frais par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGPT ...);
- des chèques repas, culture, sport et des écochèques qui ne constituent pas une rémunération pour l'ONSS;
- des avantages non récurrents liés aux résultats (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007).

La rémunération normale et supplémentaire des heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et des heures complémentaires payées comme heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) est également exclue.

Exemple

Un travailleur effectue régulièrement le samedi des heures supplémentaires qui sont rémunérées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires. Pour déterminer la rémunération moyenne, le travailleur est censé être toujours rémunéré à 100%. Le supplément salarial de 50% pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

La notion "moyenne" implique que le cycle de travail doit être considéré dans son intégralité. Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, une rémunération moyenne doit être indiquée et pas la rémunération qui est applicable au moment où le risque se présente.

Exemple 1

Un employé travaille aux 3/4 d'un emploi à temps plein. Le premier mois, il travaille à mi-temps pour une rémunération mensuelle de 793,26 EUR. Le deuxième mois, il travaille à temps plein pour une rémunération mensuelle de 1.586,52 EUR. La rémunération mensuelle moyenne s'élève donc à 1.189,89 EUR sur une base mensuelle.

Exemple 2

Un travailleur travaille dans un système de 3 équipes. Il est mis en chômage temporaire pendant la

semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR. Pendant les deux autres semaines, il travaille une semaine en équipe de jour et une semaine en équipe de soir et son salaire horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

Situations spécifiques

- Rémunération fixe plus une partie variable
S'il y a une rémunération fixe, majorée de primes ou commissions variables, le dernier montant de la rémunération fixe est majoré de la moyenne des primes/commissions de la période d'occupation écoulée. La moyenne variable est calculée pour la durée de l'occupation concernée, limitée à 12 mois maximum.
- Pour les chauffeurs de camions et les accompagnateurs (CP 140.04 et 140.09), il est également tenu compte de la rémunération pour les heures de disponibilité (également appelée indemnité d'attente) si le travailleur reçoit habituellement cette rémunération.
On tient compte d'une rémunération horaire majorée qui est égale à la rémunération horaire ordinaire multipliée par le montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.
- Pour les travailleurs qui sont entièrement ou partiellement payés au moyen de commissions, l'employeur indique la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent le moment où le travailleur est mis en chômage.
- Pour les travailleurs contractuels rémunérés par les pouvoirs publics, l'employeur indique le traitement annuel brut indexé ou le traitement mensuel y compris l'indemnité de foyer et de résidence.
- Pour les travailleurs dont les prestations sont réduites du fait d'un crédit-temps (crédit-temps ordinaire ou crédit-temps de crise) ou d'une interruption de carrière, l'employeur mentionne la rémunération qui correspond aux prestations réduites. L'ONEM convertira cette rémunération en la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations et fixera ensuite le montant des allocations.
- Pour les travailleurs avec une interruption complète de la carrière professionnelle dans le cadre du crédit-temps ou de l'interruption de carrière, l'employeur indique la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein et s'il n'avait donc pas interrompu sa carrière.
- Pour les travailleurs avec un contrat de travail premier emploi qui perçoivent une rémunération à 90%, l'employeur consacrant les 10% restants à la formation, l'employeur mentionne la rémunération à 100% comme rémunération brute moyenne théorique.

4.2.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure

Indiquez ici le montant la rémunération horaire moyenne normale. Voir ci-dessus pour plus d'explications sur les composantes salariales à prendre en compte et sur la notion de " normale ".

Ce montant est exprimé en centièmes de cent (4 chiffres après la virgule).

4.3 - Grève/lock-out

En cas de déclaration de chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out (type 009), indiquez le jour et l'heure du début de la grève (si ces données sont connues). Indiquez dans la zone

de commentaire s'il s'agit d'une grève, d'un lock-out ou de "chômage comme conséquence directe ou indirecte d'une grève". Dans cette zone, vous pouvez donner une brève description de la situation. L'on parle de "chômage comme conséquence directe ou indirecte d'une grève" lorsqu'il s'agit de chômage temporaire qui est la conséquence d'une grève dans une autre partie de l'entreprise ou d'une grève dans une autre entreprise. Via l'indicateur du lieu de la grève / du lock-out, indiquez si la grève a eu lieu dans ou en dehors de votre entreprise.

Si la grève a eu lieu en dehors de votre entreprise, complétez également le nom et les coordonnées de l'autre entreprise.

Ces données permettent au Comité de gestion de l'ONEM de décider si la grève est indemnisable ou non. A cet effet, les questions les plus importantes sont de savoir si les travailleurs concernés faisaient partie d'une unité en grève et s'ils avaient ou non un intérêt dans la grève.

Lorsque les travailleurs touchés par la grève sont des travailleurs intérimaires, vous devez mentionner le numéro d'entreprise unique de l'utilisateur. Sur la base de ces données, l'ONEM peut déterminer si le travailleur intérimaire travaille de manière directe ou indirecte pour l'entreprise en grève, c'est-à-dire si l'utilisateur est l'entreprise en grève ou bien une autre entreprise effectuant des services pour l'entreprise en grève.

Ces données permettent également au Comité de gestion de l'ONEM de se prononcer sur l'indemnisation du travailleur intérimaire.

4.4 - Grille de travail

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir une vue précise du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi au dimanche inclus).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. 7 heures 40 minutes deviennent 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est égal à 4 semaines ou moins, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

- semaine 1 : 3 jours de travail de 7h,

- semaine 2 : 2 jours de travail de 8h,

- semaine 3 : 4 jours de travail de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

- semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

- semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

- semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

- semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

4.5 - Commentaire grille de travail

Si le régime de travail ne peut pas être exprimé en une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez alors la zone " commentaire " sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez également utiliser la zone commentaire pour donner des explications supplémentaires au sujet de la grille de travail complétée (par exemple pour expliquer la longueur du cycle de travail).

Situation spécifique : travailleur qui reprend temporairement le travail à temps partiel après une maladie ou un accident du travail avec l'accord du médecin conseil et qui devient chômeur temporaire pendant la reprise du travail

Lorsqu'un travailleur reprend temporairement le travail à temps partiel après une maladie ou un accident du travail avec l'accord du médecin conseil et devient chômeur temporaire pendant la reprise du travail, indiquez dans **la grille de travail** le régime de travail normal initial tel que prévu dans le contrat de travail (p.ex. 5 x 7,6 heures du lundi au vendredi inclus).

Vous indiquez dans la zone commentaire " Reprise du travail à temps partiel après maladie " et vous indiquez le régime de travail à temps partiel effectif (p.ex. 4 4 4 4 3 0 0).

4.6 - Commentaire déclaration

Cette zone vous permet de donner éventuellement d'autres explications relatives à cette déclaration.

5 - Information complémentaire

5.1 - Article 133, 137 et 138 bis de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

Article 133 § 1, 4° et 5°

Un dossier contenant une demande d'allocations et tous les documents nécessaires au directeur pour statuer sur le droit aux allocations et fixer le montant de celles-ci doit être introduit auprès de l'organisme de paiement par :

(...)

4° le chômeur temporaire :

a) le premier jour de chômage temporaire situé après le 30 septembre 2005, pour lequel il souhaite percevoir des allocations et le premier jour de chômage temporaire situé après une interruption du bénéfice des allocations en tant que chômeur temporaire durant au moins 36 mois calendrier;

b) le premier jour de chômage temporaire pour lequel il souhaite percevoir des allocations après une modification du facteur Q ou du facteur S, visée à l'article 99;

c) le premier jour de chômage temporaire, pour lequel il souhaite percevoir des allocations après l'entrée en service auprès d'un nouvel employeur ;

d) le premier jour de chômage temporaire situé dans chaque période du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante si le travailleur souhaite percevoir une allocation plus élevée ; la demande qui tombe exclusivement dans le domaine d'application de ces lettres peut être introduite d'office par l'organisme de paiement ;

5° le travailleur qui participe à une grève, qui est touché par un lock-out ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out, au début de chaque grève ou lock-out ;

Article 137, § 1

L'employeur délivre d'initiative : [...]

2° au travailleur dont les prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues en application des articles 26, 28, 1°, 49, 50 ou 51 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou en application de l'article 5 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel :

a) une carte de contrôle relative au chômage temporaire au plus tard le premier jour de chômage effectif de chaque mois avant l'heure normale du début du travail ;

b) un " certificat de chômage temporaire " mentionnant les heures de chômage, après la fin du mois ;

c) dans les cas visés à l'article 133, § 1er, 4° a), b) et c) et 5°, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

Article 137, § 2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

(...)

3° au travailleur qui est victime d'un lock-out ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out :

a) un formulaire de contrôle relatif au chômage temporaire;

b) un " certificat de chômage temporaire " mentionnant les heures de chômage, après la fin du mois;

c) pour le mois au cours duquel débute le chômage pour cause de grève ou de lock-out, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

Article 137, § 4

Par dérogation au § 1er, 2°, et au § 2, 3°, l'employeur qui ressortit à la commission paritaire de la construction, doit remettre de sa propre initiative à ses ouvriers :

1° avant le début de chaque mois, une carte de contrôle nominative pour le chômage temporaire, mise à disposition par le Fonds de sécurité d'existence pour les travailleurs de la construction;

2° un " certificat de chômage temporaire " à la fin de chaque mois pendant lequel l'exécution du contrat de travail a été effectivement suspendue comme visé au § 1er, 2° ou au § 2, 3°;

3° dans les cas visés à l'article 133, § 1er, 4° a), b) et c) et 5°, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

Article 138 bis

L'employeur, son préposé ou mandataire peut transmettre les données mentionnées sur les documents visés aux numéros mentionnés ci-après à l'aide d'un procédé électronique de la façon et selon les conditions fixées par la loi du 24 février 2003 concernant la modernisation de la gestion de la sécurité sociale :

1° ...

2° le " certificat de chômage temporaire " visé à l'article 137, §1er, 2°, b , § 2 ,3° , b et § 4, alinéa 1er, 2° ;

...

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 4, de la loi visée à l'alinéa 1er, l'employeur, son préposé ou mandataire fournit immédiatement à l'assuré social une copie des communications électroniques visées à l'alinéa 1er. Cette copie est rédigée dans un langage clair et compréhensible pour l'assuré social.

5.2 - Article 73 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage

Les conditions dans lesquelles des allocations sont accordées aux travailleurs qui participent à une grève ou qui sont touchés par un lock-out sont fixées par Nous, après avis du comité de gestion.

Les travailleurs dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out ne peuvent bénéficier des allocations qu'avec l'autorisation du comité de gestion.

Lors de l'octroi de son autorisation, le comité de gestion tient compte notamment du fait que les travailleurs n'appartiennent pas à l'unité de travail dans laquelle se trouvent des travailleurs en grève et qu'ils ne peuvent avoir intérêt à l'aboutissement des revendications des grévistes.

5.3 - Arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de « rémunération journalière moyenne » ...

Chapitre II : Dispositions particulières concernant la rémunération moyenne

Art. 2.

La rémunération servant de base au calcul des allocations de chômage et des indemnités dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités est égale à la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation.

La rémunération journalière moyenne telle que visée à l'alinéa 1er comprend tous les montants ou avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues, à l'exception du pécule de vacances

complémentaire et de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Pour ce qui concerne le secteur de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est cependant considérée comme faisant partie des montants et avantages visés à l'alinéa 2, à condition que les heures supplémentaires soient régulièrement prestées.

Pour ce qui concerne le secteur du chômage et de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, la prime de fin d'année est considérée comme ne faisant pas partie des montants et avantages visés à l'alinéa 2.

Art. 3.

§ 1. La rémunération journalière moyenne de l'ouvrier bûcheron rémunéré à la tâche, du travailleur à domicile payé à la pièce ou à l'entreprise et de tout autre travailleur rémunéré à la tâche, est obtenue en divisant par 78 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour le trimestre qui précède le moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

§ 2. La rémunération journalière moyenne du travailleur payé totalement ou partiellement par commissions, est obtenue en divisant par 312 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour les quatre trimestres qui précèdent le trimestre de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

Si le titulaire n'a pas été occupé en la qualité susvisée depuis le début des quatre trimestres visés à l'alinéa 1er, la rémunération journalière moyenne est obtenue en divisant la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour la période prenant cours à la date à laquelle il a acquis ladite qualité et qui expire à la fin des quatre trimestres précités, ou le jour de la réalisation du risque s'il n'était pas encore occupé en la qualité susvisée à la fin du quatrième trimestre, par le nombre de jours ouvrables que compte cette période. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

5.4 - AR du 10.6.2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale

CHAPITRE IV. - Suspension de l'exécution du contrat de travail

Article 51

Par " chômage temporaire par suite de force majeure ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 52

Par " chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical ", on entend :

1° l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cas où le travailleur, malgré qu'il ait été déclaré apte au travail en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, conteste cette décision devant la juridiction compétente;

2° l'absence du travail par suite de l'avis d'un médecin de travail ou d'un médecin affecté au bureau de chômage en fonction duquel le travailleur est en incapacité de travail temporaire pour la fonction convenue.

Article 53

Par " chômage temporaire par suite d'un accident technique ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

Article 54

Par " chômage temporaire par suite d'intempéries ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 55

Par " chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 56

Par " chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

Article 57

Par " chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non-respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Article 58

Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

Article 59

Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances visées à l'article 18 du présent arrêté, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ces vacances.

Article 60

Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

5.5 - Article 111/119 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage et article 66 du MB du 26.11.1991 portant application de la réglementation chômage.

Art. 111

Pour l'application de la présente section, il faut entendre par rémunération journalière moyenne, la rémunération journalière moyenne visée à l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de " rémunération journalière moyenne " en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales. Il ne sera tenu compte que des montants ou avantages pour lesquels des cotisations de sécurité sociale pour le secteur chômage, sont dues.

Art. 119

Le Ministre détermine, après avis du comité de gestion :

1° les conditions qui doivent être remplies pour la prise en considération d'une rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage et la rémunération qui sert de base de calcul en cas d'absence de rémunération ;

Art. 66, 1er al. AM

Pour le chômage temporaire, la rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage est la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait eu droit pour le cycle de travail en cours .

Art. 67 AM

§ 1. La rémunération journalière moyenne du travailleur qui a droit à une rémunération mensuelle fixe, est égale à 1/26e de cette rémunération mensuelle.

La rémunération journalière moyenne du travailleur qui a droit à une rémunération horaire fixe, est obtenue en multipliant cette rémunération horaire par Q/6.

La rémunération journalière moyenne du travailleur qui n'a pas droit à une rémunération fixe, est égale à la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail, à l'exception de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, divisée par le nombre d'heures de travail rémunérées, excepté le nombre d'heures qui correspond à la rémunération précitée pour le travail supplémentaire, et multipliée par Q/6.

La rémunération journalière moyenne du travailleur pour lequel les retenues de sécurité sociale ont été opérées sur un salaire journalier forfaitaire, est égale à cette rémunération journalière forfaitaire prévue en cas d'occupation dans un régime hebdomadaire de travail de six jours.

§ 2.

Par dérogation au § 1er, la rémunération journalière moyenne du travailleur à temps partiel volontaire est égale à la rémunération horaire moyenne multipliée par S/6.

La rémunération horaire moyenne est obtenue en divisant la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail, à l'exception de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, par le nombre d'heures de travail rémunérées, excepté le nombre d'heures qui correspond à la rémunération précitée pour le travail supplémentaire

Table des matières

1 - Introduction.....	75
1.1 - Le chômage temporaire.....	75
1.2 - Mesure temporaire de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi: suspension de crise employés.....	75
1.3 - La "Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension de crise employés".....	75
2 - Pour qui ?.....	77
3 - Quand ?.....	78
4 - Que compléter ?.....	79
4.1 - Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension de crise employés.....	79
4.1.1 - Date de début du chômage temporaire ou de la suspension de crise employés.....	79
4.1.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure.....	79
4.2 - Base de calcul des allocations.....	79
4.2.1 - Unité de temps de la rémunération.....	79
4.2.2 - Cycle.....	80
4.2.3 - Montant de base de la rémunération.....	81
4.2.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure.....	82
4.3 - Grève/lock-out.....	82
4.4 - Grille de travail.....	83
4.5 - Commentaire grille de travail.....	84
4.6 - Commentaire déclaration.....	84
5 - Information complémentaire.....	85
5.1 - Article 133, 137 et 138 bis de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation du chômage....	85
5.2 - Article 73 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage.....	86
5.3 - Arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de « rémunération journalière moyenne »	86
5.4 - AR du 10.6.2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale.....	87

5.5 - Article 111/119 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage et article 66 du MB du 26.11.1991 portant application de la réglementation chômage..... 89

Troisième scénario

**Déclaration de début de travail à
temps partiel avec maintien des
droits**

1 - Introduction

Par le biais de cette déclaration, vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour vérifier si le travailleur à temps partiel (y compris les enseignants à temps partiel) entre en considération pour le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et éventuellement pour un complément à la rémunération à temps partiel (voir scénario 6 : Déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus).

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu de délivrer **à la demande du travailleur**, un "certificat de chômage pour les heures d'inactivité" (le formulaire C131A-Employeur ou le formulaire C131A Enseignement-Employeur), lors de la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel et à chaque diminution de la durée de travail convenue.

La déclaration d'un risque social (DRS), secteur chômage, scénario 3 "Déclaration de début de travail à temps partiel" remplace, en ce qui vous concerne, le formulaire papier C131A-Employeur ou C131A Enseignement-Employeur.

Le travailleur et éventuellement le placeur communiqueront les données suivantes via le formulaire papier C131A-Travailleur. Il s'agit :

- des données à compléter par le travailleur à temps partiel qui ne demande pas d'allocations mais qui souhaite obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits ou
- des données à compléter par le travailleur à temps partiel qui demande l'allocation de garantie de revenus pour les heures pendant lesquelles il n'est pas occupé, et
- des données à compléter par le FOREM, ACTIRIS, le VDAB ou l'ADG si le travailleur demande l'allocation de garantie de revenus.

Vous devez fournir au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Cette copie est générée pour vous après chaque déclaration. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie doit être établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie doit être établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction. Dans l'enseignement, employez la langue de l'établissement scolaire.

2 - Pour qui ?

Le travailleur ou l'enseignant à temps partiel qui remplit les conditions réglementaires peut être reconnu comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Ces conditions sont les suivantes:

- 1) le travailleur à temps partiel doit avoir droit aux allocations à temps plein ;
- 2) la durée moyenne de travail doit atteindre au moins un tiers de l'horaire à temps plein (+/- 13 heures par semaine), sauf s'il existe une exception légale ou conventionnelle ;
- 3) le travailleur doit déclarer son occupation à temps partiel auprès du bureau du chômage. La déclaration doit parvenir dans les 2 mois qui suivent le début de l'occupation à temps partiel.

Vous pouvez trouver plus d'informations sur le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, les conditions à remplir, les formalités à compléter par le travailleur qui demande ce statut et les avantages liés à ce statut sur le site web de l'ONEM (www.onem.be) sous la rubrique "Documentation, Feuilles info par objet, Travail à temps partiel".

3 - Quand ?

3.1 - Au moment où un contrat à temps partiel est conclu

Au moment où un contrat de travail à temps partiel est conclu, l'employeur doit, à la demande du travailleur ou de l'enseignant, envoyer une " Déclaration de début du travail à temps partiel avec maintien des droits " (DRS scénario 3).

La demande d'obtention du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans allocation de garantie de revenus) par le travailleur doit avoir lieu au moyen du formulaire papier C131A-travailleur dans les deux mois qui suivent le début de l'emploi à temps partiel .

Si la demande est tardive, il est encore possible de régulariser. Cela implique que le droit est bien octroyé mais seulement à partir de la date à laquelle la demande parvient au bureau du chômage (application de l'article 29 § 2 bis - voir chapitre 5 ci-dessous). Dans ce cas, il est possible qu'une preuve de travail doive être établie à la demande du travailleur (soit un formulaire papier C4, soit une DRS, scénario 1) pour l'occupation à temps partiel en cours.

3.2 - A chaque diminution de la durée contractuelle du travail

Pour un travailleur qui a droit à l'allocation de garantie de revenus, l'employeur doit, **à chaque diminution de la durée contractuelle du travail (facteur Q)**, effectuer une nouvelle DRS scénario 3. En effet, le statut du travailleur à temps partiel avec maintien des droits peut uniquement être (ou rester) octroyé aux travailleurs qui ne diminuent pas leur nombre d'heures de travail de leur plein gré. Dans ce cas, l'employeur doit en outre effectuer une DRS scénario 1 (déclaration de fin du contrat de travail) pour l'occupation à temps partiel terminée.

3.3 - En cas d'augmentation de la durée contractuelle du travail

En cas d'augmentation de la durée contractuelle du travail (facteur Q), l'employeur ne doit pas effectuer une nouvelle DRS scénario 3. Dans ce cas, l'employeur doit indiquer dans la DRS scénario 6 la nouvelle date de début de l'occupation et le nouveau facteur Q plus élevé. Lorsque la durée contractuelle du travail diminue à nouveau, il faut effectuer une DRS scénario 1 (déclaration de fin du contrat de travail) pour l'occupation à temps partiel terminée et une DRS scénario 3 pour la nouvelle occupation à temps partiel avec la durée de travail inférieure (facteur Q).

3.4 - Modification temporaire de la durée du travail convenue

Il est permis de ne pas tenir compte d'une augmentation temporaire de la durée du travail convenue. Dans ce cas, le facteur Q original (tel que communiqué par la DRS scénario 3) est maintenu et n'est donc pas recalculé en fonction de l'augmentation temporaire.

Vous trouverez plus d'explications concernant cette procédure dans l'instruction relative à la DRS scénario 6 au chapitre " Quand ? "

4 - Que remplir ?

4.1 - Un plan d'entreprise ou un accord en faveur de l'emploi (pas pour les enseignants)

Si le passage du temps plein au temps partiel a lieu dans le cadre d'un plan d'entreprise ou d'un accord en faveur de l'emploi, cela doit être mentionné en remplaçant la valeur standard "non" par "oui". Dans ce cas, le travailleur peut volontairement réduire ses prestations de travail et sera supposé être un travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

Dans ce cas, vous devez mentionner la base légale sur laquelle ce plan d'entreprise ou accord en faveur de l'emploi est basé (voir l'article 29 §2 1° d et e).

Vous avez 7 choix possibles:

1. Plan de restructuration approuvé par le Ministre de l'Emploi.

Art. 29, § 2, 1°, d de l'AR du 25 novembre 1991.

Il n'existe pas d'autres textes réglementaires relatifs à cette disposition. Les entreprises concernées peuvent prendre contact avec le Ministre de l'Emploi. Le travailleur qui entame un travail à temps partiel dans le cadre d'un plan de restructuration approuvé, est supposé être un chômeur involontaire.

2. Plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur privé conclu conformément aux dispositions du titre IV de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

Le passage à une occupation à temps partiel doit avoir eu lieu avant le 1.1.1998 afin que le travailleur puisse obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, sauf en cas d'occupation dans une entreprise disposant d'un plan d'entreprise conclu et approuvé pour une durée qui dépasse le 31.12.1997.

3. Accord en faveur de l'emploi pour la période 1995-1996 conclu conformément aux dispositions de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et aux dispositions de la convention collective de travail n° 60 du 20 décembre 1994, conclue au sein du Conseil National du travail.

Le passage à une occupation à temps partiel doit avoir eu lieu avant le 1.1.1997 afin que le travailleur puisse obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits sur la base de cette disposition.

4. Accord en faveur de l'emploi pour la période 1997-1998 conclu conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 février 1997 concernant des dispositions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Le passage à une occupation à temps partiel doit avoir eu lieu avant le 1.1.1999 afin que le travailleur puisse obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits sur la base de cette disposition.

5. C.C.T. avec réduction du temps de travail dans les entreprises en difficulté ou en restructuration ("le plan défensif Vande Lanotte"), conformément aux dispositions de l'article 9, § 1er de l'arrêté royal précité du 24 février 1997.

Cet arrêté n'est plus applicable depuis le 31.12.2000. Il s'agit du "plan défensif Vande Lanotte" axé sur le maintien de l'emploi dans des entreprises en difficulté ou en restructuration.

6. C.C.T. avec réduction du temps de travail dans un certain nombre d'autres entreprises ("le plan offensif Vande Lanotte") conclue conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 novembre 1997, modifié par la loi du 26.3.1999 et abrogé par la loi du 10.8.2001.

Il s'agit du "plan offensif Vande Lanotte" axé sur la création d'emploi. Le régime pouvait être introduit jusqu'au 31.12.2000 par le biais d'une CCT ou d'un accord, à approuver par le Ministre.

7. Plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public répondant aux conditions visées à la loi du 10 avril 1995, concernant la redistribution du travail dans le secteur public.

Cette loi prévoit la possibilité d'un passage volontaire à la semaine de 4 jours avec complément salarial:

- pour le personnel statutaire à temps plein et pour le personnel contractuel lié par un contrat dans des services publics fédéraux (art. 6 à 9);
- pour le personnel à temps plein des provinces, des entreprises provinciales (autonomes), des communes et des entreprises communales (autonomes) (art. 10 à 10quater).

La loi prévoit la possibilité que, par AR:

- un plan d'entreprise soit approuvé pour une entreprise publique autonome (p.ex. AR du 1.3.2000 portant approbation de la convention instaurant un plan d'entreprise de redistribution du travail à la Poste) ou pour la Régie des Voies Aériennes dans lequel la possibilité d'un passage volontaire au travail à temps partiel est prévue (art. 12);
- un régime de passage volontaire à la semaine de 4 jours avec complément salarial ou à un autre régime de travail à temps partiel avec complément salarial puisse être approuvé à l'égard d'autres autorités administratives (parmi lesquelles, les Communautés et les Régions, les CPAS ...).

En cas de passage du temps plein au temps partiel dans le cadre d'un plan d'entreprise ou d'un accord en faveur de l'emploi, il est nécessaire que vous donniez au travailleur le texte qui déclare ce plan ou cet accord d'application, sauf dans le cas du choix 7 (le plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public).

4.2 - Rémunération brute moyenne théorique

Complétez soit la rémunération mensuelle, exprimée en eurocents, soit la rémunération horaire, exprimée en centièmes d'eurocents, que le travailleur soit un ouvrier ou un employé. Il s'agit de la rémunération brute prévue contractuellement pour l'emploi à temps partiel.

Un employé peut être déclaré avec une rémunération horaire.

Un ouvrier peut être déclaré avec une rémunération mensuelle.

La notion de " rémunération théorique "

La rémunération théorique comprend la rémunération convenue contractuellement, y compris les primes connues préalablement et le repos rémunéré.

Pour les travailleurs occupés dans les entreprises de transport de marchandises, on tient compte de la rémunération du temps de conduite et de celle du temps d'attente.

L'indemnité de foyer et de résidence fait partie de la rémunération théorique.

La prime de fin d'année, le double pécule de vacances et la rémunération pour les heures supplémentaires ne font pas partie de la rémunération théorique.

L'indemnité octroyée à la personne qui suit une formation professionnelle individuelle ou qui est liée par un contrat d'apprentissage industriel, n'est pas une rémunération. Par contre, une bourse d'études avec des retenues ONSS ou un contrat d'apprentissage pour handicapés assujetti à l'ONSS, pour lequel l'indemnité complète en remplacement de la rémunération est payée à l'apprenti ou à l'étudiant, sont considérés comme une rémunération.

Pour les enseignants, la rémunération mensuelle brute indexée est indiquée en tenant compte de l'ancienneté pécuniaire et y compris l'indemnité de foyer et de résidence.

En cas de rémunération ONSS forfaitaire, indiquez une rémunération horaire égale à la rémunération journalière dans le régime de 6 jours x 6/38.

4.3 - Lieu de travail (pas pour les enseignants)

Via l'indication du lieu de travail, vous communiquez si le lieu de travail correspond ou non à votre propre adresse (= siège social).

Si le lieu de travail ne correspond pas au siège social, vous devez en plus compléter l'adresse effective du lieu de travail du travailleur ou mentionner que le travailleur a une fonction itinérante.

4.4 - Etablissement scolaire (seulement pour les enseignants)

Complétez ici le nom et l'adresse de l'établissement scolaire.

4.5 - Grille de travail (pas pour les enseignants)

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir un aperçu clair du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi jusque et y compris le dimanche).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. "7 heures 40 minutes" devient 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires, vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est inférieur ou égal à 4 semaines, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

-semaine 1 : 3 jours de travail de 7h,

-semaine 2 : 2 jours de travail de 8h,

-semaine 3 : 4 jours de travail de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

-semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

-semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

-semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

-semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

4.6 - Commentaire grille de travail (pas pour les enseignants)

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la zone "commentaires" sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez aussi utiliser la zone "commentaires" pour donner des informations supplémentaires sur la grille de travail complétée (par ex. pour clarifier la durée du cycle de travail).

4.7 - Commentaire déclaration

Ici vous pouvez éventuellement donner des explications complémentaire en ce qui concerne la déclaration.

5 - Information complémentaire

5.1 - Information complémentaire

5.2 - Article 29§2 de l'AR du 25.11.1991

§ 2.Est, dès le début de son occupation à temps partiel, réputé travailleur à temps partiel avec maintien des droits, le travailleur qui est entré dans un régime de travail qui ne correspond pas aux dispositions de l'article 28, §§ 1er ou 3 et dont la durée hebdomadaire répond aux dispositions de l'article 11bis, alinéas 4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, s'il :

1°

a)soit satisfait à toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier des allocations comme travailleur à temps plein au moment où il entre dans le régime de travail à temps partiel, ou au moment de la demande d'allocations s'il s'agit d'un jeune travailleur ayant terminé des études ou un apprentissage;

soit entre dans le régime à temps partiel au cours d'une période couverte par une indemnité de rupture dans un emploi à temps plein au sens de l'article 28, à la condition qu'il prouve qu'au terme de la période couverte par cette indemnité de rupture, il remplirait toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier d'allocations comme travailleur à temps plein s'il n'avait pas accepté cet emploi à temps partiel;

soit entre dans le régime à temps partiel dans la période située entre le jour où son congé dans un emploi à temps plein au sens de l'article 28 lui est notifié et le jour où le préavis de licenciement expirerait , à la condition qu'il prouve qu'au terme de cette période de préavis, il remplirait toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier d'allocations comme travailleur à temps plein s'il n'avait pas accepté cet emploi à temps partiel;

soit passe d'un régime de travail à temps plein au sens de l'article 28 à un régime de travail à temps partiel dans le cadre d'un plan de restructuration approuvé par le Ministre pour autant qu'au moment où il entre dans le régime de travail à temps partiel, il remplisse les conditions d'admissibilité comme travailleur à temps plein;

soit passe d'un régime de travail à temps plein au sens de l'article 28 à un régime de travail à temps partiel dans le cadre :

soit d'un plan d'entreprise de redistribution du travail conclu conformément aux dispositions du titre IV de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays;

soit d'un accord en faveur de l'emploi conclu conformément aux dispositions de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et aux dispositions de la convention collective de travail n° 60 du 20 décembre 1994, conclue au sein du Conseil National du travail;

soit d'un accord en faveur de l'emploi conclu conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 février 1997 concernant des dispositions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ou conformément aux dispositions de l'article 9, § 1er de l'arrêté royal du 24 février 1997 précité et des ses arrêtés d'exécution;

soit d'une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 novembre 1997 contenant des conditions plus précises relatives à l'instauration de la réduction de cotisations pour la redistribution du travail en application de l'article 7, § 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité;

soit d'un plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public répondant aux conditions visées à la loi du 10 avril 1995, *concernant la redistribution du travail dans le secteur public*,

pour autant qu'au moment où il entre dans le régime de travail à temps partiel, il remplisse les conditions d'admissibilité comme travailleur à temps plein.

2°

introduit une demande de statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits dans un délai de deux mois prenant cours le lendemain du jour où débute son occupation à temps partiel sauf s'il introduit une demande d'allocation de garantie de revenu dans le même délai.

5.3 - Article 137

§ 2.L'employeur délivre à la demande du travailleur:

1°un "certificat de chômage pour les heures d'inactivité", au travailleur à temps partiel avec maintien des droits dès qu'un contrat de travail à temps partiel est conclu et à chaque diminution de la durée de travail convenue;

5.4 - Article 29§2bis de l'AR du 25.11.1991

§ 2bis.Le travailleur qui remplit les conditions du § 2, 1° et qui n'a pas introduit la demande de statut dans le délai fixé au § 2, 2° est réputé travailleur à temps partiel avec maintien des droits s'il satisfait en même temps aux conditions suivantes :

1°introduire une demande de statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits;

2°satisfaire au moment de la demande aux conditions d'admissibilité pour être admis au bénéfice des allocations comme travailleur à temps plein.

L'octroi du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits en application du présent paragraphe prend effet au plus tôt à partir du jour où la demande de statut parvient au bureau du chômage.

Table des matières

1 - Introduction.....	93
2 - Pour qui ?.....	94
3 - Quand ?.....	95
3.1 - Au moment où un contrat à temps partiel est conclu.....	95
3.2 - A chaque diminution de la durée contractuelle du travail.....	95
3.3 - En cas d'augmentation de la durée contractuelle du travail.....	95
3.4 - Modification temporaire de la durée du travail convenue.....	95
4 - Que remplir ?.....	96
4.1 - Un plan d'entreprise ou un accord en faveur de l'emploi (pas pour les enseignants).....	96
4.2 - Rémunération brute moyenne théorique.....	97
4.3 - Lieu de travail (pas pour les enseignants).....	98
4.4 - Etablissement scolaire (seulement pour les enseignants).....	98
4.5 - Grille de travail (pas pour les enseignants).....	98
4.6 - Commentaire grille de travail (pas pour les enseignants).....	99
4.7 - Commentaire déclaration.....	99
5 - Information complémentaire.....	100
5.1 - Information complémentaire.....	100
5.2 - Article 29§2 de l'AR du 25.11.1991.....	100
5.3 - Article 137.....	101
5.4 - Article 29§2bis de l'AR du 25.11.1991.....	101

Quatrième scénario

Déclaration de préension à mi-temps

1 - Introduction

L'employeur transmet au travailleur qui demande des allocations dans le cadre de la prépension à mi-temps à la fin d'une occupation à temps plein, un certificat de chômage, le formulaire papier C4-PREPENSION A MI-TEMPS.

Pour l'employeur, la déclaration électronique d'un risque social chômage scénario 4 "Déclaration de la Prépension à mi-temps", remplace entièrement le formulaire C4-PREPENSION A MI-TEMPS. Dans ce cas, le travailleur doit encore compléter un formulaire papier C4DRS-PREPENSION A MI-TEMPS (demande de prépension à mi-temps) et le remettre à son organisme de paiement.

L'employeur doit éventuellement encore délivrer un certain nombre d'annexes si celles-ci sont d'application :

- une copie de l'accord individuel,
- une copie de la CCT sectorielle (à ajouter uniquement par l'employeur si le numéro d'enregistrement de la CCT sectorielle n'a pas été complété dans la déclaration électronique),
- une copie de la CCT d'entreprise,
- une copie de la décision ministérielle de dispense de remplacement.

Le travailleur doit introduire ces annexes auprès de son organisme de paiement, avec le formulaire papier C4DRS-PREPENSION A MI-TEMPS.

Le formulaire électronique Déclaration du Risque Social chômage complet scénario 4 "Déclaration Prépension à mi-temps" contient, outre l'éventuelle mini-déclaration trimestrielle avec les "données concernant l'occupation à temps plein",

- les données de la nouvelle occupation à mi-temps (date de début, Q et S, date de l'accord entre employeur et travailleur pour réduire de moitié les prestations, ...),
- l'horaire de travail à mi-temps,
- le cadre légal pour la prépension à mi-temps,
- les données concernant l'obligation de remplacement.

(voir Chapitre 4 - Que remplir?)

Vous devez remettre une copie de cette déclaration électronique au travailleur. Après chaque déclaration, cette copie est générée automatiquement par le système et vous est transmise dans le e-box (utilisateurs d'internet) ou dans le dossier de réception (utilisateurs FTP). Il vous suffit de l'imprimer.

En application de la législation linguistique actuelle, cette copie est établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, ceci est effectué en néerlandais pour le personnel néerlandophone et en français pour le personnel francophone. Dans la région linguistique germanophone, ceci a lieu en allemand. Vous pouvez ajouter une traduction.

2 - Pour qui ?

Pour chaque travailleur qui, dans le cadre de la prépension à mi-temps, passe d'un régime de travail à temps plein à un mi-temps, une déclaration électronique d'un risque social "Déclaration Prépension à mi-temps" (ou un formulaire papier C4-PREPENSION A MI-TEMPS) doit être effectuée par l'employeur.

3 - Que compléter ?

3.1 - Généralités

Le scénario 4 est une déclaration d'un risque social dans laquelle certaines données de la déclaration trimestrielle (appelée mini-DMFA/PPL) sont intégrées. Outre les données spécifiques au secteur, ce scénario comprend donc également des données qui figurent dans la déclaration trimestrielle ONSS ou ONSSAPL.

3.2 - Le contenu de la déclaration mini-trimestrielle (mini-DMFA)

2.1. Déclaration batch ou offline

L'employeur doit communiquer les données des blocs mentionnés ci-après de la déclaration trimestrielle pour la période qui précède le risque social et pour laquelle une déclaration n'est pas encore disponible auprès de l'ONSS. Ces données sont expliquées dans les instructions destinées aux employeurs relatives à la déclaration trimestrielle que vous pouvez consulter sur le site portail de la sécurité sociale.

Les données des blocs suivants doivent être communiquées:

- déclaration employeur ;
- personne physique ;
- ligne travailleur ;
- occupation ligne travailleur ;
- prestations de l'occupation ligne travailleur (exception: pour les travailleurs à temps partiel, les jours sont facultatifs dans la mini-DMFA ; pour les travailleurs à temps plein, les heures sont facultatives dans la mini-DMFA).

Remarques importantes

1.

Les données ci-avant doivent être communiquées **pour le trimestre en cours dans lequel le risque social s'est produit et pour le trimestre qui le précède immédiatement**, à moins que ces données ne soient déjà disponibles dans la banque de données DMFA (à partir du 5ème jour calendrier qui suit la réception de la notification positive de la déclaration DMFA de ce trimestre).

2.

Les données suivantes sont facultatives dans la mini-DMFA et ne doivent donc pas être complétées:

- montant net à payer (déclaration employeur) ;
- date de début des vacances (déclaration employeur) ;
- numéro de la carte d'identité sociale (carte SIS) (personne physique) ;
- rue du travailleur (personne physique) ;
- numéro de l'adresse du travailleur (personne physique) ;
- code postal de la commune du travailleur (personne physique) ;

- commune du travailleur (personne physique) ;
- code pays du travailleur (personne physique) ;
- nationalité du travailleur (personne physique) ;
- lieu et date de naissance du travailleur (personne physique) ;
- code pays du lieu de naissance du travailleur (personne physique) ;
- activité par rapport au risque (ligne travailleur) ;
- notion de frontalier (ligne travailleur) ;
- classe du personnel navigant (occupation de la ligne travailleur) ;
- nombre de minutes de vol (prestation de l'occupation ligne travailleur) ;
- pourcentage de la rémunération sur base annuelle (rémunération de l'occupation ligne travailleur) ;
- rémunérations de l'occupation ligne travailleur.

3.

Dans la mini-DMFA, le bloc " **personne physique** " ne peut figurer qu'une seule fois. La déclaration de risque social ne concerne en effet qu'un seul travailleur.

4.

Dans le bloc " ligne travailleur " de la mini-DMFA, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés (notamment les codes 840 et 841 pour l'ONSS = étudiants, le code 879 pour l'ONSS = prépensionnés, le code 497 pour l'ONSS = accueillantes d'enfants, ...). Le domaine de définition de la zone 00037 du glossaire reprend l'ensemble des codes non-autorisés pour le scénario 4 chômage.

2.2. Déclaration internet ou online

L'application online prévoit une recherche automatique des données issues des trimestres de sécurité sociale déjà traités afin que vous ne deviez pas les réintroduire. Vous devrez donc uniquement communiquer les données des déclarations trimestrielles non encore traitées.

Pour les employeurs qui introduisent une déclaration DMFA/PPL online (via internet), la déclaration est considérée comme acceptée s'ils ont reçu un accusé de réception.

Vous devez communiquer, par trimestre non traité, les données d'occupation et les éventuelles données de temps de travail.

On entend par données de temps de travail, le(s) code(s) de prestation et le nombre de jours prestés (pour les travailleurs à temps plein) ou les heures (pour les travailleurs à temps partiel) par code de prestation.

Vous devez communiquer les données de temps de travail pour chaque occupation à temps plein ou à temps partiel avec une interruption au sens de la réglementation chômage.

Constituent une interruption de l'occupation: les jours d'incapacité de travail non couverts par une rémunération quelconque, les périodes de protection de la maternité, de congé de paternité ou d'adoption, chômage temporaire, vacances jeunes et vacances seniors, interruption de carrière ou crédit-temps, les jours de reprise partielle de travail après maladie et les jours de congé sans solde ou les autres absences non rémunérées après les 10 premiers jours par année calendrier. (Les jours de carence, les jours de grève ou de lock-out et les jours d'absence non rémunérés pour suivre des cours dans le cadre de la promotion sociale ou pour exercer une fonction de juge ou d'avocat dans les affaires sociales ne constituent pas une interruption et ne sont donc pas pris en compte pour le calcul des 10 jours par année calendrier.)

Vous devez également communiquer les données de temps de travail pour une occupation à temps partiel pour laquelle vous avez indiqué que les heures effectivement prestées ne correspondent pas avec le facteur Q (= la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur), par exemple à la suite d'heures supplémentaires ou complémentaires pour lesquelles aucun repos compensatoire n'a été accordé.

Exemple:

Un travailleur est licencié le 30.04.2007 (= dernier jour de travail). Il était inapte au travail du 01.11.2006 au 28.02.2007 inclus ; l'occupation a donc été interrompue. L'employeur complète les données de temps de travail pour le trimestre 2007/2 (période 01.04.2007 - 30.06.2007) et le trimestre 2007/1 (période 01.01.2007 - 31.03.2007), si ce trimestre n'a pas encore été traité par l'ONSS.

Il est très important que vous remplissiez correctement toutes les données de la déclaration. Des mentions erronées peuvent entraîner une demande d'effectuer une déclaration modificatrice.

Les explications relatives au régime de travail, au facteur Q (= la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur prévue dans le contrat), au facteur S (la durée de travail hebdomadaire moyenne de la personne de référence) et aux codes de prestations, se trouvent dans les instructions ONSS et ONSSAPL relatives à la déclaration trimestrielle.

3.3 - La grille de travail

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir une vue claire du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi jusque et y compris le dimanche).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. 7 heures 40 minutes devient 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est égal à 4 semaines ou moins, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

-semaine 1 : 3 jours de travail de 7h,

-semaine 2 : 2 jours de travail de 8h,

-semaine 3 : 4 jours de travail de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

-semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

-semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

-semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

-semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la zone "commentaires" sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez aussi utiliser la zone "commentaires" pour donner des informations supplémentaires sur la grille de travail complétée (par ex. pour clarifier la durée du cycle de travail).

3.4 - Données spécifiques concernant la prépension à mi-temps

Le régime de la prépension à mi-temps (CCT sectorielle ou d'entreprise) est communiqué ici. Si ce cadre légal est une CCT sectorielle, le numéro d'enregistrement peut être complété. La date de l'approbation et la durée de validité sont obligatoires si le cadre légal est une CCT sectorielle et qu'aucun numéro d'enregistrement n'est communiqué. Ces données sont toujours obligatoires dans le cas d'une CCT d'entreprise.

Les données concernant l'obligation de remplacement (les données d'identification du remplaçant si celui-ci est déjà connu) ou la dispense éventuelle de l'obligation de remplacement sont mentionnées ici : l'employeur communique le motif de la dispense ainsi que, soit le bureau du chômage qui a pris la décision s'il s'agit d'une décision du bureau du chômage, soit la date de la décision du ministre s'il s'agit d'une décision du ministre.

Table des matières

1 - Introduction.....	104
2 - Pour qui ?.....	105
3 - Que compléter ?.....	106
3.1 - Généralités.....	106
3.2 - Le contenu de la déclaration mini-trimestrielle (mini-DMFA).....	106
3.3 - La grille de travail.....	108
3.4 - Données spécifiques concernant le prépension à mi-temps.....	109

Cinquième scénario

**Déclaration mensuelle d'heures de
chômage temporaire ou de
suspension de crise employés**

1 - Introduction

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, l'employeur est tenu, en cas de suspension du contrat de travail, de délivrer chaque mois un certificat de chômage temporaire (le formulaire C3.2-Employeur) pour permettre au secteur chômage de payer correctement les allocations de chômage temporaire.

La loi du 19.06.2009 (MB 25.06.2009) portant diverses dispositions en matière d'emploi pendant la crise, prévoit la possibilité de suspendre, à certaines conditions, l'exécution du contrat de travail des employés (pour de plus amples informations: voir www.onem.be > mesures de crise).

Pour ces heures de chômage, une allocation de crise peut être accordée suivant les règles relatives à l'octroi des allocations de chômage temporaire.

La DRS scénario 5 (déclaration mensuelle du nombre d'heures de chômage temporaire ou suspension de crise employés) a été étendue à la possibilité pour les entreprises d'instaurer un régime de suspension de crise employés. Cette déclaration remplace les formulaires C 3.2 employeur ou C 3.2 employeur - allocation de crise.

Vous devez fournir au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Cette copie est générée pour vous après chaque déclaration. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie est établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie est établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, elle est imprimée en allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction. Dans l'enseignement, employez la langue de l'établissement scolaire.

Vous devez remettre une carte de contrôle C3.2A à votre travailleur au plus tard le premier jour de chômage et avant l'heure normale du début du travail. Le travailleur complète cette carte à partir du premier jour de chômage temporaire ou suspension de crise employés jusqu'à la fin du mois, pour tous les jours pendant lesquels il n'est pas au chômage. Il doit mentionner sur sa carte de contrôle chaque jour travaillé (pour son employeur habituel, pour lui-même ou pour un autre employeur) à partir du premier jour de chômage temporaire ou suspension de crise employés effectif.

2 - Pour qui ?

L'employeur qui suspend le contrat de travail d'un travailleur pour cause de chômage temporaire ou suspension de crise employés est tenu d'effectuer une Déclaration de Risque social "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire ou de suspension de crise employés" (ou de délivrer un certificat de chômage papier) à la fin du mois au cours duquel le contrat de travail a été suspendu.

Une distinction est faite entre les types de chômage temporaire suivants :

- 001 : déclaration de chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques (uniquement pour ouvriers) ;
- 002 : déclaration de chômage temporaire pour cause d'intempéries (uniquement pour ouvriers) ;
- 003 : déclaration de chômage temporaire pour cause d'accident technique (uniquement pour ouvriers) ;
- 004 : déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure ;
- 005 : déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales ;
- 006 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles ;
- 007 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire ;
la possibilité d'introduire un règlement de fermeture collective de l'entreprise en raison de l'octroi de jours de vacances supplémentaires en vertu d'une CCT déclarée généralement contraignante, est prévue pour les secteurs du textile (CP 120) et du diamant (CP 324). L'utilisation du type 007 est dès lors limitée aux commissions paritaires 120 ou 324 (et à leurs sous-commissions correspondantes) ;
- 008 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail ;
- 009 : déclaration de chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out. Pour ce risque, une déclaration doit être effectuée à chaque grève, étant donné que le Comité de gestion de l'ONEM prend une décision individuelle sur chaque grève ;
- 010 : déclaration de chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé ;
- 011 : déclaration de suspension de crise employés (loi de crise du 19 juin 2009).

Dans le cas où deux ou trois types de chômage temporaire surviennent au cours d'un même mois, vous ne devez faire qu'une seule Déclaration de Risque social "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire" avec deux ou trois types de chômage temporaire.

3 - Quand ?

Vous effectuez une déclaration de risque social "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire ou suspension de crise employés" après la fin du mois au cours duquel des heures effectives de chômage temporaire ou suspension de crise employés sont survenues.

4 - Que compléter ?

4.1 - Base de calcul des allocations

1.1 - Unité de temps de la rémunération

Pour chaque jour de chômage temporaire ou suspension de crise employés, le travailleur perçoit, en fonction de sa situation familiale, une allocation égale à 70 % (cohabitants) ou 75 % (travailleurs ayant charge de famille / isolés) de la rémunération brute plafonnée normale.

Pour les travailleurs avec une rémunération fixe, le secteur chômage détermine la rémunération journalière moyenne par le biais notamment des données "unité de temps de la rémunération" et "montant de base de la rémunération".

Indiquez le chiffre qui correspond à l'unité de temps dans laquelle la rémunération fixe est exprimée : 1 pour l'heure, 2 pour la journée, 3 pour la semaine, 4 pour le mois, 5 pour le trimestre et 6 pour l'année. Si le jeune travailleur est payé à l'heure, vous devez donc indiquer le chiffre "1". S'il est payé par mois, vous indiquez le chiffre "4".

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si, par exemple, le salaire du travailleur fixé dans le contrat de travail est une rémunération horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si son salaire est payé toutes les deux semaines.

Exemple 1

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR.

Indiquez comme unité de temps, le chiffre "4", ce qui correspond au "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

Exemple 2

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR.

Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l'"heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire (= 10,41 EUR).

Exemple 3

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR.

Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l'"heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de 10,41 EUR.

Vous devez également compléter la donnée "unité de temps de la rémunération" pour indiquer l'unité de temps du cycle de travail des travailleurs avec une rémunération variable. Ceci est expliqué plus en détails ci-dessous.

1.2 - Cycle

Cette donnée permet au secteur chômage de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs avec une rémunération variable et pour lesquels la communication de l'unité de temps et du montant de base de la rémunération ne suffit donc pas. C'est, par exemple, le cas pour les travailleurs qui travaillent en équipes avec une rémunération horaire variable ou qui sont payés en partie par unité produite et dont la rémunération totale varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

Dans ces situations, vous devez communiquer "l'unité de temps de la rémunération" (par exemple la semaine ou le mois), "le cycle" (le nombre d'unités de temps) et "le montant de base de la rémunération".

Exemple 1

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR (8 x 38 u x 8,68 EUR = 2.637,72 EUR pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez "3 " (cycle de travail exprimé en semaines), comme unité de temps de la rémunération, " 8 " comme cycle (le cycle est de 8 semaines) et " 3.287,01 EUR " comme montant de base de la rémunération (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Exemple 2

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % quand il travaille en équipe du matin et en équipe du soir et une prime de 50% en équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR.

Dans cette situation, l'unité de temps est indiquée par le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle, soit la semaine), le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

Il faut souligner que l'employeur ne devra indiquer qu'exceptionnellement le cycle de travail.

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), ce n'est pas la rémunération pour le cycle de travail de deux mois qui doit être indiquée mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit : $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas le salaire pour un cycle de quatre semaines qu'il faut indiquer mais bien la rémunération mensuelle moyenne.

Si le cycle ne peut pas être clairement déterminé, il est préférable d'indiquer le salaire sur une base annuelle (unité de temps de la rémunération = "6").

1.3 - Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) auquel le travailleur a " normalement " droit, sur la base de son contrat de travail, au moment où il est mis au chômage. Ce montant est exprimé en cents, sauf en cas de rémunération horaire (voir chapitre suivant). Le montant est converti en une rémunération journalière moyenne par le secteur chômage.

La rémunération à indiquer est celle à laquelle le travailleur au chômage aurait " normalement " droit dans le cadre d'une occupation normale. Il ne faut donc pas tenir compte des jours de chômage temporaire, des jours de suspension de crise, des jours d'absence injustifiée ou des jours d'incapacité de travail.

La rémunération journalière moyenne comprend tous les montants et avantages auxquels le travailleur peut prétendre en vertu de l'exécution de son contrat de travail et sur lesquels des cotisations de sécurité sociale sont retenues, à l'exception du double pécule de vacances, du pécule de vacances complémentaire et de la prime de fin d'année. Le salaire pour les heures supplémentaires en vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 est expressément exclu.

Les avantages et primes liés à la durée de l'occupation (prime de fin d'année) ou aux bénéfices réalisés (participation aux bénéfices) sont exclus.

De même, on ne tient pas compte :

- du remboursement de frais par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGPT ...);
- des chèques repas, culture, sport et des écochèques qui ne constituent pas une rémunération pour l'ONSS ;
- des avantages non récurrents liés aux résultats (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007).

La rémunération normale et complémentaire des heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et des heures complémentaires payées comme heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) est également exclue.

Exemple

Un travailleur effectue régulièrement le samedi des heures supplémentaires qui sont rémunérées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires. Pour déterminer le salaire moyen, le travailleur est considéré être toujours rémunéré à 100%. Le supplément salarial de 50% pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

La notion "moyenne" implique que le cycle de travail doit être considéré dans son intégralité. Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, c'est une rémunération moyenne qui doit être indiquée et pas la rémunération qui est applicable au moment où le risque se présente.

Exemple 1

Un employé travaille aux 3/4 d'un emploi à temps plein. Pendant un mois, il travaille à mi-temps pour une rémunération mensuelle de 793,26 EUR. Le deuxième mois, il travaille à temps plein pour une rémunération mensuelle de 1.586,52 EUR. La rémunération mensuelle moyenne s'élève donc à 1.189,89 EUR sur une base mensuelle.

Exemple 2

Un travailleur travaille dans un système de 3 équipes. Il est mis en chômage temporaire pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR. Pendant les deux autres semaines, il travaille une semaine en équipe de jour et une semaine en équipe de soir et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

Situations spécifiques

- Rémunération fixe plus une partie variable
S'il y a une rémunération fixe, majorée de primes ou commissions variables, le dernier montant de la rémunération fixe est majoré de la moyenne des primes/commissions de la période d'occupation écoulée. La moyenne variable est calculée pour la durée de l'occupation concernée, limitée à 12 mois maximum.
- Pour les chauffeurs de camions et les accompagnateurs (CP 140.04 et 140.09), il est également tenu compte de la rémunération pour les heures de disponibilité (également appelée indemnité d'attente) si le travailleur reçoit habituellement cette rémunération.
On tient compte d'une rémunération horaire majorée qui est égale à la rémunération horaire ordinaire multipliée par le montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.

- Pour les travailleurs qui sont entièrement ou partiellement payés au moyen de commissions, l'employeur indique la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent le moment où le travailleur est mis en chômage.
- Pour les travailleurs contractuels rémunérés par les pouvoirs publics, l'employeur indique le traitement annuel brut indexé ou le traitement mensuel y compris l'indemnité de foyer et de résidence.
- Pour les travailleurs dont les prestations sont réduites du fait d'un crédit-temps (crédit-temps ordinaire ou crédit-temps de crise) ou d'une interruption de carrière, l'employeur mentionne la rémunération qui correspond aux prestations réduites. L'ONEM convertira cette rémunération en la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations et fixera ensuite le montant des allocations.
- Pour les travailleurs en interruption complète de leur carrière professionnelle dans le cadre du crédit-temps ou de l'interruption de carrière, l'employeur indique la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein et s'il n'avait donc pas interrompu sa carrière.
- Pour les travailleurs avec un contrat de travail premier emploi qui perçoivent une rémunération à 90%, l'employeur consacrant les 10% restants à la formation, l'employeur mentionne la rémunération à 100% comme rémunération brute moyenne théorique.

1.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure

Indiquez ici le montant de la rémunération horaire moyenne normale. Voir ci-dessus pour plus d'explications sur les composantes salariales et la notion "normale".

Ce montant est exprimé en centièmes de centimes (4 chiffres après la virgule).

4.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure

Ceci est une zone de texte destinée à la description de la situation de force majeure qui est communiquée avec une déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure (type 004) ou une déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales (type 005). Pour les types 004 et 005, il est obligatoire de compléter cette zone de texte, pour tous les autres types de chômage temporaire, cette zone ne peut pas être complétée.

4.3 - Numéro unique d'entreprise de l'utilisateur

Cette zone ne doit être complétée qu'en cas d'une "déclaration mensuelle heures chômage temporaire" pour un travailleur intérimaire. Le bureau intérimaire doit communiquer le numéro unique d'entreprise de l'utilisateur. Ceci est nécessaire pour que le secteur puisse lier la communication chômage temporaire (en cas de manque de travail pour raisons économiques, premier jour intempéries dans la construction, premier jour manque de travail dans la construction, accident technique, force majeure), envoyée par l'utilisateur, à la déclaration mensuelle DRS scénario 5, effectuée par le bureau intérimaire.

4.4 - Formation hivernale programmée

L'indication d'une formation hivernale programmée (= une formation reconnue par le Fonds de Formation professionnelle) est uniquement possible pour des employeurs du secteur de la construction (le numéro de la commission paritaire correspond à 124) qui introduisent une déclaration d'heures de chômage temporaire pour cause d'intempéries.

Si une formation hivernale a été suivie, vous devez mentionner la date de début et la date de fin de cette formation. Ces dates doivent être situées après le 30.11 et avant le 01.04 de l'année qui suit.

4.5 - Période de fermeture

Au maximum trois périodes de fermeture par an peuvent se présenter. Ces zones ne peuvent être utilisées que lors d'une Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire suite à une "fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles" (type 006) ou suite à une "fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire" (type 007). Vous devez mentionner ici les périodes précédentes de fermeture pour vacances annuelles dans l'année calendrier en cours. Il s'agit donc des périodes de fermeture situées avant la période la plus récente de fermeture pour laquelle le travailleur demandera des allocations, mais seulement ces périodes de fermeture qui sont situées après la date d'engagement du travailleur.

4.6 - Grille de travail

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir une vue précise du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi au dimanche compris).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. 7 heures 40 minutes deviennent 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est inférieur ou égal à 4 semaines, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

- semaine 1 : 3 jours de travail de 7h,

- semaine 2 : 2 jours de travail de 8h,

- semaine 3 : 4 jours de travail de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

- semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

- semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

- semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

- semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

4.7 - Commentaire grille de travail

Si le régime de travail ne peut pas être exprimé en une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez alors la zone " commentaire " sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez également utiliser la zone commentaire pour donner des explications supplémentaires au sujet de la grille de travail complétée (par exemple pour expliquer la longueur du cycle de travail).

Situation spécifique : travailleur qui reprend temporairement le travail à temps partiel après une maladie ou un accident du travail avec l'accord du médecin conseil et qui devient chômeur temporaire pendant la reprise du travail

Lorsqu'un travailleur reprend temporairement le travail à temps partiel après une maladie ou un accident du travail avec l'accord du médecin conseil et devient chômeur temporaire pendant la reprise du travail, indiquez **dans la grille de travail** le régime de travail normal initial tel que prévu dans le contrat de travail (p.ex. 5 x 7,6 heures du lundi au vendredi inclus).

Vous indiquez **dans la zone commentaire** " Reprise du travail à temps partiel après maladie " et vous indiquez le régime de travail à temps partiel effectif (p.ex. 4 4 4 4 3 0 0).

4.8 - Jour non indemnisable

L'employeur doit mentionner le jour de remplacement d'un jour férié légal dans les trois situations suivantes :

- un jour férié légal qui tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité et qui est situé avant ou après le mois de référence, est remplacé et ce jour de remplacement se situe dans le mois de référence, après le début du risque social ou, en d'autres mots, après le début de la suspension du contrat de travail.
- un jour férié légal qui tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité et qui est situé pendant le mois de référence, est remplacé, peu importe si le jour de remplacement se situe avant, dans ou après le mois de référence.
- un jour férié légal qui tombe un jour habituel d'activité a été remplacé et ce jour férié légal se situe dans la période qui suit le début du risque social ou, en d'autres mots, après le début de la suspension du contrat de travail.

L'employeur mentionne le jour férié légal qui a été remplacé et le jour de remplacement.

Exemple 1 :

Un travailleur est mis en chômage temporaire à partir du vendredi 24.10.2003 tous les lundis et vendredis. L'employeur a remplacé le jour férié légal du samedi 01.11.2003 par le vendredi 31.10.2003. L'employeur mentionne comme "date du jour férié légal", 01.11.2003 et comme "date du ou des jours de remplacement d'un jour férié", 31.10.2003.

Si l'employeur ne complète pas cette zone, le secteur chômage partira du principe que le premier jour habituel d'activité qui suit le 01.11.2003, lundi 03.11.2003, est le jour de remplacement pour le 01.11.2003 et n'octroiera pas d'allocations pour ce jour.

Exemple 2 :

Le contrat de travail d'un travailleur est totalement suspendu pour une période de 4 semaines à partir du vendredi 24.10.2003. L'employeur a remplacé le jour férié légal du mardi 11.11.2003 par le vendredi 28.11.2003. L'employeur mentionne comme "date du jour férié légal", 11.11.2003 et comme "date du ou des jours de remplacement d'un jour férié", 28.11.2003.

Si l'employeur ne complète pas cette zone, le secteur chômage partira du principe que le jour férié légal du 11.11.2003 a été remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit, le mercredi 12.11.2003 et n'octroiera pas d'allocations pour ce jour

4.9 - Nature du jour

Avant d'instaurer du chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques (type 001), pour cause d'intempéries (type 002) ou d'accident technique (003), l'employeur doit octroyer les jours de repos compensatoire mentionnés à l'article 51bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Utilisez les codes standard 5.1 à 5.11 inclus qui correspondent aux différents types de déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire et mentionnez, par jour, un nombre d'heures de chômage temporaire.

Codes "nature du jour" possibles:

5.1 - Chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques

Par "chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.2 - Chômage temporaire par suite d'intempéries

Par "chômage temporaire par suite d'intempéries", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.3 - Chômage temporaire par suite d'un accident technique

Par "chômage temporaire par suite d'un accident technique", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

5.4 - Chômage temporaire par suite de force majeure

Par "chômage temporaire par suite de force majeure", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.5 - Chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical

Par "chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical", on entend :

1° l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cas où le travailleur, malgré qu'il ait été déclaré apte au travail en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, conteste cette décision devant la juridiction compétente ;

2° l'absence du travail par suite de l'avis d'un médecin de travail ou d'un médecin agréé par le bureau du chômage selon lequel le travailleur est en incapacité de travail temporaire pour la fonction convenue.

5.6 - Chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

5.7 - Chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu

d'une CCT rendue obligatoire

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

La possibilité d'introduire un règlement de fermeture collective de l'entreprise en raison de l'octroi de jours de vacances supplémentaires en vertu d'une CCT déclarée généralement contraignante, est prévue pour les secteurs du textile (CP 120) et du diamant (CP 324).

5.8 - Chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

5.9 - Chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out

Par "chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

5.10 - Chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé

Par "chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

5.11 - Jours de suspension de crise employés (régime collectif de suspension complète ou partielle de l'exécution du contrat de travail - art. 21 à 26 de la loi de crise).

Utilisation des codes "Nature du jour"

En principe, vous devez mentionner tous les jours de chômage temporaire qui coïncident avec des jours habituels d'activité. L'employeur ne peut donc pas compléter de code de chômage temporaire, ni d'heures de chômage temporaire, pour des jours où le travailleur ne travaille pas selon son régime de travail normal. De même, pour les jours de repos compensatoire rémunérés ou non et les jours fériés (ou les jours de remplacement), pour lesquels l'employeur doit payer un salaire, aucun code de chômage temporaire ne peut être complété.

Si le travailleur travaille exceptionnellement une journée normale d'inactivité (p.ex. un samedi en cas d'occupation dans un régime 5 jours / semaine), cette prestation résulte soit à une adaptation de l'horaire pour le mois considéré (et du nombre d'heures de chômage temporaire), soit à l'octroi de repos compensatoire (les jours de repos compensatoire ne peuvent pas être mentionnés comme des jours de chômage temporaire).

En cas de **chômage temporaire suite à une fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles** (type 006) ou suite à une fermeture collective pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire (type 007), complétez, pour tous les jours situés dans la période de fermeture qui correspondent aux journées de travail selon le régime de travail normal, les heures, même si elles

sont couvertes par un pécule de vacances. En principe, vous mentionnez par jour un nombre d'heures égal à Q (la durée de travail hebdomadaire moyenne normale du travailleur), divisé par 5. Les jours fériés et leurs jours de remplacement ne sont pas complétés.

4.10 - Section

Si, lors d'une communication de chômage temporaire pour causes économiques au bureau du chômage de l'ONEM, vous avez mentionné une section au lieu des noms et des numéros NISS des travailleurs, vous devez mentionner le nom de cette section ainsi que le numéro de ticket de la notification sur la déclaration du risque social résultant du manque de travail pour causes économiques (type 001).

Ce numéro de ticket vous est communiqué par écrit par le bureau du chômage de l'ONEM compétent, si vous avez effectué cette communication par écrit ou par fax. Si vous avez effectué cette communication par la voie électronique, vous retrouverez ce numéro de ticket sur votre accusé de réception.

4.11 - Commentaire déclaration

Cette zone vous permet de donner éventuellement d'autres explications relatives à cette déclaration.

5 - Information complémentaire

5.1 - AR du 10.6.2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale

Art. 8. Par " horaire de travail normal du travailleur concerné ", on entend un horaire indiquant les jours et les heures au cours desquels le travailleur concerné est normalement censé effectuer un travail ou se reposer.

Art. 20. Par " jour férié ", on entend :

1° "le jour férié pendant le contrat de travail" : l'absence du travail conformément aux dispositions de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, avec maintien du salaire normal en application des articles 9, 11, 12 et 13, § 1er, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour férié visé à l'article 22;

2° "le jour férié après la cessation du contrat de travail" : le jour pour lequel l'employeur est tenu de payer, après cessation du contrat de travail, une rémunération au travailleur en application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 21. Par " jour de remplacement d'un jour férié ", on entend l'absence du travail par suite du remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité, conformément aux dispositions de la section 2, chapitre II de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour de remplacement visé à l'article 22.

Art. 22. Par " jour férié ou jour de remplacement durant une période de chômage temporaire ", on entend le jour visé aux articles 20, 1°, et 21 qui est situé dans une période de chômage temporaire et pour lequel l'employeur est tenu de payer une rémunération en application de l'article 13, § 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 51. Par " chômage temporaire par suite de force majeure ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 52. Par " chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical ", on entend :

1° l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cas où le travailleur, malgré qu'il ait été déclaré apte au travail en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, conteste cette décision devant la juridiction compétente;

2° l'absence du travail par suite de l'avis d'un médecin de travail ou d'un médecin affecté au bureau de chômage en fonction duquel le travailleur est en incapacité de travail temporaire pour la fonction convenue.

Art. 53 Par " chômage temporaire par suite d'un accident technique ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

Art. 54. Par " chômage temporaire par suite d'intempéries ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 55. Par " chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques ",

on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 56. Par " chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

Art. 57. Par " chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non-respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Art. 58. Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

Art. 59. Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances visées à l'article 18 du présent arrêté, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ces vacances.

Art. 60. Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

5.2 - Art. 133, 137 en 138bis de l'AR du 25.11.1991 portant sur la réglementation du chômage

Article 133 § 1, 4° et 5°

Un dossier contenant une demande d'allocations et tous les documents nécessaires au directeur pour statuer sur le droit aux allocations et fixer le montant de celles-ci doit être introduit auprès de l'organisme de paiement par :

(...)

4° le chômeur temporaire :

- a) le premier jour de chômage temporaire situé après le 30 septembre 2005, pour lequel il souhaite percevoir des allocations et le premier jour de chômage temporaire situé après une interruption du bénéfice des allocations en tant que chômeur temporaire durant au moins 36 mois calendrier;
- b) le premier jour de chômage temporaire pour lequel il souhaite percevoir des allocations après une modification du facteur Q ou du facteur S, visée à l'article 99;
- c) le premier jour de chômage temporaire, pour lequel il souhaite percevoir des allocations après l'entrée en service auprès d'un nouvel employeur ;

d) le premier jour de chômage temporaire situé dans chaque période du 1^{er} octobre au 30 septembre de l'année suivante si le travailleur souhaite percevoir une allocation plus élevée ; la demande qui tombe exclusivement dans le domaine d'application de ces lettres peut être introduite d'office par l'organisme de paiement ;

5° le travailleur qui participe à une grève, qui est touché par un lock-out ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out, au début de chaque grève ou lock-out.

AR article 137 § 1

L'employeur délivre d'initiative

(...)

2° au travailleur dont les prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues en application des articles 26, 28, 1°, 49, 50 ou 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou en application de l'article 5 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel :

a) un formulaire de contrôle pour le chômage temporaire, au plus tard le premier jour de chômage effectif de chaque mois avant l'heure normale du début du travail;

b) un " certificat de chômage temporaire " mentionnant les heures de chômage, après la fin du mois;

c) dans les cas visés à l'article 133, § 1^{er}, 4° a), b) et c) et 5°, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

AR article 137 § 2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

(...)

3° au travailleur qui est victime d'un lock-out ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out :

a) un formulaire de contrôle relatif au chômage temporaire;

b) un " certificat de chômage temporaire " mentionnant les heures de chômage, après la fin du mois;

c) pour le mois au cours duquel débute le chômage pour cause de grève ou de lock-out, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

AR article 137 § 4

Par dérogation au § 1^{er}, 2°, et au § 2, 3°, l'employeur qui ressortit à la commission paritaire de la construction, doit remettre de sa propre initiative à ses ouvriers :

1° avant le début de chaque mois, une carte de contrôle nominative pour le chômage temporaire, mise à disposition par le Fonds de sécurité d'existence pour les travailleurs de la construction;

2° un " certificat de chômage temporaire " à la fin de chaque mois pendant lequel l'exécution du contrat de travail a été effectivement suspendue comme visé au § 1^{er}, 2° ou au § 2, 3°;

3° dans les cas visés à l'article 133, § 1^{er}, 4° a), b) et c) et 5°, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

AR article 138 bis

L'employeur, son préposé ou mandataire peut transmettre les données mentionnées sur les

documents visés aux numéros mentionnés ci-après à l'aide d'un procédé électronique de la façon et selon les conditions fixées par la loi du 24 février 2003 concernant la modernisation de la gestion de la sécurité sociale:

(...)

2° le " certificat de chômage temporaire " visé à l'article 137, § 1er, 2°, b, § 2, 3°, b et § 4, alinéa 1er, 2°;

(...)

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 4 de la loi visée à l'alinéa 1er, l'employeur, son préposé ou mandataire fournit immédiatement à l'assuré social une copie des communications électroniques visées à l'alinéa 1er. Cette copie est rédigée dans un langage clair et compréhensible pour l'assuré social.

Table des matières

1 - Introduction.....	112
2 - Pour qui ?.....	113
3 - Quand ?.....	114
4 - Que compléter ?.....	115
4.1 - Base de calcul des allocations.....	115
4.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure.....	118
4.3 - Numéro unique d'entreprise de l'utilisateur.....	118
4.4 - Formation hivernale programmée.....	118
4.5 - Période de fermeture.....	119
4.6 - Grille de travail.....	119
4.7 - Commentaire grille de travail.....	119
4.8 - Jour non indemnisable.....	120
4.9 - Nature du jour.....	121
4.10 - Section.....	123
4.11 - Commentaire déclaration.....	123
5 - Information complémentaire.....	124
5.1 - AR du 10.6.2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale.....	124
5.2 - Art. 133, 137 en 138bis de l'AR du 25.11.1991 portant sur la réglementation du chômage.....	125

Sixième scénario

**Déclaration mensuelle de travail à
temps partiel**

1 - Introduction

Par le biais de cette déclaration, vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour calculer le montant correct de l'allocation de garantie de revenu (= AGR). Cette allocation est octroyée en complément de la rémunération à temps partiel du travailleur ou de l'enseignant à temps partiel.

Depuis le 1 juillet 2005, une nouvelle méthode de calcul est en vigueur. Vous trouvez plus d'informations sur cette nouvelle méthode de calcul et le système transitoire sur le site web de l'ONEM (www.onem.be) dans la rubrique "Travail à temps partiel".

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu de délivrer après la fin de chaque mois un "état de prestations" (le formulaire C131B ou le formulaire C131B Enseignement) au travailleur qui a demandé le "certificat de chômage pour les heures d'inactivité" (le formulaire C131A ou le formulaire C131A Enseignement ou la déclaration électronique du risque social "Déclaration du début de travail à temps partiel) et qui a droit aux allocations.

Dans un certain nombre de cas, il peut également être nécessaire ou utile de continuer à transmettre cette déclaration même si votre travailleur n'a temporairement plus droit à l'allocation de garantie de revenu.

La déclaration d'un risque social "Déclaration mensuelle de travail à temps partiel" remplace, en ce qui vous concerne, le formulaire papier C131B ou C131B Enseignement .

Vous devez fournir au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Cette copie est générée pour vous après chaque déclaration. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie doit être établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie doit être établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction. Dans l'enseignement, employez la langue de l'établissement scolaire.

2 - Pour qui ?

Le travailleur ou l'enseignant à temps partiel reconnu comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits (demande via scénario 3 "Déclaration de début de travail à temps partiel avec maintien des droits") peut, à certaines conditions, percevoir une allocation, l'allocation de garantie de revenu, en plus de sa rémunération nette à temps partiel. L'allocation de garantie de revenu (AGR) vise à garantir un revenu global (rémunération + allocation) qui :

- est au moins égal à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel ne dépasse pas 1/3 temps;
- est supérieur à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel dépasse 1/3 temps. Plus l'horaire de travail est élevé, plus la différence est importante. Par exemple, pour un travailleur qui habite seul, ce supplément de revenu mensuel sera de 77,07 euros pour un emploi à 1/2 temps et de 193,17 euros pour un emploi à 3/4 temps.

Vous trouvez plus d'informations sur la méthode de calcul de l'allocation de garantie de revenu (régime transitoire et nouveau système à partir du 1 juillet 2006) sur le site web de l'ONEM (www.onem.be) dans la rubrique "Travail à temps partiel".

3 - Quand ?

La déclaration mensuelle scénario 6 s'effectue **à la fin de chaque mois calendrier** pour lequel le travailleur ou l'enseignant à temps partiel concerné est susceptible de percevoir l'AGR.

Si, par exemple, le travailleur ou l'enseignant à temps partiel effectue **temporairement des heures supplémentaires** pendant un mois ou plusieurs mois et **n'est de ce fait plus indemnisable** mais qu'il revient ensuite à son horaire habituel, l'employeur peut tout de même envoyer la déclaration scénario 6 pour ce mois. De cette façon, il évite une nouvelle déclaration scénario 3 le mois suivant, lorsque le travailleur redevient indemnisable.

En **cas de diminution de la durée contractuelle du travail** chez le même employeur, il faut introduire un nouveau scénario 3.

En **cas d'augmentation pour une durée indéterminée de la durée du travail**, il ne faut pas effectuer une nouvelle DRS scénario 3. Néanmoins, lorsque la durée contractuelle du travail diminue à nouveau, il faut effectuer une DRS scénario 1 (déclaration de fin du contrat de travail) pour l'occupation à temps partiel terminée et un scénario 3 pour l'occupation à temps partiel avec la durée de travail diminuée.

Procédure conseillée en cas d'occupations successives ininterrompues avec facteur Q variable - modification temporaire de la durée du travail

Dans la DRS scénario 6, il est conseillé de ne pas tenir compte d'une augmentation temporaire de la durée du travail convenue (p.ex. des heures supplémentaires sont prestées sans changement du contrat initial ou il y a une augmentation temporaire de la durée du travail par le biais d'un addendum). L'application de cette technique implique, qu'à la fin du mois de référence, on effectue une DRS scénario 6 avec comme date de début et facteur Q de l'occupation, les données telles que communiquées par le biais de la DRS scénario 3. Cette technique offre les avantages suivants :

- les occupations successives ininterrompues avec facteur Q variable sont groupées dans une déclaration mensuelle ;
- après la période d'augmentation temporaire des heures de travail, l'employeur ne doit envoyer ni une DRS scénario 1 (déclaration de fin du contrat de travail), ni une DRS scénario 3 (étant donné que, pour le secteur chômage, le facteur Q n'a pas changé).

L'employeur qui utilise cette technique indique dans la zone commentaire de la grille de travail " augmentation temporaire de la durée du travail ".

Procédure lors d'autres évènements

Pour le travailleur à temps partiel qui était **en chômage temporaire** au cours du mois, il faut introduire une déclaration scénario 6 et une déclaration scénario 5 " Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire ".

Pour le travailleur à temps partiel qui est occupé dans **un programme d'activation**, il faut introduire une déclaration scénario 6 et une déclaration scénario 8 " Déclaration mensuelle de travail dans un programme d'activation ".

Pour le travailleur à temps partiel dont **le contrat de travail a pris fin** dans le courant du mois, il faut introduire une déclaration scénario 6 et une déclaration scénario 1 " Déclaration de fin du contrat de travail ou de prépension à temps plein ".

Pour **le travailleur licencié qui a reçu une indemnité de rupture**, l'employeur ne doit plus effectuer de DRS scénario 6 pour la période couverte par l'indemnité de rupture (voir également point 4.8 - commentaire lors de la déclaration). Dans le scénario 6, il est permis d'envoyer une telle déclaration, jusqu'à un an après la fin de la relation Dimona.

4 - Que remplir?

4.1 - Rémunération exacte

Le montant est exprimé en eurocent.

La rémunération que vous devez indiquer pour le calcul de l'AGR est la rémunération mensuelle brute effective y compris :

a) la rémunération journalière ou hebdomadaire garantie, et la rémunération garantie en cas de maladie ou d'accident.

- En cas de maladie, on entend le premier mois pour les employés (pour autant que le régime pour les ouvriers ne soit pas d'application) et les deux premières semaines pour les ouvriers ou les employés en période d'essai. Il n'est pas tenu compte du complément du 15^e au 30^e jour. Pour les jours situés dans la deuxième semaine, la rémunération brute théorique est prise en considération.
- En cas d'accident du travail, on entend le premier mois pour les employés et les trente premiers jours pour les ouvriers si l'employeur paie une rémunération comme avance sur l'indemnité d'accident du travail. Pour le 8^e au 30^e jour la rémunération brute théorique est prise en considération.

b) la rémunération à laquelle l'employé aurait droit s'il n'était pas en vacances. Pour les heures de vacances (jusqu'à Qx4 maximum ou 4 semaines de travail), la rémunération normale est prise en compte même si elle n'a pas été payée en raison d'un droit insuffisant aux vacances rémunérées ou en raison d'un règlement de pécule de vacances de désengagement.

Les vacances pour les employés sont calculées en prenant en compte la rémunération normale. Cette rémunération normale différera de la rémunération effectivement payée en cas de pécule de vacances de désengagement ou si le droit aux vacances rémunérées est insuffisant parce que le travailleur a pris du congé sans solde.

Les vacances pour ouvriers sont prises en compte en introduisant une rémunération fictive.

c) heures supplémentaires, sursalaire, commission, primes, congé payé, arriéré de salaire ;

d) l'indemnité de préavis : en cas d'absence de prestations, on peut indiquer le salaire que vous auriez payé si le travailleur avait travaillé pendant la période de préavis ;

e) l'indemnité de foyer et de résidence ;

f) le salaire pour un jour férié rémunéré. Si, à la suite de chômage temporaire, aucune cotisation n'est due sur le salaire, introduisez le salaire brut théorique pour le jour férié.

Celui-ci ne comprend pas :

a) le pécule de vacances pour les ouvriers occupés dans le secteur privé ;

b) le double pécule de vacances pour employés (le salaire normal pour les heures de congé des employés doit donc être pris en compte) ;

c) la prime de fin d'année ;

d) les avantages en nature ;

e) l'indemnité de mobilité ;

f) le salaire pour les heures de vacances qui n'ont pas été prises (qui sont par exemple payées à la fin de l'année) ;

g) les indemnités complémentaires aux avantages sociaux (p.ex. compléments aux allocations de chômage ou aux indemnités de maladie).

Pour les travailleurs payés entièrement ou partiellement au moyen de pourboires ou de services, on tient en principe compte de la rémunération brute déclarée à l'ONSS (donc soit avec la rémunération journalière forfaitaire ONSS ou le salaire fixe effectif si celui-ci est supérieur).

Pour les enseignants à temps partiel, indiquez le traitement brut total à temps partiel, en tenant compte de l'ancienneté pécuniaire, y compris l'indemnité de préavis et l'indemnité de foyer et de résidence et excepté le traitement de disponibilité payé pour les jours d'incapacité de travail, le pécule de vacances secteur public et la prime de fin d'année.

4.2 - Rémunération moyenne brute théorique

Complétez soit la rémunération mensuelle, exprimée en cents, soit la rémunération horaire, exprimée en centièmes de cents, que le travailleur soit ouvrier ou employé. Il s'agit de la rémunération brute prévue contractuellement pour l'emploi à temps partiel pendant un mois complet.

Un employé peut être déclaré avec une rémunération horaire.

Un ouvrier peut être déclaré avec une rémunération mensuelle.

La notion de " rémunération théorique "

La rémunération théorique comprend la rémunération convenue contractuellement y compris les primes connues préalablement et le congé rémunéré

Pour les travailleurs occupés dans les entreprises du transport de marchandises, on tient compte de la rémunération du temps de conduite et de celui du temps d'attente.

L'indemnité de foyer et de résidence fait partie de la rémunération théorique.

La prime de fin d'année, le double pécule de vacances et la rémunération pour les heures supplémentaires ne font pas partie de la rémunération théorique.

L'indemnité octroyée à la personne qui suit une formation professionnelle individuelle ou qui est liée par un contrat d'apprentissage industriel, ne constitue pas une rémunération. Une bourse d'études avec retenues ONSS ou un contrat d'apprentissage pour personnes handicapées assujetties à l'ONSS, pour lequel l'indemnité complète est payée à l'apprenti en remplacement de la rémunération, est par contre considérée comme une rémunération.

Pour les enseignants, on indique la rémunération mensuelle brute indexée en tenant compte de l'ancienneté pécuniaire et y compris l'indemnité de foyer et de résidence.

En cas de rémunération ONSS forfaitaire, indiquez une rémunération horaire égale à la rémunération journalière dans le régime de 6 jours x 6/38.

4.3 - Grille de travail (pas pour les enseignants)

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir une vue claire du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi jusque et y compris le dimanche).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. 7 heures 40 minutes devient 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est égal à 4 semaines ou moins, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

-semaine 1 : 3 jours de travail de 7h,

-semaine 2 : 2 jours de travail de 8h,

-semaine 3 : 4 jours de travail de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

-semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

-semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

-semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

-semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

4.4 - Commentaire grille de travail (pas pour enseignants)

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la zone "commentaires" sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez aussi utiliser la zone "commentaires" pour donner des informations supplémentaires sur la grille de travail complétée (par ex. pour clarifier la durée du cycle de travail).

4.5 - Nature du jour

Situation générale

En principe, vous devez seulement compléter le code qui convient (voir également l'annexe 13 structurée "Code nature du jour") pour les jours pendant lesquels le travailleur effectue normalement des prestations, sauf en cas de période d'incapacité de travail après la rémunération garantie ou en cas de période de congé de maternité.

Pendant une période d'incapacité de travail ou de congé de maternité après la rémunération garantie, vous devez compléter le code qui convient pour tous les jours calendrier (donc également pour les jours d'inactivité habituels).

En principe, l'employeur doit indiquer tous les jours rémunérés et tous les jours d'absence non-rémunérés qui coïncident avec des jours d'activité habituels. Pour les jours d'inactivité habituels du travailleur à temps partiel, l'employeur ne doit donc pas mentionner de code ni d'heures.

Toutefois, pour les jours d'incapacité de travail (après la rémunération garantie) et les jours de congé

de maternité, l'employeur doit compléter le code adéquat, tant pour les jours d'activité habituels que pour les jours pendant lesquels le travailleur à temps partiel ne travaille pas habituellement (code 2.7 ou code 6.1 jusque 6.9 compris - voir ci-dessous les codes possibles).

Vous avez la possibilité de mentionner par jour un nombre d'heures pour maximum deux codes "nature du jour", par exemple la combinaison du code 1 (journées de travail rémunérées) et du code 3.1 (vacances légales rémunérées) ou la combinaison du code 1 (journées de travail rémunérées) et du code 6.10 (congé de paternité et pause d'allaitement). En cas de combinaison de deux codes "nature du jour" le même jour, vous pouvez grouper le nombre d'heures par code.

Vous mentionnez comme "nombre d'heures", le nombre d'heures rémunérées (les heures supplémentaires incluses) pour les jours avec les codes 1, 2.1 à 2.6, 3.1 à 3.3 et 4.

Pour les jours non-rémunérés qui coïncident avec les jours d'activité habituels, vous mentionnez en principe le nombre d'heures de travail normal (pour le code 2.7, le code 2.8, le code 3.4, les codes 5.1 à 5.11, les codes 6.1 à 6.11, les codes 7 et 9).

Dans le cas d'un régime de travail à temps partiel variable (avec une rémunération mensuelle fixe et invariable mais avec un nombre d'heures prestées qui varie), vous indiquez les heures de travail effectivement prestées.

Codes nature du jour possibles

1 - jours rémunérés, à l'exception des jours rémunérés visés ci-dessous

Il s'agit des jours de travail ou des jours d'absence couverts par une rémunération autres que les jours d'absence rémunérés qui font l'objet d'un code spécifique (cfr. les codes 2 à 4 inclus ci-dessous).

Sont visés sous le code 1, notamment, les jours fériés légaux, les jours de petit chômage, les jours de repos compensatoire rémunérés, les premiers jours rémunérés par l'employeur dans le cadre du congé de paternité ou d'adoption, les jours couverts par une indemnité de préavis.

Les jours de repos compensatoire non rémunérés (suite à une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation de la rémunération horaire) ne doivent pas être déclarés (ni sous le code 1, ni sous un autre code).

2.1 - absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail

Par "absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail", on entend l'absence au travail pour cause d'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident pour lequel, en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur reçoit la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière.

2.2 - rémunération journalière garantie pour une raison autre qu'une incapacité de travail

Par "absence avec rémunération journalière garantie pour une raison autre qu'une incapacité de travail", on entend l'absence du travail pour ne pas avoir commencé à temps ou poursuivi le travail pour une raison autre que celle visée au 1°, et pour laquelle en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur reçoit la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière.

2.3 - absence premier jour par suite d'intempéries - secteur de la construction

Par "absence premier jour par suite d'intempéries secteur de la construction", on entend l'absence du travail pour laquelle, par dérogation à l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 16 décembre 1981 relatif à la rémunération des ouvriers de la construction pour les heures de travail perdues par suite d'intempéries, le travailleur reçoit la moitié de sa rémunération normale, lorsqu'il ne peut poursuivre le travail auquel il était occupé.

2.4 - incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine

Par "incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine", on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de sept jours en application des articles 52, 54, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.5 - incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine

Par "incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine", on entend l'absence du travail avec maintien d'une partie de la rémunération normale pendant une période de sept jours suivant la première semaine de rémunération garantie, en application des articles 52, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.6 - incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie

Par "incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie", on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de 30 jours en application de l'article 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.7 - incapacité de travail CCT n° 12bis ou n° 13bis

Par " incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis ", on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

2.8 - jour de carence

Par "jour de carence", on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération en application des articles 52, §1er, ou 71, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

3.1 - vacances légales

Par "vacances légales", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3 et 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.2 - vacances complémentaires

Par "vacances complémentaires", on entend l'absence du travail avec maintien du salaire suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles, autres que les vacances légales ou les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.3- vacances en vertu d'une convention collective rendue obligatoire

Par "vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.4 - vacances jeunes

Par "vacances jeunes", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles visées à l'article 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

4 - jours de remplacement de jours fériés

Par "jour de remplacement d'un jour férié", on entend l'absence du travail par suite du remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité, conformément aux dispositions de la section 2, chapitre II de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

5.1 - chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques

Par "chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.2 - chômage temporaire par suite d'intempéries

Par "chômage temporaire par suite d'intempéries", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.3 - chômage temporaire par suite d'un accident technique

Par "chômage temporaire par suite d'un accident technique", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

5.4 - chômage temporaire par suite de force majeure

Par "chômage temporaire par suite de force majeure", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.5 - chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical

Par "chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical", on entend :

1° l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cas où le travailleur, malgré qu'il ait été déclaré apte au travail en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, conteste cette décision devant la juridiction compétente ;

2° l'absence du travail par suite de l'avis d'un médecin de travail ou d'un médecin affecté au bureau de chômage en fonction duquel le travailleur est en incapacité de travail temporaire pour la fonction convenue.

5.6 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles.

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

5.7 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire.

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

5.8 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail.

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

5.9 - chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out

Par "chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

5.10 - chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé.

Par "chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

5.11 - Suspension de crise employés (régime collectif de suspension complète ou partielle de l'exécution du contrat de travail - art. 21 à 26 de la loi de crise)

6.1 - absence pour incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents du travail

Par " incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents du travail ", on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur paie au travailleur les indemnités journalières en application de l'article 54 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et pour lesquelles l'employeur retient lui-même les cotisations de sécurité sociale.

6.2 - absence sans maintien de la rémunération pour incapacité de travail (*maladie ou accident*) ou par suite de congé prophylactique

Par " absence sans maintien de la rémunération pour incapacité de travail ou par suite de congé prophylactique ", on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail ou de congé prophylactique, visé à l'article 239, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, à l'exception des absences visées aux articles 24, 28, 29 et 52 de l'Arrêté royal du 10 juin 2001 (portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale).

Remarque:

Le code 6.2 est utilisé pour tous les jours calendrier d'incapacité de travail après une période couverte par une rémunération garantie en cas de maladie. Ceci signifie que le code 6.2 est en général utilisé après le premier mois de maladie.

6.3 - absence pour travail adapté avec perte de salaire dans le cadre de l'incapacité de travail et travail adapté avec perte de salaire dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité

Par " travail adapté avec perte de salaire ", on entend l'accomplissement des prestations de travail par une victime d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du retour ou vers le lieu de travail ou d'une maladie professionnelle dont l'incapacité de travail comporte au moins 30 p.c., ou par un travailleur en état d'incapacité de travail primaire ou d'invalidité et qui effectue un travail avec

l'autorisation du médecin-conseil, pour lequel l'employeur doit payer au travailleur concerné une rémunération qui est inférieure à celle découlant de son activité habituelle.

Par " travail adapté avec perte de salaire en tant que mesure de protection de la maternité ", on entend l'accomplissement des prestations de travail de la travailleuse enceinte ou ayant déjà accouché ou de la travailleuse qui allaite son enfant, en application de l'article 42, § 1er, alinéa 1er, 1° et 2°, de l'article 43, § 1er, alinéa 2, 1°, ou de l'article 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pour lequel l'employeur doit payer à la travailleuse concernée une rémunération qui est inférieure à celle découlant de son activité habituelle.

6.4 - absence pour éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, repos de maternité, congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Par " éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité ", on entend l'absence du travailleur de la travailleuse enceinte ou ayant déjà accouché ou de la travailleuse qui allaite son enfant, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail sans maintien de la rémunération en application de l'article 42, § 1er, alinéa 1er, 3°, de l'article 43, § 1er, alinéa 2, 2°, ou de l'article 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Par " repos de maternité ", on entend l'absence de la travailleuse du travail, sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de repos pré- et postnatal en application de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Par " congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail ", on entend l'absence du travailleur du travail, sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de conversion du repos de maternité en congé de paternité, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, en application de l'article 39, alinéa 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

6.5 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas payée pour cause de chômage temporaire

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours pour lesquels la rémunération garantie n'est pas payée en raison du fait que si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler, il se serait trouvé en chômage temporaire.

6.6 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas payée pour cause de rechute

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours pour lesquels la rémunération garantie n'est pas payée en raison du fait que le travailleur a déjà déclaré une ou plusieurs incapacités de travail antérieures qui ont donné lieu au paiement de tout ou partie la rémunération garantie.

6.7 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas payée pour cause de vacances annuelles collectives

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours d'incapacité de travail qui coïncident avec des jours de vacances collectives et qui ne donnent pas lieu au paiement de ladite rémunération en vertu du principe énoncé à l'article 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (la rémunération garantie n'est due que pour les jours qui auraient été prestés si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler).

6.8 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas due pour des raisons imputables au travailleur

Il s'agit des cas où le travailleur n'a pas droit à la rémunération garantie parce qu'il n'a pas déclaré son incapacité de travail, l'a déclarée avec retard ou ne s'est pas présenté au contrôle.

6.9 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas payée en raison d'une ancienneté insuffisante

Il s'agit des cas où la rémunération garantie n'est pas due parce que le travailleur ne compte pas au

moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

6.10 - congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 et du 1er avril 1936 (les seuls jours à charge de l'assurance indemnités) et pauses d'allaitement

Par "congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 et du 1er avril 1936, il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, en application de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 25quinquies, § 2 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Sous ce code sont mentionnés les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités (sept au maximum).

Les jours d'absence rémunérés par l'employeur sont mentionnés sous le code 1.

Par pause d'allaitement, on entend la période durant laquelle la travailleuse peut interrompre le travail pour allaiter son enfant, conformément à la réglementation du travail qui lui est applicable (une indemnité compensant la perte de salaire pendant les pauses d'allaitement est accordée par l'assurance maternité).

6.11 - absence pour congé d'adoption

Par "congé d'adoption", on entend la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, en application de l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 25sexies de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Sous ce code sont mentionnés les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités (sept au maximum).

Les jours d'absence rémunérés par l'employeur sont mentionnés sous le code 1.

7 - absence ou congé sans solde

Sont visés sous ce code, les jours de suspension de l'exécution du contrat de travail durant lesquels le travailleur ne maintient pas sa rémunération et qui ne font pas l'objet de l'un des codes cités ci-dessus. Sont visées notamment, les absences justifiées comme les devoirs civiques sans maintien de la rémunération, la fonction de juge social, les missions syndicales, les mandats publics,....

Il s'agit également des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur (par exemple congé sans solde).

Le code 7 doit aussi être utilisé pour des absences injustifiées non rémunérées, des périodes d'interruption de carrière, de crédit-temps et de crédit-temps de crise.

8 - jours d'inactivité habituels dans l'occupation (à utiliser uniquement pour des déclarations batch)

Le code 8 ne peut être utilisé que pour des déclarations "batch" (= transfert de fichiers) et n'est donc pas d'application en cas d'une déclaration via l'application web sur le site portail de la sécurité sociale.

Le code 8 ne peut être utilisé que pour déclarer des occupations vides de maximum 7 jours civils d'affilée.

Une occupation vide ne peut contenir que des jours de repos habituels (par exemple le week-end), des jours d'inactivité habituels pendant lesquels le travailleur ne doit pas travailler conformément à son régime de travail et des jours de repos compensatoire non rémunérés (suite à une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation de la rémunération horaire).

Seul le code 8 peut être présent dans la déclaration d'une occupation vide. Si ce code est utilisé, aucun autre code "nature du jour" ne peut être présent dans la déclaration.

9 - Jours d'absence pour soins d'accueil

Ce code doit être utilisé pour les jours d'absence au travail destinés aux soins d'accueil, et pour lesquels une allocation est payée par l'ONEM (art. 30 quater, §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Situations spécifiques

1. Incapacité de travail après la rémunération garantie et congé de maternité

Pendant une période d'incapacité de travail après la rémunération garantie ou pendant le congé de maternité (= les codes 2.7 et 6.1 à 6.9), l'employeur doit compléter le code qui convient pour tous les jours calendrier, donc tant pour les jours d'activité que les jours d'inactivité habituels.

Pour les jours d'activité habituels, situés dans une période d'incapacité de travail après la rémunération garantie ou de congé de maternité, l'employeur a le choix. Soit, il mentionne le nombre théorique d'heures à prester (comme exposé ci-dessus), soit il mentionne la valeur "0".

Par contre, pour les jours d'inactivité habituels situés dans une période d'incapacité de travail après la rémunération garantie, l'employeur doit toujours mentionner comme "nombre d'heures", la valeur "0".

Exemple 1

Un ouvrier à temps partiel est malade pendant 3 semaines.

Pour la première semaine d'incapacité de travail, vous utilisez le code 2.4 (première semaine de rémunération garantie) pour les jours pendant lesquels le travailleur effectue normalement des prestations. Pour la deuxième semaine d'incapacité de travail, vous utilisez le code 2.5 (deuxième semaine de rémunération garantie), aussi uniquement pour les jours pendant lesquels le travailleur effectue normalement des prestations. Vous complétez le nombre d'heures rémunérées qui correspond avec le nombre théorique d'heures à prester.

Pour la troisième semaine, vous mentionnez pour tous les jours calendrier, donc tant pour les jours d'activité que les jours d'inactivité habituels, le code 2.7 (= incapacité de travail avec complément conformément à la CCT nr. 12bis ou 13bis). Pour les jours d'activité habituels vous complétez soit le nombre d'heures théorique à prester, soit la valeur "0". Pour les jours d'inactivité habituels, vous mentionnez toujours la valeur "0".

Exemple 2

Un ouvrier à temps partiel est malade pendant 10 jours. Vous devez mentionner un code pour les jours d'activité habituels. Vous complétez le nombre d'heures qui correspond au nombre d'heures théorique à prester.

Vous utilisez le code 2.8 pour le jour de carence (le premier jour d'absence non rémunéré pour cause d'incapacité de travail).

Vous utilisez le code 2.4 du 2ème jour au 8ème jour d'absence (première semaine avec rémunération garantie).

Vous utilisez le code 2.5 du 9ème jour au 10ème jour (deuxième semaine avec rémunération garantie).

Exemple 3

Un employé à temps partiel est malade pendant 6 semaines.

Pour les premiers 30 jours d'incapacité de travail, vous utilisez le code 2.6 (rémunération mensuelle garantie). Pour les jours d'activité habituels, vous complétez le nombre d'heures rémunérées qui correspond au nombre d'heures théorique à prester.

A partir du 31ème jour vous utilisez le code 6.2 (absence sans maintien de la rémunération pour cause d'incapacité de travail) pour tous les jours calendrier et vous mentionnez comme "nombre d'heures" la valeur "0".

Exemple 4

Suite à un accident de travail, un ouvrier à temps plein est en incapacité de travail pendant 6 semaines.

Vous utilisez le code 2.4 pour les 7 jours de la première semaine de rémunération garantie. Pour les 23 jours qui suivent la première semaine de rémunération garantie, vous utilisez le code 2.7 (incapacité de travail conformément à la CCT 12bis ou 13bis).

A partir du 31ème jour vous utilisez le code 6.2 (absence sans maintien de la rémunération pour cause d'incapacité de travail) pour tous les jours calendrier et vous mentionnez comme "nombre d'heures" la valeur "0".

2. Vacances proméritées

En cas de vacances proméritées, mentionnez le code 3.1 (ou le cas échéant, le code 3.2 ou 3.3). Vous devez également utiliser le code 3.1 pour les vacances non rémunérées et ce jusqu'à atteindre 4 fois la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné (= maximum jusqu'à un nombre d'heures égal à "QX4").

Après épuisement du "Qx4", vous continuez à utiliser le code 3.1 pour les vacances proméritées et le code 7 pour les vacances non rémunérées.

3. Pour les enseignants vous remplissez le nombre d'heures de cours prestées et assimilées (jours fériés, congés de circonstance, vacances scolaires situées en cours de contrat, période couverte par une indemnité de préavis) via le code 1. La rémunération garantie en cas d'incapacité de travail est indiquée par le code 2.6. Ceci concerne la rémunération garantie en cas de maladie ou d'accident (du travail) avant que le crédit de maladie ne soit épuisé, ou, pour les enseignants statutaires, la période pour laquelle aucune allocation de disponibilité n'est encore payée. Pour le congé de maternité et l'incapacité de travail après la période couverte par une rémunération vous employez le code 6.2. Pour un congé sans solde, une absence justifiée et injustifiée et une interruption de carrière, vous employez le code 7. Le code 5.9 est utilisé pour indiquer le nombre normal d'heures de cours pour les jours de grève.

4. Combinaison de 3 codes " nature du jour " le même jour

On peut indiquer au maximum 2 codes " nature du jour " différents pour un jour.

Si pour un même jour on a le code 1 (heures rémunérées ordinaires), le code 3.1 (heures de vacances légales) et le code 3.2 (heures de vacances supplémentaires), les heures qui relèvent du code 3.2 peuvent être reprises dans les heures qui relèvent du code 1.

4.6 - Secteur vacances (pas pour enseignants)

Indiquez quel régime de vacances est applicable : secteur privé (=1), secteur public (=2) ou aucun des deux (=3).

A compléter obligatoirement lorsque le travailleur prend des vacances pour la première fois.

4.7 - Etablissement scolaire (seulement pour les enseignants)

Complétez ici le nom et l'adresse de l'établissement scolaire.

4.8 - Commentaire déclaration

Vous pouvez éventuellement donner ici des explications complémentaires relatives à la déclaration.

Exemple

Procédure en cas de fin du contrat avec une indemnité de rupture

Si l'employeur n'effectue plus de DRS scénario 6 pour la période couverte par l'indemnité de rupture, il indique dans la zone commentaire de la déclaration : " Rupture du contrat de travail ".

5 - Information complémentaire

5.1 - Information complémentaire

5.2 - Article 131 bis

§ 1er. Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits, à l'exception du travailleur visé à l'article 29, § 2, 1°, e), peut, pendant la durée de son occupation à temps partiel, bénéficier d'une allocation de garantie de revenus s'il satisfait aux conditions suivantes:

1° avertir le service régional de l'emploi compétent qu'il est occupé à temps partiel, et ce dans un délai de deux mois prenant cours le lendemain du jour où débute l'occupation;

2° s'inscrire comme demandeur d'emploi pour un régime de travail à temps plein dans le délai visé sous 1° et rester inscrit comme tel;

3° être disponible sur le marché de l'emploi à temps plein;

4° avoir droit normalement en moyenne à une rémunération mensuelle brute inférieure au salaire mensuel de référence visé à l'article 28, § 2 ou à une rémunération mensuelle brute inférieure au salaire mensuel de référence visé à l'article 34, s'il s'agit d'un travailleur handicapé occupé dans un atelier protégé organisé par l'autorité compétente en la matière;

5° être occupé dans un régime de travail dont le facteur Q ne dépasse pas les quatre cinquièmes du facteur S;

6° avoir introduit auprès de son employeur une demande au sens de l'article 4 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 ... ; le travailleur doit, en outre, faire une déclaration par laquelle il s'engage à demander la révision de son contrat de travail dans les cas prévus dans cette convention collective de travail;

7° ne plus avoir droit à une rémunération au sens de l'article 46, § 1er, al. 1er, 5° à charge de son précédent employeur dans les cas visés à l'article 29, § 2, 1°, b et c.

§ 2. Le montant net de l'allocation de garantie de revenu est, pour un mois considéré, obtenu en déduisant la rémunération nette gagnée pour ce mois, de l'allocation de référence majorée de :

1° 136,81 euro s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 1er ;

2° 109,45 euro s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 2 ;

3° 82,08 euro s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 3.

Toutefois, le montant net de l'allocation de garantie de revenu ne peut jamais être supérieur aux neuf dixièmes de l'allocation de référence.

Le ministre détermine, pour l'application des alinéas précédents, ce qu'il faut entendre par rémunération nette et par allocation de référence, ainsi que les règles de réduction à appliquer lorsque des allocations pour chômage temporaire sont dues pour un mois considéré ou lorsque ce mois compte des jours pour lesquels il ne peut être octroyé d'allocations conformément aux dispositions du présent arrêté.

§ 2bis. Pour le travailleur à temps partiel qui, en application de l'article 133, § 1er, alinéa premier, 3°, a), demande l'allocation de garantie de revenus après le 30 juin 2005, le montant net de l'allocation de garantie de revenus pour un mois considéré est, par dérogation au § 2, obtenu en déduisant la rémunération nette perçue pour le mois considéré de l'allocation de référence, majorée d'un

supplément horaire.

Le supplément horaire est octroyé pour les heures rémunérées par l'employeur et pour les heures de vacances annuelles qui, après proportionnalisation et regroupement, dépassent un tiers du nombre d'heures de travail en cas d'occupation à temps plein à raison de 38 heures par semaine. La proportionnalisation s'effectue via la multiplication par 38 et la division par le facteur S.

Le supplément horaire visé à l'alinéa premier s'élève à :

1° 2,31 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 1er;

2° 1,62 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 2;

3° 0,92 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 3.

Le montant net de l'allocation de garantie de revenus est toutefois limité à un montant égal à la rémunération nette que le travailleur percevrait s'il était occupé à temps plein dans la même fonction, diminuée de la rémunération nette pour ce mois.

Pour l'application des alinéas précédents, le Ministre détermine :

1° ce qu'il faut entendre par allocation de référence;

2° le mode de calcul de la rémunération nette;

3° le mode de calcul du tiers du nombre d'heures de travail en cas d'occupation à temps plein;

4° le mode de calcul de la rémunération nette que le travailleur percevrait s'il était occupé à temps plein;

5° les règles de réduction du montant de l'allocation qui doivent être appliquées lorsque des allocations de chômage temporaire sont dues pour un mois considéré ou lorsque ce mois compte des jours pour lesquels aucune allocation ne peut être octroyée conformément aux dispositions du présent arrêté.

§ 2ter. Le montant net de l'allocation de garantie de revenus obtenu en application du § 2 est toutefois remplacé par le montant obtenu en application du § 2bis si ce dernier montant est plus élevé.

§ 3. L'allocation visée au § 2 ou § 2bis est, pour un mois considéré, uniquement octroyée si le travailleur :

1° a perçu pour ce mois une rémunération inférieure au montant qui, en application des dispositions du § 1er, 4°, ne permet plus de bénéficier d'allocations;

2° s'est conformé durant ce mois aux dispositions prises en vertu de l'article 71;

3° a droit, en application des §§ 2 à 2ter, à une allocation d'un montant au moins égal à la moitié du montant visé à l'article 114, § 4, alinéa premier.

§ 3bis. Pour l'application du § 2bis n'est toutefois pas considéré comme un travailleur à temps partiel qui, en application de l'article 133, § 1er, alinéa premier, 3°, a), demande l'allocation de garantie de revenus après le 30 juin 2005, et peut donc percevoir une allocation de garantie de revenus conformément à l'article 131bis, § 2 ou § 2ter, le travailleur qui, après cette date, introduit une demande d'allocations en application de la disposition précitée et qui satisfait simultanément aux conditions suivantes :

1° il a perçu effectivement une allocation de garantie de revenus pour au moins un mois calendrier situé dans la période du 1er juillet 2004 au 30 juin 2005;

2° le travailleur était, depuis le 30 juin 2005, lié sans interruption par des contrats de travail avec un régime de travail à temps partiel;

3° le nouveau régime de travail à temps partiel comporte un nombre d'heures de travail qui atteint un tiers au moins du nombre d'heures de travail hebdomadaire normalement prestées en moyenne par le

travailleur de référence.

Ne sont pas considérées comme une interruption pour l'application de l'alinéa 1er, 2°, les périodes de vacances scolaires, pour l'enseignant qui était occupé à temps partiel et pour qui un régime de rémunération différée est d'application.

Ne sont pas considérées comme une interruption pour l'application de l'alinéa 1er, 2°, les périodes de quatre mois maximum, calculés de date à date, situées entre deux périodes pendant lesquelles le travailleur était lié par des contrats de travail avec un régime de travail à temps partiel, pour autant que la période de quatre mois maximum soit entièrement située dans la période à partir du 1er mars 2005 jusqu'au 31 décembre 2008 inclus.

§ 4. Le bénéfice de l'allocation de garantie de revenu ne peut être accordé au travailleur à temps partiel avec maintien des droits, pendant une période de trois mois prenant cours le jour qui suit la période de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture, lorsqu'il reprend une activité à temps partiel auprès de l'employeur où il était occupé comme travailleur à temps plein au sens de l'article 28.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application pour le travailleur visé à l'article 29, § 2, 1°, d.

§5. Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits peut, à la fin de son occupation à temps partiel, bénéficier à nouveau des allocations pour tous les jours de la semaine, sauf les dimanches.

5.3 - Article 75 bis, ter et quater AM

Article 75 bis AM

Pour l'application de l'article 131 bis de l'arrêté royal, il faut entendre par allocation de référence, le montant obtenu en multipliant l'allocation journalière qui, en cas de chômage complet, serait applicable le premier jour indemnisable du mois considéré, par vingt-six.

Pour l'application de l'alinéa 1er, pendant les douze premiers mois de chômage fixé conformément à l'article 114 de l'arrêté royal, le montant de l'allocation journalière n'est pris en compte qu'à concurrence d'un pourcentage égal à 100, diminué du pourcentage du précompte professionnel qui, en vertu de la législation fiscale, est applicable aux allocations de chômage, lorsque le demandeur est un travailleur cohabitant au sens de l'article 110, § 3, de l'arrêté royal.

Article 75 ter

Pour l'application de l'article 131 bis de l'arrêté royal, il faut entendre par rémunération nette, le montant obtenu en diminuant la rémunération brute de retenues de sécurité sociale à concurrence de 13,07 pct et d'un précompte professionnel. Le montant du précompte professionnel est obtenu en appliquant le barème II, prévu à l'annexe III [de l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus, lorsque le travailleur a la qualité de travailleur avec charge de famille au sens de l'article 110 de l'arrêté royal et en appliquant le barème I pour les autres travailleurs, sans tenir compte des réductions pour charges de famille.

La rémunération brute visée à l'alinéa précédent comprend notamment :

a) la rémunération garantie en cas de suspension de l'exécution du contrat pour incapacité de travail ;
b) dans le cas de l'employé qui est absent pour cause de vacances annuelles, la rémunération qu'il aurait normalement proméritée s'il avait été présent.

La rémunération brute visée au premier alinéa ne comprend pas :

a) pour l'ouvrier, le pécule de vacances, et pour l'employé, le double pécule de vacances ;
b) la prime de fin d'année ;
c) *abrogé à partir de 1.7.2005*

Dans le cas de l'ouvrier qui est absent pour cause de vacances annuelles, la rémunération brute obtenue en application des alinéas précédents est augmentée d'un montant égal au résultat de la multiplication du nombre normal d'heures de travail qui auraient été normalement prestées pendant les jours de vacances par la rémunération horaire.

Pour le calcul de la rémunération nette perçue pour le mois considéré visée à l'article 131bis, § 2bis de l'arrêté royal, le montant obtenu conformément à l'alinéa premier est augmenté d'un bonus. Ce bonus est égal à la différence entre une retenue à raison de 13,07 % de la rémunération et le montant de la cotisation personnelle de sécurité sociale calculée de manière forfaitaire, compte tenu de la

réduction éventuellement applicable d'application pour les employés. Cette réduction est calculée en fonction d'un salaire à temps plein théorique par l'application de l'article 75quater, alinéa 4, 1° et 2°.

Article 75 quater

Pour l'application de l'article 131 bis de l'arrêté royal, l'allocation de référence et la majoration sont réduites d'un vingt-sixième pour chaque jour du mois considéré, à l'exception du dimanche, appartenant à l'une des catégories suivantes :

- a) les jours situés dans une période qui précède ou qui suit la période pendant laquelle le travailleur est considéré comme travailleur à temps partiel avec allocation de garantie de revenus;
- b) les jours situés dans une période d'incapacité de travail non couverte par une rémunération garantie ou dans une période de congé de maternité
- c) les jours où le travailleur est mis en chômage temporaire et pour lesquels aucune rémunération n'est due; le nombre de ces jours est estimé égal au résultat de la multiplication du nombre d'heures de chômage temporaire par 6/S ;
- d) les jours d'absence non rémunérés; le nombre de ces jours est estimé égal au montant de la multiplication du nombre d'heures d'absence par 6/Q;
- e) les jours pour lesquels, en application de l'arrêté royal, aucune allocation ne peut être octroyée .

L'allocation de référence et la majoration sont aussi réduites d'un vingt-sixième pour chaque dimanche du mois considéré, au cours duquel le travailleur a exercé une activité au sens de l'article 45 de l'arrêté royal, sauf si cette activité est exercée dans le cadre de son régime normal de travail.

Le nombre égal au tiers du nombre d'heures de travail en cas d'occupation à temps plein à raison de 38 heures par semaine, visé à l'art. 131, § 2bis de l'arrêté royal, est égal à 55. Ce nombre est multiplié par une fraction dont le numérateur est égal à 26, diminué du nombre de jours visé à l'alinéa premier, littéra a à e, et dont le dénominateur est égal à 26.

Le montant de la rémunération nette que le travailleur percevrait s'il était occupé à temps plein, est obtenu par l'application des calculs suivants :

1° le calcul d'un salaire horaire théorique en divisant la rémunération brute du mois considéré dans l'occupation concernée par le nombre d'heures rémunérées; à défaut de rémunération ou d'heures rémunérées, il est tenu compte d'un salaire horaire qui correspond à la rémunération mensuelle de référence visée à l'article 5, 1°; ce dernier salaire horaire est également pris en compte si le salaire horaire théorique était plus bas;

2° la multiplication du montant obtenu par le facteur S et par 4,3333;

3° la proportionnalisation du montant ainsi obtenu en multipliant par une fraction dont le numérateur est égal à 26, diminué du nombre de jours visé à l'alinéa premier, littéra a à e, et dont le dénominateur est égal à 26.

4° le calcul d'une rémunération nette fictive par l'application des règles mentionnées à l'article 75ter, alinéa 1er;

5° l'augmentation du montant ainsi obtenu par un bonus égal à la différence entre une retenue à raison de 13,07 % de la rémunération et le montant de la cotisation personnelle de sécurité sociale calculée de manière forfaitaire, compte tenu de la réduction éventuellement applicable.

En cas de plusieurs occupations, il est tenu compte, pour l'application de l'alinéa 4, 1°, de la moyenne arithmétique des salaires horaires ainsi calculés.

Table des matières

1 - Introduction.....	130
2 - Pour qui ?.....	131
3 - Quand ?.....	132
4 - Que remplir?.....	133
4.1 - Rémunération exacte.....	133
4.2 - Rémunération moyenne brute théorique.....	134
4.3 - Grille de travail (pas pour les enseignants).....	134
4.4 - Commentaire grille de travail (pas pour enseignants).....	135
4.5 - Nature du jour.....	135
4.6 - Secteur vacances (pas pour enseignants).....	143
4.7 - Etablissement scolaire (seulement pour les enseignants).....	143
4.8 - Commentaire déclaration.....	143
5 - Information complémentaire.....	145
5.1 - Information complémentaire.....	145
5.2 - Article 131 bis.....	145
5.3 - Article 75 bis, ter et quater AM.....	147

Septième scénario

**Déclaration mensuelle de travail en
tant que travailleur occupé dans un
atelier protégé**

1 - Introduction

Par le biais de cette déclaration, vous transmettez chaque mois au secteur chômage les données nécessaires pour calculer le montant correct de l'allocation du travailleur handicapé occupé dans un atelier protégé.

Vous devez fournir au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Cette copie est générée pour vous après chaque déclaration. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie doit être établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie doit être établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction.

L'allocation est versée à l'atelier protégé qui paie la rémunération due au travailleur. L'allocation de chômage constitue donc une intervention dans le coût salarial.

Le complément d'ancienneté et les allocations pour les heures de vacances annuelles qui ne sont pas couvertes par le pécule de vacances sont versées directement au travailleur.

Si, au cours du mois, le travailleur tombe en chômage temporaire, vous devez également établir une déclaration de risque social scénario 5 "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire". Un scénario 2 "Déclaration annuelle de chômage temporaire" est superflu dans cette situation.

S'il s'agit d'un travailleur à temps partiel avec maintien des droits et allocation de garantie de revenus, la déclaration du risque social scénario 6 est alors requise. Dans ce cas-là, il faut une demande préalable pour obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien de droits ayant le droit à l'allocation de garantie de revenu (voir scénario 3).

Les allocations de chômage temporaire et l'allocation de garantie de revenus sont également versées directement au travailleur.

2 - Pour qui

Les travailleurs handicapés qui ont droit aux allocations de chômage et qui sont considérés par le service de placement comme étant difficiles à placer, conservent leur droit aux allocations de chômage pendant leur occupation dans un atelier protégé, en application de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage.

Le travailleur handicapé doit rester inscrit comme demandeur d'emploi pendant son occupation.

3 - Quand

Cette déclaration mensuelle a lieu chaque mois calendrier au cours duquel le travailleur était occupé en atelier protégé.

4 - Que compléter

4.1 - Identification du risque

Il n'existe qu'une seule possibilité pour ce type de risque : 001.

4.2 - Déclaration mensuelle de travail d'un travailleur d'un atelier protégé

4.2.1 - Nombre total d'heures de vacances payées

Lorsque le travailleur prend des vacances au cours du mois et a droit à des vacances rémunérées, il y a lieu de mentionner ici le total des heures de vacances rémunérées, en tenant compte du nombre d'heures qui doivent normalement être prestées.

Cette donnée permet, en cas de droit incomplet ou d'absence de droit aux vacances rémunérées, de déterminer combien d'allocations de chômage doivent être payées directement au travailleur en remplacement du pécule de vacances manquant.

4.3 - Période de référence

Pour ce risque, il s'agit toujours de la date de début et de fin du mois.

4.4 - Nature du jour

4.4.1 - Indication du jour

4.4.2 - Code nature du jour

Utilisez les codes standards (voir annexe 13 code nature du jour) .

Les heures visées à l'article 53 de l'AM (voir les informations complémentaires au point 7.5) peuvent être mentionnées en même temps que les codes précités, étant donné que ces jours donnent également droit à des allocations.

4.4.3 - Nombre d'heures

Vous avez la possibilité de mentionner par jour un nombre d'heures pour maximum deux codes "nature du jour", par exemple la combinaison du code 1 (journées de travail rémunérées) et du code 3.1 (vacances légales rémunérées) ou la combinaison du code 1 (journées de travail

rémunérées) et du code 6.10 (congé de paternité ou d'adoption et pause d'allaitement). En cas de combinaison de deux codes "nature du jour" le même jour, vous pouvez grouper le nombre d'heures par code. Le but n'est donc **pas** de mentionner le nombre d'heures par demi-journée.

Mentionnez comme "nombre d'heures", le nombre d'heures payées pour les jours rémunérés (= pour le code 1, les codes 2.1 à 2.6, les codes 3.1 à 3.3 et le code 4).

Etant donné qu'aucune allocation n'est octroyée pour des heures supplémentaires (prestations supplémentaires sans repos compensatoire), celles-ci ne peuvent pas être mentionnées sous le code 1. Ces heures supplémentaires ne doivent donc pas être communiquées.

Pour les jours non-rémunérés (= pour le code 2.7, le code 2.8, les codes 5.1 à 5.10, les codes 6.1 à 6.10 et le code 7), mentionnez le nombre d'heures théoriques de travail à prester normalement.

Dans le cas de vacances rémunérées, mentionnez le code 3.1 (ou le cas échéant, le code 3.2 ou 3.3). Utilisez également le code 3.1 pour les vacances non-rémunérées et ce jusqu'à atteindre 4 fois la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné (maximum jusqu'à un nombre d'heures égal à "QX4").

4.5 - Grille de travail

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir une vue claire du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi jusque et y compris le dimanche).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. 7 heures 40 minutes devient 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est égal à 4 semaines ou moins, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

-semaine 1 : 3 jours ouvrables de 7h,

-semaine 2 : 2 jours ouvrables de 8h,

-semaine 3 : 4 jours ouvrables de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

-semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

-semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

-semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

-semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

4.6 - Commentaire grille de travail

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la zone "commentaires" sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez aussi utiliser la zone "commentaires" pour donner des informations supplémentaires sur la grille de travail complétée (par ex. pour clarifier la durée du cycle de travail).

4.7 - Commentaire déclaration

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la zone "commentaires" sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez aussi utiliser la zone "commentaires" pour donner des informations supplémentaires sur la grille de travail complétée (par ex. pour clarifier la durée du cycle de travail).

4.7.1 - Zone texte libre

Une zone de texte libre dans laquelle vous pouvez éventuellement donner des explications plus détaillées pour le mois concerné.

5 - Informations supplémentaires

5.1 - Informations supplémentaires

5.2 - Texte de l'article 78

Par dérogation à l'article 44, le travailleur handicapé conserve le bénéfice des allocations pendant une occupation dans un atelier protégé, organisé ou reconnu par l'autorité compétente en la matière, s'il est considéré comme difficile à placer par le service régional de l'emploi et pour autant qu'il soit occupé dans l'atelier protégé à l'intervention de ce service.

Ce travailleur doit rester disponible pour le marché de l'emploi et rester inscrit comme demandeur d'emploi. Les articles 51 à 53 sont applicables au travailleur qui abandonne cette occupation sans motif légitime, qui est licencié pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive ou qui refuse un emploi convenable qui lui est offert.

Le Ministre détermine, après avis du Comité de gestion, les jours d'absence qui sont assimilés à des jours d'occupation.

Cet article n'est pas applicable au travailleur handicapé bénéficiaire de l'allocation spéciale de chômage pour handicapé.

5.3 - Texte de l'article 53 de l'arrêté ministériel du 26.11.1991, dispositions prises en exécution de l'article 78 de l'arrêté royal relatives à l'occupation en atelier protégé des chômeurs difficiles à placer78

Sont assimilés à des jours d'occupation, les jours au cours desquels le travailleur s'est absenté :

1°pour répondre à une offre d'emploi;

2°pour subir un examen médical

3°à l'occasion de l'une des situations et dans les conditions visées à l'article 48, 7°;

4°dans les cas visés à l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Sont également assimilés à des jours d'occupation, les jours pour lesquels le travailleur a perçu une rémunération ou un pécule de vacances.

Table des matières

1 - Introduction.....	151
2 - Pour qui	152
3 - Quand.....	153
4 - Que compléter.....	154
4.1 - Identification du risque.....	154
4.2 - Déclaration mensuelle de travail d'un travailleur d'un atelier protégé.....	154
4.2.1 - Nombre total d'heures de vacances payées.....	154
4.3 - Période de référence.....	154
4.4 - Nature du jour.....	154
4.4.1 - Indication du jour.....	154
4.4.2 - Code nature du jour.....	154
4.4.3 - Nombre d'heures.....	154
4.5 - Grille de travail.....	155
4.6 - Commentaire grille de travail.....	156
4.7 - Commentaire déclaration.....	156
4.7.1 - Zone texte libre.....	156
5 - Informations supplémentaires.....	157
5.1 - Informations supplémentaires.....	157
5.2 - Texte de l'article 78.....	157
5.3 - Texte de l'article 53 de l'arrêté ministériel du 26.11.1991, dispositions prises en exécution de l'article 78 de l'arrêté royal relatives à l'occupation en atelier protégé des chômeurs difficiles à placer.....	157

Huitième scénario

**Déclaration mensuelle de travail dans
le cadre d'un programme d'activation
des allocations de chômage**

1 - Introduction

Par le biais d'une "Déclaration mensuelle de travail dans le cadre d'un programme d'activation du chômage", vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour calculer le montant correct de l'allocation d'activation.

L'activation des allocations de chômage est une subvention à l'emploi.

Chaque mois, vous déduisez l'allocation d'activation à laquelle le travailleur a droit, du salaire net que vous devez payer. L'allocation ne peut jamais dépasser le salaire net du mois concerné. L'allocation d'activation est limitée à un maximum en fonction du type d'allocation.

On distingue sept types d'allocation d'activation (voir ci-dessous : pour qui ?). Sur le site internet de l'Onem (www.onem.be), vous trouverez des feuilles info pour les employeurs avec toutes les informations utiles sur les différents programmes d'activation (conditions auxquelles l'employeur et le travailleur doivent satisfaire, avantages pour l'employeur, montant de l'allocation, formalités etc.).

Le secteur chômage paie l'allocation d'activation directement au travailleur, sauf en cas de travailleurs occupés dans une occupation d'insertion sociale (type 004 - voir ci-dessous), où le paiement est versé à l'employeur. Une allocation d'activation fait partie intégrante du salaire pour la législation fiscale et sociale. Vous calculez par conséquent les retenues sociales et fiscales sur l'intégralité du salaire (y compris l'allocation d'activation).

Vous devez fournir au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Cette copie est générée pour vous après chaque déclaration. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie doit être établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie doit être établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction. Dans l'enseignement, employez la langue de l'établissement scolaire.

2 - Pour qui ?

Le travailleur occupé dans un programme d'activation qui satisfait aux conditions réglementaires, a droit à cette allocation.

Le bureau du chômage compétent (déterminé par le domicile du travailleur) délivre l'attestation ou la carte de travail établissant que le travailleur satisfait aux conditions pour être occupé dans un des programmes d'activation.

Dans ce risque, sept types de déclaration sont possibles :

- 001 : déclaration pour le calcul de l'allocation d'intégration octroyée aux travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle (correspond au formulaire papier C78.3)
- 003 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail ACTIVA (correspond au formulaire C78ACTIVA) ou de l'allocation d'expérience (correspond au formulaire C78-allocation d'expérience)
- 004 : déclaration pour le calcul de l'allocation SINE octroyée aux travailleurs occupés dans un emploi d'insertion sociale (correspond au formulaire papier C78 SINE)
- 005 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail ACTIVA-intérim (correspond au formulaire papier C78 ACTIVA-INTERIM - utilisable jusqu'au mois de référence mars 2010 inclus)
- 006 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail ACTIVA-courte durée (correspond au formulaire papier C78 ACTIVA-COURTE DUREE - utilisable jusqu'au mois de référence mars 2010 inclus)
- 007 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail ACTIVA-agent de prévention et de sécurité (correspond au formulaire papier C78 ACTIVA-APS)
- 008 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail ACTIVA-start (correspond au formulaire papier C78ACTIVA-START)

A partir du 1 avril 2010, vous ne pouvez utiliser les types 005 et 006 que pour des déclarations scénario 8 avec des données pour des mois de référence situés avant le 01.04.2010.

3 - Quand ?

La déclaration mensuelle dans le cadre d'un programme d'activation s'effectue à l'issue de chaque mois au cours duquel le travailleur concerné était occupé dans un des programmes d'activation.

Même lorsque la rémunération nette s'élève à 0 EUR, et dans l'hypothèse où le contrat n'est pas rompu, il peut être utile d'effectuer la déclaration (p.ex. en cas de maladie de longue durée, congé sans solde, chômage temporaire...). Ceci vous permet d'éviter une nouvelle demande obligatoire de l'avantage ACTIVA.

En cas de chômage temporaire une 'déclaration constat du droit au chômage temporaire' peut être exigée (voir scénario 2), par exemple en tant que nouvel employeur ou en cas de modification du régime horaire. Pour chaque mois dans lequel du chômage temporaire survient, une déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire est requise (voir scénario 5).

Pour un travailleur à temps partiel qui bénéficie d'allocations d'activation et qui peut obtenir la qualité de travailleur à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans AGR), vous devez également effectuer au début de l'occupation une déclaration de début de travail à temps partiel avec maintien des droits (voir scénario 3) et, le cas échéant, une déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus (voir scénario 6).

4 - Que remplir ?

4.1 - Rémunération exacte

Vous devez mentionner le "code salaire exact" et le "montant code salaire exact" pour les types 001, 003, 004, 007 et 008.

Il s'agit d'un code de rémunération fixe et de la rémunération nette pour le mois.

Code salaire exact

Le code salaire exact pour un programme d'activation est toujours "32".

Montant code salaire exact

Il s'agit de la **rémunération nette** pour l'occupation (y compris l'allocation de travail), exprimée à l'eurocent précis.

Calculez-la comme suit :

Rémunération nette = (a) - (b) - (c) - (d) - (e)

- (a) rémunération brute (y inclus les jours fériés rémunérés ou la rémunération garantie ou le complément en cas d'incapacité de travail, dispensés d'ONSS, et y inclus les avantages soumis à l'ONSS). La rémunération pour le jour férié rémunéré, après la fin du contrat de travail, peut être pris en compte si le jour férié est situé dans le mois au cours duquel le contrat prend fin;
- (b) la cotisation patronale ONSS sur (a) ou sur (a x 1,08) (ou sur un montant inférieur si certaines composantes de la rémunération sont dispensées d'ONSS);
- (c) précompte professionnel;
- (d) cotisation spéciale de sécurité sociale;
- (e) avantages en nature.

Il n'est pas tenu compte d'éventuelles retenues à la suite d'une saisie ou d'une cession. Il est fait mention de la rémunération nette avant l'exécution de la saisie. La saisie notifiée à l'employeur ne concerne que la rémunération nette qu'il paie. Le créancier peut saisir l'allocation de travail, à condition qu'il notifie la saisie à l'ONEM.

Il n'est pas non plus tenu compte :

- (a) du remboursement des frais par l'employeur au travailleur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGPT,) et des chèques-repas;
- b) de la prime de fin d'année;
- c) le pécule de vacances payé lors du désengagement, entre autres le simple pécule de vacances de sortie et le double pécule de vacances employés, et le pécule de vacances ouvriers (sauf s'il s'agit de la rémunération pour les jours de vacances comme pour les employés, ce qui arrive parfois dans les services publics);
- e) de la rémunération pour la partie du mois où l'intéressé n'était pas au travail dans le cadre du PLAN-ACTIVA ou était occupé par un autre employeur (par ex. occupation intérimaire antérieure);
- (f) un jour férié après la fin du contrat de travail s'il est situé après le mois dans lequel le contrat prend fin;
- (g) la rémunération due pour les heures de disponibilité (y compris heures de train et de bateau) des travailleurs du secteur des transports.

4.2 - Déclaration mensuelle de travail dans un programme d'activation des allocations de chômage

Indication accident de travail

Cette zone est obligatoire. Communiquez si le travailleur qui bénéficie d'une allocation d'activation a

eu ou non un accident du travail au cours du mois.

Si un accident de travail s'est produit, vous devez, après remboursement par votre assureur accidents de travail, rembourser à l'ONEM la partie correspondante de l'allocation d'activation. Le formulaire papier C 78 Accident de travail vous permet de faire le calcul. Renvoyez-le complété au bureau du chômage compétent pour votre travailleur.

Date à laquelle l'occupation Activa ininterrompue débute

Cette zone permet à l'employeur d'invoquer la validité d'une carte de travail dont la période de validité au début de l'occupation pour laquelle l'allocation de travail est demandée est déjà dépassée.

Cette zone n'est d'application que pour les types 003, 005, 006 ou 007.

Il s'agit de la date de début d'une série d'occupations Activa successives. "Successives" signifie que ces occupations ne sont interrompues que par un week-end ou un jour férié.

4.3 - Carte de travail

Ces données ("Date à laquelle commence la période de validité de la carte de travail" et "Date à laquelle finit la période de validité de la carte de travail") ne doivent être complétées que pour le type 005 (Activa-intérim).

Soit la "Date de début de l'occupation", soit la "Date à laquelle commence l'occupation Activa ininterrompue" doit se situer dans la période de validité de la carte de travail.

Si, au début de l'occupation, votre travailleur n'est pas encore en possession d'une carte de travail, vous pouvez la demander vous-même au bureau du chômage compétent pour votre travailleur, au moyen du formulaire papier C 63-CARTE DE TRAVAIL.

4.4 - Allocation de travail

A partir du 01.01.2010, l'allocation de travail maximale est - selon le cas - de 350, 500, 750, 900, 1000 ou 1100 euros. Consultez la carte de travail pour savoir quel avantage a été accordé.

Vous devez mentionner les données qui sont nécessaires en vue du calcul de l'allocation de travail pour les types 003, 005, 006 et 007.

En cas de type 003 (ACTIVA-GENERAL), 005 (ACTIVA-INTERIMAIRE) et 006 (ACTIVA-COURTE DUREE), l'allocation maximale est 500, 750, 1000 ou 1100 euros.

En cas de type 007 (ACTIVA-APS), l'allocation maximale est 900 ou 1100 euros.

Tenez compte du fait que le calcul de l'allocation de travail s'effectue par occupation et n'est donc pas nécessairement égal à l'allocation de travail totale pour le mois calendrier complet. En effet, il est possible qu'il y ait plusieurs déclarations pour le même mois.

Vous obtiendrez le montant complet de l'allocation de travail que vous pouvez déduire du salaire net à payer au travailleur, en additionnant les allocations de travail, calculées par occupation (arrondissement: voir **Allocation de travail** ci-dessous). Si le résultat final dépasse le montant maximum (500, 750, 900, 1000 ou 1100 euros), vous limitez l'allocation de travail que vous déduisez de la rémunération nette au maximum valable. Vous ne pouvez toutefois pas limiter le montant dans la déclaration même, même si celui-ci dépasse le maximum.

Remarque

En cas de type 008 (ACTIVA-START), l'allocation maximale est de 350 euros (montant forfaitaire) et il suffit de communiquer la rémunération nette.

Le nombre d'heures pour lesquelles une rémunération nette est due

Il s'agit du nombre d'heures pour l'occupation déclarée, situées dans les limites de la période de référence (le mois calendrier).

Explication sur la notion "heures pour lesquelles une rémunération est due" :

- sursalaire (p.ex. 200%) : ne mentionnez que les heures effectivement travaillées;
- prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire rémunéré : mentionnez les heures supplémentaires dans le mois au cours duquel le repos compensatoire rémunéré est pris;
- repos compensatoire rémunéré lors du désengagement : ce nombre d'heures peut être comptabilisé dans le mois du désengagement;
- jour férié rémunéré après la fin du CT : les heures du jour férié peuvent être comptabilisées si elles se situent dans le mois de la fin du contrat de travail;
- jours de vacances ouvriers : ne pas mentionner d'heures;
- jours d'incapacité de travail des ouvriers avec un complément de salaire uniquement (la 3e ou la 4e semaine d'incapacité de travail) : ne pas mentionner d'heures ; si le travailleur reprend partiellement le travail pendant l'incapacité, les heures d'occupation sont prises en compte;
- heures pour lesquelles une rémunération est payée par un tiers (par ex. un fonds) : ne pas mentionner d'heures;
- périodes couvertes par une indemnité de rupture suite à la résiliation du contrat de travail : ne pas mentionner d'heures
- les heures de disponibilité (y compris heures de train et de bateau) des travailleurs du secteur des transports: ne pas mentionner

Allocation de travail

A partir du 01.04.2010, le calcul de l'allocation de travail s'effectue par occupation déclarée en multipliant selon le cas 500, 750, 900, 1000 ou 1100 euros par une fraction :

- avec, comme numérateur, le nombre d'heures pour lesquelles un salaire est dû,
- et, comme dénominateur, le résultat de la multiplication du facteur S par 4, en cas de types 003 ou 007, et par 4,33, en cas de types 005 ou 006 (utilisables jusqu'au mois de référence mars 2010 inclus).

Le résultat de la formule est arrondi par occupation déclarée aux centièmes de cent, sauf pour le type 006 (ACTIVA-COURTE DUREE), où le résultat est arrondi au cent (jusqu'à deux chiffres après la virgule). Vous ne pouvez pas limiter le montant dans la déclaration même, même si celui-ci dépasse le maximum. Toutefois, vous ne pouvez pas déduire plus que le maximum de la rémunération nette.

Selon l'avantage qui a été accordé, vous pouvez déduire un maximum de 500, 750, 900, 1000 ou 1100 euros par mois de la rémunération nette à payer.

Si, pour la même période de référence (mois calendrier), vous devez effectuer plus d'une déclaration -en raison de différentes occupations- vous obtenez l'allocation de travail totale en additionnant les allocations de travail calculées (et arrondies) par occupation et, le cas échéant, limitée à un maximum de 500, 750, 900, 1000 ou 1100 euros. Vous arrondissez au cent (jusqu'à deux chiffres après la virgule) pour le total des allocations de travail calculées et arrondies par occupation.

4.5 - Commentaire

Dans cette zone de texte libre vous pouvez éventuellement donner des explications plus détaillées en ce qui concerne les données pour le mois concerné.

5 - Information complémentaire

Vous trouverez de plus amples informations sur les différentes mesures d'emploi (Activa, convention de premier emploi, programmes de transition professionnelle, sine, ...) sur le site www.onem.be, dans la rubrique "Emploi".

Table des matières

1 - Introduction.....	160
2 - Pour qui ?.....	161
3 - Quand ?.....	162
4 - Que remplir ?.....	163
4.1 - Rémunération exacte.....	163
4.2 - Déclaration mensuelle de travail dans un programme d'activation des allocations de chômage.....	163
4.3 - Carte de travail.....	164
4.4 - Allocation de travail.....	164
4.5 - Commentaire.....	165
5 - Information complémentaire.....	166

Neuvième scénario

**Déclaration pour l'octroi du droit aux
vacances jeunes ou seniors**

1 - Introduction

Les régimes de vacances jeunes et seniors prévoient que des jeunes qui viennent de terminer leurs études et des travailleurs âgés qui remplissent les conditions réglementaires peuvent prendre des vacances jeunes ou seniors, en complément du nombre incomplet de jours de vacances rémunérées. Pour les jours de vacances jeunes et seniors, une allocation peut être payée à charge de l'assurance-chômage.

Via la "Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors", vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour vérifier si le travailleur a droit respectivement aux vacances jeunes ou seniors et pour déterminer le montant de l'allocation vacances jeunes ou seniors. Lisez également l'instruction du scénario 10 : "Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes ou seniors".

En application de l'article 137 §2, 4° et 4°bis de l'A.R. du 25-11-1991, vous êtes tenu en tant qu'employeur de délivrer, à la demande du travailleur, un certificat de vacances jeunes ou seniors (il s'agit du double du formulaire papier C103 Vacances jeunes-Employeur ou C103 Vacances seniors-Employeur) pour le mois au cours duquel le travailleur prend des vacances jeunes ou seniors pour la première fois dans l'année de vacances.

La "Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors" (scénario 9) remplace le double des formulaires papier précités.

Le travailleur communique des données supplémentaires pour démontrer qu'il satisfait aux conditions pour avoir droit aux vacances jeunes ou seniors via le formulaire papier C103 Vacances jeunes-Travailleur ou C103 Vacances seniors-Travailleur.

Vous devez remettre au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Après chaque déclaration, cette copie est générée pour vous par le programme et il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie doit être établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie doit être établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction.

2 - Pour qui?

2.1 - Qui a droit aux vacances jeunes?

Pour avoir droit aux vacances jeunes, le jeune doit satisfaire aux conditions suivantes :

- ~ ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances. L'exercice de vacances est l'année civile qui précède immédiatement celle au cours de laquelle le jeune travailleur prend des vacances jeunes;
- ~ au cours de l'exercice de vacances, avoir terminé ses études (y compris la période du travail de fin d'année), son apprentissage (formation des classes moyennes ou apprentissage industriel) ou sa formation (formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, formation reconnue par le VDAB, ACTIRIS, le FOREM ou l'ADG dans le cadre du parcours d'insertion);
- ~ après la fin des études, de l'apprentissage ou de la formation, avoir travaillé au cours de l'exercice de vacances comme salarié pendant une période minimale. Le jeune doit être engagé dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail pendant au moins 1 mois et cette occupation doit comprendre au moins 13 jours de travail ou assimilés. Toutefois, une occupation avec le régime de vacances applicable au "service public" ou avec une rémunération différée (enseignement) et un apprentissage industriel ne sont pas pris en considération;
- ~ au moment de l'épuisement des vacances jeunes, être lié par un contrat de travail et être soumis au régime de vacances "secteur privé".

Le jeune qui satisfait aux conditions précitées peut, dans l'année qui suit celle de la fin de ses études, prendre 4 semaines de vacances (vacances rémunérées ordinaires + vacances jeunes) ou 24 jours de vacances (en régime 6 jours). Le droit aux vacances jeunes n'est donc octroyé qu'une seule fois pour une année de vacances complète. Les vacances jeunes ne sont octroyées qu'après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Pour que le travailleur obtienne effectivement les allocations, l'employeur doit communiquer, sur une base mensuelle, les heures de vacances jeunes épuisées (voir scénario 10 : Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes).

2.2 - Qui a droit aux vacances seniors?

Pour avoir droit aux vacances seniors, le travailleur âgé qui reprend une occupation salariée dans le secteur privé, doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir atteint au moins l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances. L'exercice de vacances est l'année civile qui précède immédiatement celle au cours de laquelle le travailleur prend des vacances;
- ne pas avoir droit à 4 semaines de vacances rémunérées pendant l'année de vacances suite à une période de chômage complet ou d'invalidité (après un an de maladie) au cours de l'exercice de vacances.

Le travailleur qui satisfait aux conditions précitées peut prendre 4 semaines ou 24 jours de vacances (en régime 6 jours) (vacances rémunérées ordinaires plus vacances seniors). Le droit est octroyé pour une année de vacances complète. Les vacances seniors ne sont octroyées qu'après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Le régime de vacances seniors ne s'applique pas en cas de droit incomplet à des vacances rémunérées suite à d'autres interruptions telles que du chômage temporaire pour force majeure, congé sans solde, interruption de carrière etc.

Les jours de vacances seniors peuvent être accordés pour différentes années consécutives. Un

chômeur de longue durée qui reprend par exemple le travail en octobre 2007, satisfait aux conditions et peut demander les allocations vacances seniors, aussi bien pour l'année 2007 (l'année du début de l'occupation) que pour l'année suivante. S'il est à nouveau chômeur complet ou malade de longue durée après avoir travaillé pendant 2 ans, alors il pourra, s'il reprend le travail, bénéficier à nouveau des vacances seniors.

Pour que le travailleur obtienne effectivement les allocations, l'employeur doit communiquer, sur une base mensuelle, les heures de vacances seniors épuisées (voir scénario 10 : Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes ou seniors).

3 - Quand?

Les vacances jeunes et seniors ne peuvent être prises que pendant une occupation comme salarié et après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Le moment des vacances jeunes ou seniors est fixé comme celui des vacances ordinaires. Il est fixé conformément à un accord collectif ou de commun accord entre le travailleur et son employeur. Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois, par jour complet ou par demi-jour.

Vous effectuez la "Déclaration pour l'octroi du droit aux Vacances jeunes ou seniors" (scénario 9) lorsque le travailleur vous en fait la demande. Cette déclaration remplace le double du formulaire de demande papier C103 Vacances jeunes-Employeur ou C103 Vacances seniors-Employeur actuel (application de l'article 137§2,4° et 4°bis de l'arrêté chômage).

Vous devez faire cette déclaration le premier mois au cours duquel le travailleur prend des jours de vacances jeunes ou seniors (après épuisement des vacances rémunérées ordinaires). Vous ne devez donc effectuer aucune déclaration aussi longtemps qu'au cours d'un mois, tous les jours de vacances sont couverts par un pécule de vacances.

"L'Annexe technique pour l'employeur" (voir points 5.1 et 5.2) illustre la méthode utilisée par l'ONEM lors de l'octroi des allocations de vacances jeunes et seniors. Il est préférable que vous teniez compte de ces principes lorsque vous octroyez des vacances jeunes ou seniors et lorsque vous effectuez une déclaration pour déterminer le droit aux vacances jeunes ou seniors.

4 - Que compléter?

4.1 - Mois du premier jour de vacances jeunes ou seniors

Il s'agit du mois dans lequel se situe le premier jour pour lequel le travailleur demande l'allocation-vacances jeunes ou seniors.

Les jours de vacances jeunes ou seniors sont octroyés en complément d'un droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires. Pour pouvoir déterminer le premier jour de vacances jeunes ou seniors, l'employeur devra donc d'abord calculer dans quelle mesure le droit aux vacances rémunérées ordinaires est incomplet (voir "Annexe technique pour les employeurs").

4.2 - Base de calcul des allocations

4.2.1 - Unité de temps de la rémunération

Pour chaque jour de vacances jeunes ou seniors, le travailleur perçoit une allocation-vacances jeunes ou seniors qui s'élève à 65 % de la rémunération brute plafonnée normale au moment où il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors, plafonnée à 1 960,18 euros par mois (montant indexé, valable à partir du 01.09.2010). Le montant maximum est donc égal à 49 euros, calculé dans le régime six jours. Un précompte fiscal de 10,09 % est retenu sur ce montant.

Pour les travailleurs avec une rémunération fixe, l'organisme de sécurité sociale détermine la rémunération journalière moyenne par le biais notamment des données "unité de temps de la rémunération" et "montant de base de la rémunération".

Indiquez le chiffre qui correspond à l'unité de temps dans laquelle la rémunération fixe est exprimée: 1 pour l'heure, 2 pour la journée, 3 pour la semaine, 4 pour le mois, 5 pour le trimestre et 6 pour l'année. Si le jeune travailleur est payé à l'heure, vous devez donc indiquer le chiffre "1". S'il est payé par mois, vous indiquez le chiffre "4".

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si par exemple la rémunération du jeune ouvrier fixée dans le contrat de travail est une rémunération horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si sa rémunération est payée toutes les deux semaines.

Premier exemple:

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR. Indiquez comme unité de temps, le chiffre "4", ce qui correspond au "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

Deuxième exemple:

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR. Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l' "heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire (= 10,41 EUR).

Troisième exemple:

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR. Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l' "heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de 10,41 EUR.

Vous devez également compléter la donnée "unité de temps de la rémunération" pour donner l'unité de temps du cycle de travail des travailleurs avec une rémunération variable. Ceci est expliqué plus en détails ci-dessous.

4.2.2 - Cycle

Cette donnée permet au secteur chômage de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs avec une rémunération variable et pour lesquels la communication de l'unité de temps et du montant de base de la rémunération ne suffit donc pas. C'est, par exemple, le cas pour les travailleurs qui travaillent en équipes avec une rémunération horaire variable ou qui sont payés en partie par unité produite et dont la rémunération totale varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

Dans ces situations, vous devez communiquer "l'unité de temps de la rémunération" (par exemple la semaine ou le mois), "le cycle" (le nombre d'unités de temps) et "le montant de base de la rémunération".

Premier exemple:

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR ($8 \times 38 \text{ u} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez comme unité de temps de la rémunération "3" (cycle de travail exprimé en semaines), comme cycle "8" (le cycle est de 8 semaines) et comme montant de base de la rémunération "3.287,01 EUR" (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Deuxième exemple:

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % pour l'équipe du matin et l'équipe du soir et une prime de 50% pour l'équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR.

Dans cette situation, l'unité de temps est indiquée par le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle, soit la semaine), le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

Il faut souligner que l'employeur ne devra indiquer qu'exceptionnellement le cycle de travail.

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), il est inutile d'indiquer la rémunération pour le cycle de travail de deux mois mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas la rémunération pour un cycle de quatre semaines qu'il faut indiquer mais la rémunération mensuelle moyenne.

Si le cycle ne peut pas être clairement déterminé, il est préférable d'indiquer la rémunération sur une base annuelle (unité de temps de la rémunération = "6").

4.2.3 - Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) à laquelle le travailleur a "normalement" droit, sur la base de son contrat de travail, au moment où il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors. Ce montant est converti par

l'organisme de sécurité sociale en rémunération journalière moyenne.

La rémunération à indiquer est celle à laquelle le travailleur aurait "normalement" droit dans le cadre d'une occupation normale. Il ne doit par conséquent pas être tenu compte des jours de chômage temporaire, des jours d'absence injustifiée ou des jours d'incapacité de travail.

La rémunération journalière moyenne comprend tous les montants et les avantages auquel le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et sur lesquels des cotisations de sécurité sociale ont été retenues, à l'exception du double pécule de vacances, du pécule de vacances complémentaire et de la prime de fin d'année. La rémunération des heures supplémentaires est également expressément exclue en vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971.

Les avantages et les primes liés à la durée de l'occupation (prime de fin d'année) ou au bénéfice réalisé (participation aux bénéfices) sont exclus.

La rémunération normale et supplémentaire des heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et des heures complémentaires payées comme heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) est exclue.

Exemple:

Un travailleur effectue régulièrement des heures supplémentaires le samedi qui sont indemnisées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires. Pour déterminer la rémunération moyenne, le travailleur est toujours censé être rémunéré à 100 %. Le supplément salarial de 50 % pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

Pour les travailleurs occupés dans le secteur du transport de marchandises, il est tenu compte de la rémunération pour les temps de conduite et les heures d'attente.

La notion **moyenne** implique que le cycle de travail doit être pris en compte dans son intégralité. Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, une rémunération moyenne doit être indiquée et pas la rémunération qui est d'application au moment où se présente le risque.

Premier exemple:

Un employé travaille 3/4 d'un emploi à temps plein. Le premier mois, il travaille à mi-temps pour une rémunération mensuelle de 793,26 EUR. Le deuxième mois, il travaille à temps plein pour une rémunération mensuelle de 1.586,52 EUR. La rémunération mensuelle moyenne s'élève donc à 1.189,89 EUR sur une base mensuelle.

Deuxième exemple:

Un jeune travaille dans un système de 3 équipes. Il prend des vacances jeunes pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR. Pendant les deux autres semaines, il travaille une semaine en équipe du jour et une semaine en équipe de soir, et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation-vacances jeunes ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR, mais bien sur la base d'une rémunération moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

4.2.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure

Indiquez ici le montant de la rémunération horaire moyenne normale. Voir ci-dessus pour plus d'explications sur les composantes salariales et la notion "normal".

4.3 - Grille de travail

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir une vue claire du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi jusque et y compris le dimanche).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. 7 heures 40 minutes devient 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est égal à 4 semaines ou moins, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

-semaine 1 : 3 jours de travail de 7h,

-semaine 2 : 2 jours de travail de 8h,

-semaine 3 : 4 jours de travail de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

-semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

-semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

-semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

-semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

4.4 - Commentaire grille de travail

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la zone "commentaires" sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez aussi utiliser la zone "commentaires" pour donner des informations supplémentaires sur la grille de travail complétée (par ex. pour clarifier la durée du cycle de travail).

4.5 - Secteur de vacances

Indiquez quel régime de vacances est applicable: secteur privé (= 1), secteur public (= 2) ou aucun des deux (= 3).

4.6 - Détail heures vacances

Dans les deux zones obligatoires "code vacances" et "nombre d'heures de vacances" (voir ci-dessous), vous communiquez combien de vacances rémunérées votre travailleur a déjà épuisées pendant les mois calendrier qui précèdent celui au cours duquel il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors.

Il s'agit de tous les mois calendrier précédents pendant lesquels le travailleur était en service, mais au plus tôt à partir du mois de janvier de l'année de vacances.

Cette donnée est essentielle pour octroyer à votre travailleur les allocations auxquelles il a droit.

Vous devez toujours compléter les deux zones, donc même si votre travailleur n'a pas encore pris de vacances chez vous au cours des mois qui précèdent.

4.6.1 - Code vacances

Mentionnez toujours la valeur '7' dans cette zone.

4.6.2 - Nombre d'heures de vacances

Cette rubrique doit contenir la somme de toutes les heures de vacances rémunérées ordinaires prises depuis le 1er janvier de l'année de vacances jusque et y compris le mois qui précède le premier mois avec des vacances jeunes ou seniors.

Ne mentionnez pas les vacances prises chez d'autres employeurs.

Si, depuis qu'il est en service chez vous, votre travailleur n'a pas encore pris de vacances dans l'année de vacances en cours, vous devez indiquer la valeur '0'.

4.7 - Commentaire déclaration

Vous pouvez donner ici d'éventuelles explications supplémentaires concernant cette déclaration.

5 - Informations supplémentaires

5.1 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances jeunes

RESUME

Vous trouverez ci-dessous les règles de calcul appliquées par le secteur chômage lors de l'octroi des vacances jeunes.

Calculez d'abord le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J". Calculez ensuite le nombre maximum d'heures de vacances (y compris les vacances jeunes) auxquelles le travailleur a droit. Puis, vérifiez quelles heures sont couvertes par un pécule de vacances. Une allocation-vacances jeunes peut être octroyée pour les heures restantes.

NOTIONS UTILISEES

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, y compris le repos compensatoire rémunéré*

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances jeunes*

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche

* exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66

5.1.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J"

Les jours de vacances jeunes sont octroyés en complément d'un droit incomplet à des vacances rémunérées ordinaires. Par conséquent, l'employeur calculera d'abord le droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Pour pouvoir tenir compte des modifications dans le régime de travail (p.ex. passage d'un temps plein à un temps partiel), un **nombre pondéré de jours de vacances rémunérées à temps plein** est calculé conformément au régime de six jours. Ce nombre arithmétique de jours couverts par le pécule de vacances ne correspond pas nécessairement au nombre de jours de vacances qui découle du tableau prévu légalement (ouvriers) ou du principe en vigueur pour les employés (deux jours de vacances par mois complet).

Calcul du nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J" :

Un seul jour de vacances est pris en compte par période de 15 jours calendrier d'occupation ou période assimilée dans l'exercice de vacances, multipliée par la fraction d'occupation de l'époque.

$$J = \text{jours calendrier}^* \times Q / 15 \times S + \text{jours calendrier} \times Q' / 15 \times S' + \dots$$

(*jours de travail + assimilés)

Le résultat final est arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche: p.ex. 4,25 jusqu'à 4,74 devient 4,5.

Exemple :

Occupation à temps plein dans l'exercice de vacances pendant 68 jours calendrier et occupation à mi-temps pendant 20 jours.

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

5.1.2 - Le calcul du nombre d'heures maximum de vacances

Calcul du nombre maximum d'heures V (y compris les vacances jeunes) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par 24.

$$\text{NOMBRE MAXIMUM D'HEURES V} = Q / 6 \times 24$$

Calcul du nombre maximum d'heures V restantes (y compris les vacances jeunes) au début du régime de travail actuel s'il a eu un autre employeur dans l'année de vacances, ou si la fraction d'occupation chez l'employeur actuel a changé :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par le nombre de jours de vacances restant. Ce nombre de jours restant est égal à 24 moins les heures de vacances déjà prises, converties en jours de vacances dans le régime de six jours.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REST.} = Q / 6 \times (24 - (\text{heures V} \times 6 / Q') - (\text{heures V} \times 6 / Q'') - (...))$$

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

5.1.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées**Calcul du nombre d'heures V rémunérées (à l'exclusion des vacances jeunes) au début de l'année de vacances :**

Ce nombre est égal au nombre pondéré de jours de vacances rémunérés, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète, converti en un régime de six jours.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REMUNEREES} = J \times S / 6$$

Calcul du nombre d'heures V rémunérées restant (à l'exclusion des vacances jeunes) au début du régime de travail actuel :

Ce nombre est égal au nombre pondéré jours de vacances rémunérées, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète et diminué du nombre d'heures de vacances déjà prises, converti en fonction du régime de travail actuel.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REMUNEREES. REST.} = (J \times S/6) - \{ (\text{heures V} \times S/S') - (\text{heures V} \times S/S'') - (...) \}$$

ATTENTION: l'ONEM arrondit les vacances rémunérées prises à l'unité ou à la demi-unité la plus proche. Cet arrondi peut entraîner un nombre d'heures V rémunérées restant qui n'est pas identique au résultat de la formule précitée.

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

5.1.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes**Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes au début de l'année de vacances :**

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES} = \text{nombre max. d'heures V} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées}$$

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes restant au début du régime de travail actuel :

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT = nombre max. d'heures V rest. - nombre max. d'heures V rémunérées rest.

5.2 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances seniors

Cette annexe technique illustre la méthode de travail qu'utilise l'ONEM lors de l'octroi des allocations-vacances seniors. Il est souhaitable que l'employeur tienne compte de ces principes au moment d'une déclaration vacances seniors.

Résumé

L'ONEM tient compte d'un nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J". Il calcule ensuite le nombre maximum d'heures de vacances (y compris les vacances seniors), auxquelles le travailleur a droit. Enfin, il vérifie quelles sont les heures couvertes par le pécule de vacances. Pour les heures restantes, une allocation-vacances seniors peut être octroyée. Pour le premier mois avec vacances seniors (dans chaque année de vacances) vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Notions utilisées (exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66)

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, y compris le repos compensatoire rémunéré

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances seniors

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche

5.2.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J"

Les jours de vacances seniors sont octroyés en complément d'un droit incomplet à des vacances rémunérées ordinaires. Par conséquent, il faut calculer d'abord le droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Pour pouvoir tenir compte des modifications dans le régime de travail (p.ex. passage d'un temps plein à un temps partiel), un nombre pondéré de jours de vacances rémunérées à temps plein est calculé conformément au régime de six jours

Occupation à temps plein dans l'exercice de vacances pendant 68 jours calendrier et occupation à mi-temps pendant 20 jours.

J = jours cal. (travail + assimilation) x Q + jours calendrier x Q'

15 x S

15 x S'

= (68 x 38) + (20 x 19) = 5,19 = 5,0 jours

15 x 38 15 x 38

5.2.2 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances

Calcul du nombre maximum d'heures V (y compris les vacances seniors) au début de l'année

de vacances :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par 24.

$$\text{NOMBRE MAXIMUM D'HEURES V} = Q/S \times 24$$

Calcul du nombre maximum d'heures V restantes (y compris les vacances seniors) au début du régime de travail actuel s'il y eu un autre employeur dans l'année de vacances, ou si la fraction d'occupation chez l'employeur actuel a changé :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par le nombre de jours de vacances restant. Ce nombre de jours restant est égal à 24 moins les heures de vacances déjà prises, converties en jours de vacances dans le régime de six jours

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REST.} = Q / 6 \times (24 - (\text{heures V} \times 6 / Q') - (\text{heures V} \times 6 / Q'') - (...))$$

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

5.2.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées

Calcul du nombre d'heures V rémunérées (à l'exclusion des vacances seniors) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal au nombre pondéré de jours de vacances rémunérés, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète, converti en un régime de six jours.

$$\text{Nombre max. d'heures V rémunérées} = J \times S/6$$

Calcul du nombre d'heures V rémunérées restant (à l'exclusion des vacances seniors) au début du régime de travail actuel :

Ce nombre est égal au nombre pondéré jours de vacances rémunérées, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète et diminué du nombre d'heures de vacances déjà prises, converti en fonction du régime de travail actuel.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V RÉMUNÉRÉES REST.}$$

$$= (J \times S/6) - \{ (\text{heures V} \times S/S') - (\text{heures V} \times S/S'') - (...)\}$$

L'ONEM arrondit les vacances rémunérées prises à l'unité ou à la demi-unité la plus proche. Cet arrondi peut entraîner un nombre d'heures V rémunérées restant qui n'est pas identique au résultat de la formule précitée.

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

5.2.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances seniors

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes au début de l'année de vacances :

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES} = \text{nombre max. d'heures V} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées}$$

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes restant au début du régime de travail actuel :

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT} = \text{nombre max. d'heures V rest.} - \text{nombre max.}$$

d'heures V rémunérées rest.

EXEMPLES

NOTIONS UTILISÉES (exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66)

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, repos compensatoire rémunéré y compris (Q étant le nombre moyen normal d'heures de travail du travailleur, S le nombre moyen normal d'heures de travail de la personne de référence)

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances seniors

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche.

Exemple 1

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 6,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(6 \times 38/6) - 0] = 38 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 38 = 38 \text{ h}$

Pour le premier mois avec vacances seniors, vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Exemple 2

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 12,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 38/6 \times [24 - 0] = 152 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $152 - 76 = 76 \text{ h}$

Pour le premier mois avec vacances seniors, vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Exemple 3

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 12,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 76 = 0 \text{ h}$

Vous n'effectuez pas de déclaration vacances seniors.

Exemple 4

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 6,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 76 = 0 \text{ h}$

Vous n'effectuez pas de déclaration vacances seniors.

5.3 - Législation vacances jeunes et seniors

5.3.1 - Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés

Article 7

§ 1er. Il est institué auprès du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale un Office national de l'Emploi.

Cet Office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'Emploi a pour mission de :

o) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), assurer le paiement des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes visés à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971. (Loi 22-5-2001 - M.B. 21-6-2001 - E.V. 1-1-2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2000)

x) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors visés à l'article 5, alinéa 2, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, introduit par la loi du décembre 2005. (art. 54 Loi 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

§ 1ter. Le jeune travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 25 ans à la date du 31 décembre de l'exercice de vacances, a droit, pendant l'année de vacances, aux jours de vacances-jeunes visés au § 1er, alinéa 3, o, s'il a terminé des études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances et si, par la suite, il a accompli des prestations de travail en tant que salarié, durant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

Après avoir épuisé les jours de vacances ordinaires auxquels il a droit, le jeune travailleur peut obtenir des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes.

Pour l'application du présent article, l'allocation de vacances-jeunes est considérée comme une allocation de chômage. Elle est octroyée, à charge de l'assurance-chômage, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi. Le Roi définit également ce qu'il convient d'entendre par prestations de travail en tant que salarié durant au moins un mois. (Loi 22-5-2001 - M.B. 21-6-2001 - E.V. 1-1-2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2001)

§ 1quater. Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint l'âge de 50 ans, a droit, dans l'année de vacances durant l'occupation comme salarié, aux jours de vacances seniors visés au § 1er, alinéa 3, x), si, suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées.

Le travailleur visé au premier alinéa peut, après épuisement des jours de vacances ordinaires auxquels il a éventuellement droit, obtenir des allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors.

L'allocation de vacances seniors est, pour l'application de cet article, considérée comme une allocation de chômage. Elle est accordée à charge de l'assurance chômage selon les conditions et modalités fixées par le Roi. Le Roi détermine également ce qu'il faut entendre par " suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre

semaines de vacances rémunérées ", comme mentionné dans le premier alinéa, et quelles règles sont applicables à l'égard de travailleurs qui ont été occupés dans l'exercice de vacances en application du régime de vacances applicables aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme enseignant (art. 54 Loi pacte de solidarité 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

5.3.2 - Arrêté Royal du 28-6-1971 portant adaptation et coordination des dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

Article 5

Les jeunes travailleurs, qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1er ter, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours supplémentaires de vacances de maximum quatre semaines diminuées des jours de vacances visés par la présente loi. (Loi 22.5.2001 - EV 1.1.2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2001)

Les travailleurs âgés qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1er quater, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours de vacances complémentaires à raison de maximum 4 semaines, diminués des jours de vacances visés par la présente loi. (art. 55 Loi 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

5.3.3 - Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

5.3.3.1 - Article 36bis

§1

Pour être admis au droit à l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 78 bis pour l'année de vacances, le jeune travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, n'a pas atteint l'âge de 25 ans, doit démontrer qu'au cours de l'exercice de vacances, il a terminé ses études, son apprentissage ou sa formation et a effectué un travail salarié pendant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

La condition d'occupation mentionnée à l'alinéa 1er n'est remplie que si le jeune travailleur a, après la fin de ses études, de son apprentissage ou de sa formation, été lié pendant au moins un mois par un contrat de travail sur la base duquel au moins 13 journées de travail ou assimilées au sens des articles 37 ou 38, peuvent être prises en considération. Il n'est toutefois pas tenu compte du travail auquel s'applique le régime de vacances particulier applicable aux services publics ou un régime de rétribution différée comme travailleur dans l'enseignement.

§2

Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint au moins l'âge de 50 ans, peut être admis au droit à l'allocation-vacances seniors visée à l'article 78bis, § 2, si, en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'exercice de vacances, il n'a pas droit pendant l'année de vacances à quatre semaines de vacances rémunérées.

Par dérogation aux dispositions de la présente section, le travailleur visé à l'alinéa 1er, est admis au droit à l'allocation-vacances seniors avec dispense de stage.

5.3.3.2 - Article 78bis

§1

Le jeune travailleur qui satisfait aux conditions de stage de l'article 36 bis a droit à l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 131 ter, s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:

1° le travailleur n'a pas déjà satisfait pendant une des années civiles précédentes aux conditions pour bénéficier d'allocations-vacances jeunes ou de vacances supplémentaires en vertu de l'article 5 de l'arrêté royal du 28 juin 1971 adaptant et coordonnant les dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, tel qu'en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000;

2° le travailleur a déjà, avant le jour pour lequel l'allocation est demandée, épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a droit conformément au régime de vacances annuelles soit immédiatement après une occupation salariée, soit pendant une période de chômage complet indemnisé

3° l'allocation-vacances jeunes est demandée pour les jours situés dans une période au cours de laquelle le travailleur est lié par un contrat de travail et, à cette date, le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;

4° le travailleur est, pendant les heures de vacances, privé de rémunération au sens de l'article 46 et de revenu de remplacement.

L'allocation-vacances jeunes n'est octroyée pour des jours de vacances jeunes qu'à concurrence de quatre semaines, diminuées des jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels le jeune travailleur a droit conformément au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés et conformément au régime du secteur public, exprimés dans le régime des six jours et au besoin arrondis conformément à la règle prévue à l'article 131 ter, dernier alinéa.

Le jeune travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations d'attente ou de chômage comme chômeur temporaire à la suite de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles aussi longtemps qu'il a droit à des vacances jeunes.

Par dérogation à l'article 27, 4°, l'allocation-vacances jeunes n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 42, 79, § 4, 92 et 93.

L'allocation-vacances jeunes n'est pas considérée comme une allocation de chômage pour le calcul de la durée du chômage requise dans le chef du candidat à un programme d'activation au sens de l'article 7, § 1er, al. 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et à une mesure en faveur de l'emploi, sauf si le jour de vacances jeunes est situé dans une occupation qui est assimilée au chômage indemnisé.

Pour l'application des dispositions du présent arrêté dans lesquelles il est tenu compte des revenus ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation-vacances jeunes est assimilée à un pécule de vacances. Dans le calcul de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis, il n'est toutefois pas tenu compte du montant de l'allocation-vacances jeunes pour la fixation de la rémunération nette.

§2

Le travailleur qui est dispensé d'accomplir le stage conformément à l'article 36bis, § 2, a droit à l'allocation-vacances seniors visée à l'article 131 ter, s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:

1° le travailleur a déjà, avant le jour pour lequel l'allocation est demandée, épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a, le cas échéant, droit conformément au régime de vacances annuelles soit pendant ou immédiatement après une occupation salariée, soit pendant une période de chômage complet indemnisé;

2° l'allocation-vacances seniors est demandée pour les jours situés dans une période au cours de laquelle le travailleur est lié par un contrat de travail et, à cette date, le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime

de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;

3° le travailleur est, pendant les heures de vacances, privé de rémunération au sens de l'article 46 et de revenu de remplacement.

L'allocation-vacances seniors n'est octroyée pour des jours de vacances seniors qu'à concurrence de quatre semaines, diminuées des jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels le travailleur a, le cas échéant, droit conformément au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés et conformément au régime du secteur public, exprimés dans le régime des six jours et au besoin arrondis conformément à la règle prévue à l'article 131 ter, dernier alinéa.

Le travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations de chômage comme chômeur temporaire à la suite de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles aussi longtemps qu'il a droit à des vacances seniors.

Par dérogation à l'article 27, 4°, l'allocation-vacances seniors n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 42, 79, § 4, 92 et 93.

L'allocation-vacances seniors n'est pas considérée comme une allocation de chômage pour le calcul de la durée du chômage requise dans le chef du candidat à un programme d'activation au sens de l'article 7, § 1er, al. 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et à une mesure en faveur de l'emploi, sauf si le jour de vacances seniors est situé dans une occupation qui est assimilée au chômage indemnisé.

Pour l'application des dispositions du présent arrêté dans lesquelles il est tenu compte des revenus ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation-vacances seniors est assimilée à un pécule de vacances. Dans le calcul de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis, il n'est toutefois pas tenu compte du montant de l'allocation-vacances seniors pour la fixation de la rémunération nette.

5.3.3.3 - Article 131ter

Le montant journalier de l'allocation-vacances jeunes auquel le jeune travailleur visé à l'article 78 bis a droit, s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le jeune travailleur aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances jeunes pendant l'année de vacances.

Le montant journalier de l'allocation-vacances seniors auquel le travailleur visé à l'article 78bis, § 2, a droit, s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances seniors pendant l'année de vacances.

La rémunération journalière est limitée conformément à l'article 111 et est fixée en tenant compte des tranches de salaire fixées en vertu de l'article 119. Le calcul de la rémunération journalière moyenne est effectué de la manière qui est fixée par le Ministre en vertu de l'article 119 pour le calcul de l'allocation du travailleur qui est mis en chômage temporaire dans un emploi à temps plein.

Le nombre d'allocations journalières par mois est obtenu par l'application de la formule $V \times 6 / S - \text{solde } J$

dans laquelle V est égal au nombre d'heures de chômage par suite de vacances ou de vacances jeunes et J est égal au nombre pondéré de jours qui sont couverts à temps plein par un pécule de vacances.

Si la fraction décimale du résultat obtenu est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure; si cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50; si cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

5.3.3.4 - Article 133, §1

Un dossier contenant une demande d'allocations et tous les documents nécessaires au directeur pour statuer sur le droit aux allocations et fixer le montant de celles-ci doit être introduit auprès de l'organisme de paiement par :

(...)

9° le jeune travailleur qui demande l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 78bis, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit l'année de vacances (AR 22.6.2004 - MB 2.7.2004 - EV 1.1.2004)

9°bis le travailleur qui demande l'allocation-vacances seniors visée à l'article 78bis, § 2, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit l'année de vacances (AR 24.1.2007 - MB 31.1.2007 - EV 1.1.2007)

5.3.3.5 - Article 137§2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

4° un "certificat de vacances jeunes" au jeune travailleur visé à l'article 78 bis qui peut prétendre à l'allocation-vacances jeunes; le certificat est délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le jeune prend pour la première fois des jours de vacances jeunes pendant l'année de vacances;

4°bis un "certificat de vacances seniors" au travailleur visé à l'article 78bis, § 2, qui peut prétendre à l'allocation-vacances seniors; le certificat est délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le travailleur prend pour la première fois des jours de vacances seniors pendant l'année de vacances.

Table des matières

1 - Introduction.....	169
2 - Pour qui?.....	170
2.1 - Qui a droit aux vacances jeunes?.....	170
2.2 - Qui a droit aux vacances seniors?.....	170
3 - Quand?.....	172
4 - Que compléter?.....	173
4.1 - Mois du premier jour de vacances jeunes ou seniors.....	173
4.2 - Base de calcul des allocations.....	173
4.2.1 - Unité de temps de la rémunération.....	173
4.2.2 - Cycle.....	174
4.2.3 - Montant de base de la rémunération.....	174
4.2.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure.....	175
4.3 - Grille de travail.....	175
4.4 - Commentaire grille de travail.....	176
4.5 - Secteur de vacances.....	176
4.6 - Détail heures vacances.....	176
4.6.1 - Code vacances.....	177
4.6.2 - Nombre d'heures de vacances.....	177
4.7 - Commentaire déclaration.....	177
5 - Informations supplémentaires.....	178
5.1 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances jeunes.....	178
5.1.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J".....	178
5.1.2 - Le calcul du nombre d'heures maximum de vacances.....	178
5.1.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées.....	179
5.1.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes.....	179
5.2 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances	180

seniors.....	
5.2.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J".....	180
5.2.2 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances.....	180
5.2.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées.....	181
5.2.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances seniors.....	181
5.3 - Législation vacances jeunes et seniors.....	183
5.3.1 - Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés.....	183
5.3.2 - Arrêté Royal du 28-6-1971 portant adaptation et coordination des dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.....	184
5.3.3 - Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.....	184
5.3.3.1 - Article 36bis.....	184
5.3.3.2 - Article 78bis.....	185
5.3.3.3 - Article 131ter.....	186
5.3.3.4 - Article 133, §1.....	187
5.3.3.5 - Article 137§2.....	187

Dixième scénario

**Déclaration mensuelle des heures de
vacances jeunes ou seniors**

1 - Introduction

Les régimes de vacances jeunes et seniors prévoient que les jeunes qui viennent de terminer leurs études et les travailleurs âgés qui remplissent les conditions réglementaires peuvent prendre des vacances jeunes ou seniors, en complément du nombre incomplet de jours de vacances rémunérées. Pour les jours de vacances jeunes ou seniors, une allocation peut être payée à charge de l'assurance-chômage.

La "Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes ou seniors" vous permet de communiquer au secteur chômage le nombre d'heures de vacances par mois. Le secteur calcule et paie l'allocation sur la base de cette déclaration (voir aussi le scénario 9 : Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors).

En application de l'article 137 de l'A.R. du 25-11-1991, vous êtes en effet tenu en tant qu'employeur de délivrer, à la demande du travailleur, un certificat de vacances jeunes ou seniors (l'actuel formulaire papier C103 Vacances Jeunes-Employeur ou C103 Vacances Seniors-Employeur) pour chaque mois au cours duquel le travailleur peut prétendre à l'allocation-vacances jeunes ou seniors. Cette déclaration électronique remplace le formulaire que vous deviez délivrer sur une base mensuelle.

Vous devez remettre au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Après chaque déclaration, cette copie est générée pour vous par le programme et il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie doit être établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie doit être établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction.

2 - Pour qui?

Lisez l'instruction avec le scénario 9 (Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors - Chapitre "pour qui") pour connaître les conditions auxquelles le jeune ou le travailleur âgé doit satisfaire pour avoir droit respectivement aux vacances jeunes ou seniors.

Le travailleur qui a droit aux vacances jeunes ou seniors peut prendre 4 semaines de vacances (vacances rémunérées ordinaires + vacances jeunes ou seniors) ou 24 jours de vacances (en régime 6 jours). Les vacances jeunes et seniors ne sont toutefois octroyées qu'après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Le nombre d'allocations vacances jeunes ou seniors par mois est obtenu via la formule: heures V x 6 / S - solde J (correspondant au solde des jours de vacances rémunérées). Vous trouverez plus d'informations sur la procédure appliquée par l'Onem pour accorder des allocations vacances jeunes et vacances seniors dans "l'Annexe technique pour l'employeur" (voir points 5.1 et 5.2).

Votre première "Déclaration mensuelle" doit logiquement être précédée d'une "Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors" (scénario 9).

3 - Quand?

Les vacances jeunes ou seniors ne peuvent être prises que pendant une occupation comme salarié et après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Le moment des vacances jeunes ou seniors est fixé comme celui des vacances ordinaires. Ce moment est fixé conformément à un accord collectif ou de commun accord entre le travailleur et son employeur. Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois, par jour complet ou par demi-jour.

Vous devez effectuer cette déclaration pour la première fois le même mois que celui pour lequel vous avez fait une "Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors" (scénario 9). C'est le mois au cours duquel des heures de vacances sont prises qui ne sont plus couvertes par des vacances rémunérées ordinaires.

Bien que le secteur déterminera lui-même quelles heures de vacances sont encore des vacances rémunérées et lesquelles sont des vacances jeunes ou seniors, il est préférable que vous teniez compte du mode de calcul tel qu'il est expliqué dans "l'Annexe technique pour l'employeur" (voir points 5.1 et 5.2).

4 - Que compléter?

4.1 - Grille de travail

Dans la grille de travail, vous donnez une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire. L'objectif de la grille de travail est d'obtenir une vue claire du régime de travail du travailleur concerné.

La grille de travail permet d'exprimer un régime de travail réparti sur maximum 28 jours (4 semaines du lundi jusque et y compris le dimanche).

Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail à prester, exprimées sous la forme décimale, par ex. 7 heures 40 minutes devient 7,66.

Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail est égal à 4 semaines ou moins, complétez alors cette grille de travail. Elle doit être complétée obligatoirement sous la forme d'exactly 1, 2, 3 ou 4 semaines. Vous devez compléter au moins 1 semaine complète (7 jours, y compris le samedi et le dimanche). Pour les jours restants, situés en dehors du régime de travail, vous ne devez pas encoder de valeur.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

-semaine 1 : 3 jours de travail de 7h,

-semaine 2 : 2 jours de travail de 8h,

-semaine 3 : 4 jours de travail de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

-semaine 1 : 7 7 7 0 0 0 0

-semaine 2 : 8 0 8 0 0 0 0

-semaine 3 : 6 6 6 6 0 0 0

-semaine 4 : - - - - - (pas de valeur à compléter pour la semaine 4)

4.2 - Commentaire grille de travail

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la zone "commentaires" sous la grille de travail pour donner des explications supplémentaires.

Vous pouvez aussi utiliser la zone "commentaires" pour donner des informations supplémentaires sur la grille de travail complétée (par ex. pour clarifier la durée du cycle de travail).

4.3 - Période de référence

C'est toujours le premier et le dernier jour calendrier du mois calendrier pour lequel vous déclarez des heures de vacances jeunes ou seniors.

4.4 - Nature du jour

Mentionnez pour chaque jour de vacances la date, un code et le nombre d'heures.

Si, au cours du premier mois avec des vacances jeunes ou seniors, il reste un solde de vacances rémunérées, mentionnez tant les vacances rémunérées restantes que les vacances jeunes ou seniors.

4.4.1 - Indication du jour

Indiquez la date du jour de vacances.

4.4.2 - Code nature du jour

Pour les heures de vacances rémunérées restantes, mentionnez de préférence le code "3.1" (vacances légales).

Pour les heures de vacances jeunes ou seniors, mentionnez de préférence le code "3.4" (vacances jeunes ou seniors).

Le passage des vacances légales rémunérées (code "3.1") aux vacances jeunes ou seniors (code "3.4") est également calculé par le secteur. Si votre déclaration mentionne un autre résultat que celui calculé par le secteur, celui-ci rectifiera lui-même ce résultat.

Une seule fois, notamment le premier jour de vacances jeunes ou seniors, les deux codes peuvent être présents le même jour: ce jour est alors constitué par exemple de 3,60 h de vacances rémunérées (code "3.1") et de 4,00 h de vacances jeunes ou seniors (code "3.4").

Le droit éventuel à des jours de vacances complémentaires (vacances complémentaires ou vacances octroyées par une CCT rendue obligatoire et jours de compensation couverts par une rémunération) n'a pas d'incidence sur le calcul des jours de vacances jeunes ou seniors. Ces jours de vacances complémentaires ne doivent pas être épuisés avant l'octroi de vacances jeunes ou seniors.

4.4.3 - Nombre d'heures

Indiquez le nombre d'heures de vacances.

4.5 - Commentaire déclaration

Dans cette zone de texte libre, vous pouvez donner d'éventuelles explications supplémentaires sur le mois concerné.

5 - Informations supplémentaires

5.1 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances jeunes

RESUME

Vous trouverez ci-dessous les règles de calcul appliquées par le secteur chômage lors de l'octroi des vacances jeunes.

Calculez d'abord le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J". Calculez ensuite le nombre maximum d'heures de vacances (y compris les vacances jeunes) auxquelles le travailleur a droit. Puis, vérifiez quelles heures sont couvertes par un pécule de vacances. Une allocation-vacances jeunes peut être octroyée pour les heures restantes.

NOTIONS UTILISEES

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, y compris le repos compensatoire rémunéré*

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances jeunes*

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche

* exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66

5.1.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J"

Les jours de vacances jeunes sont octroyés en complément d'un droit incomplet à des vacances rémunérées ordinaires. Par conséquent, l'employeur calculera d'abord le droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Pour pouvoir tenir compte des modifications dans le régime de travail (p.ex. passage d'un temps plein à un temps partiel), un **nombre pondéré de jours de vacances rémunérées à temps plein** est calculé conformément au régime de six jours. Ce nombre arithmétique de jours couverts par le pécule de vacances ne correspond pas nécessairement au nombre de jours de vacances qui découle du tableau prévu légalement (ouvriers) ou du principe en vigueur pour les employés (deux jours de vacances par mois complet).

Calcul du nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J" :

Un seul jour de vacances est pris en compte par période de 15 jours calendrier d'occupation ou période assimilée dans l'exercice de vacances, multipliée par la fraction d'occupation de l'époque.

$$J = \text{jours calendrier}^* \times Q / 15 \times S + \text{jours calendrier} \times Q' / 15 \times S' + \dots$$

(*jours de travail + assimilés)

Le résultat final est arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche: p.ex. 4,25 jusqu'à 4,74 devient 4,5.

Exemple :

Occupation à temps plein dans l'exercice de vacances pendant 68 jours calendrier et occupation à mi-temps pendant 20 jours.

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

5.1.2 - Le calcul du nombre d'heures maximum de vacances

Calcul du nombre maximum d'heures V (y compris les vacances jeunes) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par 24.

$$\text{NOMBRE MAXIMUM D'HEURES V} = Q / 6 \times 24$$

Calcul du nombre maximum d'heures V restantes (y compris les vacances jeunes) au début du régime de travail actuel s'il a eu un autre employeur dans l'année de vacances, ou si la fraction d'occupation chez l'employeur actuel a changé :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par le nombre de jours de vacances restant. Ce nombre de jours restant est égal à 24 moins les heures de vacances déjà prises, converties en jours de vacances dans le régime de six jours.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REST.} = Q / 6 \times (24 - (\text{heures V} \times 6 / Q') - (\text{heures V} \times 6 / Q'') - (...))$$

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

5.1.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées**Calcul du nombre d'heures V rémunérées (à l'exclusion des vacances jeunes) au début de l'année de vacances :**

Ce nombre est égal au nombre pondéré de jours de vacances rémunérés, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète, converti en un régime de six jours.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REMUNEREES} = J \times S / 6$$

Calcul du nombre d'heures V rémunérées restant (à l'exclusion des vacances jeunes) au début du régime de travail actuel :

Ce nombre est égal au nombre pondéré jours de vacances rémunérées, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète et diminué du nombre d'heures de vacances déjà prises, converti en fonction du régime de travail actuel.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REMUNEREES. REST.} = (J \times S/6) - \{ (\text{heures V} \times S/S') - (\text{heures V} \times S/S'') - (...) \}$$

ATTENTION: l'ONEM arrondit les vacances rémunérées prises à l'unité ou à la demi-unité la plus proche. Cet arrondi peut entraîner un nombre d'heures V rémunérées restant qui n'est pas identique au résultat de la formule précitée.

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

5.1.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes**Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes au début de l'année de vacances :**

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES} = \text{nombre max. d'heures V} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées}$$

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes restant au début du régime de travail actuel :

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT = nombre max. d'heures V rest. - nombre max. d'heures V rémunérées rest.

5.2 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances seniors

Cette annexe technique illustre la méthode de travail qu'utilise l'ONEM lors de l'octroi des allocations-vacances seniors. Il est souhaitable que l'employeur tienne compte de ces principes au moment d'une déclaration vacances seniors.

Résumé

L'ONEM tient compte d'un nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J". Il calcule ensuite le nombre maximum d'heures de vacances (y compris les vacances seniors), auxquelles le travailleur a droit. Enfin, il vérifie quelles sont les heures couvertes par le pécule de vacances. Pour les heures restantes, une allocation-vacances seniors peut être octroyée. Pour le premier mois avec vacances seniors (dans chaque année de vacances) vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Notions utilisées (exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66)

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, y compris le repos compensatoire rémunéré

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances seniors

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche

5.2.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J"

Les jours de vacances seniors sont octroyés en complément d'un droit incomplet à des vacances rémunérées ordinaires. Par conséquent, il faut calculer d'abord le droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Pour pouvoir tenir compte des modifications dans le régime de travail (p.ex. passage d'un temps plein à un temps partiel), un nombre pondéré de jours de vacances rémunérées à temps plein est calculé conformément au régime de six jours

Occupation à temps plein dans l'exercice de vacances pendant 68 jours calendrier et occupation à mi-temps pendant 20 jours.

J = jours cal. (travail + assimilation) x Q + jours calendrier x Q'

15 x S

15 x S'

= (68 x 38) + (20 x 19) = 5,19 = 5,0 jours

15 x 38 15 x 38

5.2.2 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances

Calcul du nombre maximum d'heures V (y compris les vacances seniors) au début de l'année

de vacances :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par 24.

$$\text{NOMBRE MAXIMUM D'HEURES V} = Q/S \times 24$$

Calcul du nombre maximum d'heures V restantes (y compris les vacances seniors) au début du régime de travail actuel s'il y eu un autre employeur dans l'année de vacances, ou si la fraction d'occupation chez l'employeur actuel a changé :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par le nombre de jours de vacances restant. Ce nombre de jours restant est égal à 24 moins les heures de vacances déjà prises, converties en jours de vacances dans le régime de six jours

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REST.} = Q / 6 \times (24 - (\text{heures V} \times 6 / Q') - (\text{heures V} \times 6 / Q'') - (...))$$

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

5.2.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées

Calcul du nombre d'heures V rémunérées (à l'exclusion des vacances seniors) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal au nombre pondéré de jours de vacances rémunérés, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète, converti en un régime de six jours.

$$\text{Nombre max. d'heures V rémunérées} = J \times S/6$$

Calcul du nombre d'heures V rémunérées restant (à l'exclusion des vacances seniors) au début du régime de travail actuel :

Ce nombre est égal au nombre pondéré jours de vacances rémunérées, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète et diminué du nombre d'heures de vacances déjà prises, converti en fonction du régime de travail actuel.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V RÉMUNÉRÉES REST.}$$

$$= (J \times S/6) - \{ (\text{heures V} \times S/S') - (\text{heures V} \times S/S'') - (...) \}$$

L'ONEM arrondit les vacances rémunérées prises à l'unité ou à la demi-unité la plus proche. Cet arrondi peut entraîner un nombre d'heures V rémunérées restant qui n'est pas identique au résultat de la formule précitée.

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

5.2.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances seniors

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes au début de l'année de vacances :

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES} = \text{nombre max. d'heures V} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées}$$

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes restant au début du régime de travail actuel :

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT} = \text{nombre max. d'heures V rest.} - \text{nombre max.}$$

d'heures V rémunérées rest.

EXEMPLES

NOTIONS UTILISÉES (exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66)

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, repos compensatoire rémunéré y compris (Q étant le nombre moyen normal d'heures de travail du travailleur, S le nombre moyen normal d'heures de travail de la personne de référence)

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances seniors

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche.

Exemple 1

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 6,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(6 \times 38/6) - 0] = 38 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 38 = 38 \text{ h}$

Pour le premier mois avec vacances seniors, vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Exemple 2

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 12,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 38/6 \times [24 - 0] = 152 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $152 - 76 = 76 \text{ h}$

Pour le premier mois avec vacances seniors, vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Exemple 3

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 12,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 76 = 0 \text{ h}$

Vous n'effectuez pas de déclaration vacances seniors.

Exemple 4

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 6,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 76 = 0 \text{ h}$

Vous n'effectuez pas de déclaration vacances seniors.

5.3 - Législation vacances jeunes et seniors

5.3.1 - Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés

Article 7

§ 1er. Il est institué auprès du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale un Office national de l'Emploi.

Cet Office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'Emploi a pour mission de :

o) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), assurer le paiement des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes visés à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971. (Loi 22-5-2001 - M.B. 21-6-2001 - E.V. 1-1-2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2000)

x) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors visés à l'article 5, alinéa 2, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, introduit par la loi du décembre 2005. (art. 54 Loi 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

§ 1ter. Le jeune travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 25 ans à la date du 31 décembre de l'exercice de vacances, a droit, pendant l'année de vacances, aux jours de vacances-jeunes visés au § 1er, alinéa 3, o, s'il a terminé des études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances et si, par la suite, il a accompli des prestations de travail en tant que salarié, durant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

Après avoir épuisé les jours de vacances ordinaires auxquels il a droit, le jeune travailleur peut obtenir des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes.

Pour l'application du présent article, l'allocation de vacances-jeunes est considérée comme une allocation de chômage. Elle est octroyée, à charge de l'assurance-chômage, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi. Le Roi définit également ce qu'il convient d'entendre par prestations de travail en tant que salarié durant au moins un mois. (Loi 22-5-2001 - M.B. 21-6-2001 - E.V. 1-1-2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2001)

§ 1quater. Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint l'âge de 50 ans, a droit, dans l'année de vacances durant l'occupation comme salarié, aux jours de vacances seniors visés au § 1er, alinéa 3, x), si, suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées.

Le travailleur visé au premier alinéa peut, après épuisement des jours de vacances ordinaires auxquels il a éventuellement droit, obtenir des allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors.

L'allocation de vacances seniors est, pour l'application de cet article, considérée comme une allocation de chômage. Elle est accordée à charge de l'assurance chômage selon les conditions et modalités fixées par le Roi. Le Roi détermine également ce qu'il faut entendre par " suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre

semaines de vacances rémunérées ", comme mentionné dans le premier alinéa, et quelles règles sont applicables à l'égard de travailleurs qui ont été occupés dans l'exercice de vacances en application du régime de vacances applicables aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme enseignant (art. 54 Loi pacte de solidarité 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

5.3.2 - Arrêté Royal du 28-6-1971 portant adaptation et coordination des dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

Article 5

Les jeunes travailleurs, qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1er ter, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours supplémentaires de vacances de maximum quatre semaines diminuées des jours de vacances visés par la présente loi. (Loi 22.5.2001 - EV 1.1.2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2001)

Les travailleurs âgés qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1er quater, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours de vacances complémentaires à raison de maximum 4 semaines, diminués des jours de vacances visés par la présente loi. (art. 55 Loi 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

5.3.3 - Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

5.3.3.1 - Article 36bis

§1

Pour être admis au droit à l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 78 bis pour l'année de vacances, le jeune travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, n'a pas atteint l'âge de 25 ans, doit démontrer qu'au cours de l'exercice de vacances, il a terminé ses études, son apprentissage ou sa formation et a effectué un travail salarié pendant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

La condition d'occupation mentionnée à l'alinéa 1er n'est remplie que si le jeune travailleur a, après la fin de ses études, de son apprentissage ou de sa formation, été lié pendant au moins un mois par un contrat de travail sur la base duquel au moins 13 journées de travail ou assimilées au sens des articles 37 ou 38, peuvent être prises en considération. Il n'est toutefois pas tenu compte du travail auquel s'applique le régime de vacances particulier applicable aux services publics ou un régime de rétribution différée comme travailleur dans l'enseignement.

§2

Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint au moins l'âge de 50 ans, peut être admis au droit à l'allocation-vacances seniors visée à l'article 78bis, § 2, si, en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'exercice de vacances, il n'a pas droit pendant l'année de vacances à quatre semaines de vacances rémunérées.

Par dérogation aux dispositions de la présente section, le travailleur visé à l'alinéa 1er, est admis au droit à l'allocation-vacances seniors avec dispense de stage.

5.3.3.2 - Article 78bis

§1

Le jeune travailleur qui satisfait aux conditions de stage de l'article 36 bis a droit à l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 131 ter, s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:

1° le travailleur n'a pas déjà satisfait pendant une des années civiles précédentes aux conditions pour bénéficier d'allocations-vacances jeunes ou de vacances supplémentaires en vertu de l'article 5 de l'arrêté royal du 28 juin 1971 adaptant et coordonnant les dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, tel qu'en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000;

2° le travailleur a déjà, avant le jour pour lequel l'allocation est demandée, épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a droit conformément au régime de vacances annuelles soit immédiatement après une occupation salariée, soit pendant une période de chômage complet indemnisé

3° l'allocation-vacances jeunes est demandée pour les jours situés dans une période au cours de laquelle le travailleur est lié par un contrat de travail et, à cette date, le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;

4° le travailleur est, pendant les heures de vacances, privé de rémunération au sens de l'article 46 et de revenu de remplacement.

L'allocation-vacances jeunes n'est octroyée pour des jours de vacances jeunes qu'à concurrence de quatre semaines, diminuées des jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels le jeune travailleur a droit conformément au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés et conformément au régime du secteur public, exprimés dans le régime des six jours et au besoin arrondis conformément à la règle prévue à l'article 131 ter, dernier alinéa.

Le jeune travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations d'attente ou de chômage comme chômeur temporaire à la suite de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles aussi longtemps qu'il a droit à des vacances jeunes.

Par dérogation à l'article 27, 4°, l'allocation-vacances jeunes n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 42, 79, § 4, 92 et 93.

L'allocation-vacances jeunes n'est pas considérée comme une allocation de chômage pour le calcul de la durée du chômage requise dans le chef du candidat à un programme d'activation au sens de l'article 7, § 1er, al. 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et à une mesure en faveur de l'emploi, sauf si le jour de vacances jeunes est situé dans une occupation qui est assimilée au chômage indemnisé.

Pour l'application des dispositions du présent arrêté dans lesquelles il est tenu compte des revenus ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation-vacances jeunes est assimilée à un pécule de vacances. Dans le calcul de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis, il n'est toutefois pas tenu compte du montant de l'allocation-vacances jeunes pour la fixation de la rémunération nette.

§2

Le travailleur qui est dispensé d'accomplir le stage conformément à l'article 36bis, § 2, a droit à l'allocation-vacances seniors visée à l'article 131 ter, s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:

1° le travailleur a déjà, avant le jour pour lequel l'allocation est demandée, épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a, le cas échéant, droit conformément au régime de vacances annuelles soit pendant ou immédiatement après une occupation salariée, soit pendant une période de chômage complet indemnisé;

2° l'allocation-vacances seniors est demandée pour les jours situés dans une période au cours de laquelle le travailleur est lié par un contrat de travail et, à cette date, le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime

de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;

3° le travailleur est, pendant les heures de vacances, privé de rémunération au sens de l'article 46 et de revenu de remplacement.

L'allocation-vacances seniors n'est octroyée pour des jours de vacances seniors qu'à concurrence de quatre semaines, diminuées des jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels le travailleur a, le cas échéant, droit conformément au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés et conformément au régime du secteur public, exprimés dans le régime des six jours et au besoin arrondis conformément à la règle prévue à l'article 131 ter, dernier alinéa.

Le travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations de chômage comme chômeur temporaire à la suite de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles aussi longtemps qu'il a droit à des vacances seniors.

Par dérogation à l'article 27, 4°, l'allocation-vacances seniors n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 42, 79, § 4, 92 et 93.

L'allocation-vacances seniors n'est pas considérée comme une allocation de chômage pour le calcul de la durée du chômage requise dans le chef du candidat à un programme d'activation au sens de l'article 7, § 1er, al. 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et à une mesure en faveur de l'emploi, sauf si le jour de vacances seniors est situé dans une occupation qui est assimilée au chômage indemnisé.

Pour l'application des dispositions du présent arrêté dans lesquelles il est tenu compte des revenus ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation-vacances seniors est assimilée à un pécule de vacances. Dans le calcul de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis, il n'est toutefois pas tenu compte du montant de l'allocation-vacances seniors pour la fixation de la rémunération nette.

5.3.3.3 - Article 131ter

Le montant journalier de l'allocation-vacances jeunes auquel le jeune travailleur visé à l'article 78 bis a droit, s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le jeune travailleur aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances jeunes pendant l'année de vacances.

Le montant journalier de l'allocation-vacances seniors auquel le travailleur visé à l'article 78bis, § 2, a droit, s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances seniors pendant l'année de vacances.

La rémunération journalière est limitée conformément à l'article 111 et est fixée en tenant compte des tranches de salaire fixées en vertu de l'article 119. Le calcul de la rémunération journalière moyenne est effectué de la manière qui est fixée par le Ministre en vertu de l'article 119 pour le calcul de l'allocation du travailleur qui est mis en chômage temporaire dans un emploi à temps plein.

Le nombre d'allocations journalières par mois est obtenu par l'application de la formule $V \times 6 / S - \text{solde } J$

dans laquelle V est égal au nombre d'heures de chômage par suite de vacances ou de vacances jeunes et J est égal au nombre pondéré de jours qui sont couverts à temps plein par un pécule de vacances.

Si la fraction décimale du résultat obtenu est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure; si cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50; si cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

5.3.3.4 - Article 133, §1

Un dossier contenant une demande d'allocations et tous les documents nécessaires au directeur pour statuer sur le droit aux allocations et fixer le montant de celles-ci doit être introduit auprès de l'organisme de paiement par :

(...)

9° le jeune travailleur qui demande l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 78bis, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit l'année de vacances (AR 22.6.2004 - MB 2.7.2004 - EV 1.1.2004)

9°bis le travailleur qui demande l'allocation-vacances seniors visée à l'article 78bis, § 2, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit l'année de vacances (AR 24.1.2007 - MB 31.1.2007 - EV 1.1.2007)

5.3.3.5 - Article 137§2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

4° un "certificat de vacances jeunes" au jeune travailleur visé à l'article 78 bis qui peut prétendre à l'allocation-vacances jeunes; le certificat est délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le jeune prend pour la première fois des jours de vacances jeunes pendant l'année de vacances;

4°bis un "certificat de vacances seniors" au travailleur visé à l'article 78bis, § 2, qui peut prétendre à l'allocation-vacances seniors; le certificat est délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le travailleur prend pour la première fois des jours de vacances seniors pendant l'année de vacances.

Table des matières

1 - Introduction.....	191
2 - Pour qui?.....	192
3 - Quand?.....	193
4 - Que compléter?.....	194
4.1 - Grille de travail.....	194
4.2 - Commentaire grille de travail.....	194
4.3 - Période de référence.....	194
4.4 - Nature du jour.....	195
4.4.1 - Indication du jour.....	195
4.4.2 - Code nature du jour.....	195
4.4.3 - Nombre d'heures.....	195
4.5 - Commentaire déclaration.....	195
5 - Informations supplémentaires.....	196
5.1 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances jeunes.....	196
5.1.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J".....	196
5.1.2 - Le calcul du nombre d'heures maximum de vacances.....	196
5.1.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées.....	197
5.1.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes.....	197
5.2 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances seniors.....	198
5.2.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J".....	198
5.2.2 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances.....	198
5.2.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées.....	199
5.2.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances seniors.....	199
5.3 - Législation vacances jeunes et seniors.....	201
5.3.1 - Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés.....	201

5.3.2 - Arrêté Royal du 28-6-1971 portant adaptation et coordination des dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.....	202
5.3.3 - Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.....	202
5.3.3.1 - Article 36bis.....	202
5.3.3.2 - Article 78bis.....	203
5.3.3.3 - Article 131ter.....	204
5.3.3.4 - Article 133, §1.....	205
5.3.3.5 - Article 137§2.....	205

INAMI
Institut National d'Assurance Maladie Invalidité



INSTRUCTIONS AUX EMPLOYEURS
DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

Premier scénario

Déclaration en cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, d'écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité, de congé de paternité

1 - Introduction

En cas d'incapacité de travail, le travailleur doit introduire auprès de sa mutualité un certificat d'incapacité de travail (volet médical) et, en cas de reconnaissance de celle-ci, une feuille de renseignements (volet titulaire).

Pour les autres risques du scénario 1 (repos de maternité, congé de paternité visé à l'art. 39, al. 6 loi du 16.3.1971, congé de paternité visé à l'art. 30, § 2 loi du 3.7.1978 et congé d'adoption), le travailleur doit introduire une demande auprès de sa mutualité et, pour les cas d'écartement complet ou partiel du travail, une attestation de l'employeur qui précise la mesure de protection de la maternité prise à l'égard de la travailleuse. Le travailleur doit également compléter une feuille de renseignements (volet titulaire).

L'employeur (ou son mandataire) doit, quant à lui, compléter une déclaration du risque social (scénario 1) qui contient les données nécessaires pour déterminer le droit aux prestations et le montant de celles-ci.

2 - Pour qui

Le scénario 1 (déclaration du risque social) doit être complété pour chaque travailleur dont l'incapacité de travail excède la période de salaire garanti (ou qui n'a pas droit au salaire garanti pour tout ou partie de ladite période).

Le scénario 1 doit également être complété pour l'assuré(e) qui a introduit une demande de repos de maternité, de congé de paternité (art. 39, al. 6 de la loi du 16.3.1971), de congé de paternité (art. 30, § 2 de la loi du 3.7.1978), de congé d'adoption ou qui se trouve dans une période d'écartement complet ou partiel du travail.

3 - Quand

Dès réception de la demande de scénario 1 adressée par le Collège intermutualiste national, il y a lieu de compléter les différentes zones reprises dans le scénario 1, dont le contenu est explicité ci-après. Il convient ensuite de transmettre le scénario 1 dûment complété, par voie électronique, au Collège intermutualiste national.

Si le risque déclaré concerne une incapacité de travail, la déclaration du risque social doit être transmise au plus tard à l'expiration de la période de salaire garanti ou, si le travailleur n'a pas droit au salaire garanti (moins d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise, ...), le plus rapidement possible.

Il y a lieu d'adresser un avis de reprise du travail (scénario 6), à la mutualité, si le travailleur pour lequel vous avez reçu une demande de déclaration du risque social, a repris le travail avant l'expiration de la période de salaire garanti.

Si aucune demande ne vous est adressée par la mutualité concernant un travailleur dont l'incapacité de travail excède la période de salaire garanti, vous êtes invité à transmettre d'initiative un scénario 1 dûment complété, par voie électronique, au Collège intermutualiste national.

Pour les cas de repos de maternité, d'écartement complet ou partiel du travail et de congé de paternité (art. 39, al. 6 loi du 16.3.1971), il y a lieu de transmettre le scénario 1 le plus rapidement possible car l'assuré(e) émarge dès le premier jour, à l'assurance maternité. Pour le congé d'adoption (art. 30ter loi du 3.7.1978), le scénario 1 doit également être transmis le plus rapidement possible compte tenu de la durée limitée de la période prise en charge par l'employeur. Pour le congé de paternité (art.30, § 2 loi du 3.7.1978), le scénario 1 doit être transmis à la fin de la période de congé.

Vous êtes également tenu de remplir une déclaration du risque social dans les deux situations suivantes :

-lorsque le risque **début**e au plus tard le 14ème jour suivant la dernière journée de travail (ce délai est suspendu durant la période de vacances annuelles si cette période se situe immédiatement après la fin de l'occupation);

-lorsque **le titulaire est, lors de la survenance du risque, au bénéfice d'une indemnité pour rupture de contrat**, d'une indemnité d'attente pour fermeture de l'entreprise ou d'une indemnité pour licenciement collectif.

4 - Que remplir

4.1 - Que remplir

Le scénario 1 est une déclaration de risque social **avec mini-trimestrielle** . Il convient donc de communiquer les données de la mini-trimestrielle (4.2) ainsi que les données spécifiques à la déclaration (4.3).

Remarque importante : Lorsque la travailleuse exerce un travail adapté dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité, il y a lieu de compléter un scénario 1 pour communiquer les données relatives à l'activité dont la travailleuse est écartée et un scénario 2 (attestation mensuelle) pour communiquer les données relatives au travail adapté.

4.2 - Données manquantes de la déclaration trimestrielle

4.2.1 - Contenu de la mini-trimestrielle

Il y a lieu de communiquer les données des blocs de la déclaration trimestrielle, visés ci-dessous, pour la période précédant le risque social pour laquelle une telle déclaration n'est pas encore disponible à l'O.N.S.S. L'explication de ces données se trouve dans les instructions relatives à la déclaration trimestrielle que vous pouvez consulter sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante :

<https://www.socialsecurity.be>

Il y a lieu de communiquer les données des blocs suivants :

- déclaration employeur
- personne physique
- ligne travailleur
- occupation ligne travailleur
- rémunération ligne travailleur
- prestations ligne travailleur
- le cas échéant, cotisation travailleur statutaire licencié

Remarques importantes :

1) les données suivantes ont un **statut facultatif** dans la **mini-DMFA** et ne doivent dès lors pas être complétées :

- montant net à payer (déclaration employeur)
- date de début des vacances (déclaration employeur)
- numéro de la carte SIS du travailleur (personne physique)
- Rue du travailleur (personne physique)
- N° de l'adresse du travailleur (personne physique)
- Code postal de la commune du travailleur (personne physique)
- Nom de la commune (personne physique)
- Code pays du travailleur (personne physique)
- Nationalité du travailleur (personne physique)
- Nom de la commune du lieu de naissance du travailleur (personne physique)
- Code pays du lieu de naissance du travailleur (personne physique)
- activité par rapport au risque (ligne travailleur)
- notion de frontalier (ligne travailleur)
- classe du personnel volant (occupation)

- nombre de minutes de vol (prestations)
- pourcentage de la rémunération sur base annuelle (rémunération)
- mesure de promotion de l'emploi (occupation)
- code NACE (occupation ligne travailleur ONSSAPL)

2) le bloc "**personne physique**" ne peut être **présent qu'une seule fois dans la mini-Dmfa**, car la déclaration du risque social **ne concerne qu'un seul travailleur**.

3) **dans le bloc "ligne travailleur" de la mini-DMFA**, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés (notamment les codes 840 et 841 pour l'ONSS, 701 pour l'ONSSAPL = étudiants, le code 879 pour l'ONSS = prépensionnés ...). Le domaine de définition de la zone 00037 du glossaire reprend l'ensemble des codes non autorisés pour le scénario 1 indemnités.

4) **dans le bloc "rémunération"**, les valeurs 10 et 20 (ONSS) et les valeurs correspondantes pour le secteur APL (voir domaine de présence de la zone 00067 du glossaire) sont facultatives.

5) **Pour les gardiens d'enfants**, il convient également de communiquer les facteurs Q et S du bloc occupation. Les services d'accueil agréé doivent à cette fin convertir le nombre total d'heures de travail et assimilées du trimestre précédant celui de la réalisation du risque (ou depuis l'acquisition de la qualité de titulaire jusqu'à la veille du risque, si le titulaire n'a pas eu cette qualité pendant tout le trimestre -1) en facteur Q (nombre moyen d'heures par semaine du travailleur).

Cette conversion s'opère en divisant le nombre d'heures de travail et assimilées du trimestre précédant celui de la survenance du risque, par 13 (nombre de semaines que compte un trimestre); si le titulaire n'a pas été occupé en cette qualité pendant tout le trimestre précédant celui de la réalisation du risque, il convient de diviser le nombre d'heures de travail et assimilées de la période comprise entre la date d'acquisition de cette qualité et la veille du risque, par le nombre de semaines (ou parties de semaines) que compte cette période. Les heures des jours qui n'ouvrent pas de droits sociaux ne peuvent être prises en considération.

Le facteur S (temps plein) est toujours égal à 38 pour les gardiens d'enfants.

4.2.2 - Particularités

Les données précitées doivent être communiquées **pour le trimestre précédant immédiatement le trimestre de la réalisation du risque**, à moins que celles-ci ne soient déjà disponibles dans la banque de données DMFA (dès le 5ème jour calendrier suivant la réception de la notification positive de la déclaration DMFA de ce trimestre). Dans ce cas (trimestre disponible dans la banque de données DMFA), les blocs "prestation" et "rémunération" du trimestre précédant celui de la réalisation du risque ne doivent pas être communiqués.

Dans certains cas, il est demandé à l'employeur de communiquer **également les données relatives au trimestre au cours duquel a débuté le risque social** :

- pour les travailleurs intérimaires et saisonniers qui ont acquis cette qualité depuis une durée inférieure aux quatre périodes de précompte précédant le trimestre au cours duquel a débuté l'incapacité de travail

- pour les gardiens d'enfants qui ont acquis cette qualité dans le courant du trimestre précédant celui au cours duquel a débuté le risque;

- pour les travailleurs payés à la tâche, à la pièce, à l'entreprise ou à la commission qui ont acquis cette qualité durant le trimestre au cours duquel a débuté l'incapacité de travail;

- pour les autres catégories de travailleurs dont le contrat de travail prend fin dans le trimestre en cours ou dont les données de la ligne travailleur ou du bloc occupation ont été modifiées au cours de cette période (changement de statut, de régime de travail, passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel et inversement,.....).

Les données relatives au **seul trimestre en cours** doivent être communiquées pour les travailleurs dont le contrat de travail a débuté dans le courant de ce trimestre.

Lorsqu'une donnée de la ligne travailleur ou du bloc occupation a subi une **modification le jour de la réalisation du risque**, l'employeur est invité à communiquer les données de la mini-trimestrielle **pour le trimestre qui précède celui de la réalisation du risque, et le trimestre en cours, y compris le jour du risque**.

Dans certains cas, les données relatives au trimestre en cours sont communiquées **sur demande de la mutualité** (cas où les conditions d'assurance ne sont pas remplies pour les trimestres de maintien du droit, c'est-à-dire les deuxième et troisième trimestres précédant le trimestre de l'incapacité dans ces situations, la mutualité est amenée à vérifier si l'intéressé a accompli un nouveau stage).

4.3 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration du risque social, à déclarer pour chaque occupation en cours au moment de la réalisation du risque ou, à défaut, pour l'occupation qui prend fin dans un délai de 14 jours avant la réalisation du risque. Si plusieurs occupations ont pris fin dans le délai de 14 jours avant le début du risque, il y a lieu de déclarer les données du risque pour l'occupation ou les occupations concomitantes ayant pris fin en dernier lieu dans ce délai.

4.3.1 - Bloc détail du risque

4.3.1.1 - Date de début du risque (n° 408)

Il convient d'indiquer la date à laquelle le risque (incapacité de travail, repos de maternité, écartement du travail, congé de paternité ou d'adoption) a débuté.

Précision importante concernant le risque "incapacité de travail"

Si des incapacités successives se produisent, interrompues par des reprises du travail inférieures à quatorze jours, **qui n'ont pas donné lieu à une déclaration du risque social en raison du fait qu'elles sont couvertes par le salaire garanti**, il y a lieu de mentionner comme date de début de l'incapacité donnant lieu à la déclaration, **la date de début de l'incapacité initiale**.

Cette donnée doit permettre à la mutualité de déterminer la date de prise de cours de la période d'incapacité primaire.

Cette donnée doit être communiquée même si les incapacités de travail successives interrompues par des reprises du travail inférieures à quatorze jours ("rechutes" au sens de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités) ont des causes différentes.

4.3.2 - Bloc détail occupation avant le risque

Ce bloc permet de déclarer la date du dernier jour de travail (ou assimilé) précédant le début du risque.

4.3.2.1 - Dernier jour de travail ou assimilé (n°410)

Il convient d'indiquer sous cette zone, la date du dernier jour de travail (ou assimilé) précédant

le début du risque.

Par jour de travail ou assimilé (pour la vérification de cette condition), il y a lieu d'entendre notamment les jours de travail effectif normal, les jours de prestations supplémentaires avec ou sans repos compensatoire, les jours de repos compensatoire, les jours de vacances annuelles, les jours fériés légaux ou de remplacement, les jours durant lesquels le travailleur exerce une fonction de juge ou de conseiller social auprès des juridictions du travail, les jours de petits chômages, les jours de grève et de lock-out, la période couverte par une indemnité de rupture de contrat, ...

Si le travailleur exerce plusieurs occupations de manière concomitante, auprès du même employeur, la date du dernier jour de travail doit être mentionnée par occupation.

Si des rechutes successives se produisent, interrompues par des reprises du travail inférieures à 14 jours, qui n'ont pas donné lieu à une déclaration du risque social en raison du fait qu'elles sont couvertes par le salaire garanti, il y a lieu de mentionner comme dernier jour de travail, le jour précédant la dernière rechute pour laquelle une déclaration de risque social est complétée

4.3.3 - Remarque préliminaire concernant les blocs base calcul indemnités, temps partiel, heures supplémentaires et situations particulières

Les blocs base calcul indemnités, base calcul temps partiel, base calcul heures supplémentaires, base calcul - situations particulières, ne doivent pas être complétés pour les travailleurs rémunérés à la tâche, à la pièce, à l'entreprise ou à la commission. En effet, pour ces catégories de travailleurs, la rémunération journalière moyenne est déterminée sur base de la rémunération mentionnée sur la déclaration trimestrielle du ou des trimestre(s) précédent(s).

Les blocs susvisés ne doivent être complétés que lorsque les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage visé à la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (apprentis industriels) sont assujettis à tous les secteurs de la sécurité sociale (à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent 19 ans).

4.3.4 - Bloc Base calcul indemnités

Les données déclarées sous ce bloc permettent de déterminer la rémunération journalière moyenne à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité.

A l'instar des ouvriers en chômage temporaire, il y a lieu d'indiquer, pour les employés en chômage de crise, ces données suivant le contrat de travail, sans tenir compte de la suspension complète ou partielle de l'exécution de leur contrat de travail (régime temporaire et collectif de suspension de l'exécution du contrat - art. 21 à 26 de la loi de crise du 19 juin 2009).

4.3.4.1 - Unité de temps de la rémunération (n°189)

Cette zone vise à déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont la rémunération est fixe (elle ne doit pas être complétée si le travailleur est rémunéré à la pièce, à la tâche, à l'entreprise ou à la commission (unités non liées au temps).

Il y a lieu d'indiquer le chiffre correspondant à l'unité de temps dans laquelle la rémunération (fixe) est exprimée : 1, pour l'heure, 2, pour le jour, 3, pour la semaine, 4, pour le mois, 5, pour

le trimestre et 6, pour l'année.

Si l'ouvrier est rémunéré par heure, il convient d'indiquer le chiffre "1", si l'employé est rémunéré par mois, il convient d'indiquer le chiffre "4". Si la rémunération est fixée sur une base annuelle (l'enseignant temporaire), il convient d'indiquer le chiffre "6".

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paie (ex. si la rémunération de l'ouvrier est, aux termes de son contrat de travail, fixée par heure, il convient de mentionner l'heure comme unité de temps même si la rémunération de l'ouvrier lui est versée par quinzaine).

Exemple 1 : un employé rémunéré par mois bénéficie d'une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR. L'employeur indique dans la zone unité de temps, le chiffre "4", correspondant au mois et dans la zone relative au montant de base de la rémunération, le montant correspondant à la rémunération mensuelle (1.611,31 EUR).

Exemple 2 : un ouvrier preste 38 heures par semaine dans un régime fixe de 5 j/semaine et bénéficie d'une rémunération horaire de 10,4125 EUR brut. L'employeur indique dans la zone unité de temps, le chiffre "1", correspondant à l'unité de temps de la rémunération (l'heure) et dans la zone relative au montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire, (10,4125 EUR). Le nombre d'heures par semaine (38) est mentionné dans le bloc "occupation ligne travailleur" de la mini-trimestrielle.

Exemple 3 : un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de 5 j/semaine, durant 3 semaines et 4 jours à raison de 8 heures/jour, durant la 4ème semaine (le facteur Q est donc égal à 38 heures/semaine sur l'ensemble du cycle de 4 semaines). Son salaire horaire brut s'élève à 10,4125 EUR.

Dans ce cas, l'employeur doit indiquer dans la zone unité de temps, le chiffre "1" correspondant à l'unité de temps de la rémunération (l'heure), dans la zone relative au montant de base de la rémunération, (10,4125 EUR, soit la rémunération horaire). Le nombre d'heures par semaine "38" est mentionné dans le bloc "occupation ligne travailleur" de la mini-trimestrielle.

Exemple 4 : un travailleur du secteur HORECA est rémunéré au pourboire. Dans ce cas, les indemnités sont calculées sur base du salaire journalier forfaitaire qui est pris en considération pour opérer les retenues de sécurité sociale. Il convient donc de mentionner dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant dudit salaire journalier forfaitaire exprimé dans le régime de travail de l'intéressé et dans la zone "unité de temps de la rémunération", le chiffre "2" (rémunération journalière).

La zone "unité de temps de la rémunération" doit également être complétée pour indiquer l'unité de temps dans laquelle est exprimé le cycle de travail (en combinaison avec la zone cycle visée ci-dessous), pour les travailleurs dont la rémunération varie.

4.3.4.2 - Le cycle (n°190)

Cette zone doit être complétée en vue de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont la **rémunération varie**. Il y a lieu d'y indiquer, sous cette zone, **le nombre d'unités de temps du cycle de travail (l'unité de temps est indiquée dans la zone n° 189)**.

Dans les deux exemples qui suivent, l'employeur ne devra pas compléter la zone cycle car bien qu'il y ait un cycle de travail, la rémunération du travailleur ne varie pas.

Exemple 1 : Pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle de 1.735,25 EUR brut et un mois sans prestation de travail), il n'y a pas lieu de mentionner le salaire afférent au cycle de travail de deux mois, mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit 1.735,25 EUR : 2 = 867,63 EUR.

Exemple 2 : Pour un employé qui preste un 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois

semaines de prestations à temps plein et une semaine sans prestation), il n'y a pas lieu de mentionner le salaire afférent au cycle de 4 semaines mais le salaire hebdomadaire moyen.

Le cycle de travail est utilisé pour des travailleurs dont la rémunération est variable; c'est le cas, par exemple, des travailleurs qui travaillent dans un système d'équipes avec une rémunération horaire variable ou qui sont rémunérés en partie par unité produite et dont la rémunération varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

Dans ces situations, il y a lieu de mentionner dans la zone 189, l'unité de temps de la rémunération, dans la zone 190, le cycle (nombre d'unités de temps) et dans la zone relative au montant de base de la rémunération (191), la rémunération afférente au cycle complet de travail. La mutualité déterminera, sur base de ces données, la rémunération journalière moyenne.

Exemple 1: le cycle de travail d'un ouvrier comporte 8 semaines. Le travailleur perçoit une rémunération horaire fixe (8,68 EUR) et un supplément par unité produite. La rémunération globale pour l'ensemble du cycle s'élève à 3.287,01 EUR brut:

$8 \times 38 \text{ h} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.638,72 \text{ EUR}$ + une indemnité par unité produite qui s'élève, pour le cycle complet de 8 semaines, à 648,29 EUR.

Dans cette situation, il y a lieu d'indiquer dans la zone relative à l'unité de temps, "3" (le cycle de travail étant exprimé en semaines), dans la zone relative au cycle, "8" (le cycle s'étendant sur 8 semaines) et dans la zone relative au montant de base de la rémunération, "3.287,01 EUR" (la rémunération du cycle de 8 semaines). La mutualité déterminera une rémunération journalière moyenne en divisant la rémunération du cycle par 48 (nombre de jours en régime 6/jours que comporte le cycle de 8 semaines).

Exemple 2 : Un ouvrier dont la rémunération horaire fixe s'élève à 9,92 EUR brut, bénéficie d'une prime d'équipe de 25% pour l'équipe du matin et du soir et d'une prime de 50%, pour l'équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures/ semaine, la 1ère semaine, dans l'équipe du matin, la 2ème semaine, dans l'équipe de la journée, la 3ème semaine, dans l'équipe du soir et la 4ème semaine, dans l'équipe de nuit. Il reçoit donc pour la 1ère semaine, 471,20 EUR, pour la 2ème semaine, 376,96 EUR, pour la 3ème semaine, 471,20 EUR et pour la 4ème semaine, 565,44 EUR.

Dans cette situation, il y a lieu de mentionner dans la zone unité de temps, le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle étant la semaine), dans la zone cycle, "4" (le cycle s'étend sur 4 semaines) et dans la zone relative au montant de base de la rémunération, "1.884,80 EUR" (la rémunération des 4 semaines). Cette rémunération est ensuite convertie par la mutualité en rémunération journalière moyenne, en divisant 1.884,80 EUR par 24 (nombre de jours ouvrables, en régime 6/j, que compte le cycle de 4 semaines).

4.3.4.3 - Montant de base de la rémunération (n°191)

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité est la **rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur pourrait prétendre** le premier jour de la réalisation du risque.

La rémunération journalière moyenne comprend tous les montants et avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et sur lesquels des cotisations de sécurité sociale sont prélevées, à l'exclusion du double pécule de vacances, du pécule de vacances complémentaires et de la prime de fin d'année.

La rémunération des heures supplémentaires est prise en considération pour le calcul des indemnités, à condition que celles-ci soient prestées de manière régulière (cette rémunération ne doit toutefois pas être reprise dans la zone "montant de base de la rémunération" mais fait l'objet d'une rubrique distincte - voyez infra, le bloc repris sous le point 4.3.4).

La notion de **rémunération journalière moyenne** implique que le cycle de travail doit être

considéré dans son ensemble. Lorsque le régime de travail varie dans le courant du cycle, il y a lieu de mentionner une rémunération moyenne et non le salaire qui est d'application au moment de la réalisation du risque.

Exemple : un employé effectue un 3/4 temps; il travaille un mois à mi-temps, pour un salaire mensuel de 793,26 EUR et le deuxième mois, à temps plein, pour un salaire mensuel de 1.586,52 EUR. La rémunération moyenne sur base mensuelle s'élève à 1.189,89 EUR.

Il y a lieu de mentionner la rémunération à laquelle le travailleur **aurait pu prétendre** le jour de la survenance du risque, dans le cadre d'une occupation normale; il n'y a donc pas lieu de tenir compte des jours de chômage temporaire, des journées d'absence injustifiée, des jours d'incapacité de travail survenant au cours du cycle.

Remarque concernant la rémunération à mentionner en cas de congé de paternité

Lorsque le travailleur prend son congé de paternité de manière échelonnée, il convient d'indiquer le montant de la rémunération au premier jour de la période de congé.

Précisions:

a) la rémunération comprend la rémunération normale ainsi que les primes en argent (les primes d'équipes, par ex.) et les avantages en nature (montants sur lequel sont prélevées des cotisations sociales). Pour les travailleurs occupés dans le secteur du transport de marchandises, il est tenu compte de la rémunération pour le temps de roulage et pour les heures d'attente.

b) pour les agents des services publics qui ont droit à l'allocation de foyer ou de résidence, la rémunération doit également comprendre cette allocation (montant sur lequel sont prélevées des cotisations sociales)

c) pour les travailleurs payés au pourboire ou au service (garçon de café, commissionnaire,.....), il y a lieu de mentionner le salaire journalier forfaitaire qui est pris en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

d) pour l'enseignant temporaire, il convient d'indiquer le montant de la rémunération annuelle brute indexée au premier jour de l'incapacité de travail, adaptée à la fraction horaire, si l'enseignant n'effectue pas un horaire complet.

e) pour les travailleurs qui bénéficient d'un programme d'activation des allocations de chômage, il y a lieu d'indiquer le montant global brut de la rémunération (sans déduction du montant de l'allocation de chômage)

f) pour le titulaire qui est en interruption de carrière partielle, il y a lieu de mentionner dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant de la rémunération que l'intéressé aurait perçue le premier jour du risque, s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et dans les zones 393 ou 554, le nombre de jours par semaine du régime de travail ou le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, selon qu'il est rémunéré par jour ou par heure. Dans la zone "salaire brut à temps partiel", il y a lieu d'indiquer le montant de la rémunération à temps partiel au premier jour de l'incapacité de travail

g) pour le titulaire qui est en interruption de carrière complète, il y a lieu de mentionner dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant de la rémunération brute que l'intéressé aurait perçue le premier jour du risque, s'il n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle et dans les zones 393 ou 554, le nombre de jours par semaine du régime de travail ou le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, selon qu'il est rémunéré par jour ou par heure.

Il convient de mentionner le montant de la rémunération **brute indexée au premier jour du risque (voir toutefois, les exceptions ci-dessous)**.

Dans certains cas, en effet, le montant de la rémunération à mentionner *n'est pas le montant au premier jour du risque*. Il s'agit des situations suivantes :

a) lorsque la travailleuse a interrompu le travail pour se reposer, au plus tôt à partir du 5ème

mois de grossesse, il y a lieu d'indiquer la rémunération perçue immédiatement **avant l'interruption du travail**

b) si le travailleur est au bénéfice d'une indemnité de rupture de contrat lors de la survenance du risque, il y a lieu de mentionner le montant de la rémunération perçue immédiatement **avant le licenciement**.

c) pour le travailleur en prépension à mi-temps, il y a lieu de mentionner, dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant de la dernière rémunération brute **perçue avant la prépension** et dans les zones 393 ou 554, le nombre de jours par semaine du régime de travail ou le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, s'il est rémunéré par jour ou par heure. S'il s'agit d'un ouvrier, il y a lieu de mentionner **également** la rémunération à mi-temps au premier jour de l'incapacité de travail dans la zone "salaire brut à temps partiel".

d) si le titulaire est au bénéfice d'une indemnité d'attente accordée du chef de la fermeture de l'entreprise ou d'une indemnité pour licenciement collectif, il y a lieu de mentionner le montant de la dernière rémunération perçue **avant le licenciement**.

e) lorsque plusieurs incapacités de travail successives (dues ou non à la même affection) se produisent et sont toutes interrompues par des reprises du travail inférieures à quatorze jours, il y a lieu de mentionner le montant de la rémunération brute au premier jour de l'incapacité initiale (même si celle-ci n'a pas donné lieu à une déclaration du risque social parce qu'elle était couverte par le salaire garanti).

Il y a lieu de mentionner le montant brut de la rémunération et des avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail.

Le montant de base de la rémunération est exprimé en cents et correspond à l'unité de temps ou à l'unité de temps et au cycle de travail.

Cette zone doit être remplie uniquement pour les rémunérations dont l'unité de temps est le jour, la semaine, le mois, le trimestre ou l'année.

4.3.4.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure (n°192)

Cette zone doit être remplie **uniquement pour les travailleurs dont l'unité de temps de la rémunération est l'heure**. Dans ce cas, la rémunération doit être exprimée en **centièmes de cents**.

Pour obtenir des précisions concernant le montant de base de la rémunération, veuillez vous référer au point 4.3.4.3 ci-dessus.

4.3.5 - Bloc base calcul - situations particulières

Ce bloc ne doit être complété que pour les catégories suivantes de travailleurs :

- les travailleurs (ouvriers et employés) en prépension à mi-temps
- les travailleurs en interruption de carrière complète
- les travailleurs en interruption de carrière partielle, **y compris le crédit-temps de crise (art. 15 à 20 de la loi de crise du 19 juin 2009)**
- les travailleuses qui interrompent le travail pour se reposer au plus tôt à partir du 5ème mois de grossesse

- les travailleurs dont la durée du travail est temporairement et collectivement réduite (art. 5 à 13 de la loi de crise du 19 juin 2009)

4.3.5.1 - Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné- situations particulières (n°554)

La zone "nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné" doit permettre calculer l'indemnité pour les catégories particulières de travailleurs énumérées ci-dessous. Cette donnée ne doit être communiquée que si le travailleur est rémunéré par heure.

- les travailleurs (ouvriers et employés) en prépension à mi-temps

Il y a lieu d'indiquer le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné **avant** la prépension à mi-temps. Le montant de la rémunération horaire avant la prépension à mi-temps est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités.

- les travailleurs en interruption de carrière complète

Il y a lieu d'indiquer le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné au premier jour du risque, si l'intéressé n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle. Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération"

- les travailleurs en interruption de carrière partielle

Il y a lieu d'indiquer le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné au premier jour du risque, si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations de travail. Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- les travailleuses qui interrompent le travail pour se reposer au plus tôt à partir du 5ème mois de grossesse

Il y a lieu d'indiquer le nombre moyen d'heures par semaine de la travailleuse concernée avant l'interruption du travail. Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- les travailleurs dont la durée du travail est temporairement et collectivement réduite (art. 5 à 13 de la loi de crise du 19 juin 2009)

Il y a lieu d'indiquer le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné au 1er jour du risque si la durée du travail n'avait pas été collectivement réduite.

Par nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné, il y a lieu d'entendre la durée normale hebdomadaire moyenne de travail, augmentée des heures de repos compensatoire **rémunérées** accordées dans le cadre d'un régime de réduction de la durée du travail.

1. "**Normal**" signifie tenant compte de la durée hebdomadaire moyenne **théorique** de travail, c'est-à-dire sans tenir compte des heures supplémentaires prestées ni des éventuelles absences pour maladie, chômage temporaire, absence justifiée ou injustifiée,... Il s'agit en fait de la durée du travail fixée dans le contrat de travail ou les éventuelles adaptations du contrat.

2. "**Moyenne**" signifie la durée moyenne du cycle de travail qui forme une période délimitée, composée des jours de travail et des jours de repos, et qui se reproduit selon un schéma

constant. En cas de régime de travail flexible, ce cycle peut s'étendre sur un an.

3. Il doit être tenu compte des heures de repos compensatoire résultant d'un régime de réduction de la durée du travail, si ce repos compensatoire est rémunéré au moment où il est pris.

Il ne doit donc pas être tenu compte des jours de repos compensatoire qui sont rémunérés par la technique de l'augmentation horaire de la rémunération des jours prestés.

Remarque : les deux chiffres après la virgule représentent des valeurs décimales et non des minutes.

4.3.5.2 - Nombre de jours par semaine du régime de travail-situations particulières (n°393)

Le nombre de jours par semaine du régime de travail doit permettre de calculer l'indemnité pour les catégories de travailleurs énumérées ci-dessous. Cette donnée ne doit être communiquée que si le travailleur est rémunéré par jour.

- les travailleurs (ouvriers et employés) en prépension à mi-temps

Il convient d'indiquer le nombre de jours par semaine du régime de travail avant la prépension à mi-temps. Le montant de la rémunération journalière avant la prépension à mi-temps est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités.

- les travailleurs en interruption de carrière complète

Il convient d'indiquer le nombre de jours par semaine du régime de travail qui auraient été prestés si l'intéressé n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle. Le montant de la rémunération journalière qui aurait été perçue si l'intéressé n'avait pas interrompu sa carrière est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités.

- les travailleurs en interruption de carrière partielle

Il convient d'indiquer le nombre de jours par semaine du régime de travail qui auraient été prestés si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations. Le montant de la rémunération journalière qui aurait été perçue si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- les travailleuses qui interrompent le travail pour se reposer au plus tôt à partir du 5ème mois de grossesse.

Il convient d'indiquer le nombre de jours par semaine du régime de travail avant l'interruption du travail. Le montant de la rémunération journalière avant l'interruption du travail est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- les travailleurs dont la durée du travail est temporairement et collectivement réduite (art. 5 à 13 de la loi de crise du 19 juin 2009)

Il y a lieu d'indiquer le nombre de jours de travail par semaine du régime de travail au 1er jour du risque si la durée du travail n'avait pas été collectivement réduite.

4.3.6 - Bloc Base calcul heures supplémentaires

4.3.6.1 - Unité de temps à laquelle correspond la rémunération des heures supplémentaires régulièrement prestées (n°405)

Par prestations supplémentaires, il y a lieu d'entendre l'accomplissement de prestations en application des articles 22, 3°, 24, 25, 26, § 1er, 1°, 2° et 3°, 26, § 2 et 26bis, § 2bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pour lesquelles un sursalaire est dû en vertu de l'article 29 de la même loi.

Remarque importante : il n'est tenu compte des heures supplémentaires que si elles présentent un caractère de régularité si les heures supplémentaires sont prestées de manière occasionnelle, elles ne peuvent être prises en considération pour déterminer la rémunération journalière moyenne.

Il y a lieu d'indiquer les codes 3, 4, 5 ou 6, selon que la rémunération des heures supplémentaires mentionnée sous la zone 406 se rapporte à une semaine, un mois, un trimestre ou une année.

L'année sera, en principe, utilisée comme période de référence lorsque le nombre d'heures supplémentaires varie d'un mois à l'autre ou d'un trimestre à l'autre. Si le même nombre d'heures supplémentaires est presté par mois ou par trimestre, l'employeur mentionnera, suivant le cas, la semaine, le mois ou le trimestre comme période de référence.

4.3.6.2 - Montant de la rémunération des heures supplémentaires régulièrement prestées (n°406)

Il y a lieu d'indiquer la rémunération des heures supplémentaires prestées au cours de la période mentionnée sous la zone "unité de temps de la rémunération des heures supplémentaires".

Exemple 1. Un travailleur du secteur Horeca engagé à durée indéterminée a effectué des heures supplémentaires durant les mois d'avril (10 heures), mai (12 heures), juin (17 heures), juillet (12 heures) et août (8 heures). Il devient incapable de travailler le 20 octobre. Compte tenu du fait que les heures supplémentaires n'ont pas été prestées tous les mois et que leur nombre varie d'un mois à l'autre, il y a lieu de déterminer une rémunération moyenne pour les heures supplémentaires prestées au cours d'une année. A cet effet, l'employeur est invité à indiquer le code 6 (l'année) dans la zone "unité de temps" et la rémunération des heures supplémentaires afférentes à ladite période (les douze mois précédant l'incapacité de travail), dans la zone "montant de la rémunération des heures supplémentaires".

Exemple 2. Une ouvrière (blanchisserie) est incapable de travailler depuis le 12 octobre. Elle a presté, durant l'année en cours, deux fois deux heures supplémentaires (en janvier et en mars), de manière à faire face à un surcroît extraordinaire de travail. Ces heures supplémentaires présentent un caractère occasionnel et ne doivent dès lors pas être prises en considération pour le calcul de l'indemnité.

4.3.7 - Bloc base calcul temps partiel

Ce bloc doit être complété uniquement pour les deux catégories de travailleurs suivantes :

- les travailleurs (ouvriers ou employés) en interruption de carrière partielle
- les *ouvriers* en prépension à mi-temps (qui n'ont donc pas droit au salaire garanti durant trente jours)

Pour les travailleurs en interruption de carrière partielle, le salaire brut à temps partiel doit permettre de calculer l'indemnité qui est allouée durant la période couverte par l'allocation d'interruption (à l'expiration de cette période, l'indemnité est recalculée sur base de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas été en interruption de carrière partielle - cette rémunération est mentionnée dans le bloc base calcul indemnités/allocations).

Pour les ouvriers en prépension à mi-temps, le salaire brut à mi-temps est pris en considération pour calculer l'indemnité qui est allouée durant le 1er mois d'incapacité de travail (à l'expiration des 14 jours de salaire garanti). En effet, ces travailleurs conservent le droit aux allocations de chômage durant le premier mois d'incapacité de travail de telle sorte qu'il y a lieu de ne compenser pendant cette période, que la perte de la rémunération à mi-temps.

A partir du 2ème mois d'incapacité, l'indemnité est recalculée sur base de la rémunération perçue avant la prépension à mi-temps (cette rémunération est mentionnée dans le bloc base calcul indemnités/allocations).

4.3.7.1 - Unité de temps de la rémunération (n° 189)

Il convient d'indiquer dans cette zone l'unité de temps du salaire brut à temps partiel, pour les travailleurs dont la **rémunération est fixe**.

Il y a lieu d'indiquer le chiffre correspondant à l'unité de temps dans laquelle la rémunération (fixe) est exprimée : 1, pour l'heure, 2, pour le jour, 3, pour la semaine, 4, pour le mois, 5, pour le trimestre et 6, pour l'année.

Si l'ouvrier est rémunéré par heure, il convient d'indiquer le chiffre "1", si l'employé est rémunéré par mois, il convient d'indiquer le chiffre "4". Si la rémunération est fixée sur une base annuelle (l'enseignant temporaire), il convient d'indiquer le chiffre "6".

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paie (ex. si la rémunération de l'ouvrier est, aux termes de son contrat de travail, fixée par heure, il convient de mentionner l'heure comme unité de temps même si la rémunération de l'ouvrier lui est versée par quinzaine).

Exemple 1 : un employé en interruption de carrière à mi-temps bénéficie d'une rémunération mensuelle brute de 805,66 EUR. L'employeur indique dans la zone unité de temps de la rémunération, le chiffre "4", correspondant au mois et dans la zone relative au salaire brut à temps partiel, le montant de la rémunération mensuelle (805,66 EUR).

Exemple 2 : un ouvrier en prépension à mi-temps preste 19 heures par semaine dans un régime fixe de 5 j/semaine et bénéficie d'une rémunération horaire de 10,4125 EUR brut. L'employeur indique dans la zone unité de temps de la rémunération, le chiffre "1", correspondant à l'unité de temps du salaire brut à temps partiel (l'heure) et dans la zone relative au salaire brut à temps partiel, le montant de la rémunération horaire (10,4125 EUR). Le nombre d'heures par semaine (19) est mentionné dans le bloc "occupation ligne travailleur" de la mini-trimestrielle.

La zone "unité de temps de la rémunération" doit également être complétée pour indiquer l'unité de temps dans laquelle est exprimé le cycle de travail (en combinaison avec la zone cycle explicitée ci-dessous), si la rémunération du travailleur varie.

4.3.7.2 - Cycle (n°190)

Cette zone doit être complétée en vue de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont le salaire brut à temps partiel **varie**. Il y a lieu d'y indiquer **le nombre** d'unités de temps du cycle de travail (l'unité de temps est indiquée dans la zone n° 189).

Pour plus de précisions au sujet de la notion de cycle, nous vous renvoyons au commentaire de la zone cycle du bloc base calcul indemnités/allocations

Le cycle de travail est utilisé pour des travailleurs dont la rémunération est **variable**; c'est le cas, par exemple, des travailleurs qui travaillent dans un système d'équipes avec une rémunération horaire variable ou qui sont rémunérés en partie par unité produite et dont la rémunération varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

Dans ces situations, il y a lieu de mentionner dans la zone 189, l'unité de temps de la rémunération, dans la zone 190, le cycle (nombre d'unités de temps) et dans la zone 402, le salaire brut à temps partiel du cycle complet de travail. La mutualité déterminera, sur base de ces données, la rémunération journalière moyenne.

Exemple : le cycle de travail d'un ouvrier en interruption de carrière (4/5ème temps) comporte 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe (8,68 EUR) et un supplément par unité produite. La rémunération globale pour l'ensemble du cycle s'élève à 2.407,20 EUR brut:

$8 \times 30 \text{ h} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.083,20 \text{ EUR}$ + une indemnité par unité produite qui s'élève, pour le cycle complet de 8 semaines, à 324 EUR.

Dans cette situation, il y a lieu d'indiquer dans la zone relative à l'unité de temps, "3" (le cycle de travail étant exprimé en semaines), dans la zone relative au cycle, "8" (le cycle s'étendant sur 8 semaines) et dans la zone relative au salaire brut à temps partiel, le montant de 2.407,20 EUR" (la rémunération du cycle de 8 semaines). La mutualité déterminera une rémunération journalière moyenne en divisant la rémunération du cycle par 48 (nombre de jours en régime 6/jours que comporte le cycle de 8 semaines).

4.3.7.3 - Salaire brut à temps partiel (n°402)

Pour les travailleurs qui se trouvent dans **une période d'interruption de carrière partielle**, il y a lieu de mentionner sous cette zone, le montant de la rémunération **brute indexée à temps partiel, au premier jour** du risque, correspondant à l'unité de temps ou à l'unité de temps et au cycle.

Pour les **ouvriers en prépension à mi-temps** (qui ne peuvent donc bénéficier du salaire garanti durant trente jours): il y a lieu de mentionner le montant de la rémunération **brute indexée à temps partiel au premier jour de l'incapacité de travail**, correspondant à l'unité de temps ou à l'unité de temps et au cycle.

Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné ou le nombre de jours par semaine du régime de travail (travailleurs rémunérés par heure ou par jour) sont mentionnés dans le bloc occupation de la mini-trimestrielle.

Pour les deux catégories de travailleurs précités, l'employeur doit également mentionner, dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités, la rémunération qui aurait été perçue le 1er jour de l'incapacité si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations (titulaire qui a réduit ses prestations dans le cadre de l'interruption de carrière partielle) ou la rémunération perçue avant la prépension à mi-temps (titulaire en prépension à mi-temps).

Cette zone doit **uniquement être complétée pour les rémunérations dont l'unité de temps est le jour, la semaine, le mois, le trimestre ou l'année (montant exprimé en cents)**.

4.3.7.4 - Salaire brut à temps partiel pour les travailleurs payés

à l'heure (n° 403)

Cette zone doit être complétée **uniquement pour les deux catégories de travailleurs visés dans la zone précédente** (travailleurs en interruption de carrière partielle et ouvriers en pré-pension à mi-temps).

Elle ne doit, en outre, être complétée que lorsque l'unité de temps de la rémunération est **l'heure** (montant exprimé en centièmes de cents).

4.3.8 - Bloc secteur vacances

Modification de la présence de ce bloc

En raison de la décision qui a été prise de recueillir les informations relatives aux vacances non prises par les ouvriers à la date de début du risque (solde), au moyen d'un formulaire papier (attestation de vacances), les données des blocs "secteur de vacances", "années de vacances" et "vacances détail" ne doivent plus être complétées. Les instructions reprises ci-dessus valent donc dans l'éventualité où l'employeur complète les données des blocs précités.

4.3.8.1 - Indicateur du secteur de vacances (n°194)

Cette zone ne doit être complétée que si le travailleur est un **ouvrier (ou un artiste)** pour lequel c'est la caisse de vacances ou l'ONVA (et non l'employeur) qui paie le pécule de vacances.

Il y a lieu de préciser le secteur de vacances applicable au travailleur (1 = secteur privé, 2 = secteur public et 3 = si aucun régime de vacances n'est applicable).

Par régime de vacances applicable au secteur privé, il y a lieu d'entendre le régime de vacances annuelles des travailleurs salariés (lois coordonnées du 28 juin 1971 et arrêté royal d'exécution du 30 mars 1967)

Le régime de vacances applicable au secteur public (qui s'applique également aux contractuels du secteur public), est fixé par :

- l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux jours de congé accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, qui détermine la durée de vacances et
- l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif au pécule de vacances octroyé aux agents de l'Administration générale du Royaume, qui détermine les modalités de calcul du pécule de vacances.

Si l'employeur a indiqué le code "2" (secteur public) ou le code "3" (pas de régime de vacances applicable), les zones qui suivent ne doivent pas être complétées.

4.3.9 - Bloc année de vacances

4.3.9.1 - Année de vacances à laquelle se rapportent les vacances (n°125)

Cette zone ne doit être complétée que si le travailleur est un **ouvrier (ou un artiste)** pour lequel c'est la caisse de vacances ou l'ONVA (et non l'employeur) qui paie le pécule de vacances.

Il y a lieu d'indiquer **l'année** à laquelle se rapportent :

- les vacances **légal**es **prises** par l'ouvrier
- les vacances **complémentaires prises** par l'ouvrier
- les vacances **prises** par l'ouvrier **en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire**
- les vacances **complémentaires** auxquelles l'ouvrier **a droit**.

Il s'agit de l'année de vacances au cours de laquelle les vacances doivent être accordées et qui coïncide avec le risque.

4.3.10 - Bloc Vacances détail

4.3.10.1 - Code vacances (n°196)

Remarques préliminaires

- a) Cette zone ne doit être complétée que si le travailleur est un ouvrier (ou un artiste).
- b) Cette zone ne doit être complétée que pour les vacances du trimestre au cours duquel a débuté le risque.
- c) Les vacances complémentaires que l'ouvrier n'a pu prendre en raison du risque et qui ne sont pas rémunérées ou que l'ouvrier est autorisé à reporter à l'année suivante ne doivent pas être prises en considération.

Il y a lieu de mentionner le code:

- 1. pour les vacances légales que l'ouvrier a prises dans le trimestre en cours.**

Par vacances légales, il y a lieu d'entendre l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3 et 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

- 2. pour les vacances complémentaires que l'ouvrier a prises dans le trimestre en cours.**

Par vacances complémentaires, il y a lieu d'entendre l'absence du travail avec maintien du salaire suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles **autres** que les vacances légales et les vacances en vertu d'une C.C.T rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

- 3. pour les vacances en vertu d'une C.C.T rendue obligatoire que l'ouvrier a prises dans le trimestre en cours.**

Par vacances en vertu d'une C.C.T rendue obligatoire, il y a lieu d'entendre l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles en vertu d'une C.C.T rendue obligatoire, visée à l'article 6 des lois coordonnées sur les vacances annuelles des travailleurs salariés (il s'agit notamment des vacances supplémentaires octroyés aux ouvriers dans les secteurs du textile, du lin et du diamant).

- 5. pour les vacances complémentaires auxquelles l'ouvrier a droit** (pour la définition des jours de vacances complémentaires, veuillez vous référer au point 2 ci-dessus).

4.3.10.2 - Nombre de jours (arrondis au demi-jour) de vacances (n°197)

Il y a lieu d'indiquer, pour les ouvriers occupés à **temps plein et à temps partiel**, le **nombre de jours de vacances**, arrondis au demi-jour, pour chacun des codes mentionnés ci-dessus.

Il y a lieu de se référer à ce sujet, aux instructions relatives au mode de déclaration des prestations de travail de la DMFA. Ainsi, un ouvrier a, durant le trimestre en cours, pris deux jours complets de vacances et trois demi-jours : dans ce cas, le nombre de jours de vacances s'élève à 3,5.

Il y a lieu d'indiquer le nombre de jours de vacances dans le régime de travail qui est mentionné dans les données du bloc occupation de la ligne travailleur.

4.3.10.3 - Nombre d'heures de vacances (n°198)

Il y a lieu d'indiquer, pour les ouvriers occupés à **temps partiel**, le **nombre d'heures de vacances**, par code vacances.

4.3.11 - Bloc Période de référence

Ce bloc est lié au bloc "nature du jour". Il revêt un contenu différent selon le risque.

Pour les cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail, de congé de paternité (art. 39, alinéa 6 de la loi du 16.3.1971), la période de référence couvre la période durant laquelle l'employeur paie une rémunération à quelque titre que ce soit (salaire garanti, jour férié légal, jour de repos compensatoire, jour de remplacement d'un jour férié légal, ...), durant le risque.

Si aucune rémunération n'est allouée durant la période de repos de maternité, d'écartement complet du travail ou de congé de paternité (conversion), il n'y a pas lieu de compléter le bloc "période de référence".

Si le travailleur n'a pas droit au salaire garanti (moins d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise, chômage temporaire,...), il convient de mentionner un code nature du jour qui correspond au motif pour lequel le salaire garanti n'est pas dû.

Pour les cas de congé de paternité et d'adoption, la période de référence correspond à la période totale couverte par le congé de paternité et d'adoption (tant la période rémunérée par l'employeur que celle prise en charge par l'organisme assureur).

Le bloc "période de référence" ne doit pas être complété (dans le scénario 1) pour les cas d'écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité (le bloc "période de référence" doit être complété dans le scénario 2, pour communiquer les données relatives au travail adapté).

4.3.11.1 - Date de début de la période de référence (n°74)

Pour les cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail, de congé de paternité (art. 39, alinéa 6, de la loi du 16.3.1971), il s'agit de la date de début de la période comprenant des jours pour lesquels un code "nature du jour" est mentionné (ex.

période de salaire garanti, salaire du jour férié légal).

En cas de congé de paternité et d'adoption, la date de début coïncide avec le premier jour du congé de paternité ou d'adoption.

En cas d'incapacité de travail, la date de début de la période de référence coïncide en principe avec la date de début de l'incapacité de travail.

En cas de rechutes successives survenant après des périodes de reprise du travail inférieures à quatorze jours et qui n'ont pas donné lieu à une déclaration du risque social dans la mesure où elles sont couvertes par le salaire garanti, la date de début de la période de référence coïncide avec la date de début de l'incapacité initiale.

Dans les situations susvisées (rechutes successives), il y a lieu d'indiquer les périodes successives d'incapacité de travail et de reprise du travail (seule la première journée de reprise du travail succédant à l'incapacité de travail doit être mentionnée).

Exemple

Incapacité de travail d'un ouvrier du mercredi 7.6 au mardi 13.6.

Reprise du travail du mercredi 14.6 au vendredi 16.6

Rechute (même affection) : du lundi 19.6 au vendredi 23.6

Reprise du travail du lundi 26.6 au vendredi 30.6

Nouvelle rechute (même affection) : à partir du lundi 03.7

Les périodes d'incapacité successives couvertes par le salaire garanti doivent être reprises intégralement.

Par contre, seules les journées de reprise du travail des mercredi 14.6 et lundi 26.6 doivent être mentionnées et il y a lieu d'y adjoindre le code nature du jour "1".

4.3.11.2 - Date de fin de la période de référence (n°75)

Pour les cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail, de congé de paternité (art. 39, alinéa 6 de la loi du 16.3.1971), il s'agit de la date de fin de la période pour laquelle un code nature du jour est mentionné.

En cas de rechutes successives survenant après des périodes de reprise du travail inférieures à quatorze jours et qui n'ont pas donné lieu à une déclaration dans la mesure où elles sont couvertes par le salaire garanti, la date de fin de la période de référence coïncide avec la date de fin de la dernière période d'incapacité de travail (couverte par un code nature du jour).

En cas de congé de paternité et d'adoption, la date de fin de la période de référence coïncide avec le dernier jour de la période de congé de paternité ou d'adoption.

4.3.12 - Bloc nature du jour

4.3.12.1 - Indication du jour (n°178)

Il y a lieu d'indiquer le jour et le mois auxquels correspond le code "nature du jour" (en effet, la période de salaire garanti peut s'étendre sur deux ou plusieurs mois, en cas de rechutes successives).

Pour le congé de paternité (art. 30, § 2, de la loi du 3.7.1978), il convient de mentionner à la fois

les jours rémunérés par l'employeur et les jours pris en charge par la mutualité.

Pour le congé d'adoption (art. 30ter de la loi du 3.7.1978), il convient d'indiquer les seuls jours qui sont rémunérés par l'employeur (les jours indemnisés par la mutualité ne doivent pas être déclarés dans le bloc nature du jour).

4.3.12.2 - Code nature du jour (n°179)

En regard de chacune des journées de la période de référence, il y a lieu de mentionner un des codes "nature du jour" repris ci-dessous. Pour le congé d'adoption, il convient d'indiquer un code nature du jour en regard des seules journées rémunérées par l'employeur (il n'y a pas lieu d'indiquer un code nature du jour en regard des journées indemnisées par la mutualité).

1-jours rémunérés, à l'exception des jours rémunérés visés ci-dessous

Il s'agit des jours de travail ou des jours d'absence couverts par une rémunération autres que les jours d'absence rémunérés qui font l'objet d'un code spécifique (cfr. les codes 2 à 4 ci-dessous).

Sont visés sous le code 1, notamment, les jours fériés légaux, les jours de petits chômages, les jours de repos compensatoire, les premiers jours rémunérés par l'employeur dans le cadre du congé de paternité ou d'adoption...

Le code 1 doit également être mentionné pour le premier jour de reprise du travail se situant entre les rechutes successives.

2.1 - absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail.

Par "absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail", on entend l'absence au travail pour cause d'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident pour laquelle, en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur reçoit la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière.

2.4 - incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine.

Par "incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine", on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de sept jours en application des articles 52, 54, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.5 - incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine.

Par "incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine", on entend l'absence du travail avec maintien d'une partie de la rémunération normale pendant une période de sept jours suivant la première semaine de rémunération garantie, en application des articles 52, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.6 - incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie.

Par "incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie", on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de 30 jours en application de l'article 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.8 - jour de carence.

Par "jour de carence", on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération en application des articles 52, §1er, ou 71, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Remarque importante concernant les codes 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4

Ces codes doivent être mentionnés si la période de vacances annuelles a débuté avant l'incapacité de travail; dans ce cas, en effet, le contrat de travail est suspendu pour vacances annuelles et non pour maladie. Si l'incapacité de travail se prolonge à l'expiration de la période de vacances, il y a lieu d'indiquer un des codes relatifs à la rémunération garantie pour le solde de la période de salaire garanti restant à courir à l'expiration de la période de vacances.

Si l'incapacité de travail a débuté **avant** la période de vacances annuelles, le contrat de travail est suspendu pour maladie et non pour vacances annuelles. Dans ce dernier cas, il y a lieu d'indiquer les codes nature du jour relatifs à la rémunération garantie.

3.1 - vacances légales.

Par "vacances légales", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3 et 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.2 - vacances complémentaires

Par "vacances complémentaires", on entend l'absence du travail avec maintien du salaire suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles, autres que les vacances légales ou les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.3- vacances en vertu d'une convention collective rendue obligatoire.

Par "vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.4 - vacances jeunes et vacances seniors

Par "vacances jeunes", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles visées à l'article 5, alinéa 1er, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Par "vacances seniors", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles visées à l'article 5, alinéa 2, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

4 - jours de remplacement de jours fériés.

Par "jour de remplacement d'un jour férié", on entend l'absence du travail par suite du remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité, conformément aux dispositions de la section 2, chapitre II de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour de remplacement visé à l'article 22 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 (définition uniforme des notions temps de travail à l'usage de la sécurité sociale).

Remarque :

Si certains jours de la période de salaire garanti sont rémunérés à un autre titre (repos compensatoire, jour férié légal ...), l'employeur indiquera le code 1 en regard de ces journées.

Remarque concernant les codes chômage temporaire (5.1 à 5.10)

Ces codes visent des situations de chômage temporaire se situant entre des périodes d'incapacité de travail successives.

5.1 - chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques.

Par "chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.2 - chômage temporaire par suite d'intempéries.

Par "chômage temporaire par suite d'intempéries", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.3 - chômage temporaire par suite d'un accident technique.

Par "chômage temporaire par suite d'un accident technique", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

5.4 - chômage temporaire par suite de force majeure.

Par "chômage temporaire par suite de force majeure", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.5 - chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical.

Par "chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical", on entend :

1° l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cas où le travailleur, malgré qu'il ait été déclaré apte au travail en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, conteste cette décision devant la juridiction compétente ;

2° l'absence du travail par suite de l'avis d'un médecin de travail ou d'un médecin affecté au bureau de chômage en fonction duquel le travailleur est en incapacité de travail temporaire pour la fonction convenue.

5.6 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles.

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

5.7 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire.

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

5.8 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail.

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

5.9 - chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out

Par "chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

5.10 - chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé.

Par "chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

5.11 - Jours de suspension de crise employés

Par "jours de suspension de crise employés" (ou chômage de crise pour employés) , on entend les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été suspendue pour lesquels l'organisme de paiement des allocations de chômage paie une allocation de crise et pour lesquels l'employeur paie une allocation complémentaire (régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat - art. 21 à 26 de la loi de crise du 19 juin 2009 - voir ci-dessous).

6.5 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé pour cause de chômage temporaire

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours pour lesquels le salaire garanti n'est pas payé en raison du fait que si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler, il se serait trouvé en chômage temporaire ou en chômage de crise pour employés (régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat - art. 21 à 26 de la loi de crise du 19 juin 2009 - voir ci-dessus).

6.6 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé pour cause de rechute

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours pour lesquels le salaire garanti n'est pas payé en raison du fait que le travailleur a déjà déclaré une ou plusieurs incapacités de travail antérieures qui ont donné lieu au paiement de tout ou partie du salaire garanti.

6.7 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé pour cause de vacances annuelles collectives

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours d'incapacité de travail qui coïncident avec des jours de vacances collectives et qui ne donnent pas lieu au paiement dudit salaire en vertu du principe énoncé à l'article 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (le salaire garanti n'est dû que pour les jours qui auraient été prestés si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler).

6.8 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas dû pour des raisons imputables au travailleur

Il s'agit des cas où le travailleur n'a pas droit au salaire garanti parce qu'il n'a pas déclaré son incapacité de travail, l'a déclaré avec retard ou ne s'est pas présenté au contrôle.

6.9 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé en raison d'une ancienneté insuffisante

Il s'agit des cas où le salaire garanti n'est pas dû parce que le travailleur ne compte pas au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

6.10 - congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 et du 1er avril 1936 (les seuls jours à charge de l'assurance indemnités) et pauses d'allaitement

Par "congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 et du 1er avril 1936, il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, en application de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 25quinquies, § 2 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Sous ce code sont mentionnés **les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités (sept au maximum)**.

Les jours d'absence rémunérés par l'employeur sont mentionnés sous le code 1.

Par **pause d'allaitement**, on entend la période durant laquelle la travailleuse peut interrompre le travail pour allaiter son enfant, conformément à la réglementation du travail qui lui est applicable (une indemnité compensant la perte de salaire pendant les pauses d'allaitement est accordée par l'assurance maternité).

7 - absence ou congé sans solde

Sont visées sous ce code, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail durant lesquelles le travailleur ne maintient pas sa rémunération et qui ne font pas l'objet de l'un des codes cités ci-dessus (catégorie résiduaire). Sont visés notamment, les devoirs civiques sans maintien de la rémunération, la fonction de juge social, les missions syndicales, les mandats publics,....

Il s'agit également des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

9 - Jours d'absence pour soins d'accueil

Par "jours d'absence pour soins d'accueil", il y a lieu d'entendre les jours pendant lesquels le travailleur fait usage du droit de s'absenter de son travail afin de dispenser des soins d'accueil (article 30quater, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail) et a droit à une allocation de la part de l'ONEm.

4.3.12.3 - Nombre d'heures (n° 180)

Cette zone ne doit pas être complétée pour les risques visés par le scénario 1.

4.3.13 - Bloc Avantages en nature

4.3.13.1 - Remarque préliminaire

Les trois zones figurant sous ce bloc ne doivent être complétées que si le travailleur **continue à bénéficier des avantages en nature durant le risque**.

En outre, elles ne doivent pas être complétées dans les cas d'écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité.

4.3.13.2 - Montant des avantages en nature (n°415)

Les avantages en nature sont compris dans la notion de rémunération mentionnée dans la zone "montant de base de la rémunération". Si le travailleur continue à bénéficier d'avantages en nature durant le risque, il est nécessaire de connaître le montant de ceux-ci qui doit alors être déduit - par la mutualité - de la rémunération journalière moyenne.

Ces avantages en nature sont les avantages évaluable en argent auquel le travailleur a droit en raison de son engagement (art. 2 et 6, § 1er de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs).

Il y a lieu d'indiquer le montant par jour ouvrable. Par jour ouvrable, il y a lieu d'entendre tous les jours de l'année, à l'exception des dimanches et jours fériés.

Les avantages en nature doivent être évalués à leur valeur courante. Si pour l'O.N.S.S, il existe un montant forfaitaire, il convient d'indiquer ce montant.

4.3.13.3 - Date de début de la période d'octroi des avantages en nature (n°416)

Cette date doit débuter au plus tôt le premier jour du risque (l'hypothèse envisagée étant celle du maintien des avantages en nature durant le risque).

4.3.13.4 - Date de fin de la période d'octroi des avantages en nature (n°417)

Il y a lieu de compléter cette zone si la date de fin de la période d'octroi des avantages en nature est connue dès le début du risque. Si tel n'est pas le cas (ou si cette date est modifiée par la suite), l'employeur communiquera par la suite, ces nouveaux éléments à la mutualité.

4.3.14 - Bloc Commentaire déclaration

4.3.14.1 - Zone texte libre

Cette zone permet à l'employeur de communiquer des informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement de la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les zones de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

4.3.15 - Bloc reprise du travail

4.3.15.1 - Date de reprise du travail (n°128)

L'employeur est invité à indiquer la date à laquelle le travailleur a effectivement repris le travail, si celle-ci est déjà connue, après la fin d'une incapacité de travail, d'un repos de maternité, d'une période de protection de la maternité, d'un congé de paternité visé à l'article 39, alinéa 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un congé d'adoption.

4.3.16 - Bloc données de service

4.3.16.1 - Date de sortie de service (n°385)

Cette donnée ne doit être communiquée que pour les risques "incapacité de travail, écartement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité et congé d'adoption".

Elle ne doit, en outre, être remplie que si la date de sortie de service est censée intervenir après le début de l'un des risques susvisés (ou le jour de la survenance de ceux-ci) et n'a pas déjà été communiquée par l'employeur lors de la déclaration de l'entrée en service (Dimona In).

La notion "date de sortie de service" correspond à celle de la déclaration Dimona (Dimona Out). Il s'agit de la date de fin de la relation de travail entre l'employeur et le travailleur.

Table des matières

1 - Introduction.....	210
2 - Pour qui.....	211
3 - Quand.....	212
4 - Que remplir.....	213
4.1 - Que remplir.....	213
4.2 - Données manquantes de la déclaration trimestrielle.....	213
4.2.1 - Contenu de la mini-trimestrielle.....	213
4.2.2 - Particularités.....	214
4.3 - Autres données.....	215
4.3.1 - Bloc détail du risque.....	215
4.3.1.1 - Date de début du risque (n° 408).....	215
4.3.2 - Bloc détail occupation avant le risque.....	215
4.3.2.1 - Dernier jour de travail ou assimilé (n°410).....	215
4.3.3 - Remarque préliminaire concernant les blocs base calcul indemnités, temps partiel, heures supplémentaires et situations particulières.....	216
4.3.4 - Bloc Base calcul indemnités.....	216
4.3.4.1 - Unité de temps de la rémunération (n°189).....	216
4.3.4.2 - Le cycle (n°190).....	217
4.3.4.3 - Montant de base de la rémunération (n°191).....	218
4.3.4.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure (n°192).....	220
4.3.5 - Bloc base calcul - situations particulières.....	220
4.3.5.1 - Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné- situations particulières (n°554).....	221
4.3.5.2 - Nombre de jours par semaine du régime de travail-situations particulières (n°393).....	222
4.3.6 - Bloc Base calcul heures supplémentaires.....	223
4.3.6.1 - Unité de temps à laquelle correspond la rémunération des heures supplémentaires régulièrement prestées (n°405).....	223
4.3.6.2 - Montant de la rémunération des heures supplémentaires régulièrement	223

prestées (n°406).....	
4.3.7 - Bloc base calcul temps partiel.....	223
4.3.7.1 - Unité de temps de la rémunération (n° 189).....	224
4.3.7.2 - Cycle (n°190).....	224
4.3.7.3 - Salaire brut à temps partiel (n°402).....	225
4.3.7.4 - Salaire brut à temps partiel pour les travailleurs payés à l'heure (n° 403).....	225
4.3.8 - Bloc secteur vacances.....	226
4.3.8.1 - Indicateur du secteur de vacances (n°194).....	226
4.3.9 - Bloc année de vacances.....	226
4.3.9.1 - Année de vacances à laquelle se rapportent les vacances (n°125).....	226
4.3.10 - Bloc Vacances détail.....	227
4.3.10.1 - Code vacances (n°196).....	227
4.3.10.2 - Nombre de jours (arrondis au demi-jour) de vacances (n°197).....	228
4.3.10.3 - Nombre d'heures de vacances (n°198).....	228
4.3.11 - Bloc Période de référence.....	228
4.3.11.1 - Date de début de la période de référence (n°74).....	228
4.3.11.2 - Date de fin de la période de référence (n°75).....	229
4.3.12 - Bloc nature du jour.....	229
4.3.12.1 - Indication du jour (n°178).....	229
4.3.12.2 - Code nature du jour (n°179).....	230
4.3.12.3 - Nombre d'heures (n° 180).....	234
4.3.13 - Bloc Avantages en nature.....	234
4.3.13.1 - Remarque préliminaire.....	234
4.3.13.2 - Montant des avantages en nature (n°415).....	235
4.3.13.3 - Date de début de la période d'octroi des avantages en nature (n°416).....	235
4.3.13.4 - Date de fin de la période d'octroi des avantages en nature (n°417).....	235
4.3.14 - Bloc Commentaire déclaration.....	235
4.3.14.1 - Zone texte libre.....	235
4.3.15 - Bloc reprise du travail.....	236
4.3.15.1 - Date de reprise du travail (n°128).....	236
4.3.16 - Bloc données de service.....	236
4.3.16.1 - Date de sortie de service (n°385).....	236

Second scénario

**Déclaration mensuelle en cas de
reprise d'un travail adapté dans le
courant d'une période d'incapacité de
travail, d'exercice d'un travail adapté
dans le cadre d'une mesure de
protection de la maternité et de
poursuite d'une activité chez un des
de**

1 - Introduction

Lorsqu'un(e) travailleur(se) exerce un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité ou de protection de la maternité, la mutualité lui alloue une indemnité calculée en application d'une règle de cumul des indemnités avec le revenu professionnel découlant du travail adapté.

A cet effet, l'employeur (ou son mandataire) est invité à déclarer, dans le scénario 2, les données salaire et temps de travail pour le mois écoulé.

2 - Pour qui

Une déclaration mensuelle (scénario 2) doit être complétée pour les travailleurs se trouvant dans l'une des trois situations suivantes :

- le travailleur qui reprend un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité de travail reconnue par le médecin-conseil de l'organisme assureur;
- la travailleuse qui exerce un travail adapté dans le cadre d'une période de protection de la maternité: il convient également de compléter le scénario 1 afin de communiquer les données relatives à l'activité que la travailleuse a interrompue suite à la mesure de protection de la maternité;
- la travailleuse qui est titulaire de deux emplois salariés, auprès d'employeurs différents, poursuit son activité auprès de vous, tout en bénéficiant d'une mesure de protection de la maternité du chef de l'activité exercée auprès du second employeur; dans ce cas, il convient également de compléter un scénario 1 pour communiquer notamment le montant de la rémunération brute proméritée avant la mesure de protection de la maternité.

3 - Quand

L'employeur complète une déclaration mensuelle (scénario 2), à la fin de chaque mois concerné par le travail adapté. La déclaration est transmise par voie électronique, au Collège intermutualiste national. L'employeur est invité à transmettre au plus vite la déclaration complétée afin de permettre à la mutualité de respecter les délais de paiement des indemnités.

La déclaration électronique (scénario 2) est envoyée, à la fin du 1er mois d'exercice du travail adapté, en réponse à une demande de scénario 2 adressée par la mutualité (elle peut également être envoyée d'initiative par l'employeur). Pour les mois suivants, l'attestation mensuelle est envoyée d'initiative par l'employeur.

4 - Que remplir

4.1 - Que remplir

Le scénario 2 est un scénario sans mini-trimestrielle. Il y a donc lieu de communiquer les données d'identification de l'employeur et du travailleur et les données relatives à l'occupation (point 4.2) ainsi que les données spécifiques à la déclaration (point 4.3).

4.2 - Identification de la déclaration

Il y a lieu de reprendre les données suivantes contenues dans les blocs "lien déclaration employeur, personne physique, lien ligne travailleur et lien occupation" des déclarations de risque social sans mini-trimestrielle.

Toutes ces données ne doivent pas obligatoirement être complétées. Il y a lieu de se référer au statut de la donnée figurant dans le domaine présence de la zone.

4.2.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL

4.2.1.1 : numéro de matricule O.N.S.S/O.N.S.S.A.P.L

4.2.1.2 : notion de curatelle (uniquement pour les employeurs affiliés à l'O.N.S.S)

4.2.1.3 : numéro unique d'entreprise

4.2.2 - Bloc personne physique

Voir glossaire.

4.2.3 - Bloc lien ligne travailleur

4.2.3.1 : catégorie employeur

4.2.3.2 : code travailleur

4.2.4 - Bloc lien occupation

4.2.4.1 : date début de l'occupation

4.2.4.2 : date de fin de l'occupation

4.2.4.3 : numéro commission paritaire

4.2.4.4 : nombre de jours par semaine

4.2.4.5 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné*

4.2.4.6 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence

4.2.4.7 : statut du travailleur

4.2.4.8 : notion pensionné

4.2.4.9 : type apprentissage

4.2.4.10 : type de contrat

4.2.4.11 : mode de rémunération

Remarque importante concernant les points 4.2.4.4 et 4.2.4.5:

Il convient de mentionner le nombre de jours par semaine et le nombre moyen d'heures par semaine dans le cadre du travail adapté (alors que dans la DMFA, il y a lieu de déclarer, pour ces situations, le nombre de jours par semaine et le nombre moyen d'heures de travail par semaine de l'occupation exercée avant la survenance de l'incapacité de travail ou de la période de protection de la maternité).

4.3 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration.

4.3.1 - Bloc période de référence

La période de référence coïncide en principe avec le mois calendrier durant lequel le travail adapté est exercé (sauf si le travail adapté débute ou prend fin dans le courant de ce mois).

Si l'occupation concerne une indemnité de rupture de contrat, la période de référence correspond à la durée de l'occupation couverte par une indemnité de rupture de contrat.

4.3.1.1 - Date de début de la période de référence (n°74)

Lors de la première déclaration, cette date coïncide avec la date de début de l'exercice d'un travail adapté.

Par la suite, cette date coïncide avec le premier jour du mois calendrier durant lequel le travail adapté est exercé.

Si l'occupation concerne une indemnité de rupture de contrat, la date de début de la période de référence correspond à la date du début de l'occupation couverte par une indemnité de rupture de contrat.

4.3.1.2 - Date de fin de la période de référence (n°75)

Cette date coïncide avec le dernier jour du mois calendrier durant lequel le travail adapté est exercé.

Lorsque le travailleur cesse le travail adapté dans le courant d'un mois, la date de fin de la période de référence correspond au dernier jour d'exercice du travail adapté.

Si l'occupation concerne une indemnité de rupture de contrat, la date de fin de la période de référence correspond à la date de fin de l'occupation couverte par une indemnité de rupture de contrat.

4.3.2 - Bloc nature du jour

Ce bloc contient deux données : l'indication du jour et le code nature du jour qui y correspond. Ce bloc ne doit être complété que si, durant le mois concerné, le travailleur a pris des vacances, s'est trouvé en chômage temporaire ou est susceptible d'être indemnisé par l'entreprise d'assurances en

matière d'accidents du travail ou le Fonds des maladies professionnelles.

4.3.2.1 - Indication du jour (n°178)

Il y a lieu d'indiquer la date du jour (indication du jour et du mois) pour lequel un code nature du jour doit être mentionné.

4.3.2.2 - Code nature du jour (n°179)

Il convient d'indiquer, en regard de chaque journée de vacances ou de chômage temporaire, dont la date est reprise sous la zone n°178, le code nature du jour qui y correspond (codes 3.1 à 3.4 ou 5.1 à 5.10).

Il convient également de signaler les jours d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans l'exercice du travail adapté et susceptibles d'être indemnisés par l'entreprise d'assurances en matière d'accidents de travail ou le Fonds des maladies professionnelles à l'expiration de la période de salaire garanti (par les codes nature du jour 6.1 ou 6.2). Cette indication ne doit toutefois pas être répétée au-delà du premier mois d'incapacité couverte par une indemnité "accident de travail" ou "maladie professionnelle".

3.1 - vacances légales.

Par vacances légales, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3 et 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.2 - vacances complémentaires

Par vacances complémentaires, on entend l'absence du travail avec maintien du salaire suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles, autre que les vacances légales ou les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.3 - vacances en vertu d'une convention collective rendue obligatoire.

Par vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.4 - vacances jeunes et vacances seniors

Par vacances jeunes, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail, visée à l'article 5, alinéa 1er, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Par vacances seniors, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail, visée à l'article 5, alinéa 2, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

5.1 - chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques.

Par chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques, on

entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.2 - chômage temporaire par suite d'intempéries.

Par chômage temporaire par suite d'intempéries, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.3 - chômage temporaire par suite d'un accident technique.

Par chômage temporaire par suite d'un accident technique, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

5.4 - chômage temporaire par suite de force majeure.

Par chômage temporaire par suite de force majeure, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.5 - chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical.

Par chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical, on entend :

1° l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cas où le travailleur, malgré qu'il ait été déclaré apte au travail en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, conteste cette décision devant la juridiction compétente ;

2° l'absence du travail par suite de l'avis d'un médecin de travail ou d'un médecin affecté au bureau de chômage en fonction duquel le travailleur est en incapacité de travail temporaire pour la fonction convenue.

5.6 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles.

Par chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

5.7 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire.

Par chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ces vacances.

5.8 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail.

Par chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la

durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

5.9 - chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out .

Par chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

5.10 - chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé.

Par chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

5.11 - jours de suspension de crise employés

Par "jours de suspension de crise employés" (ou chômage de crise pour employés), on entend les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été suspendue pour lesquels l'organisme de paiement des allocations de chômage paie une allocation de crise et pour lesquels l'employeur paie une allocation complémentaire (régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat - art. 21 à 26 de la loi de crise du 19 juin 2009).

6.1 - incapacité de travail avec indemnités d'accident de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents de travail

Par incapacité de travail avec indemnités d'accident de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents de travail, on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur paie au travailleur les indemnités journalières en application de l'article 54 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail et pour lesquelles l'employeur retient lui-même les cotisations de sécurité sociale.

6.2 - toute absence non rémunérée pour maladie et accident, incapacité de travail par suite de congé prophylactique

Par toute absence non rémunérée pour maladie et accident, incapacité de travail par suite de congé prophylactique, on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail ou de congé prophylactique, visé à l'article 239, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (à l'exception du jour de carence, de l'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12 bis et 13 bis, de l'incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents de travail et du chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical).

Remarque importante concernant le code 6.2

Le code 6.2 ne doit ici être utilisé qu'en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant dans l'exercice du travail adapté.

4.3.2.3 - Nombre d'heures (n°180)

Il convient d'indiquer en regard des journées pour lesquelles vous avez indiqué un code nature du jour, le nombre d'heures qui y correspond.

4.3.3 - Bloc salaire exact

4.3.3.1 - Codes salaire exact (n°122)

Pour les employeurs affiliés à l'ONSS, il s'agit des codes suivants :

a) des codes rémunération 01, 02, 03, 04, 05, 06, 10 et 12 de la déclaration trimestrielle :

- le code 01 = tous les montants considérés comme rémunération, à l'exception des indemnités reprises sous un autre code de la déclaration O.N.S.S
- le code 02 = primes et avantages analogues octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre de déclaration
- le code 03 = indemnités payées au travailleur en cas de cessation du contrat de travail et exprimées en temps de travail
- le code 04 = indemnités payées au travailleur en cas de cessation du contrat de travail et non exprimées en temps de travail
- le code 05 = primes que le travailleur reçoit parce qu'il a réduit ses prestations de travail dans le cadre de la redistribution du travail
- le code 06 = indemnités payées pour des heures qui ne constituent pas du temps de travail au sens de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, octroyées en vertu d'une CCT conclue au sein d'une commission paritaire avant le 1er janvier 1974 et rendue obligatoire par arrêté royal
- le code 10 = utilisation personnelle de la voiture d'entreprises dans le cadre des déplacements domicile/lieu de travail et pendant le temps libre
- le code 12 = partie du pécule simple de vacances qui correspond au salaire normal des jours de vacances et qui a été payé anticipativement par l'employeur précédent et non soumis aux cotisations

b) des codes suivants qui sont également pris en considération pour la constitution du salaire exact :

- le code 30 = salaire garanti deuxième semaine, c'est-à-dire la rémunération octroyée pendant une période de sept jours suivant la première semaine de rémunération garantie en cas d'incapacité de travail, en application des art. 52, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- le code 31 = indemnité C.C.T 12bis/13bis

Ces codes sont repris à l'annexe 7 - codification des rémunérations.

Pour les employeurs affiliés à l'ONSSAPL, il s'agit des codes équivalents repris à l'annexe 32 (codification des rémunérations APL).

A partir du 1er janvier 2009, les primes, participations aux bénéfices, treizième mois, gratifications (et autres avantages de même nature) **payés annuellement** ne sont toutefois plus pris en considération. ils ne doivent donc plus être déclarés.

4.3.3.2 - Montant code salaire exact (n°124)

Il y a lieu de communiquer, par code salaire exact mentionné sous la zone 122, le montant brut de la rémunération ou de l'avantage qui y correspond, déduction faite des cotisations sociales à charge du travailleur.

En ce qui concerne les avantages mentionnés sous le code salaire exact ONSS 02 et les codes correspondants de l'ONSS APL (primes, gratifications et autres avantages de même nature), il y a lieu de déclarer uniquement la partie du montant qui est allouée en raison du travail adapté.

A partir du 1er janvier 2009, les primes, participations aux bénéfices, treizième mois, gratifications (et autres avantages de même nature) payés annuellement ne sont, pour rappel, plus pris en considération. Leur montant ne doit donc plus être déclaré.

4.3.3.3 - Fréquence en mois du paiement de la prime (n°68)

Il vous est demandé d'indiquer la fréquence en mois du paiement des primes et avantages similaires sous le code salaire exact 02 de l'ONSS et les codes correspondants de l'ONSS APL (voyez le point 3.3.2 ci-dessus). Cette donnée est nécessaire pour pouvoir effectuer le calcul de l'indemnité à allouer en application de la règle de cumul des indemnités avec un revenu professionnel.

A partir du 1er janvier 2009, les primes, participations aux bénéfices, treizième mois, gratifications (et autres avantages de même nature) payés annuellement ne sont, pour rappel, plus pris en considération. La fréquence correspondant à ces avantages (12 mois) ne doit donc plus être utilisée.

4.3.4 - Commentaire déclaration

4.3.4.1 - Zone texte libre (n°126)

Cette zone permet à l'employeur de communiquer les informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement de la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les zones précédentes de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

Table des matières

1 - Introduction.....	240
2 - Pour qui.....	241
3 - Quand.....	242
4 - Que remplir.....	243
4.1 - Que remplir.....	243
4.2 - Identification de la déclaration.....	243
4.2.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL.....	243
4.2.2 - Bloc personne physique.....	243
4.2.3 - Bloc lien ligne travailleur.....	243
4.2.4 - Bloc lien occupation.....	243
4.3 - Autres données.....	244
4.3.1 - Bloc période de référence.....	244
4.3.1.1 - Date de début de la période de référence (n°74).....	244
4.3.1.2 - Date de fin de la période de référence (n°75).....	244
4.3.2 - Bloc nature du jour.....	244
4.3.2.1 - Indication du jour (n°178).....	245
4.3.2.2 - Code nature du jour (n°179).....	245
4.3.2.3 - Nombre d'heures (n°180).....	247
4.3.3 - Bloc salaire exact.....	248
4.3.3.1 - Codes salaire exact (n°122).....	248
4.3.3.2 - Montant code salaire exact (n°124).....	248
4.3.3.3 - Fréquence en mois du paiement de la prime (n°68).....	249
4.3.4 - Commentaire déclaration.....	249
4.3.4.1 - Zone texte libre (n°126).....	249

Troisième scénario

**Attestation en vue de l'indemnisation
des pauses d'allaitement**

1 - Introduction

La travailleuse qui bénéficie de pauses d'allaitement conformément aux dispositions de la réglementation du travail qui lui est applicable, peut, sous certaines conditions, prétendre à une indemnité pour pause d'allaitement, à charge de l'assurance maternité, en vue de compenser la réduction de sa rémunération à concurrence des pauses d'allaitement.

L'employeur (ou son mandataire) est donc invité à compléter une attestation mensuelle qui contient les données nécessaires au calcul de cette indemnité.

2 - Pour qui

Une attestation mensuelle doit être complétée pour toute travailleuse assujettie à l'assurance indemnités qui bénéficie de pauses d'allaitement conformément aux dispositions de la réglementation du travail qui lui est applicable.

3 - Quand

L'attestation en vue de l'indemnisation des pauses d'allaitement (scénario 3) doit être communiquée au moment de la mise en paiement du salaire (à la fin du mois concerné). Cette attestation est envoyée d'initiative par l'employeur (ou son mandataire) au Collège intermutualiste national.

4 - Que remplir

4.1 - Que remplir

Le scénario 3 est un scénario sans mini-trimestrielle. Il y a donc lieu de communiquer les données d'identification de l'employeur et de la travailleuse et les données relatives à l'occupation (point 4.2 ci-dessous) ainsi que les données particulières au scénario (point 4.3 ci-dessous).

4.2 - Identification de la déclaration

Il y a lieu de reprendre les données suivantes contenues dans les blocs "lien déclaration employeur, personne physique, lien ligne travailleur et lien occupation" des déclarations de risque social sans mini-trimestrielle.

Toutes les données ne doivent pas obligatoirement être complétées. Veuillez vous référer au statut de la donnée qui figure dans le domaine présence de la zone correspondante.

4.2.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL

4.2.1.1 : numéro de matricule O.N.S.S/O.N.S.S A.P.L

4.2.1.2 : notion de curatelle (uniquement pour les employeurs affiliés à l'ONSS)

4.2.1.3 : numéro unique d'entreprise

4.2.2 - Bloc personne physique

Voir glossaire.

4.2.3 - Bloc lien ligne travailleur

4.2.3.1 : catégorie employeur

4.2.3.2 : code travailleur

4.2.4 - Bloc lien occupation

4.2.4.1 : date début de l'occupation

4.2.4.2 : date de fin de l'occupation

4.2.4.3 : numéro commission paritaire

4.2.4.4 : nombre de jours par semaine

4.2.4.5 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné

4.2.4.6 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence

4.2.4.7 : statut du travailleur

4.2.4.8 : notion de pensionné

4.2.4.9 : type d'apprentissage

4.2.4.10 : type de contrat

4.2.4.11 : mode de rémunération

4.3 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration.

4.3.1 - Bloc période de référence

La période de référence coïncide avec le mois civil durant lequel les pauses d'allaitement sont accordées; la date de fin de la période de référence ne peut toutefois être postérieure à la date de prise de la dernière pause d'allaitement.

4.3.1.1 - Date de début de la période de référence (n°74)

La période de référence coïncide avec le mois civil. La date de début de la période de référence coïncide donc avec le premier jour du mois civil durant lequel les pauses d'allaitement sont prises.

4.3.1.2 - Date de fin de la période de référence (n°75)

La période de référence coïncide avec le mois civil. La date de fin de la période de référence coïncide donc avec le dernier jour du mois civil au cours duquel les pauses d'allaitement sont prises. La date de fin ne peut toutefois être postérieure à la date de prise de la dernière pause d'allaitement.

4.3.2 - Bloc pauses d'allaitement

Dans ce bloc, il convient de déclarer le nombre de pauses d'allaitement prises durant la période de référence ainsi que la rémunération horaire correspondant à une heure de pause d'allaitement.

4.3.2.1 - Nombre de pauses d'allaitement (n°151)

Il convient d'indiquer le nombre de pauses d'allaitement d'une demi-heure accordées à la travailleuse durant la période de référence.

Exemple : une employée qui travaille 7 h 30' par jour prend chaque jour de travail, deux pauses d'allaitement d'une demi-heure. Partant de l'hypothèse que le mois concerné par la déclaration compte 21 journées de travail, il convient d'indiquer le chiffre 42, dans la zone n°151.

4.3.2.2 - Rémunération horaire brute pauses d'allaitement (n°152)

Il convient d'indiquer le montant brut de la rémunération horaire moyenne, exprimé en centièmes de cents, correspondant à une heure de pause d'allaitement.

Lorsque la travailleuse est rémunérée par mois, la rémunération horaire moyenne est obtenue en multipliant par 12 la rémunération mensuelle et en divisant le résultat obtenu par 52 fois le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la travailleuse (Q).

Exemple : un employé bénéficie d'une rémunération mensuelle de 4.200 Eur et travaille 38 heures par semaine.

Montant de la rémunération horaire : $(4.200 \times 12) : (52 \times 38) = 25,5061$ Eur

4.3.3 - Commentaire déclaration

4.3.3.1 - Zone texte libre (n°126)

Cette zone permet à l'employeur de communiquer les informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement de la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les autres zones de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

Table des matières

1 - Introduction.....	252
2 - Pour qui.....	253
3 - Quand.....	254
4 - Que remplir.....	255
4.1 - Que remplir.....	255
4.2 - Identification de la déclaration.....	255
4.2.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL.....	255
4.2.2 - Bloc personne physique.....	255
4.2.3 - Bloc lien ligne travailleur.....	255
4.2.4 - Bloc lien occupation.....	255
4.3 - Autres données.....	256
4.3.1 - Bloc période de référence.....	256
4.3.1.1 - Date de début de la période de référence (n°74).....	256
4.3.1.2 - Date de fin de la période de référence (n°75).....	256
4.3.2 - Bloc pauses d'allaitement.....	256
4.3.2.1 - Nombre de pauses d'allaitement (n°151).....	256
4.3.2.2 - Rémunération horaire brute pauses d'allaitement (n°152).....	256
4.3.3 - Commentaire déclaration.....	257
4.3.3.1 - Zone texte libre (n°126).....	257

Cinquième scénario

Déclaration des jours de vacances

1 - Introduction

L'employeur (ou son mandataire) est invité à communiquer annuellement les informations permettant à la mutualité d'affiliation de leurs travailleurs d'appliquer la règle de refus des indemnités pour une période couverte par le pécule de vacances.

2 - Pour qui

La déclaration annuelle de vacances comporte deux sous-risques : un sous-risque "ouvriers" et un sous-risque "employés".

Le sous-risque " ouvrier " doit être complété pour les travailleurs dont le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances ou l'Office national des vacances annuelles et qui se trouvent dans une période d'incapacité de travail, de protection de la maternité, ... Les premières demandes de scénario 5 sont adressées à partir du mois de juin de l'année de vacances.

Le sous-risque " employé " doit être complété pour les travailleurs dont le pécule de vacances est payé par l'employeur et qui se trouvent dans une période d'incapacité de travail, de protection de la maternité, ... au 1er octobre de l'année de vacances ou qui déclarent un risque à partir de cette date.

3 - Quand

La déclaration électronique de vacances (scénario 5) est communiquée sur demande de la mutualité.

Cette demande vous est adressée à partir du mois de juin de l'année de vacances si le pécule de vacances doit être payé par une caisse de vacances ou l'Office national des vacances annuelles (sous-risque " ouvrier " à compléter).

Cette demande vous est adressée à partir du mois d'octobre de l'année de vacances si le pécule de vacances doit être payé par l'employeur (sous-risque " employé " à compléter).

4 - Que remplir

4.1 - Que remplir

Le scénario 5 est une déclaration sans mini-trimestrielle. Il y a donc lieu de communiquer les données d'identification de l'employeur et du travailleur et les données relatives à l'occupation (point 3. ci-dessous) ainsi que les données spécifiques à la déclaration (point 4. ci-dessous).

4.2 - Identification du risque

La déclaration électronique de vacances comporte deux sous-risques :

- le sous-risque 1 pour la déclaration de vacances des travailleurs dont le pécule de vacances est payé par la caisse de vacances ou l'Office national des vacances annuelles;
- le sous-risque 2 pour la déclaration de vacances des travailleurs dont le pécule de vacances est payé par l'employeur (employés et la plupart des travailleurs du secteur public)

Veuillez sélectionner l'un de ces deux sous-risques.

4.3 - Identification de la déclaration

Il convient de reprendre les données contenues dans les blocs "lien déclaration employeur, personne physique, lien ligne travailleur et lien occupation" des déclarations de risque social sans mini-trimestrielle (toutes les données ne doivent pas nécessairement être complétées- veuillez vous référer au statut de la donnée qui figure dans le domaine présence de la zone correspondante).

4.3.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL

4.2.1.1 : numéro de matricule O.N.S.S/O.N.S.S.A.P.L

4.2.1.2 : notion de curatelle (uniquement pour les employeurs affiliés à l'O.N.S.S)

4.2.1.3 : numéro unique d'entreprise

4.3.2 - Bloc personne physique

4.2.2.1 : numéro de suite personne physique

4.2.2.2 : N.I.S.S

4.2.2.3 : S.I.S

4.2.2.4 : nom

4.2.2.5 : prénom

4.2.2.6 : initiale

4.2.2.7 : date de naissance

4.2.2.8 : lieu de naissance

4.2.2.9 : code pays lieu de naissance

4.2.2.10 : sexe

4.2.2.11 : rue

4.2.2.12 : numéro adresse

4.2.2.13 : boîte aux lettres

4.2.2.14 : code postal

- 4.2.2.15 : commune
- 4.2.2.16 : code pays
- 4.2.2.17 : nationalité

4.3.3 - Bloc lien ligne travailleur

- 4.2.3.1 : catégorie employeur
- 4.2.3.2 : code travailleur

4.3.4 - Bloc lien occupation

- 4.2.4.1 : date de début de l'occupation
- 4.2.4.2 : date de fin de l'occupation
- 4.2.4.3 : numéro commission paritaire
- 4.2.4.4 : nombre de jours par semaine
- 4.2.4.5 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné
- 4.2.4.6 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence
- 4.2.4.7 : statut du travailleur
- 4.2.4.8 : notion de pensionné
- 4.2.4.9 : type d'apprentissage
- 4.2.4.10 : type de contrat
- 4.2.4.11 : mode de rémunération

4.4 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration.

4.4.1 - Bloc année de vacances

4.4.1.1 - Année de vacances à laquelle se rapportent les vacances (n° 125)

Il y a lieu d'indiquer l'année à laquelle se rapportent les vacances légales, les vacances complémentaires ou les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire.

Il s'agit de l'année de vacances au cours de laquelle les vacances doivent être accordées et qui coïncide avec un risque (incapacité de travail, repos de maternité, ...).

4.4.2 - Bloc secteur vacances

4.4.2.1 - Indication secteur vacances (n°194)

Il y a lieu de préciser le secteur de vacances applicable au travailleur (1 = secteur privé, 2 =

secteur public et 3 = si aucun régime de vacances n'est applicable).

Par régime de vacances applicable au secteur privé, il y a lieu d'entendre le régime de vacances annuelles des travailleurs salariés (lois coordonnées du 28 juin 1971 et arrêté royal d'exécution du 30 mars 1967).

Le régime de vacances applicable au secteur public (qui s'applique également aux contractuels du secteur public), est fixé par :

- l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux jours de congé accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, qui détermine la durée de vacances et

- l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif au pécule de vacances octroyé aux agents de l'Administration générale du Royaume, qui détermine les modalités de calcul du pécule de vacances.

Si l'employeur a indiqué le code "2" (secteur public) ou le code "3" (pas de régime de vacances applicable), les zones qui suivent ne doivent pas être complétées.

4.4.3 - Bloc détail vacances

4.4.3.1 - Code vacances (n° 196)

Par vacances légales, il y a lieu d'entendre l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3 et 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Par vacances en vertu d'une C.C.T rendue obligatoire, il y a lieu d'entendre l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles en vertu d'une C.C.T rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées sur les vacances annuelles des travailleurs salariés. Il s'agit de vacances complémentaires qui ne sont pas payées par l'employeur mais par une caisse de vacances (Vacantex, par exemple, pour les vacances octroyées dans le secteur du textile).

Par vacances complémentaires, il y a lieu d'entendre l'absence du travail avec maintien du salaire suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles autres que les vacances légales et les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées sur les vacances annuelles des travailleurs salariés. Ces vacances complémentaires résultent d'un régime particulier en vigueur dans l'entreprise (convention collective de travail conclue ou non au sein d'un organe paritaire, décision du conseil d'entreprise, ...).

Remarque importante: les vacances complémentaires ne doivent être mentionnées que si ces vacances doivent être prises durant l'année de vacances (non reportables) et si, ne pouvant être prises en raison d'un risque, sont obligatoirement rémunérées durant l'année de vacances.

Pour le sous-risque 001 (" ouvrier "), il y a lieu de mentionner le code :

- **1**, pour les vacances légales que le travailleur a prises ;
- **2**, pour les vacances complémentaires que le travailleur a prises ;
- **3**, pour les vacances prises en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire ;
- **5**, pour les vacances complémentaires auxquelles le travailleur a droit.

Pour le sous-risque 002 (" employé ") il y a lieu de mentionner le code :

- **8**, pour les vacances légales que l'employé **n'a pu prendre** avant l'expiration de l'année de vacances en raison de la survenance du risque.
- **9**, pour les vacances complémentaires que l'employé **n'a pu prendre** avant l'expiration de l'année de vacances en raison de la survenance du risque.

4.4.3.2 - Nombre de jours (arrondis au demi-jour) de vacances (n° 197)

Il y a lieu d'indiquer, pour les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, le nombre de jours de vacances, arrondis au demi-jour, pour chacun des codes mentionnés à la zone n° 196.

Exemple : un employé a droit à 20 jours de vacances légales en régime 5 jours; il a déjà pris 10 jours complets et trois demi-jours de vacances : dans ce cas, le nombre de jours de vacances qui reste à prendre s'élève à 8,5.

Remarque importante :

Il y a lieu d'indiquer le nombre de jours de vacances qui correspond au régime de travail (nombre de jours par semaine) mentionné dans le bloc lien occupation de la ligne travailleur (point 2.4.).

4.4.3.3 - Nombre d'heures de vacances (n° 198)

Il y a lieu d'indiquer, pour les travailleurs occupés à temps partiel, le nombre d'heures de vacances, par code vacances.

4.4.4 - Bloc commentaire déclaration

4.4.4.1 - Zone texte libre (n° 126)

Cette zone permet à l'employeur de communiquer des informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement du dossier relatif à la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les zones de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

Table des matières

1 - Introduction.....	260
2 - Pour qui.....	261
3 - Quand.....	262
4 - Que remplir.....	263
4.1 - Que remplir.....	263
4.2 - Identification du risque.....	263
4.3 - Identification de la déclaration.....	263
4.3.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL.....	263
4.3.2 - Bloc personne physique.....	263
4.3.3 - Bloc lien ligne travailleur.....	264
4.3.4 - Bloc lien occupation.....	264
4.4 - Autres données.....	264
4.4.1 - Bloc année de vacances.....	264
4.4.1.1 - Année de vacances à laquelle se rapportent les vacances (n° 125).....	264
4.4.2 - Bloc secteur vacances.....	264
4.4.2.1 - Indication secteur vacances (n°194).....	264
4.4.3 - Bloc détail vacances.....	265
4.4.3.1 - Code vacances (n° 196).....	265
4.4.3.2 - Nombre de jours (arrondis au demi-jour) de vacances (n° 197).....	266
4.4.3.3 - Nombre d'heures de vacances (n° 198).....	266
4.4.4 - Bloc commentaire déclaration.....	266
4.4.4.1 - Zone texte libre (n° 126).....	266

Sixième scénario

Déclaration de reprise du travail

1 - Introduction

L'employeur est invité à compléter une déclaration de reprise du travail (scénario 6), lorsque le travailleur reprend le travail à l'expiration d'un risque (incapacité de travail, repos de maternité, écartement du travail en tant que mesure de protection de la maternité, congé de paternité visé à l'article 39, alinéa 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Cette déclaration indique la date de reprise du travail à partir de laquelle les indemnités ne sont plus dues.

L'employeur est toutefois invité à communiquer la date de reprise du travail dans le scénario 1, si cette date est déjà connue au moment où il complète ce scénario.

Si l'employeur connaît la date de la reprise effective du travail, lorsqu'il répond à une demande de scénario 1, il communique celle-ci:

- dans le cadre du scénario 6, si le travailleur a repris le travail avant l'expiration de la période de salaire garanti

ou

- dans le cadre du scénario 1, si le travailleur a repris le travail après l'expiration de la période de salaire garanti.

Si l'employeur ignore la date de reprise du travail lorsqu'il répond à une demande de scénario 1, il communique celle-ci dans le cadre du scénario 6 (sur le signal du travailleur, de sa propre initiative ou à la demande de l'organisme assureur).

2 - Pour qui

Vous êtes invité à compléter une déclaration de reprise du travail (scénario 6) pour tout travailleur pour lequel vous avez complété une déclaration de risque social lors de la survenance d'un risque (incapacité de travail, repos de maternité,).

Il vous incombe également de compléter une déclaration de reprise du travail, en guise de réponse à une demande de scénario 1 adressée par la mutualité, lorsque le travailleur a repris le travail avant l'expiration de la période de salaire garanti.

Aucune attestation de reprise du travail ne doit être complétée pour le congé de paternité de dix jours (art. 30, § 2, de la loi du 3.7.1978).

3 - Quand

A la demande du travailleur, de l'organisme assureur ou de sa propre initiative, l'employeur communique dans les meilleurs délais (dans un délai de huit jours suivant la fin du risque social), la date de reprise du travail à la mutualité.

4 - Que remplir

4.1 - Que remplir

La déclaration de reprise du travail est une déclaration sans mini-trimestrielle. Il convient donc de communiquer les données d'identification du travailleur et de l'employeur ainsi que les données spécifiques à la déclaration (4.3.).

4.2 - Identification de la déclaration

Il y a lieu de reprendre les données contenues dans les blocs "lien déclaration employeur, personne physique" des déclarations de risque social sans mini-trimestrielle (toutes les données ne doivent pas obligatoirement être complétées - veuillez vous référer au statut de la donnée qui figure dans le domaine présence de la zone correspondante) :

4.2.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL

- 4.2.1.1 : numéro de matricule O.N.S.S/O.N.S.S A.P.L
- 4.2.1.2 : notion de curatelle (uniquement pour les employeurs affiliés à l'O.N.S.S)
- 4.2.1.3 : numéro unique d'entreprise
- 4.2.1.4 : conversion régime cinq jours

4.2.2 - Bloc personne physique

- 4.2.2.1 : numéro de suite personne physique
- 4.2.2.2 : N.I.S.S
- 4.2.2.3 : S.I.S
- 4.2.2.4 : nom
- 4.2.2.5 : prénom
- 4.2.2.6 : initiale
- 4.2.2.7 : date de naissance
- 4.2.2.8 : lieu de naissance
- 4.2.2.9 : code pays lieu de naissance
- 4.2.2.10 : sexe
- 4.2.2.11 : rue
- 4.2.2.12 : numéro adresse
- 4.2.2.13 : boîte aux lettres
- 4.2.2.14 : code postal
- 4.2.2.15 : commune
- 4.2.2.16 : code pays
- 4.2.2.17 : nationalité

4.3 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration.

4.3.1 - Bloc reprise du travail

4.3.1.1 - Date de reprise du travail (n°128)

Il convient d'indiquer la date à laquelle le travailleur a repris le travail après la fin d'une incapacité de travail, d'un repos de maternité, d'une période de protection de la maternité, d'un congé de paternité visé à l'article 39, alinéa 6 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (conversion du repos postnatal de la mère) ou d'un congé d'adoption.

4.3.2 - Bloc commentaire déclaration

4.3.2.1 - Zone texte libre (n°126)

Cette zone permet à l'employeur de communiquer les informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement du dossier relatif à la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les zones de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

Table des matières

1 - Introduction.....	269
2 - Pour qui.....	270
3 - Quand.....	271
4 - Que remplir.....	272
4.1 - Que remplir.....	272
4.2 - Identification de la déclaration.....	272
4.2.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL.....	272
4.2.2 - Bloc personne physique.....	272
4.3 - Autres données.....	272
4.3.1 - Bloc reprise du travail.....	273
4.3.1.1 - Date de reprise du travail (n°128).....	273
4.3.2 - Bloc commentaire déclaration.....	273
4.3.2.1 - Zone texte libre (n°126).....	273