

INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS



DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

D R S Trimestre: 2025/1

Table des matières

- Introduction
- Pour qui
- Quand
- Que remplir

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 maternité converti visé à l'article 39, al. 6, loi du 16.3.1971, congé de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), congé d'adoption et congé parental d'accueil), 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.

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 maternité converti visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16.3.1971), de congé de naissance, de congé d'adoption, de congé parental d'accueil ou qui se trouve dans une période d'écartement complet ou partiel du travail.

Quand

1 - Déclaration sur demande de la mutualité du travailleur

Dès réception de la demande de scénario 1 adressée par le Collège intermutualiste national, vous complétez les différentes zones reprises dans le scénario 1, dont le contenu est explicité ci-après. Vous transmettez ensuite le scénario 1 dûment complété, par voie électronique, à la mutualité du travailleur (via le Collège intermutualiste national).

Si le risque déclaré concerne une incapacité de travail, vous transmettez la déclaration du risque social le plus rapidement possible (au plus tard le premier jour ouvrable du mois suivant le mois au cours duquel débute le risque social).

Vous adressez 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 transmettez d'initiative un scénario 1 dûment complété, par voie électronique, à la mutualité du travailleur via le Collège intermutualiste national.

2 - Déclaration d'initiative moyennant inscription dans Destha

Moyennant inscription dans le service en ligne **DestHa**, vous pouvez choisir de ne pas recevoir les demandes génériques de risque social, adressées par la mutualité du travailleur, via le Collège intermutualiste national, et de procéder à des déclarations spontanées de risque social.

Selon la systématique du cycle salarial, vous devez alors compléter, au plus tard au début du mois suivant le mois au cours duquel débute le risque social (date butoir : le premier jour ouvrable), les différentes zones reprises dans la déclaration sans mini-trimestrielle du scénario 1, dont le contenu est explicité ci-après.

Si la période couverte par le salaire garanti prend fin durant le mois suivant le mois au cours duquel le risque a commencé, une déclaration de risque social est établie sur base des données salariales et de temps de travail consolidées du mois écoulé, émanant de l'employeur, et sur base d'une estimation de la période encore en cours couverte par le salaire garanti (l'estimation porte uniquement sur la période couverte par le salaire garanti).

Au début du mois suivant le mois durant lequel prend fin la période couverte par le salaire garanti, vous devez, le cas échéant, procéder à une déclaration rectificative, sur base des données salariales et de temps de travail consolidées émanant de l'employeur, en vue de corriger les données erronées adressées précédemment.

Vous devez également compléter les différentes zones reprises dans le scénario 1, dont le contenu est explicité ci-après, lorsque vous recevez des demandes ciblées de risque social, adressées pour réclamer des données trimestrielles complémentaires dans le cadre d'un scénario 1 (mini-dmfa) ou des données propres au scénario 1 : rappel, travailleur hors service dans les 30 jours qui précèdent, refus ou réserve formulé par l'entreprise d'accidents de travail.

3 - Protection de la maternité, congé de maternité converti, congé de de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil

Pour les cas de repos de maternité, d'écartement complet ou partiel du travail et de congé de maternité converti (visé à l'art. 39, al. 6, loi du 16.3.1971), vous transmettez le scénario 1 le plus rapidement possible car l'assuré(e) émerge dès le premier jour, à l'assurance maternité. Pour le congé d'adoption (art. 30ter, loi du 3.7.1978) et le congé parental d'accueil (art. 30sexies, 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 de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), le scénario 1 doit être transmis à la fin de la période de congé.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour le congé de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), vous transmettez un scénario 1 au plus tard le premier jour ouvrable du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur a pris un jour de congé de naissance à charge de la mutualité (après les trois premiers jours rémunérés par l'employeur).

Vous transmettez ainsi une déclaration *originale* au plus tard le premier jour ouvrable du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur a pris le 4^{ème} jour de congé de naissance. Si nécessaire, vous transmettez ensuite encore une déclaration *modificative*, pour compléter la déclaration *originale* ou *modificative* précédente, le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur a pris les jours de congé de naissance qui n'ont pas encore été déclarés.

Le congé de naissance doit, pour rappel, être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant et doit en effet être rémunéré par l'employeur ou indemnisé mensuellement par la mutualité (à partir du 1^{er} janvier 2025).

Le lundi 3 février 2025 au plus tard, vous procédez, en outre, à la déclaration des jours de congé de naissance à charge de la mutualité, antérieur au 1^{er} janvier 2025, afin que la mutualité puisse également procéder à leur indemnisation (partielle éventuelle). C'est notamment le cas si le travailleur a pris les 4 premiers jours de congé de naissance à la fin du mois de novembre 2024 et les 6 jours suivants au cours du mois de décembre 2024. L'employeur devra, dans cet exemple, procéder à la déclaration originale des 10 premiers jours de congé de naissance le 3 février 2025 au plus tard (même si le travailleur n'a pas pris de congé de naissance durant le mois de janvier 2025).

Si nécessaire, l'employeur devra, dans ce même exemple, encore procéder à une déclaration modificative, au plus tard le lundi 3 mars 2025 (si le travailleur prend, dans le même exemple, encore 3 jours de congé de naissance durant le mois de février 2025) et au plus tard le mardi 1er avril 2025 (si le travailleur prend, dans le même exemple, encore 7 jours de congé de naissance au début du mois de mars 2025).

4 - Situations particulières

Vous êtes également tenu de remplir une déclaration du risque social dans les deux situations suivantes :

- lorsque le risque débute au plus tard le 30^{ème} jour suivant la dernière journée de travail ou le dernier jour de la période couverte par l'indemnité pour rupture de contrat (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.

Que remplir

1 - Introduction

Le scénario 1 est une déclaration de risque social sans mini-trimestrielle qui contient les données spécifiques à la déclaration (2). Si les données de la déclaration trimestrielle nécessaires à la vérification des conditions d'assurance du travailleur ne sont pas présentes dans la DMFA, elles seront recueillies (au moyen d'une mini-dmfa) par le biais d'une demande séparée (3).

Remarque importante lorsque la travailleuse exerce un travail adapté dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité: vous complétez 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.

Remarque importante concernant le bloc "service de prévention" : ce bloc permet, **seulement en cas de risque incapacité de travail, de communiquer** les données de contact du **département chargé de la surveillance de la santé** du service, selon les cas, interne ou externe, de prévention et de protection du travail (si vous le connaissez). Si un employeur n'a pas lui-même de département de surveillance (au sein du service interne), cette mission doit être remplie par une section 'surveillance médicale' d'un service externe de prévention et de protection au travail. La communication de ces données de contact permet au médecin-conseil de la mutualité, dans le cadre du trajet approprié de réinsertion pour un travailleur incapable de travailler, de prendre contact avec le conseil en prévention - médecin du travail.

2 - Déclaration des données spécifiques sans mini trimestrielle

2.1 - Identification de la déclaration

Pour chaque occupation en cours au moment de la réalisation du risque, vous communiquez les données des blocs suivants de la déclaration trimestrielle (du trimestre en cours) :

- déclaration employeur
- personne physique
- ligne travailleur
- occupation ligne travailleur
La zone n° 01203 - NOMBRE MOYEN D'HEURES SUBSIDIÉES PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR est interdite dans la ZIMA 001.
- le cas échéant, cotisation travailleur statutaire licencié.

A défaut d'occupation en cours au moment de la réalisation du risque, vous communiquez les mêmes blocs de la déclaration trimestrielle pour l'occupation qui prend fin dans un délai de 30 jours avant la réalisation du risque. Si plusieurs occupations ont pris fin dans le délai de 30 jours avant le début du risque, vous les déclarez pour l'occupation ou les occupations concomitantes ayant pris fin en dernier lieu dans ce délai.

Lorsque le titulaire est, lors de la survenance du risque ou dans les 30 jours qui précèdent, au bénéfice d'une indemnité pour rupture de contrat (ou d'une indemnité en compensation du licenciement payée par l'ONEm), vous communiquez également les mêmes blocs de la déclaration trimestrielle pour l'occupation qui précède le licenciement. Avec cette occupation, vous communiquez dorénavant, en une seule fois, la période couverte par l'indemnité de rupture de contrat (via la zone 01130 - date de début et la zone 01131 - date de fin du bloc 90524 - indemnité de rupture). Si une indemnité de reclassement est due, vous devez (aussi) tenir compte de la période couverte par cette indemnité de reclassement.

Il faut à cet égard également tenir compte de l'indemnité d'éviction payée à un représentant de commerce et de l'indemnité accordée pour non concurrence et/ou non débauchage (y compris si celle-ci n'est pas basée sur une convention conclue au début ou pendant l'exécution du contrat de travail (convention conclue dans les 12 mois après la fin du contrat de travail)), pour autant qu'elle soit exprimée en temps de travail.

Remarques importantes :

1) les données qui ont un **statut facultatif** dans le scénario 1 et ne doivent pas être complétées.

2) le bloc **" personne physique "** ne peut être **présent qu'une seule fois dans le scénario 1** car la déclaration du risque social **ne concerne qu'un seul travailleur**.

3) dans le **bloc "ligne travailleur" du scénario 1**, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés. Le domaine de définition de la zone 00037 du glossaire reprend l'ensemble des codes non autorisés pour le scénario 1 indemnités.

Dans le bloc "ligne travailleur" du scénario 1, les codes travailleurs DMFA commençant par un 6 (les fonctionnaires statutaires) ne sont toutefois autorisés que si vous avez préalablement déclaré les données du **bloc "cotisation travailleur statutaire licencié"**. Dans cette situation, la date de début du risque doit se situer dans les trente jours de la fin de l'occupation (ou dans les trente jours de l'éventuelle période courverte par une indemnité de rupture).

4) dans le **bloc "rémunération" du scénario 1**, les valeurs 007, 010, 015, 011, 020, 024, 025 (DMFA) sont facultatives. Les codes rémunération 003 et 009 (DMFA) ne sont plus autorisés (indemnités de rupture).

2.2 - Autres données

2.2.1 - Bloc détails du risque

2.2.1.1 - Date de début du risque (n° 408)

Vous indiquez la date à laquelle a débuté le risque : incapacité de travail, repos de maternité, écartement du travail, congé de maternité converti visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, congé de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), congé d'adoption ou congé parental d'accueil.

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**, vous mentionnez 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.

2.2.2 - 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.

2.2.2.1 - Dernier jour de travail ou assimilé (n°410)

Vous indiquez, dans 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, vous mentionnez, comme dernier jour de travail, la date du jour de travail ou assimilé précédant l'incapacité de travail initiale ou, si celle-ci a déjà été communiquée à l'occasion d'une déclaration précédente, celle du dernier jour de travail ou assimilé précédant la dernière rechute pour laquelle une déclaration de risque social est complétée.

2.2.3 - Remarques préliminaires 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 (HORECA, NON HORECA), 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 ainsi que pour les pompiers volontaires, ambulanciers volontaires ou volontaires de la sécurité civile.

En effet, pour ces catégories de travailleurs, la rémunération journalière moyenne est déterminée sur base de la rémunération mentionnée dans le bloc base calcul mode de rémunération particulier.

Les blocs base calcul indemnités, base calcul temps partiel, base calcul heures supplémentaires (HORECA, NON HORECA), base calcul - situations particulières, ne doivent pas être complétés pour les gardiens d'enfants.

En effet, pour les indemnités d'incapacité de travail des gardiens d'enfants, la rémunération journalière moyenne est déterminée sur base du nombre d'heures de travail et assimilées mentionnées dans le bloc base calcul gardiens d'enfants.

Pour les indemnités de maternité des gardiennes d'enfants en cas d'écartement du travail ou de repos de maternité, la rémunération journalière moyenne est déterminée sur base du nombre de places d'accueil pour lequel la gardienne d'enfants a obtenu l'agrément (communiqué par voie papier).

Les blocs susvisés doivent être complétés pour tous les **assurés qui, indépendamment de leur âge**, sont considérés, dans le cadre de la sécurité sociale, comme un **"apprenti"** parce qu'ils sont liés par un contrat de formation en alternance qui répond aux conditions de l'article 1er bis de l'arrêté ONSS du 28 novembre 1969 (statut uniforme des systèmes de formation en alternance dans le cadre de la sécurité sociale). L'indemnité de l' "apprenti" est toujours calculée sur base de son indemnité d'apprentissage.

Remarque : les blocs susvisés doivent également toujours être complétés pour les travailleurs qui - **indépendamment de leur âge** - ont été 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) **qui a débuté avant le 1er juillet 2015**. Dans cette situation, il est indifférent pour le droit aux indemnités que les conditions de l'article 1bis de l'arrêté ONSS du 28 novembre 1969 soient remplies.

2.2.4 - Bloc Base calcul indemnité

Les données déclarées sous ce bloc permettent de déterminer la rémunération journalière moyenne à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité :

Vous complétez l'indicateur de l'occupation stable (1 = oui ou 0 = non) et tenez, si nécessaire, compte de la stabilité éventuelle de l'occupation pour compléter les autres zones du bloc base calcul indemnités.

Vous tenez compte, soit du jour de réalisation du risque, soit du dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque.

Attention ! Si nécessaire, vous complétez toutefois toujours les autres zones du bloc fonctionnel 90032 (base calcul indemnités/allocations), en fonction de la rémunération que le travailleur (ou la travailleuse) a ou aurait perçue le jour de la rupture de contrat ou le jour de la cessation des activités de la travailleuse qui a interrompu le travail pour se reposer, au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse ou en fonction de la rémunération prise en considération lors du premier risque en cas de risques successifs (cf. infra).

2.2.4.1 - Indicateur occupation stable

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité est la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur :

- soit pouvait prétendre **le dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque**, si son occupation est restée stable ultérieurement jusqu'au moment de la réalisation du risque ;
- soit pourrait prétendre **le premier jour de la réalisation du risque**, si son occupation n'est pas restée stable du dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque jusqu'au moment de la réalisation du risque.

Vous précisez donc, dans cette nouvelle zone, si l'occupation est restée stable du dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque jusqu'au moment de la réalisation du risque :

- soit 1 = oui, l'occupation est restée stable ;
- soit 0 = non, l'occupation n'est pas restée stable.

L'occupation est **restée stable** si les caractéristiques suivantes de la relation de travail, comme travailleur salarié, sont restées inchangées :

A. les caractéristiques communes :

- la catégorie d'employeur et de travailleurs ;
- la date de début et de fin de la relation de travail ;
- le numéro de la (sous-) commission paritaire compétente ;
- le nombre de jours par semaine du régime de travail ;
- la durée contractuelle hebdomadaire moyenne de travail du travailleur salarié (facteur Q) et la durée hebdomadaire moyenne de travail de la personne de référence (facteur S) ;
- le type de contrat de travail (à temps plein et à temps partiel).

B. les caractéristiques particulières éventuelles :

- les types de mesure de réorganisation du temps de travail (voir annexe 44 de la DMFA*) ou de promotion de l'emploi (voir annexe 35 de la DMFA*) ;
- le statut spécial du travailleur (voir annexe 21 de la DMFA*), le fait qu'il soit pensionné ;
- le type de contrat d'apprentissage ;
- les modalités particulières du paiement de la rémunération (à la pièce, à la tâche, à l'entreprise ou à la commission) ;
- le numéro de fonction (pourboire, horticulture, agriculture, marins-pêcheurs), la catégorie de personnel volant ;
- les modalités de paiement de la rémunération du personnel enseignant (en dixièmes ou en douzièmes).

Des informations complémentaires sont disponibles* sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante :

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

Attention ! Le numéro d'identification de l'unité locale (numéro attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises pour identifier une unité d'établissement) n'est pas repris dans la liste ci-dessus.

Le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur communiqué dans la DMFA dans la zone 01203 (interdit dans la ZIMA 001) n'est pas non plus reprise dans la liste ci-dessus.

Dans la déclaration trimestrielle à l'Office national de la sécurité sociale (DMFA)*, la modification de l'une de ces caractéristiques (communes ou particulières) donne lieu à la création d'une occupation nouvelle. Si une telle occupation débute après le dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque, vous devez donc communiquer le montant de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur pourrait prétendre le premier jour de la réalisation du risque.

De plus, les périodes couvertes par une indemnité de rupture de contrat (rémunération code 003 dans la DMFA-DRS*) constituent des occupations distinctes également. Si une telle occupation doit être prise en considération (cf. infra), vous devez communiquer le montant de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur pouvait prétendre le jour de la **rupture du contrat de travail**.

2.2.4.2. 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 (rémunération pas liée au temps) ou s'il s'agit d'un pompier volontaire, d'un ambulancier volontaire ou d'un volontaire de la sécurité civile).

Vous indiquez 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, vous indiquez le chiffre "1". Si l'employé est rémunéré par mois, vous indiquez le chiffre "4". Si la rémunération est fixée sur une base annuelle (l'enseignant temporaire), vous indiquez 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, vous mentionnez 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. Vous indiquez 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. Vous indiquez 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, vous indiquez 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. Vous mentionnez donc 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.

2.2.4.3 - Le cycle (n°190)

Cette zone doit être complétée en vue de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont la **rémunération varie**. Vous précisez, dans 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, vous mentionnez 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 x 38 h x 8,68 EUR = 2.638,72 EUR + une indemnité par unité produite qui s'élève, pour le cycle complet de 8 semaines, à 648,29 EUR.

Dans cette situation, vous indiquez 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 1^{ère} semaine, dans l'équipe du matin, la 2^{ème} semaine, dans l'équipe de la journée, la 3^{ème} semaine, dans l'équipe du soir et la 4^{ème} semaine, dans l'équipe de nuit. Il reçoit donc pour la 1^{ère} semaine, 471,20 EUR, pour la 2^{ème} semaine, 376,96 EUR, pour la 3^{ème} semaine, 471,20 EUR et pour la 4^{ème} semaine, 565,44 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez 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).

2.2.4.4 - Montant de base de la rémunération (n°191)

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 **ainsi que, pour les risques qui débutent à partir du 30 décembre 2016, des autres primes (et avantages similaires) accordés indépendamment du nombre de jours de travail prestés effectivement durant le trimestre de leur déclaration à l'Office national de la sécurité sociale (rémunération code 002 dans la DMFA-DRS*)**.

*Des informations complémentaires sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante : https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm

La partie de la rémunération (10%) réservée à la formation des travailleurs engagés dans le cadre des conventions de 1^{er} emploi (code rémunération 42 de l'annexe 7 de la DMFA) doit aussi être prise en considération. Il faut en effet considérer (fiction) que cette partie de la rémunération est aussi soumise à des cotisations de sécurité sociale (cf. art. 5 de l'AR du 30 mars 2000 d'exécution des articles 32, § 2, alinéa 1er, 33, § 2, alinéa 3, 34, 39, § 4, alinéa 2, et § 5, alinéa 2, 42, § 2, 46, alinéa 1er, 47, § 4, alinéas 1er et 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi).

Le solde du budget mobilité versé en espèces et qui correspond au troisième pilier (déclaré dans la DMFA sous le code rémunération 29) doit également être pris en considération.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur HORECA qui remplissent les conditions pour bénéficier du forfait réduit et déclarés sous le numéro de fonction 94 (travailleur rémunéré par jour), la rémunération journalière moyenne n'est, par dérogation, pas égale à la rémunération soumise à des cotisations de sécurité sociale (forfait réduit) mais égale la rémunération pour le numéro de fonction « 55 » ("garçon/serveuse de café").

Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un flexijob, déclaré sous le code travailleur 050 ou 450, la rémunération payée dans le cadre d'un flexijob (déclarées dans la DMFA sous les codes rémunération 22 et 23) est prise en considération.

La rémunération des heures supplémentaires est prise en considération pour le calcul des indemnités, à condition qu'il s'agisse d'« heures supplémentaires dans le secteur HORECA », telles que visées l'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant dispositions diverses en matière sociale (indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale) (cf. **infra : bloc fonctionnel heures supplémentaires HORECA**) ou que leur montant représente au moins 10 % de la rémunération totale de la période de référence (cf. **infra : blocs fonctionnels heures supplémentaires NON HORECA**).

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 le jour de la réalisation du risque ou le dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui 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** ou pouvait prétendre, 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 naissance

Lorsque le travailleur prend son congé de naissance de manière échelonnée, vous indiquez le montant de la rémunération: - soit au premier jour de la période de congé (si l'occupation n'est pas stable);

- soit au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du premier jour de congé (si l'occupation est stable).

Remarque concernant la rémunération à mentionner en cas de travail autorisé par le médecin-conseil de la mutualité

A partir du 1^{er} janvier 2025

En cas congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, durant le travail autorisé par le médecin-conseil de la mutualité du travailleur, vous précisez le montant de la rémunération perdue correspondant au travail autorisé :

- en communiquant, si nécessaire (en cas de rémunération fixe par heure), le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travail autorisé dans le bloc « Base calcul – Situations particulières » ;

- en communiquant, si nécessaire (en cas de rémunération fixe par jour), le nombre moyen de jours de travail par semaine du travail autorisé dans le bloc « Base calcul – Situations particulières » ;

- en communiquant, si nécessaire (en cas de paiement à la pièce, à la tâche, à l'entreprise ou de rémunération en tout ou en partie par commissions ainsi que pour les pompiers volontaires, les ambulanciers volontaires ou les volontaires de la protection civile pour la période durant laquelle ils sont assujettis à la sécurité sociale), la rémunération (globale) de la période de référence, dans le Bloc « Base calcul - Mode de rémunération particulier », après avoir communiqué, dans le Bloc « Base calcul - Période de référence », le début et la fin de la période de référence [dates à adapter, le cas échéant, en fonction de la date de début de la (dernière) période de travail autorisé] à prendre en considération ;

- en communiquant, si nécessaire (dans les autres situations), la rémunération du travail autorisé dans le bloc « Base calcul - Temps partiel ».

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, vous tenez compte de la rémunération pour le temps de roulage et pour les heures d'attente.

* Pour les risques qui débutent à partir du 30 décembre 2016, les primes qui ne sont pas liées aux prestations du trimestre ne sont, pour rappel, toutefois plus prises en considération (cf. supra).

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,...), vous mentionnez le salaire journalier forfaitaire qui est pris en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

d) pour l'enseignant temporaire, vous indiquez le montant de la rémunération annuelle brute indexée au premier jour du risque (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du risque), 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, vous indiquez 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, vous mentionnez dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant de la rémunération que l'intéressé aurait perçue le premier jour du risque (ou le dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui 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" (bloc "base de calcul - Temps partiel), vous indiquez le montant de la rémunération à temps partiel au premier jour du risque (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du risque).

g) pour le titulaire qui est en interruption de carrière complète, vous mentionnez, 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 (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui 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.

Vous mentionnez, pour rappel, le montant de la rémunération **brute indexée au premier jour du risque ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui 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 ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui 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 5^{ème} mois de grossesse, vous indiquez la rémunération perçue le jour de **l'interruption du travail**

b) si le travailleur est au bénéfice d'une indemnité de rupture de contrat lors de la survenance du risque, vous mentionnez le montant de la rémunération perçue le jour du **licenciement**.

c) pour le travailleur en prépension à mi-temps, vous mentionnez, 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, vous mentionnez **également** la rémunération à mi-temps au premier jour de l'incapacité de travail dans la zone "salaire brut à temps partiel" (bloc base de calcul - 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, vous mentionnez le montant de la dernière rémunération perçue le jour du **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, vous mentionnez 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).

Vous mentionnez 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.

2.2.4.5 - 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 les travailleurs occasionnels du secteur HORECA, qui remplissent les conditions pour bénéficier du forfait réduit et déclarés sous le numéro de fonction 95 (travailleur rémunéré par heure), il ne faut, par dérogation, pas déclarer la rémunération soumise à des cotisations de sécurité sociale (forfait réduit) mais la rémunération pour le numéro de fonction « 55 » ("garçon /serveuse de café") / 7,6.

Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un flexijob, déclaré sous le code travailleur 050 ou 450, le flexisalaire (déclaré dans la DMFA sous les codes rémunération 22 et 23) est pris en considération.

Pour obtenir des précisions concernant le montant de base de la rémunération, veuillez vous référer au point 2.2.4.4 ci-dessus.

2.2.5 - 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
- les travailleuses qui interrompent le travail pour se reposer au plus tôt à partir du 5ème mois de grossesse
- **A partir du 1^{er} janvier 2025**
les travailleurs dont le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil débute durant une période de travail autorisé

2.2.5.1 - 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**

Vous indiquez 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**

Vous indiquez le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, 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**

Vous indiquez le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné, 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**

Vous indiquez le nombre "théorique" moyen d'heures par semaine de la travailleuse concernée le jour de l'interruption du travail. Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- **A partir du 1^{er} janvier 2025
les travailleurs dont le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil débute durant une période de travail autorisé**

Vous indiquez le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné, tel que celui a, le cas échéant, été adapté à son état de santé durant la période de travail autorisé (facteur Q du travail adapté). Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

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. Vous tenez 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.

Vous ne tenez donc pas 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.

2.2.5.2 - 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**

Vous indiquez 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**

Vous indiquez 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.

Vous indiquez 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.**

Vous indiquez le nombre "théorique" de jours par semaine du régime de travail le jour de l'interruption du travail. Le montant de la rémunération journalière le jour de l'interruption du travail est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- **A partir du 1^{er} janvier 2025
les travailleurs dont le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil débute durant une période de travail autorisé**

Vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine du régime de travail du travailleur concerné, tel que celui a, le cas échéant, été adapté à son état de santé durant la période de travail autorisé (régime de travail du travail adapté). Le montant de la rémunération journalière est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

2.2.6 - Bloc Base calcul heures supplémentaires HORECA

Les « heures supplémentaires dans le secteur HORECA », sont visées à l'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant dispositions diverses en matière sociale.

Pour le secteur HORECA, les indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale (déclarées dans la DMFA sous le code rémunération 13) sont en effet toujours prises en considération.

2.2.6.1 - Unité de temps à laquelle correspond la rémunération des heures supplémentaires (n°405)

Dans cette zone, vous communiquez l'unité de temps (semaine, mois, trimestre ou année) à laquelle se rapporte la rémunération des heures supplémentaires déclarées dans le même bloc.

L'année sera, en principe, utilisée comme période de référence lorsque le nombre d'heures supplémentaires prestées sur une base hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle n'est pas constant.

2.2.6.2 - Dates de début et de fin - Période avec heures supplémentaires

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires prestées sur une base hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle n'est pas constant et que l'occupation est plus courte qu'une année, vous pouvez toutefois communiquer la date de début et de fin de cette occupation (période avec heures supplémentaires).

2.2.6.3 - Montant de la rémunération des heures supplémentaires

Vous indiquez le montant de la rémunération des heures supplémentaires correspondant, selon le cas, à l'unité de temps ou à la période de référence dont question ci-dessus.

Attention ! La rémunération des heures supplémentaires dans le secteur HORECA doit être actualisée en fonction de la date à prendre en considération pour calculer les indemnités, indépendamment du cycle (unité de temps) ou de la période de référence (dates de début et de fin) retenue.

2.2.7 - Bloc Base calcul heures supplémentaires NON HORECA

Par prestations supplémentaires, il y a lieu d'entendre l'accomplissement de prestations en application des articles 22, 3°, 24, 25, 25bis, 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 ou l'accomplissement des prestations pour lesquelles une compensation financière est due en vertu de l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

Un nouveau type, appelé "heures supplémentaires volontaires", a été inséré dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (par le loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable).

Grâce à ce bloc, vous définissez la période de référence à prendre en considération pour savoir si la rémunération afférente aux (autres) heures supplémentaires peut être prise en considération (montant ? 10% rémunération globale de la période de référence) et pour déterminer, le cas échéant, à quelle hauteur (montant global de la période de référence / nombre de jours ouvrables de la période de référence = montant journalier à prendre en considération).

2.2.7.1 - Unité de temps à laquelle correspond la rémunération des heures supplémentaires (n°405)

Dans cette zone, vous communiquez le trimestre si la période de référence correspond à :

- tout le deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque (**occupation stable**)

Si cette occupation **a débuté au plus tard le premier jour du deuxième trimestre** qui précède celui de la réalisation du risque.

Ex : le risque débute le 20 novembre (T4) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 15 janvier, la période de référence est alors le deuxième trimestre (tout le T2).

- tout le trimestre qui précède celui de la réalisation du risque (**occupation pas stable**)

Si cette occupation **a débuté le premier jour du trimestre** qui précède celui de la réalisation du risque.

Ex : le risque débute le 20 novembre (T4) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 1er juillet, la période de référence est alors le troisième trimestre (tout le T3).

2.2.7.2. Dates de début et de fin - Période avec heures supplémentaires

A. Si l'occupation est **stable** depuis la fin du deuxième trimestre qui précède celui du risque.

Si cette occupation **a débuté après le premier jour du deuxième trimestre** qui précède celui de la réalisation du risque, la période de référence couvre la partie du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque, qui s'étend du début de cette occupation à la fin du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque.

Ex : le risque débute le 20 septembre (T3) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les

indemnités débute le 15 janvier, la période de référence s'étend alors du 15 janvier au 31 mars (une partie du T1).
Il faut alors communiquer la date de début et de fin de cette période de référence.

B. Si l'occupation n'est **pas stable** depuis la fin du deuxième trimestre qui précède celui du risque.

- Si l'occupation dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités **a débuté dans le courant du trimestre** qui précède celui de la réalisation du risque, la période de référence couvre la partie du premier trimestre qui précède celui du risque, qui s'étend du début de cette occupation à la fin du premier trimestre qui précède celui du risque (il faut communiquer la date de début et de fin de la période de référence).

Ex : le risque débute le 20 septembre (T3) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 15 avril, la période de référence s'étend alors du 15 avril au 30 juin (une partie du T2).

- Si l'occupation dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités **a débuté durant le trimestre en cours au début du risque**, la période de référence s'étend du début de cette occupation à la date de réalisation du risque (il faut communiquer la date de début et de fin de la période de référence voire le trimestre en cours).

Ex : le risque débute le 20 novembre (T4) et l'occupation dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 10 octobre (T4), la période de référence s'étend du 10 octobre au 20 novembre (une partie du T4).

Ex : le risque débute le 30 septembre (T3) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 1er juillet (T3), la période de référence s'étend alors du 1er juillet au 30 septembre (tout le T3).

Il faut alors communiquer la date de début et de fin de cette période de référence.

C. En cas de **rupture de contrat** (ou de cessation des activités de la travailleuse pour se reposer à partir du cinquième mois de grossesse), il faut définir les dates de début et de fin de la période avec heures supplémentaires en fonction de la date de rupture de contrat (ou de la date de cessation des activités de la travailleuse pour se reposer à partir du cinquième mois de grossesse). La période avec heures supplémentaires prend fin **le dernier jour du contrat de travail** (ou immédiatement avant la cessation des activités de la travailleuse pour se reposer à partir du cinquième mois de grossesse) et débute, au plus tôt, au premier jour du même trimestre ou, plus tard, au début de la dernière occupation stable si elle a débuté après le début du même trimestre.

Il faut alors communiquer la date de début et de fin de cette période de référence.

2.2.7.3 - Montant de la rémunération des heures supplémentaires

Vous ne précisez la rémunération globale des heures supplémentaires prestées au cours de la période de référence précisées ci-dessus **que pour autant que celle-ci représente au moins 10 % de la rémunération globale de la même période de référence.**

Pour déterminer la rémunération globale de la période de référence, on prend en considération la rémunération de la période de référence qui pourrait être prise en considération pour calculer les indemnités (à titre indicatif, la rémunération déclarée dans la DMFA sous les codes rémunération 1, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 22, 23 et 42 pourrait être prise en considération).

En cas de repos compensatoire, vous êtes priés de :

- prendre en considération le montant total de la rémunération des heures supplémentaires (150% ou 200%) pour vérifier que le quota de 10 % de la rémunération globale du trimestre de référence est atteint ;
- de ne déclarer que le montant de la majoration (+ 50% ou + 100%), car le montant ordinaire de la rémunération des heures supplémentaires à récupérer a déjà été pris en considération dans les rubriques précédentes relatives à la fixation du montant de base de la rémunération.

Les indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale, déclarées dans la DMFA sous le code rémunération 13 (**cf. supra : bloc heures supplémentaires HORECA**) sont prises en considération, à titre d'heures supplémentaires de la période de référence et à titre de rémunération globale de la période de référence, **pour déterminer si le quota de 10 % est atteint** mais ne peuvent pas être prises en considération dans ce bloc heures supplémentaires NON HORECA pour déterminer le montant de la rémunération des heures supplémentaires à prendre en considération dans ce dernier bloc pour calculer les indemnités. Le montant des indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale (déclarées dans la DMFA sous le code rémunération 13) peut en effet déjà être pris en considération dans le bloc heures supplémentaires HORECA (cf. supra).

~~(2.2.8 - Bloc Base calcul heures supplémentaires~~

Uniquement pour les risques qui débutent AVANT le 30 décembre 2016 !)

2.2.9 - Bloc base calcul temps partiel

Ce bloc doit être complété uniquement pour les trois 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)
- **A partir du 1^{er} janvier 2025**
les travailleurs dont le congé de naissance, le congé parental d'accueil ou le congé d'adoption débute durant une période de travail autorisé

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).

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).

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour les travailleurs dont le congé de naissance, le congé parental d'accueil ou le congé d'adoption débute durant une période de travail autorisé, le salaire brut à temps partiel doit permettre de calculer l'indemnité de congé de naissance, de congé parental d'accueil ou de congé d'adoption qui est allouée durant la période couverte par l'indemnité d'incapacité de travail, le cas échéant, réduite en fonction du volume de travail du travail autorisé, adapté à l'état de santé du travailleur.

2.2.9.1 - Unité de temps de la rémunération (n° 189)

Vous indiquez dans cette zone l'unité de temps du salaire brut à temps partiel, pour les travailleurs dont **la rémunération est fixe**.

Vous indiquez 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, vous indiquez le chiffre "1", si l'employé est rémunéré par mois, vous indiquez le chiffre "4". Si la rémunération est fixée sur une base annuelle (l'enseignant temporaire), vous indiquez 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, vous mentionnez 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.

2.2.9.2 - 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.

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, vous mentionnez 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 x 30 h x 8,68 EUR = 2.083,20 EUR + une indemnité par unité produite qui s'élève, pour le cycle complet de 8 semaines, à 324 EUR.

Dans cette situation, vous indiquez 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).

2.2.9.3 - Salaire brut à temps partiel (n°402)

Pour les travailleurs qui se trouvent dans **une période d'interruption de carrière partielle**, vous mentionnez, dans cette zone, le montant de la rémunération **brute indexée à temps partiel, au premier jour du risque (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui de la réalisation 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): vous mentionnez le montant de la rémunération **brute indexée à temps partiel au premier jour de l'incapacité de travail (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui de la réalisation du risque)**, 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, vous mentionnez également, dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités, la rémunération qui aurait été perçue le premier jour de l'incapacité de travail (ou le dernier jour du deuxième trimestre précédant celui de la réalisation du risque), 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)**.

2.2.9.4 - 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 prépension 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).

2.2.10 - Bloc base de calcul - période de référence

Ce bloc permet de déclarer la date de début et la date de fin de la période de référence, pour le calcul des indemnités des travailleurs payés à la pièce, à la tâche, ou à l'entreprise et des travailleurs payés totalement ou partiellement par commissions ainsi que pour les pompiers volontaires, les ambulanciers volontaires ou les volontaires de la sécurité civile pour la période durant laquelle ils sont assujettis à la sécurité sociale (la rémunération exemptée de cotisations de sécurité sociale n'est pas prise en considération pour le calcul des indemnités).

Ce bloc permet également de déclarer la date de début et la date de fin de la période de référence, pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail des gardiens d'enfants.

2.2.10.1 - Date de début de la période de référence (n° 943)

Pour un travailleur rémunéré à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise, le début du trimestre qui précède celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas été occupé en cette qualité depuis le début du trimestre précédant celui de la survenance du risque, la date d'acquisition de cette qualité.

Pour un travailleur payé totalement ou partiellement par commissions - et pour un pompier volontaire, un ambulancier volontaire ou un volontaire de la protection civile pour la période durant laquelle il est assujetti à la sécurité sociale (la rémunération exemptée de cotisations de sécurité sociale n'est pas prise en considération pour le calcul des indemnités) -, le début du quatrième trimestre précédant celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas été occupé en cette qualité depuis le début du quatrième trimestre précédant celui de la survenance du risque, la date d'acquisition de cette qualité.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé parental d'accueil ou d'un congé d'adoption débutant durant une période de travail autorisé, la période de référence ne débute en outre pas tant que le travailleur n'est pas occupé dans le cadre d'un travail adapté à son état de santé, autorisé en période d'incapacité de travail. Si la date de début de la période de référence, fixée selon les principes énoncés ci-dessus, précède la date de début du travail autorisé, la date de début du travail autorisé doit, en d'autres mots, être retenue comme date de début de la période de référence (dérogation aux principes énoncés ci-dessus, spécifique pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé parental d'accueil ou d'un congé d'adoption débutant durant une période de travail autorisé).

Exemples :

- 1) un travailleur X débute l'activité autorisée rémunérée par commissions le 1er février 2024. Il prend dans le cadre de cette activité autorisée 20 jours de congé de naissance à partir du 2 avril 2025. La période de référence à prendre en considération court donc du 1er avril 2024 (au 31 mars 2025).
- 2) un travailleur Y débute l'activité autorisée rémunérée par commissions le 1er août 2024. Il prend dans le cadre de cette activité autorisée 20 jours de congé de naissance à partir du 2 avril 2025. La période de référence à prendre en considération court donc du 1er août 2024 (au 31 mars 2025).

Pour un gardien d'enfants, le début du trimestre qui précède celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas été occupé en cette qualité depuis le début du trimestre précédant celui de la survenance du risque, la date d'acquisition de cette qualité.

2.2.10.2 - Date de fin de la période de référence (n° 944)

Pour un travailleur rémunéré à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise, la fin du trimestre qui précède celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas encore été occupé en cette qualité à la fin du trimestre précédant celui de la survenance du risque, le jour du risque.

Pour un travailleur payé totalement ou partiellement par commissions - et pour un pompier volontaire, un ambulancier volontaire ou un volontaire de la protection civile pour la période durant laquelle il est assujéti à la sécurité sociale (la rémunération exemptée de cotisations de sécurité sociale n'est pas prise en considération pour le calcul des indemnités) -, la fin du trimestre précédant celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas encore été occupé en cette qualité à la fin du trimestre précédant celui de la survenance du risque, le jour du risque.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé parental d'accueil ou d'un congé d'adoption débutant durant une période de travail autorisé, la période de référence prend (logiquement) fin le jour du risque si elle n'a pas débuté avant la fin du trimestre qui précède celui de la survenance du risque (dérogation aux principes énoncés ci-dessus, spécifique pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé parental d'accueil ou d'un congé d'adoption débutant durant une période de travail autorisé).

Pour un gardien d'enfants, la fin du trimestre qui précède celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas été occupé en cette qualité depuis le début du trimestre précédant celui de la survenance du risque, la veille du risque.

2.2.11 - Bloc base de calcul indemnités - Mode de rémunération particulier

Ce bloc permet de déclarer le montant total de la rémunération de la période de référence précitée ainsi que le nombre de jours assimilés à des jours de travail qui ne sont pas rémunérés normalement au cours de la même période de référence, pour le calcul des indemnités des travailleurs rémunérés à la tâche, à la pièce, à l'entreprise ou des travailleurs payés totalement ou partiellement par commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des volontaires de la protection civile.

2.2.11.1 - Montant de base de la rémunération - Mode de rémunération particulier (n° 945)

Le total des montants ou avantages alloués durant la période de référence susmentionnée auxquels peut prétendre le travailleur en exécution de son contrat de travail et sur lequel des retenues sont dues pour la sécurité sociale, à l'exclusion du double pécule de vacances et du pécule de vacances complémentaire et de la prime de fin d'année **ainsi que les autres primes (et avantages similaires) accordés indépendamment du nombre de jours de travail prestés effectivement durant le trimestre de leur déclaration à l'Office national de la sécurité sociale (rémunération code 002 dans la DMFA-DRS*)**.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil débutant au cours de l'exercice d'un travail autorisé, durant une période d'incapacité de travail, par le médecin-conseil de la mutualité, vous ne prenez toutefois en considération que la rémunération perdue de ce travail autorisé par le médecin-conseil de la mutualité.

2.2.11.2 - Nombre de jours assimilés (n° 946)

Le total des jours non rémunérés (normalement et qui sont assimilés pour le secteur) de la période de référence susmentionnée.

Il s'agit notamment des jours de vacances légales des ouvriers, des jours pendant lesquels le travailleur exerce une fonction de juge ou de conseiller social, des jours de grève et de lock-out, des jours d'absence non rémunérés accordés pour des raisons impérieuses à concurrence de dix jours par année civile, des jours de promotion sociale, des jours de la seconde semaine de salaire garanti des ouvriers, du premier jour d'absence pour cause d'intempéries dans le secteur de la construction (pour cette journée le travailleur reçoit la moitié de sa rémunération normale), des jours de repos compensatoire du secteur de la construction, les jours d'absence sans maintien de la rémunération par suite de congé prophylactique visé à l'article 239, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 et les jours d'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, les jours de congé pour soins d'accueil visés à l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité visé à l'article 17 bis de la loi coordonnée le 28 juin 1971.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil débutant au cours de l'exercice d'un travail autorisé, durant une période d'incapacité de travail, par le médecin-conseil (ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire) de la mutualité:

- vous ne prenez toutefois en considération que les jours non rémunérés (normalement et qui sont assimilés pour le secteur) de ce travail autorisé par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité [le nombre de jours de travail par semaine du travail autorisé par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité (3 jours par semaine, par exemple) ne correspond en effet pas (nécessairement) au nombre de jours de travail de l'occupation (5 jours par semaine, par exemple)] ;

- si nécessaire, vous communiquerez encore séparément, à la demande de la mutualité, les jours d'interruption temporaire, pour raisons de santé, de ce travail autorisé par le médecin-conseil ou de le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité, qui ne sont pas déjà repris dans la liste visés ci-dessus [le nombre de jours d'interruption temporaire pour raisons de santé, du travail autorisé (3 jours correspond à 1 semaine, dans notre exemple), à prendre à cet égard en considération, ne correspond pas non plus (nécessairement) au nombre de jours de maladie de l'occupation (5 jours correspond à 1 semaine, dans notre exemple), déclarés dans la DMFA, pour la même période]

2.2.12 - Bloc base de calcul indemnités - gardiens d'enfants

Ce bloc permet de déclarer le nombre d'heures de travail et assimilées de la période de référence précitée (accueil réel = le nombre de journées d'accueil pour chaque enfant x 1,9 heures) pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail des gardiens d'enfants.

Pour le calcul des indemnités de maternité en cas d'écartement du travail ou de repos de maternité, il est par contre tenu compte de la capacité d'accueil théorique (nombre de places d'accueil pour lesquelles le gardien d'enfants a obtenu l'agrément communiqué par voie papier).

2.2.12.1 - Nombre d'heures de travail et assimilées (n° 947)

Le nombre total d'heures de travail et assimilées de la période de référence mentionnée.

Les heures des jours qui n'ouvrent pas de droits sociaux (les jours de fermeture volontaire) ne peuvent pas être prises en considération.

2.2.13 - 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 maternité converti visé à l'article 39, al. 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 maternité converti, 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,...), vous mentionnez un code nature du jour qui correspond au motif pour lequel le salaire garanti n'est pas dû.

Pour les cas de congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, la période de référence correspond à la période totale couverte par le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil (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).

2.2.13.1 - 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 maternité converti visé à l'article 39, al. 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 de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, la date de début coïncide avec le premier jour du congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil.

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).

Les périodes d'incapacité successives couvertes par le salaire garanti et, le cas échéant, l'indemnité CCT 12bis/13bis doivent par contre être reprises intégralement.

Exemple (ouvrier)

La première période d'incapacité de travail (du mercredi 03/03 au mardi 09/03) est couverte par le salaire *légal* garanti.

Le code 1.1 peut être utilisé pour la reprise du travail du mercredi 10/03 (la période précédente est couverte par le salaire garanti – première semaine).

La rechute (même affection) du vendredi 12/03 au jeudi 18/03 est couverte par le salaire *légal* garanti.

Le code 1.1 peut être utilisé pour la reprise du travail du vendredi 19/03 (la période précédente est couverte par le salaire garanti – deuxième semaine).

La rechute (même affection) du lundi 29/03 n'est plus couverte par le salaire *légal* garanti et doit donc être indemnisée par la mutualité.

Le code 2.7. (indemnité CCT 12bis/13bis suite à une maladie ou un accident de droit commun) est utilisé pour préciser la période couverte par le complément payé par l'employeur [le code 6.6. (absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé pour cause de rechute) n'est dans cet exemple plus utilisé].

L'employeur doit procéder, rapidement après la rechute du lundi 29/03, à la déclaration des différentes périodes d'incapacité de travail afin que la mutualité puisse indemniser dans les délais son affilié (en particulier, les 3 indemnités journalières d'incapacité de travail du mois de mars).

2.2.13.2 - 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 maternité converti visé à l'article 39, al. 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 naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, la date de fin de la période de référence coïncide avec le dernier jour de la période de congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil.

2.2.14 - Bloc nature du jour

2.2.14.1 - Indication du jour (n°178)

Vous indiquez 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 naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), vous mentionnez 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) et le congé parental d'accueil (art. 30sexies de la loi du 3.7.1978), vous indiquez 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).

2.2.14.2 - Code nature du jour (n°179)

En regard de chacune des journées de la période de référence, vous mentionnez un des codes "nature du jour" repris ci-dessous. Pour le congé d'adoption, vous indiquez 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 1.1 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 naissance, de congé d'adoption, de congé parental d'accueil, ...

Le Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale publie des informations à cet égard sur son site internet à l'adresse suivante :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges> (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges>)

Pour une date postérieure au 31 décembre 2023, le code 1 ne peut à cet égard plus être utilisé pour une période de vacances couverte par un pécule de vacances.

De manière générale, la règle de refus des indemnités est, depuis le 1er janvier 2024, en effet abrogée pour la période couverte par un pécule de vacances.

De manière générale, les indemnités sont toutefois refusées lorsque le salaire garanti n'est pas dû pour des raisons imputables au travailleur. Dans ce cas, le code 6.8 devra alors être utilisé (cf. infra).

1.1 - Reprise du travail durant la période de salaire garanti suivie d'une rechute

Durant la période de salaire garanti, le code 1.1 doit être mentionné pour le premier jour de reprise du travail se situant entre les périodes d'incapacité de travail successives. **Il peut également être utilisé pour communiquer la date de reprise du travail à l'expiration de la période de 14 ou 30 jours de salaire garanti lorsque la première période d'incapacité de travail (entièrement couverte par le salaire garanti) n'a pas fait l'objet d'une déclaration d'incapacité de travail et que le travailleur rechute dans les 14 jours qui suivent cette première période.**

Ce code ne peut être utilisé qu'en cas d'incapacité de travail.

1.3 - Incapacité de travail payée dans le secteur de l'enseignement

Dans le secteur de l'enseignement, le code 1.3 doit être mentionné pour préciser le premier jour et le dernier jour de la période (ou des différentes périodes) durant laquelle (ou durant lesquelles) un enseignant (payé en dixièmes ou en douzièmes) continue à percevoir, en cas d'incapacité de travail, sa rémunération normale (crédit maladie) en application de la réglementation de la Communauté compétente.

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.

2.7. Indemnité CCT 12bis/13bis suite à une maladie ou un accident de droit commun

Par "indemnité CCT 12bis /13bis suite à un accident ou une maladie de droit commun", on entend l'indemnité que l'employeur paie au travailleur conformément aux dispositions de la convention collective 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) au delà de la deuxième semaine de salaire garanti afin de lui accorder un salaire mensuel garanti, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun.

Vous utilisez également ce code pour une situation similaire même si, p.ex. en tant qu'administration publique, vous n'êtes pas soumis aux CCT précitées.

2.9. Indemnité CCT 12bis/13bis suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Par " indemnité CCT 12bis /13bis suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ", on entend l'avance que l'employeur paie au travailleur (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 au-delà de la première semaine de salaire garanti afin de lui accorder un salaire mensuel garanti, en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'utilisation de ce code nature du jour est obligatoire. Elle a pour objectif d'éviter aux déclarants qui souhaitent utiliser ce code de répondre aux demandes d'éclaircissement adressées par les mutualités d'affiliation des travailleurs, en cas de déclaration de salaire garanti limité à une semaine.

Remarque importante concernant les codes 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 et 3.6

~~Pour une date antérieure au 1er janvier 2024, il faut considérer que 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 en outre 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.~~

Depuis le 1er janvier 2024, les travailleurs débutant une incapacité de travail pendant une période de vacances annuelles pourront conserver leurs jours de vacances pour les prendre plus tard et prétendre au salaire garanti pour les jours d'incapacité de travail concernés (y compris durant les jours de vacances annuelles collectives), moyennant accomplissement des formalités prescrites dans le cadre de la loi relative aux contrats de travail (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-lincapacite-de-travail-du-travailleur-pendant-les-vacances> (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-lincapacite-de-travail-du-travailleur-pendant-les-vacances>)).

Les codes 2.4, 2.5 et 2.6 devraient être utilisés à la place des codes 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 et 3.6. Le travailleur ne peut effectivement pas prétendre aux indemnités pour la période pour laquelle il peut prétendre à une rémunération (article 103, § 1er, 1°, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994), telle que le salaire garanti visé sous les codes 2.4, 2.5 et 2.6 (première semaine de salaire garanti, deuxième semaine de salaire garanti et salaire mensuel garanti).

-> Ces codes ne peuvent pas être mentionnés si l'incapacité de travail a débuté **avant** la période de vacances annuelles. Dans ce cas, on considère en effet que le contrat de travail est suspendu pour maladie et non pour vacances annuelles. Dans ce cas, il y a en principe 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.

3.5 - vacances supplémentaires

Par "vacances supplémentaires", 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 17 bis des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.6 – Vacances reportées et prises dans les 24 mois suivant l'année de vacances

Par "vacances reportées et prises dans les 24 mois suivant l'année de vacances", on entend l'absence du travail à la suite d'une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles prises dans les 24 mois suivant l'année de vacances au cours de laquelle les vacances annuelles n'ont pas pu être prises pour cause de maladie, de maladie professionnelle, d'accident, d'accident de travail, de congé prophylactique, de maternité, de naissance, d'adoption, de congé parental d'accueil ou de jours de congé pour soins d'accueil.

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).

Le Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale publie des informations à cet égard sur son site internet à l'adresse suivante :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/jours-feries> (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/jours-feries>)

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.

Pour une date postérieure au 31 décembre 2023, le code 1 ne peut, à cet égard, plus être utilisé pour une période de vacances couverte par un pécule de vacances.

De manière générale, la règle de refus des indemnités est, depuis le 1er janvier 2024, en effet abrogée pour la période couverte par un pécule de vacances.

De manière générale, les indemnités sont toutefois refusées lorsque le salaire garanti n'est pas dû pour des raisons imputables au travailleur. Dans ce cas, le code 6.8 doit alors être utilisé (cf. *infra*).

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

Vous mentionnez 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

Vous mentionnez 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

Vous mentionnez 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.

En particulier, lorsque l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident débute durant la période de vacances (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-lincapacite-de-travail-du-travailleur-pendant-les-vacances> (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-lincapacite-de-travail-du-travailleur-pendant-les-vacances>)).

6.9 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé en raison d'une ancienneté insuffisante (ou pour d'autres motifs que ceux visés ci-dessus sous les codes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.8)

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.

Il s'agit également de tous les autres cas pour lesquels le salaire garanti n'est pas dû.

6.10 - congé de naissance (les seuls jours à charge de l'assurance indemnités) et pauses d'allaitement

Par "congé de naissance", 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, en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'une législation similaire.

Sous ce code sont mentionnés **les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités (dix-sept, pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023, 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.

2.2.12.3 - Nombre d'heures (n° 180)

Cette zone ne doit pas être complétée pour les risques visés par le scénario 1.

2.2.15 - Bloc Avantages en nature et indemnités pour la transmission des droits d'auteur

2.2.15.1 - Remarque préliminaire

Les trois zones figurant sous ce bloc ne doivent être complétées que si le travailleur **continue à bénéficier, durant le risque, des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur.**

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.

2.2.15.2 - Montant des avantages en nature et/ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur (n°415)

Les avantages en nature ou les indemnités pour la transmission des droits d'auteur sont, par hypothèse, 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 ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur 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.

Le montant des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur dont le travailleur conserve le bénéfice durant le risque ne peut toutefois être déduit du salaire perdu à prendre en considération que pour autant que de tels avantages aient été pris en considération pour déterminer la rémunération journalière moyenne du travailleur et pas au-delà du

montant des avantages qui ont été pris en considération à cet égard. Nous vous prions dès lors de veiller à **limiter, si nécessaire, le montant déclaré** (en particulier en cas d'anticipation, à la fin du deuxième trimestre qui précède le trimestre du risque, de la date de référence à prendre en considération pour fixer la rémunération perdue à prendre en considération pour calculer les indemnités).

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).

Vous indiquez 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.

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.

2.2.15.3 - Date de début de la période d'octroi des avantages en nature et/ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteurs (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 ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur durant le risque).

2.2.15.4 - Date de fin de la période d'octroi des avantages en nature et/ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteurs (n°417)

Vous complétez cette zone si la date de fin de la période d'octroi des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur 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.

2.2.16 - Bloc Commentaire déclaration

2.2.16.1 - 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.

2.2.17 - Bloc reprise du travail

2.2.17.1 - Date de reprise du travail (n°128)

Vous indiquez 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 maternité converti, visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil.

2.2.18 - Bloc données de service

2.2.18.1 - 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, congé d'adoption et congé parental d'accueil".

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.

3 - Déclaration des données trimestrielles complémentaires

Pour rappel, ces données ne doivent être communiquées que lorsque vous recevez des demandes ciblées de risque social, adressées pour réclamer des données trimestrielles complémentaires dans le cadre d'un scénario 1 (mini-dmfa).

Pour chaque trimestre de la déclaration, il y a lieu de communiquer les données des blocs suivants de la déclaration trimestrielle :

- déclaration employeur
- personne physique

- ligne travailleur
- occupation ligne travailleur
- le cas échéant, cotisation travailleur statutaire licencié.
- prestations ligne travailleur
- rémunérations ligne travailleur

Les données des deuxième, troisième et quatrième trimestres qui précèdent le trimestre du risque et celles du trimestre qui précède le trimestre du risque ne doivent être communiquées que si elles ne sont pas encore disponibles à l'ONSS et qu'elles sont nécessaires à la mutualité d'affiliation pour indemniser le travailleur.

Les données du trimestre en cours au moment de la réalisation du risque ne doivent être communiquées que si elles sont nécessaires à la mutualité d'affiliation pour indemniser le travailleur. Elles ne sont pas disponibles à l'ONSS car elles sont limitées à la période **qui précède la réalisation du risque social**.

L'explication de ces données se trouve dans les instructions relatives à la déclaration trimestrielle (DMFA) que vous pouvez également consulter sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante :

<https://www.socialsecurity.be>

Remarques importantes :

1) les données qui ont un **statut facultatif** dans le scénario 1 et ne doivent pas être complétées.

2) **le bloc " personne physique "** ne peut être **présent qu'une seule fois dans le scénario 1** car la déclaration du risque social **ne concerne qu'un seul travailleur**.

3) dans **le bloc "ligne travailleur" du scénario 1**, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés. 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" du scénario 1**, les valeurs 007, 010, 011, 015, 013, 020, 022, 023, 023, 024, 025 (DMFA) sont facultatives. Les codes rémunération 003 et 009 (DMFA) ne sont plus autorisés (indemnités de rupture).

5) La période couverte par l'**indemnité de rupture de contrat** est dorénavant transmise, en une seule fois, avec l'occupation qui précède le licenciement (via la zone 01130 - date de début et la zone 01131 - date de fin du bloc 90524 - indemnité de rupture). Si une indemnité de rupture de contrat est due, on doit (aussi) tenir compte de la période couverte par l'indemnité de reclassement. Il faut à cet égard également tenir compte de l'indemnité d'éviction payée à un représentant de commerce et de l'indemnité accordée pour non concurrence et/ou non débauchage (y compris si celle-ci n'est pas basée sur une convention conclue au début ou pendant l'exécution du contrat de travail (convention conclue dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail)), pour autant qu'elle soit exprimée en temps de travail.