INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS

DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

D R S Trimestre: 2024/1

Table des matières

- Introduction
- Pour qui ?
- Quand ?
- Que remplir ?
- Information complémentaire

Introduction

Par le biais de cette déclaration, vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour vérifier :

- si le travailleur à temps partiel involontaire entre en considération pour le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et éventuellement pour un complément à la rémunération à temps partiel (l'allocation de garantie de revenus, AGR);
- ou si le travailleur à temps partiel volontaire entre en considération pour un complément à la rémunération à temps partiel (l'allocation de garantie de revenus, AGR).

Voir également l'instruction du scénario 6. La DRS scénario 6 permet de calculer mensuellement le montant de l'allocation de garantie de revenus.

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu d'effectuer à la demande du travailleur, une DRS scénario 3 (certificat de chômage pour les heures d'inactivité) lors de la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel.

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

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

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

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

Pour qui ?

D'une part, **le travailleur ou l'enseignant à temps partiel involontaire** qui remplit les conditions réglementaires peut être reconnu comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Ces conditions sont les suivantes:

1) le travailleur à temps partiel doit avoir droit aux allocations à temps plein ;

2) la durée moyenne de travail doit atteindre au moins un tiers de l'horaire à temps plein (13 heures par semaine), sauf s'il existe une exception légale ou conventionnelle ;

3) le travailleur à temps partiel doit introduire une demande d'obtention du statut de maintien des droits auprès du bureau du chômage dans les deux mois qui suivent le début de l'occupation à temps partiel.

Pour pouvoir bénéficier d'un complément salarial (l'allocation de garantie de revenus) en tant que travailleur à temps partiel avec maintien des droits, plusieurs conditions doivent en outre être remplies :

1) le travailleur à temps partiel doit avoir introduit auprès de son employeur une demande pour obtenir un emploi à temps plein qui se libérerait dans l'entreprise et doit demander à son employeur d'adapter son contrat de travai s'il doit régulièrement prester plus d'heures que ce que son contrat de travail prévoit ;

2) le travailleur à temps partiel doit, dans les deux mois suivant le début de l'occupation à temps partiel, informer l'organisme régional compétent pour l'emploi du fait qu'il travaille à temps partiel, rester inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein et être disponible pour un emploi à temps plein sur le marché du travail ;

3) la rémunération du travailleur ne peut pas dépasser la rémunération prévue à l'art. 131bis, §1, 4° de l'AR du 25.11.1991 ;

4) la durée hebdomadaire moyenne du régime de travail ne peut pas être supérieure à 4/5èmes d'une occupation à temps plein ;

5) le travailleur à temps partiel ne peut plus avoir droit à une rémunératio n à charge de son employeur précédent (lorsque l'occupation à temps partiel débute pendant une période de préavis ou pendant une période couverte par une indemnité de rupture).

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

D'autre part, **le travailleur à temps partiel volontaire**, qui ne peut pas obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, mais qui peut demander à bénéficier d'un complément salarial (allocation de garantie de revenus), s'il remplit les conditions suivantes :

1) le travailleur à temps partiel volontaire doit avoir droit aux demi-allocations ;

2) la durée moyenne de travail doit atteindre au moins un tiers de l'horaire à temps plein (13 heures par semaine), sauf s'il existe une exception légale ou conventionnelle ;

3) le travailleur doit introduire une demande d'allocations de garantie de revenus auprès du bureau du chômage dans les deux mois qui suivent la date à laquelle des allocations sont demandées ;

4) le travailleur à temps partiel doit demander à son employeur d'adapter le contrat de travail s'il doit régulièrement prester plus d'heures que ce qui est prévu dans son contrat de travail ;

5) le travailleur à temps partiel doit, dans les deux mois à compter du jour à partir duquel il demande des allocations, informer l'organisme régional compétent pour l'emploi de son occupation à temps partiel, rester inscrit comme demandeur d'emploi et être disponible pour un emploi convenable sur le marché du travail (un emploi est réputé convenable pour un travailleur à temps partiel volontaire si le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen de l'emploi proposé n'est pas supérieur au nombre pris en compte pour constater le nombre de demi-allocations auquel il peut prétendre en tant que travailleur à temps partiel, majoré de six);

6) la rémunération du travailleur ne peut pas dépasser la rémunération prévue à l'art. 131bis, §1, 4° de l'AR du 25.11.1991 ;

7) la durée hebdomadaire moyenne du régime de travail ne peut pas être supérieure à 4/5èmes d'une occupation à temps plein ;

8) le travailleur à temps partiel ne peut plus avoir droit à une rémunération à charge de son employeur précédent (lorsque l'occupation à temps partiel débute pendant une période de préavis ou pendant une période couverte par une indemnité de rupture).

Quand ?

1 - Généralités

La réglementation prévoit que, au début d'une occupation à temps partiel, à la demande du travailleur, l'employeur envoie une " déclaration de début du travail à temps partiel" (DRS scénario 3). Cette demande du travailleur peut également intervenir pendant l'occupation à temps partiel, p.ex. parce que, en cours d'occupation, il répond aux conditions pour obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et/ou l'allocation de garantie de revenus. La demande d'obtention du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans allocation de garantie de revenus) par le travailleur à temps partiel involontaire doit intervenir dans les deux mois suivant le début de l'occupation à temps partiel (ou après qu'il est satisfait aux conditions d'obtention du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits). La demande d'obtention de l'allocation de garantie de revenus pour le travailleur à temps partiel volontaire doit intervenir dans les deux mois suivant le jour à partir duquel les allocations sont demandées. Ces demandes s'effectuent sur la base de la DRS scénario 3 et d'un formulaire papier C131A-travailleur à compléter par le travailleur (disponible sur le site web de l'ONEM www.onem.be ou à obtenir auprès de l'organisme de paiement). Si la demande intervient tardivement, une possibilité de régularisation existe. Cela signifie que le droit est octroyé, mais uniquement à partir de la date de réception de la demande au bureau du chômage. Dans ce cas, il est possible que vous deviez, à la demande du travailleur, établir une DRS scénario 1, type 004 (ou un formulaire papier C4 faisant office de preuve de travail) pour l'occupation à temps partiel en cours.

2 - Contrats de travail successifs

2.1 - En cas d'occupation ininterrompue

Une occupation, sur la base de plusieurs contrats de travail à temps partiel, est ininterrompue si les contrats de travail se succèdent, ce qui signifie qu'ils peuvent uniquement être interrompus par un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire.

Cela vise également la situation où une occupation à temps partiel existante continue et un nouveau contrat de travail supplémentaire est conclu et, par la suite, un des deux contrats prend éventuellement fin.

En cas d'occupation à temps partiel successives ininterrompues, il ne faut pas effectuer de nouvelle DRS scénario 3 en cas de facteur S inchangé, ni en cas de modification, dans la nouvelle occupation, de la catégorie d'employeur, du code travailleur, de la commission paritaire, du facteur Q ou du statut du travailleur (à moins qu'il s'agisse d'un statut de travailleur à domicile).

En cas de modification de la durée du travail (augmentation ou diminution), vous :
• n'effectuez pas de DRS scénario 3 relative/relatif au début de la nouvelle occupation ;
• n'effectuez pas non plus de DRS scénario 1 (ou ne délivrez pas de formulaire C4-certificat de chômage) relative/relatif à la fin de l'occupation précédente ;
• effectuez, par mois, une seule DRS scénario 6 pour chaque occupation ininterrompue (exception : le regroupement d'occupations à temps partiel successives ininterrompues est uniquement possible s'il s'agit d'occupations ayant la même catégorie d'employeur, le même code travailleur, la même commission paritaire et statut du travailleur – sauf s'il s'agit d'un travailleur à domicile).

Exemple :

- A partir du 01/02/2017 : Q/S = 19/38
- A partir du 15/02/2017 : contrat de travail supplémentaire où Q/S = 7,6/38
- Le 28/02/2017, le contrat de travail à 19/38 prend fin.

Ceci constitue une situation d'occupations à temps partiel successives ininterrompues, respectivement avec un Q/S de 19/38 (du 01/02/2017 au 14/02/2017), 26,6/38 (du 15/02/2017 au 28/02/2017) et de 7,6/38 (à partir du 01/03/2017), pour laquelle seule une DRS scénario 3 doit être effectuée (à partir du 01/02/2017 et avec un Q/S de 19/38).
Pour le mois de février, vous effectuez une DRS scénario 6 avec un facteur Q moyen.

Dans la situation précitée, vous devez bien délivrer la DRS scénario 3et/ou la DRS scénario 1 (formulaire C4-certificat de chômage) si le travailleur vous le demande expressément.

Attention !

Ceci ne concerne pas la situation du passage d'une occupation à temps plein vers une occupation à temps partiel. Dans cette situation, l'introduction d'une DRS scénario 3 (ou du formulaire C131A-employeur), accompagnée d'une DRS scénario 1 (ou du formulaire C4-certificat de chômage) relative à l'occupation à temps plein ayant pris fin, reste obligatoire pour le travailleur à temps partiel qui veut demander le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et/ou l'allocation de garantie de revenus complémentaire.

Exception à ce qui précède : l'introduction d'une DRS scénario 3 et d'une DRS scénario 1 n'est pas requise lorsqu'il s'agit d'une occupation à temps plein temporaire, en raison d'un avenant au contrat de travail à temps partiel existant ou d'un contrat de travail à temps partiel complémentaire, pour autant que l'occupation à temps plein temporaire ne comporte pas plus de 3 mois calendrier.

Exemples :

- occupation "à temps plein" temporaire du 15/07/2016 au 25/11/2016 inclus:
Q = S pour les mois d'août, de septembre et d'octobre et pas de DRS scénario 3 requise en cas de diminution d'heures à partir du 26/11/2016;
- occupation "à temps plein" temporaire du 28/07/2016 au 03/12/2016 inclus:
Q = S pour les mois d'août, de septembre, d'octobre et le mois de novembre excède donc les 3 mois calendrier complets ; la DRS scénario 3 est dès lors requise en cas de diminution d'heures à partir du 04/12/2016.

2.2 - En cas d'occupation interrompue
S'il ne s'agit pas d'occupations successives telles que décrites ci-dessus, alors vous :
• effectuez un scénario 3 relatif au début de chaque nouvelle occupation
• effectuez un scénario 1 (ou formulaire C4-CERTIFICAT DE CHÔMAGE) relatif à la fin chaque occupation ayant pris fin ;
• Effectuez, par mois, une DRS scénario 6 pour chaque occupation.
Exemple

Un travailleur travaille pour vous
- du 05.09.2016 au 16.09.2016 inclus à raison de 20/38
- du 19.09.2016 au 07.10.2016 inclus à raison de 15/38
- le 10.10.2016, il a un jour de repos compensatoire
- du 11.10.2016 au 21.10.2016 inclus à raison de 20/38
- du 31.10.2016 au 04.11.2016 inclus à raison de 25/38
- du 07.11.2016 au 18.11.2016 inclus à raison de 30/38
Vous effectuez
Pour le mois de septembre 2016
- Une DRS scénario 3 pour le début de l'occupation le 05.09.2016
- une DRS scénario 6 pour l'occupation du 05.09.2016 au 30.09.2016 inclus
Pour le mois d'octobre 2016
- une DRS scénario 1 (ou formulaire papier C4-certificat de chômage) à la fin de l'occupation le 21.10.2016
- une DRS scénario 3 pour le début de l'occupation le 31.10.2016

- deux DRS scénario 6, resp. pour les occupations du 01.10.2016 au 21.10.2016 inclus et le 31.10.2016
Pour le mois de novembre 2016
- une DRS scénario 6 pour l'occupation du 01.11.2016 au 18.11.2016 inclus.
- Une DRS scénario 1 (ou formulaire papier C4-certificat de chômage) à la fin de l'occupation le 18.11.2016

3 - Contrats de travail qui se chevauchent
Si plusieurs occupations à temps partiel différentes ayant les mêmes caractéristiques, c.-à-d. la même catégorie d'employeur, code travailleur, commission paritaire, facteur S et statut (le statut de l'occupation peut différer, sauf si l'une des occupations comporte le code D pour un travailleur à domicile) débutent au même moment, vous pouvez grouper ces occupations dans une seule DRS scénario 3.

Attention : si vous faites cela, vous ne pouvez aussi, pour cette occupation, effectuer qu'une seule DRS scénario 5, 6, 8 ou 10. Si cela génère des problèmes (p.ex. parce que le travailleur est occupé dans plusieurs unités, avec des périodes de fermeture collective différentes ou un régime de jour férié qui dffère), vous le mentionnez dans la zone de commentaires.

Que remplir ?

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

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

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

Vous avez 7 choix possibles:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La loi prévoit la possibilité que, par AR:

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

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

2 – Demande occupation à temps plein CCT n° 35

Vous répondez “oui” ou “non » à la question de savoir si le travailleur a, en application de l’article 4 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, informé son employeur qu’il est intéressé par une occupation à temps plein.

Le travailleur à temps partiel involontaire n’ayant pas informé son employeur ne satisfait pas aux conditions pour pouvoir bénéficier d’une allocation de garantie de revenus pendant une occupation à temps partiel.

Si l’article 153 de la loi-programme du 20 décembre 1989 est applicable à l’occupation, la réponse « oui » signifie que le travailleur a introduit par écrit une demande afin d’obtenir une occupation à temps plein et que cette demande a été confirmée par écrit par l’employeur.

Cette question n’est toutefois pas posée (déclaration via le site portail de la sécurité sociale), ou alors il faut répondre « pas d’application » (déclaration batch) si l’employeur ne tombe pas dans le champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. C’est le cas pour les occupations déclarées sous la commission paritaire 999.

3 - Rémunération brute moyenne théorique

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

Un employé peut être déclaré avec une rémunération horaire.

Un ouvrier peut être déclaré avec une rémunération mensuelle.

La notion de " rémunération théorique "

La rémunération théorique comprend la rémunération convenue contractuellement, y compris le repos rémunéré.

Pour les chauffeurs de camions et des entreprises de déménagement (CP 140.03 et 140.05), il est également tenu compte de la rémunération pour les heures de disponibilité (également appelée indemnité d'attente) si le travailleur reçoit habituellement cette rémunération. Ceci vaut également pour les accompagnateurs, c.-à-d. les travailleurs n'étant pas chauffeurs et qui ont droit à une rémunération pour les heures de disponibilité. On tient compte d'une rémunération horaire majorée qui est égale à la rémunération horaire ordinaire multipliée par le montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.

L'indemnité de foyer et de résidence fait partie de la rémunération théorique. La prime de compétence que les autorités paient suite à la réussite d'une formation certifiée, fait également partie de la rémunération brute moyenne théorique. Si l'employeur mentionne une rémunération mensuelle, l'employeur majore cette rémunération d'1/12ème de la prime de compétence.

Des primes (p.ex. prime de fin d'année) et des avantages similaires qui sont octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés pendant le trimestre de leur déclaration à l'institution de perception des cotisations de sécurité sociales (indiqués dans la DmfA via le code salaire 2), le supplément compensatoire, exonéré de cotisations ONSS et de retenues fiscales, que l'employeur paie, en application de l'article 33bis, § 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, au travailleur de moins de 21 ans ayant une convention de premier emploi pour qui une rémunération réduite est payée, le double pécule de vacances et la rémunération pour les heures supplémentaires ne font pas partie de la rémunération théorique.

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

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

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

3 - Commentaire déclaration

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

Information complémentaire

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

§ 2.Est, dès le début de son occupation à temps partiel, réputé travailleur à temps partiel avec maintien des droits, le travailleur qui est entré dans un régime de travail qui ne correspond pas aux dispositions de l'article 28, §§ 1er ou 3 et dont la durée hebdomadaire répond aux dispositions de l'article 11bis, alinéas 4 et suivants de la loi du 3 juillet1978 relative aux contrats de travail, s'il :

1°

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2°

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

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

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

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

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

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

3 - Article 133 de l'AR du 25.11.1991

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

3° le travailleur à temps partiel avec maintien des droits et le travailleur à temps partiel visé à l'article 104, § 1erbis :

a) au moment où un contrat de travail à temps partiel est conclu ou ultérieurement, au moment où il désire obtenir des allocations;

b) à chaque diminution du régime de travail convenue ;

c) à la fin de son occupation.

4 - Article 137 de l'AR du 25.11.1991

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

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

5 - Article 138bis de l'AR du 25.11.1991

L'employeur, son préposé ou mandataire doit transmettre, à l'aide d'un procédé électronique de la façon et selon les conditions fixées par la loi du 24 février 2003 concernant la modernisation de la gestion de la sécurité sociale et concernant la communication électronique entre des entreprises et l'autorité fédérale à l'assuré social, les données mentionnées sur les documents visés à l'article 137, §§ 1er, 2 et 4, à l'exception des documents faisant office de formulaire de contrôle pour le chômeur temporaire, ainsi que les données visées à l'alinéa 2 et les données mentionnées sur le document visé à l'article 163, alinéa 3.

L'obligation visée à l'alinéa 1er ne vaut cependant pas pour :
1° le formulaire de contrôle et la carte de contrôle pour le chômeur temporaire visé à l'article 137, § 1, alinéa 1er, 2°, a, § 2, 3°, a et 6 4, alinéa premier, 1°, alinéas 2 et 3 ;
2° le « certificat de chômage » visé à l'article 137, § 1, alinéa premier, 1° ;
3° le « certificat de travail » visé à l'article 137, § 2, 2° ;

4° l'"état de prestations" visé à l'articl

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 4, de la loi précitée du 24 février 2003, l'employeur, son préposé ou mandataire fournit immédiatement à l'assuré social une copie des communications électroniques visées à l'alinéa 1er. Cette copie est rédigée dans un langage clair et compréhensible pour l'assuré social.

6 – Article 153 de la loi-programme du 22.12.1989

Le travailleur à temps partiel peut introduire par écrit auprès de son employeur une demande d'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, lui procure un régime de travail à temps partiel nouveau, dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure à celle du régime de travail à temps partiel dans lequel il travaille déjà.

Lorsque le travailleur à temps partiel a introduit une demande comme il est prévu à l'alinéa 1er, l'employeur doit lui communiquer par écrit chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel, ayant trait à la même fonction que celle que le travailleur exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises.

L'employeur confirme par écrit la réception de la demande introduite par le travailleur en application de l'alinéa 1er. L'accusé de réception mentionne expressément que l'introduction de la demande entraîne l'application de l'alinéa 2. L'employeur conserve la demande et une copie de l'accusé de réception.