

DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS

D R S Trimestre :2020/1

Table des matières

- Scénario 9 - Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors
 - Introduction
 - Pour qui?
 - Quand?
 - Que compléter?
 - Informations supplémentaires

Scénario 9 - Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors

Introduction

Les régimes de vacances jeunes et seniors prévoient que des jeunes qui viennent de terminer leurs études et des travailleurs âgés qui remplissent les conditions réglementaires peuvent prendre des vacances jeunes ou seniors, en complément du nombre incomplet de jours de vacances rémunérées. Pour les jours de vacances jeunes et seniors, une allocation peut être payée à charge de l'assurance-chômage.

Via la DRS électronique scénario 9 (déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors), vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour vérifier si le travailleur a droit respectivement aux vacances jeunes ou seniors et pour déterminer le montant de l'allocation vacances jeunes ou seniors. Lisez également l'instruction du scénario 10 : "Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes ou seniors".

En application de l'article 137 §2, 4° et 5° de l'A.R. du 25.11.1991, vous êtes tenu en tant qu'employeur d'effectuer, à la demande du travailleur, une DRS scénario 9 (certificat de vacances jeunes ou seniors) pour le mois au cours duquel le travailleur prend des vacances jeunes ou seniors pour la première fois dans l'année de vacances.

Vous devez remettre au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Après chaque déclaration, cette copie est générée pour vous par le programme et il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

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

Le travailleur communique des données supplémentaires pour démontrer qu'il satisfait aux conditions pour avoir droit aux vacances jeunes ou seniors via le formulaire papier C103 Vacances jeunes-Travailleur ou C103 Vacances seniors-Travailleur.

Pour qui?

1 - Qui a droit aux vacances jeunes?

Pour avoir droit aux vacances jeunes, le jeune doit satisfaire aux conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances. L'exercice de vacances est l'année civile qui précède immédiatement celle au cours de laquelle le jeune travailleur prend des vacances jeunes;
- au cours de l'exercice de vacances, avoir terminé ses études (y compris la période du travail de fin d'année), son apprentissage (formation des classes moyennes ou apprentissage industriel) ou sa formation (formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, formation reconnue par le VDAB, ACTIRIS, le FOREM ou l'ADG dans le cadre du parcours d'insertion);
- après la fin des études, de l'apprentissage ou de la formation, avoir travaillé au cours de

l'exercice de vacances comme salarié pendant une période minimale. Le jeune doit être engagé dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail pendant au moins 1 mois et cette occupation doit comprendre au moins 13 jours de travail ou assimilés. Toutefois, une occupation avec le régime de vacances applicable au "service public" ou avec une rémunération différée (enseignement) et un apprentissage industriel ne sont pas pris en considération;

- au moment de l'épuisement des vacances jeunes, être lié par un contrat de travail et être soumis au régime de vacances "secteur privé". Des jeunes travailleurs contractuels occupés auprès d'autorités locale ou provinciales sont considérés comme tombant dans le champ d'application du régime de vacances "secteur privé", si le nombre de jours de vacances est déterminé sur la base des prestations de travail durant l'exercice de vacances, peu importe la qualification du régime de vacances par l'ONSS et la catégorie d'employeurs déclarée (951, 952, 981 ou 982) dans la DmfA.

Le jeune qui satisfait aux conditions précitées peut, dans l'année qui suit celle de la fin de ses études, prendre 4 semaines de vacances (vacances rémunérées ordinaires + vacances jeunes) ou 24 jours de vacances (en régime 6 jours). Le droit aux vacances jeunes n'est donc octroyé qu'une seule fois pour une année de vacances complète. Les vacances jeunes ne sont octroyées qu'après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Pour que le travailleur obtienne effectivement les allocations, l'employeur doit communiquer, sur une base mensuelle, les heures de vacances jeunes épuisées (voir scénario 10 : Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes).

2 - Qui a droit aux vacances seniors?

Pour avoir droit aux vacances seniors, le travailleur âgé qui reprend une occupation salariée dans le secteur privé, doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir atteint au moins l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances. L'exercice de vacances est l'année civile qui précède immédiatement celle au cours de laquelle le travailleur prend des vacances;
- au moment de l'épuisement des vacances seniors, tomber dans le champ d'application du régime de vacances "secteur privé". Les travailleurs contractuels occupés auprès d'administrations locales ou provinciales sont considérés comme tombant sous le régime du régime de vacances "secteur privé", si le nombre de jours de vacances est déterminé sur la base des prestations de travail dans l'exercice de vacances, peu importe la qualification du régime de vacances par l'ONSS et la catégorie d'employeurs déclarée (951, 952, 981 ou 982) dans la DmfA.
- ne pas avoir droit à 4 semaines de vacances rémunérées pendant l'année de vacances suite à une période de chômage complet ou d'invalidité (après un an de maladie) au cours de l'exercice de vacances.

Le travailleur qui satisfait aux conditions précitées peut prendre 4 semaines ou 24 jours de vacances (en régime 6 jours) (vacances rémunérées ordinaires plus vacances seniors). Le droit est octroyé pour une année de vacances complète. Les vacances seniors ne sont octroyées qu'après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Le régime de vacances seniors ne s'applique pas en cas de droit incomplet à des vacances rémunérées suite à d'autres interruptions telles que du chômage temporaire pour force majeure, congé

sans solde, interruption de carrière etc.

Les jours de vacances seniors peuvent être accordés pour différentes années consécutives. Un chômeur de longue durée qui reprend par exemple le travail en octobre 2007, satisfait aux conditions et peut demander les allocations vacances seniors, aussi bien pour l'année 2007 (l'année du début de l'occupation) que pour l'année suivante. S'il est à nouveau chômeur complet ou malade de longue durée après avoir travaillé pendant 2 ans, alors il pourra, s'il reprend le travail, bénéficier à nouveau des vacances seniors.

Pour que le travailleur obtienne effectivement les allocations, l'employeur doit communiquer, par le biais d'une DRS électronique scénario 9, sur une base mensuelle, les heures de vacances seniors épuisées.

Quand?

Les vacances jeunes et seniors ne peuvent être prises que pendant une occupation comme salarié et après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Le travailleur n'est pas obligé d'avoir épuisé son droit aux vacances supplémentaires art. 17bis Loi du 28.06.1971 (les "vacances européennes ") avant de pouvoir prendre des vacances jeunes ou seniors.

Le moment des vacances jeunes ou seniors est fixé comme celui des vacances ordinaires. Il est fixé conformément à un accord collectif ou de commun accord entre le travailleur et son employeur. Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois, par jour complet ou par demi-jour.

Vous effectuez la "Déclaration pour l'octroi du droit aux Vacances jeunes ou seniors" (scénario 9) lorsque le travailleur vous en fait la demande.

Vous devez faire cette déclaration le premier mois au cours duquel le travailleur prend des jours de vacances jeunes ou seniors (après épuisement des vacances rémunérées ordinaires). Vous ne devez donc effectuer aucune déclaration aussi longtemps qu'au cours d'un mois, tous les jours de vacances sont couverts par un pécule de vacances.

"L'Annexe technique pour l'employeur" (voir "Informations supplémentaires") illustre la méthode utilisée par l'ONEM lors de l'octroi des allocations de vacances jeunes et seniors. Il est préférable que vous teniez compte de ces principes lorsque vous octroyez des vacances jeunes ou seniors et lorsque vous effectuez une déclaration pour déterminer le droit aux vacances jeunes ou seniors.

Que compléter?

1 - Mois du premier jour de vacances jeunes ou seniors

Il s'agit du mois dans lequel se situe le premier jour pour lequel le travailleur demande l'allocation-vacances jeunes ou seniors.

Les jours de vacances jeunes ou seniors sont octroyés en complément d'un droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires. Pour pouvoir déterminer le premier jour de vacances jeunes ou seniors, l'employeur devra donc d'abord calculer dans quelle mesure le droit aux vacances rémunérées

ordinaires est incomplet (voir l'annexe technique pour les employeurs dans le chapitre "Plus d'informations?").

2 - Base de calcul des allocations

2.1 - Unité de temps de la rémunération

Pour chaque jour de vacances jeunes ou seniors, le travailleur perçoit une allocation-vacances jeunes ou seniors qui s'élève à 65 % de la rémunération brute plafonnée normale au moment où il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors.

Pour les travailleurs avec une rémunération fixe, l'organisme de sécurité sociale détermine la rémunération journalière moyenne par le biais notamment des données "unité de temps de la rémunération" et "montant de base de la rémunération".

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

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si par exemple la rémunération de l'ouvrier fixée dans le contrat de travail est une rémunération horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si sa rémunération est payée toutes les deux semaines.

Premier exemple:

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1 611,31 EUR. Indiquez comme unité de temps, le chiffre "4", ce qui correspond au "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1 611,31 EUR).

Deuxième exemple:

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR. Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l' "heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire (= 10,41 EUR).

Troisième exemple:

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR. Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l' "heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de 10,41 EUR.

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

2.2 - Cycle

Cette donnée permet au secteur chômage de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs avec une rémunération variable et pour lesquels la communication de l'unité de temps et du

montant de base de la rémunération ne suffit donc pas. C'est, par exemple, le cas pour les travailleurs qui travaillent en équipes avec une rémunération horaire variable ou qui sont payés en partie par unité produite et dont la rémunération totale varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

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

Premier exemple:

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

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

Deuxième exemple:

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

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

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

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

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

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

2.3 - Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) à laquelle le travailleur a "normalement" droit en moyenne, sur la base de son contrat de travail, au moment où il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors. Ce montant est converti par l'organisme de sécurité sociale en rémunération journalière moyenne.

La notion moyenne implique que le cycle de travail doit être pris en compte dans son intégralité.

Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, une rémunération moyenne doit

être indiquée et pas la rémunération qui est d'application au moment où le risque se présente.

Exemple 1

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

Exemple 2

Un travailleur travaille dans un système de 3 équipes. Il est mis en chômage pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR.

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

A. Eléments constitutifs de la rémunération

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 ont été prélevées (ci-inclus les avantages en nature pour lesquels des cotisations ONSS sont dues).

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

B. Eléments exclus de la rémunération

- 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.
- les primes et avantages octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés pendant le trimestre de leur déclaration à l'institution de perception des cotisations de sécurité sociale (indiqués dans la DmfA via le code salaire 2). Les primes et avantages suivants sont notamment exclus :
 - Prime de fin d'année ou prime supplémentaire payée en fin d'année, qui s'ajoute à la prime de fin d'année (ex. 14ème mois) ;
 - Prime d'attractivité (en complément de la prime de fin d'année) – CCT du 30.06.2006 pour la CP 305 ;
 - Cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement qui tombent éventuellement sous la notion de rémunération) ;
 - Avantages et primes liés à la durée de l'occupation ou aux bénéfices réalisés (ex. prime d'ancienneté, participation aux bénéfices, participation des travailleurs) ;
 - Prime octroyée au tuteur, dans le cadre d'un tutorat tel que visé à l'article 36 de la loi du 05.09.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;
 - Différence entre le montant maximum et le montant payé en avantages non récurrents liés aux résultats, soumis à l'ONSS (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007). Cette somme est soumise à l'ONSS.
- Avantages non récurrents liés aux résultats (jusqu'au montant maximal) non soumis à l'ONSS – devant être indiqué dans la DmfA au niveau des cotisations travailleur (loi du

21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007).

- Le remboursement des frais par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGTP, ...);
- Chèques repas, culture, sport et écochèques qui ne constituent pas de la rémunération pour l'ONSS;
- La rémunération ordinaire et supplémentaire pour les heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et pour les heures complémentaires payées comme des heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel);

Exemple

Un travailleur effectue régulièrement le samedi des heures supplémentaires qui sont rémunérées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires.

Pour déterminer la rémunération moyenne, le travailleur est censé être toujours rémunéré à 100 %. Le supplément salarial de 50 % pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

- Allocation de mobilité (article 3, alinéa 1er, 2° de la loi du 30 mars 2018 instaurant l'allocation de mobilité);
- Budget de mobilité visé dans la loi du 17 mars 2019 instaurant un budget mobilité, utilisé pour financer une voiture de société respectueuse de l'environnement ou des moyens de transport durables;
- Le double pécule de vacances et le pécule de vacances complémentaire;
- Allocation de foyer et de résidence (membre du personnel statutaire des services publics);
- Avantages en nature (sans cotisations ONSS).

C. Situations spécifiques

- Rémunération fixe plus une partie variable.
S'il y a une rémunération fixe augmentée de primes, il est alors tenu compte du dernier montant de la rémunération fixe, majoré de la moyenne des primes pour la période écoulée d'occupation. La moyenne variable est calculée pour la durée de l'occupation concernée, limitée à 12 mois maximum. C'est le cas p.ex. des chauffeurs de taxi qui perçoivent un revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG) éventuellement majoré d'un complément sur la base de leurs prestations et/ou heures de présence.
- Pour les travailleurs rémunérés entièrement ou partiellement au moyen de commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des agents volontaires de la protection civile, vous indiquez la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent celui dans lequel le travailleur est devenu chômeur.
- 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 additionnée du montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.
- Pour les travailleurs du secteur horeca avec des rémunérations journalières forfaitaires, les suppléments pour les jours de week-end et les jours fériés ne sont pas repris.

L'employeur mentionne la rémunération journalière forfaitaire dans le régime 6 jours par semaine.

- Pour les travailleurs avec un contrat de travail premier emploi qui perçoivent une rémunération à 90%, l'employeur consacrant les 10% restants à la formation, l'employeur mentionne la rémunération à 100% comme rémunération brute moyenne théorique.
- l'indemnité que le travailleur titres-services perçoit pour couvrir la durée de déplacement entre deux utilisateurs est considérée comme de la rémunération.

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

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

3 - Secteur de vacances

Indiquez quel régime de vacances est applicable: secteur privé (code 1), secteur public (code 2) ou aucun des deux (code 3).

4 - Détail heures vacances

Dans les deux zones obligatoires "code vacances" et "nombre d'heures de vacances" (voir ci-dessous), vous communiquez combien de vacances rémunérées votre travailleur a déjà épuisées pendant les mois calendrier qui précèdent celui au cours duquel il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors.

Il s'agit de tous les mois calendrier précédents pendant lesquels le travailleur était en service, mais au plus tôt à partir du mois de janvier de l'année de vacances.

Cette donnée est essentielle pour octroyer à votre travailleur les allocations auxquelles il a droit.

Vous devez toujours compléter les deux zones, donc même si votre travailleur n'a pas encore pris de vacances chez vous au cours des mois qui précèdent.

4.1 - Code vacances

Il s'agit des heures de vacances, vacances supplémentaires art. 17bis Loi du 28.6.1971 incluses, prises dans les mois précédents de l'année civile. En cas de déclaration batch, mentionnez toujours la valeur '7' dans cette zone.

4.2 - Nombre d'heures de vacances

Cette zone doit contenir la somme de toutes les heures de vacances rémunérées, y compris les heures de vacances supplémentaires art. 17bis Loi 28.06.1971 ("vacances européennes"), prises depuis le 1er janvier de l'exercice de vacances jusqu'à et y compris le mois qui précède le premier mois avec des vacances jeunes ou seniors.

En cas d'occupations différentes auprès du même employeur dans le courant du premier mois avec vacances jeunes ou seniors, toutes les heures de vacances payées (légales et supplémentaires) qui ont été prises depuis le 1er janvier de l'exercice de vacances jusqu'à la date de fin de l'occupation précédant la première occupation avec des vacances jeunes ou seniors sont prises en compte. En d'autres termes, si la DRS concerne une occupation dont la date de début tombe dans le premier mois

avec des vacances jeunes ou seniors, alors il faut également communiquer les heures de vacances rémunérées (légal et supplémentaires) situées dans ce mois et situées avant la date de début de l'occupation.

Exemple

Un travailleur travaille dans un régime de travail de 15/38 par semaine jusqu'au 14 avril. A partir du 15 avril, son régime de travail passe à 25/38. En mars, le jeune a pris une semaine de vacances rémunérées (15 heures). Début avril, le jeune prend encore une semaine de vacances rémunérées (15 heures). Il prend par la suite pour la première fois une semaine de vacances jeunes fin avril.

Une DRS, ayant trait à l'occupation ayant le 15 avril comme date de début et 25/38 comme régime de travail (concerne la première occupation avec vacances jeunes), est effectuée pour constater le droit aux vacances jeunes.

Dans cette rubrique, il faut mentionner 30 heures de vacances payées (15 heures prises en mars et 15 heures prises début avril dans l'occupation avec 15/38 comme régime de travail).

Les vacances prises auprès d'autres employeurs ne doivent pas être mentionnées.

Si, depuis qu'il est en service chez vous, votre travailleur n'a pas encore pris de vacances payées dans l'année de vacances en cours, vous devez indiquer la valeur '0'.

5 - Commentaire déclaration

Vous pouvez donner ici d'éventuelles explications supplémentaires concernant cette déclaration.

Informations supplémentaires

1 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances jeunes

RESUME

Vous trouverez ci-dessous les règles de calcul appliquées par le secteur chômage lors de l'octroi des vacances jeunes.

Calculez d'abord le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J". Calculez ensuite le nombre maximum d'heures de vacances (y compris les vacances jeunes) auxquelles le travailleur a droit. Puis, vérifiez quelles heures sont couvertes par un pécule de vacances. Une allocation-vacances jeunes peut être octroyée pour les heures restantes.

NOTIONS UTILISEES

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, y compris le repos compensatoire rémunéré*

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances jeunes*

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou

à la demi-unité la plus proche

* exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66

1.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J"

Les jours de vacances jeunes sont octroyés en complément d'un droit incomplet à des vacances rémunérées ordinaires. Par conséquent, l'employeur calculera d'abord le droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Pour pouvoir tenir compte des modifications dans le régime de travail (p.ex. passage d'un temps plein à un temps partiel), **un nombre pondéré de jours de vacances rémunérées à temps plein** est calculé conformément au régime de six jours. Ce nombre arithmétique de jours couverts par le pécule de vacances ne correspond pas nécessairement au nombre de jours de vacances qui découle du tableau prévu légalement (ouvriers) ou du principe en vigueur pour les employés (deux jours de vacances par mois complet).

Calcul du nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J" :

Un seul jour de vacances est pris en compte par période de 15 jours calendrier d'occupation ou période assimilée dans l'exercice de vacances, multipliée par la fraction d'occupation de l'époque.

$$J = \text{jours calendrier}^* \times Q / 15 \times S + \text{jours calendrier} \times Q' / 15 \times S' + \dots$$

(*jours de travail + assimilés)

Le résultat final est arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche: p.ex. 4,25 jusqu'à 4,74 devient 4,5.

Exemple :

Occupation à temps plein dans l'exercice de vacances pendant 68 jours calendrier et occupation à mi-temps pendant 20 jours.

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

1.2 - Le calcul du nombre d'heures maximum de vacances

Calcul du nombre maximum d'heures V (y compris les vacances jeunes) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par 24.

$$\text{NOMBRE MAXIMUM D'HEURES V} = Q / 6 \times 24$$

Calcul du nombre maximum d'heures V restantes (y compris les vacances jeunes) au début du régime de travail actuel s'il a eu un autre employeur dans l'année de vacances, ou si la fraction d'occupation chez l'employeur actuel a changé :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par le nombre de jours de vacances restant. Ce nombre de jours restant est égal à 24 moins les heures de vacances déjà prises, converties en jours de vacances dans le régime de six jours.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REST.} = Q / 6 \times (24 - (\text{heures V} \times 6 / Q') - (\text{heures V} \times 6 / Q'') - (\dots))$$

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

1.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées

Calcul du nombre d'heures V rémunérées (à l'exclusion des vacances jeunes) au début de

l'année de vacances :

Ce nombre est égal au nombre pondéré de jours de vacances rémunérés, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète, converti en un régime de six jours.

$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REMUNEREES} = J \times S / 6$

Calcul du nombre d'heures V rémunérées restant (à l'exclusion des vacances jeunes) au début du régime de travail actuel :

Ce nombre est égal au nombre pondéré jours de vacances rémunérées, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète et diminué du nombre d'heures de vacances déjà prises, converti en fonction du régime de travail actuel.

$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REMUNEREES. REST.} = (J \times S/6) - \{ (\text{heures V} \times S/S') - (\text{heures V} \times S/S'') - (...) \}$

ATTENTION: l'ONEM arrondit les vacances rémunérées prises à l'unité ou à la demi-unité la plus proche. Cet arrondi peut entraîner un nombre d'heures V rémunérées restant qui n'est pas identique au résultat de la formule précitée.

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

1.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes au début de l'année de vacances :

$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES} = \text{nombre max. d'heures V} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées}$

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes restant au début du régime de travail actuel :

$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT} = \text{nombre max. d'heures V rest.} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées rest.}$

2 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances seniors

Cette annexe technique illustre la méthode de travail qu'utilise l'ONEM lors de l'octroi des allocations-vacances seniors. Il est souhaitable que l'employeur tienne compte de ces principes au moment d'une déclaration vacances seniors.

Résumé

L'ONEM tient compte d'un nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J". Il calcule ensuite le nombre maximum d'heures de vacances (y compris les vacances seniors), auxquelles le travailleur a droit. Enfin, il vérifie quelles sont les heures couvertes par le pécule de vacances. Pour les heures restantes, une allocation-vacances seniors peut être octroyée. Pour le premier mois avec vacances seniors (dans chaque année de vacances) vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Notions utilisées (exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66)

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, y compris le repos compensatoire rémunéré

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances seniors

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche

2.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J"

Les jours de vacances seniors sont octroyés en complément d'un droit incomplet à des vacances rémunérées ordinaires. Par conséquent, il faut calculer d'abord le droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Pour pouvoir tenir compte des modifications dans le régime de travail (p.ex. passage d'un temps plein à un temps partiel), un nombre pondéré de jours de vacances rémunérées à temps plein est calculé conformément au régime de six jours

Occupation à temps plein dans l'exercice de vacances pendant 68 jours calendrier et occupation à mi-temps pendant 20 jours.

$J = \text{jours cal. (travail + assimilation)} \times Q + \text{jours calendrier} \times Q'$

$15 \times S \quad 15 \times S'$

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

$15 \times 38 \quad 15 \times 38$

2.2 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances

Calcul du nombre maximum d'heures V (y compris les vacances seniors) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par 24.

$\text{NOMBRE MAXIMUM D'HEURES V} = Q/S \times 24$

Calcul du nombre maximum d'heures V restantes (y compris les vacances seniors) au début du régime de travail actuel s'il y eu un autre employeur dans l'année de vacances, ou si la fraction d'occupation chez l'employeur actuel a changé :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par le nombre de jours de vacances restant. Ce nombre de jours restant est égal à 24 moins les heures de vacances déjà prises, converties en jours de vacances dans le régime de six jours

$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REST.} = Q / 6 \times (24 - (\text{heures V} \times 6 / Q') - (\text{heures V} \times 6 / Q'') - (...))$

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

2.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées

Calcul du nombre d'heures V rémunérées (à l'exclusion des vacances seniors) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal au nombre pondéré de jours de vacances rémunérés, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète, converti en un régime de six jours.

$\text{Nombre max. d'heures V rémunérées} = J \times S/6$

Calcul du nombre d'heures V rémunérées restant (à l'exclusion des vacances seniors) au début du régime de travail actuel :

Ce nombre est égal au nombre pondéré jours de vacances rémunérées, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète et diminué du nombre d'heures de vacances déjà prises, converti en fonction du régime de travail actuel.

NOMBRE MAX. D'HEURES V RÉMUNÉRÉES REST.

$$= (J \times S/6) - \{ (\text{heures V} \times S/S') - (\text{heures V} \times S/S'') - (...) \}$$

l'ONEM arrondit les vacances rémunérées prises à l'unité ou à la demi-unité la plus proche. Cet arrondi peut entraîner un nombre d'heures V rémunérées restant qui n'est pas identique au résultat de la formule précitée.

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

2.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances seniors

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes au début de l'année de vacances :

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES = nombre max. d'heures V - nombre max. d'heures V rémunérées

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes restant au début du régime de travail actuel :

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT = nombre max. d'heures V rest. - nombre max. d'heures V rémunérées rest.

EXEMPLES

NOTIONS UTILISÉES (exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66)

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, repos compensatoire rémunéré y compris (Q étant le nombre moyen normal d'heures de travail du travailleur, S le nombre moyen normal d'heures de travail de la personne de référence)

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances seniors

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche.

Exemple 1

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 6,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(6 \times 38/6) - 0] = 38 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 38 = 38 \text{ h}$

Pour le premier mois avec vacances seniors, vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Exemple 2

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 12,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 38/6 \times [24 - 0] = 152 \text{ h}$
4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$
5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $152 - 76 = 76 \text{ h}$

Pour le premier mois avec vacances seniors, vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10 .

Exemple 3

1. $Q/S = 19/38$
2. $J = 12,0$
3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$
4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$
5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 76 = 0 \text{ h}$

Vous n'effectuez pas de déclaration vacances seniors.

Exemple 4

1. $Q/S = 38/38$
2. $J = 6,0$
3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$
4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$
5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 76 = 0 \text{ h}$

Vous n'effectuez pas de déclaration vacances seniors.

3 - Législation vacances jeunes et seniors

3.1 - Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés

Article 7

§ 1er. Il est institué auprès du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale un Office national de l'Emploi.

Cet Office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'Emploi a pour mission de :

o) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), assurer le paiement des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes visés à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971. (Loi 22-5-2001 - M.B. 21-6-2001 - E.V. 1-1-2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2000)

x) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors visés à l'article 5, alinéa 2, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, introduit par la loi du décembre 2005.

(art. 54 Loi 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

§ 1^{er}. Le jeune travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 25 ans à la date du 31 décembre de l'exercice de vacances, a droit, pendant l'année de vacances, aux jours de vacances-jeunes visés au § 1^{er}, alinéa 3, o, s'il a terminé des études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances et si, par la suite, il a accompli des prestations de travail en tant que salarié, durant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

Après avoir épuisé les jours de vacances ordinaires auxquels il a droit, le jeune travailleur peut obtenir des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes.

Pour l'application du présent article, l'allocation de vacances-jeunes est considérée comme une allocation de chômage. Elle est octroyée, à charge de l'assurance-chômage, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi. Le Roi définit également ce qu'il convient d'entendre par prestations de travail en tant que salarié durant au moins un mois. (Loi 22-5-2001 - M.B. 21-6-2001 - E.V. 1-1-2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2001)

§ 1^{quater}. Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint l'âge de 50 ans, a droit, dans l'année de vacances durant l'occupation comme salarié, aux jours de vacances seniors visés au § 1^{er}, alinéa 3, x), si, suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées.

Le travailleur visé au premier alinéa peut, après épuisement des jours de vacances ordinaires auxquels il a éventuellement droit, obtenir des allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors.

L'allocation de vacances seniors est, pour l'application de cet article, considérée comme une allocation de chômage. Elle est accordée à charge de l'assurance chômage selon les conditions et modalités fixées par le Roi. Le Roi détermine également ce qu'il faut entendre par " suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées ", comme mentionné dans le premier alinéa, et quelles règles sont applicables à l'égard de travailleurs qui ont été occupés dans l'exercice de vacances en application du régime de vacances applicables aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme enseignant (art. 54 Loi pacte de solidarité 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

3.2 - Arrêté Royal du 28-6-1971 portant adaptation et coordination des dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

Article 5

Les jeunes travailleurs, qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1^{er} ter, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours supplémentaires de vacances de maximum quatre semaines diminuées des jours de vacances visés par la présente loi. (Loi 22.5.2001 - EV 1.1.2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2001)

Les travailleurs âgés qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1^{er} quater, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours de vacances complémentaires à raison de maximum 4 semaines, diminués des jours de vacances visés par la présente loi. (art. 55 Loi 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

3.3 - Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

3.3.1 - Article 36bis

§1

Pour être admis au droit à l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 78 bis pour l'année de vacances, le jeune travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, n'a pas atteint l'âge de 25 ans, doit démontrer qu'au cours de l'exercice de vacances, il a terminé ses études, son apprentissage ou sa formation et a effectué un travail salarié pendant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

La condition d'occupation mentionnée à l'alinéa 1er n'est remplie que si le jeune travailleur a, après la fin de ses études, de son apprentissage ou de sa formation, été lié pendant au moins un mois par un contrat de travail sur la base duquel au moins 13 journées de travail ou assimilées au sens des articles 37 ou 38, peuvent être prises en considération. Il n'est toutefois pas tenu compte du travail auquel s'applique le régime de vacances particulier applicable aux services publics ou un régime de rétribution différée comme travailleur dans l'enseignement.

§2

Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint au moins l'âge de 50 ans, peut être admis au droit à l'allocation-vacances seniors visée à l'article 78bis, § 2, si, en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'exercice de vacances, il n'a pas droit pendant l'année de vacances à quatre semaines de vacances rémunérées.

Par dérogation aux dispositions de la présente section, le travailleur visé à l'alinéa 1er, est admis au droit à l'allocation-vacances seniors avec dispense de stage.

3.3.2 - Article 78bis

§1

Le jeune travailleur qui satisfait aux conditions de stage de l'article 36 bis a droit à l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 131 ter, s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:

1° le travailleur n'a pas déjà satisfait pendant une des années civiles précédentes aux conditions pour bénéficier d'allocations-vacances jeunes ou de vacances supplémentaires en vertu de l'article 5 de l'arrêté royal du 28 juin 1971 adaptant et coordonnant les dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, tel qu'en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000;

2° le travailleur a déjà, avant le jour pour lequel l'allocation est demandée, épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a droit conformément au régime de vacances annuelles soit immédiatement après une occupation salariée, soit pendant une période de chômage complet indemnisé

3° l'allocation-vacances jeunes est demandée pour les jours situés dans une période au cours de laquelle le travailleur est lié par un contrat de travail et, à cette date, le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;

4° le travailleur est, pendant les heures de vacances, privé de rémunération au sens de l'article 46 et de revenu de remplacement.

L'allocation-vacances jeunes n'est octroyée pour des jours de vacances jeunes qu'à concurrence de quatre semaines, diminuées des jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels le jeune travailleur a droit conformément au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés et conformément au régime du secteur public, exprimés dans le régime des six jours et au besoin arrondis conformément à la règle prévue à l'article 131 ter, dernier alinéa.

Le jeune travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations d'attente ou de chômage comme chômeur temporaire à la suite de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles aussi longtemps qu'il a droit à des vacances jeunes.

Par dérogation à l'article 27, 4°, l'allocation-vacances jeunes n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 42, 79, § 4, 92 et 93.

L'allocation-vacances jeunes n'est pas considérée comme une allocation de chômage pour le calcul de la durée du chômage requise dans le chef du candidat à un programme d'activation au sens de l'article 7, § 1er, al. 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et à une mesure en faveur de l'emploi, sauf si le jour de vacances jeunes est situé dans une occupation qui est assimilée au chômage indemnisé.

Pour l'application des dispositions du présent arrêté dans lesquelles il est tenu compte des revenus ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation-vacances jeunes est assimilée à un pécule de vacances. Dans le calcul de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis, il n'est toutefois pas tenu compte du montant de l'allocation-vacances jeunes pour la fixation de la rémunération nette.

§2

Le travailleur qui est dispensé d'accomplir le stage conformément à l'article 36bis, § 2, a droit à l'allocation-vacances seniors visée à l'article 131 ter, s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:

1° le travailleur a déjà, avant le jour pour lequel l'allocation est demandée, épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a, le cas échéant, droit conformément au régime de vacances annuelles soit pendant ou immédiatement après une occupation salariée, soit pendant une période de chômage complet indemnisé;

2° l'allocation-vacances seniors est demandée pour les jours situés dans une période au cours de laquelle le travailleur est lié par un contrat de travail et, à cette date, le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;

3° le travailleur est, pendant les heures de vacances, privé de rémunération au sens de l'article 46 et de revenu de remplacement.

L'allocation-vacances seniors n'est octroyée pour des jours de vacances seniors qu'à concurrence de quatre semaines, diminuées des jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels le travailleur a, le cas échéant, droit conformément au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés et conformément au régime du secteur public, exprimés dans le régime des six jours et au besoin arrondis conformément à la règle prévue à l'article 131 ter, dernier alinéa.

Le travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations de chômage comme chômeur temporaire à la suite de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles aussi longtemps qu'il a droit à des vacances seniors.

Par dérogation à l'article 27, 4°, l'allocation-vacances seniors n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 42, 79, § 4, 92 et 93.

L'allocation-vacances seniors n'est pas considérée comme une allocation de chômage pour le calcul de la durée du chômage requise dans le chef du candidat à un programme d'activation au sens de l'article 7, § 1er, al. 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et à une mesure en faveur de l'emploi, sauf si le jour de vacances seniors est situé dans une occupation qui est assimilée au chômage indemnisé.

Pour l'application des dispositions du présent arrêté dans lesquelles il est tenu compte des revenus ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation-vacances seniors est assimilée à un pécule de vacances. Dans le calcul de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis, il n'est toutefois pas tenu

compte du montant de l'allocation-vacances seniors pour la fixation de la rémunération nette.

3.3.3 - Article 131ter

Le montant journalier de l'allocation-vacances jeunes auquel le jeune travailleur visé à l'article 78 bis a droit, s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le jeune travailleur aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances jeunes pendant l'année de vacances.

Le montant journalier de l'allocation-vacances seniors auquel le travailleur visé à l'article 78bis, § 2, a droit, s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances seniors pendant l'année de vacances.

La rémunération journalière est limitée conformément à l'article 111 et est fixée en tenant compte des tranches de salaire fixées en vertu de l'article 119. Le calcul de la rémunération journalière moyenne est effectué de la manière qui est fixée par le Ministre en vertu de l'article 119 pour le calcul de l'allocation du travailleur qui est mis en chômage temporaire dans un emploi à temps plein.

Le nombre d'allocations journalières par mois est obtenu par l'application de la formule
$$V \times 6 / S - \text{solde } J$$

dans laquelle V est égal au nombre d'heures de chômage par suite de vacances ou de vacances jeunes et J est égal au nombre pondéré de jours qui sont couverts à temps plein par un pécule de vacances.

Si la fraction décimale du résultat obtenu est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure; si cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50; si cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

3.3.4 - Article 133, §1

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

(...)

9° le jeune travailleur qui demande l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 78bis, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit l'année de vacances (AR 22.6.2004 - MB 2.7.2004 - EV 1.1.2004)

9°bis le travailleur qui demande l'allocation-vacances seniors visée à l'article 78bis, § 2, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit l'année de vacances (AR 24.1.2007 - MB 31.1.2007 - EV 1.1.2007)

3.3.5 - Article 137§2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

4° un "certificat de vacances jeunes" au jeune travailleur visé à l'article 78bis, § 1er qui peut prétendre à l'allocation-vacances jeunes; le certificat est délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le jeune prend pour la première fois des jours de vacances jeunes pendant l'année de vacances;

5° un "certificat de vacances seniors" au travailleur visé à l'article 78bis, § 2, qui peut prétendre à l'allocation-vacances seniors; le certificat est délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le travailleur prend pour la première fois des jours de vacances seniors pendant l'année de vacances.

3.3.6 - Article 138bis

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'article 137, §1er, alinéa 1er, 6°.

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.