INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS

DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

D R S Trimestre: 2026/4

Table des matières

- Introduction
- Pour qui
- Quand
- Que remplir

Introduction

Lorsqu'un(e) travailleur(se) exerce un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité ou de protection de la maternité, la mutualité lui alloue une indemnité calculée en application d'une certaine règle de cumul. Pour cette règle de cumul, la mutualité prend, selon le risque, en considération, soit la fraction d'occupation du travail adapté, soit les revenus professionnel découlant de ce travail adapté.

A cet effet, vous êtes invité à déclarer, dans le scénario 2, les données salaire et temps de travail pour le mois écoulé.

Pour qui

Vous complétez une déclaration "mensuelle" (scénario 2) pour les travailleurs se trouvant dans l'une des deux situations suivantes :

- le travailleur qui reprend un travail adapté à son état de santé dans le courant d'une période d'incapacité de travail reconnue par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité (sous-risque 1);

  Vous devez donc procéder à cette déclaration :

  - si le travailleur exerce un travail adapté (ou un autre travail) avec l'autorisation du médecin-conseil ou du collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité chez un employeur et si la relation de travail qui existait avant l'exécution du travail adapté (ou l'autre travail) est, conformément à l'article 31/1, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, présumée maintenue de manière réfragable;

  - si le travailleur exerce l'occupation, avec l'autorisation du médecin-conseil ou du collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité, complètement en exécution d'un (nouveau) contrat de travail (éventuellement chez le même employeur que celui avec lequel il a été lié par un contrat de travail au début de son incapacité de travail);

- la travailleuse qui exerce un travail adapté à son état de santé dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité (sous-risque 2) :
  vous complétez également le scénario 1 afin de communiquer les données relatives à l'activité que la travailleuse a interrompue suite à la mesure de protection de la maternité.

? Pour les entreprises relevant de la commission paritaire 327

Si votre entreprise relève de la commission paritaire 327 pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les " maatwerkbedrijven "et que le travailleur exerce une activité adaptée à son état de santé, en dehors du circuit normal de travail, pendant une période de maladie (cela concerne un **travailleur avec le statut BA**), vous complétez une ZIMA 002, au début et à la fin du travail adapté.

A partir du 1er juillet 2026, cette procédure particulière n'est plus d'application que pour les titulaires ayant déjà exercé une activité en dehors du circuit normal de travail dans une entreprise relevant de la commission paritaire 327 pour les ateliers protégés, les ateliers sociaux et les «maatwerkbedrijven» **sur base d'une autorisation toujours en cours à la date du 30 juin 2026**, le cas échéant après chaque renouvellement ou modification de ladite autorisation après le 30 juin 2026

Quand

Vous transmettez **au plus** vite la déclaration complétée (au plus tard à l'expiration du mois concerné) afin de permettre à la mutualité de respecter les délais de paiement des indemnités.

La déclaration est transmise par voie électronique à la mutualité, via le Collège intermutualiste national.

Sous risque 1 - Déclaration mensuelle en cas de reprise d'un travail adapté au cours d'une période d'incapacité de travail

A la fin du 1er mois d'exercice du travail adapté, vous transmettez la déclaration appropriée.

Par la suite, vous adressez systématiquement (d'initiative), à la fin de chaque mois de travail adapté, une attestation mensuelle de revenus.

Vous adressez le plus rapidement possible à la mutualité une déclaration afin de lui communiquer la fraction initiale d'occupation du travail adapté (facteur Q/S de l'occupation / facteur Q du travail adapté) ainsi que les changements éventuellement intervenus dans le cadre du travail adapté, tels que :

- une modification du nombre moyen d'heures de travail par semaine durant lesquelles le travailleur est censé effectuer le travail adapté (Q du travail adapté),
- une modification du nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référence (facteur S de l'occupation);
- une interruption temporaire du travail adapté (volontaire ou pour raisons de santé).

Sous risque 2 - Déclaration mensuelle de revenus en cas d'exercice d'un travail adapté au cours d'une mesure de protection de la maternité

Pour le travail adapté exercé au cours d'une mesure de protection de la maternité, vous adressez (d'initiative), à la fin de chaque mois de travail adapté, une attestation mensuelle de revenus.
Attention ! Vous ne déduisez pas les cotisations de sécurité sociale des revenus bruts (pour le travail adapté exercé depuis le 1er janvier 2018).

Que remplir

1 - Que remplir

Le scénario 2 est un scénario sans mini-trimestrielle. Vous communiquez donc les données d'identification de l'employeur et du travailleur et les données relatives à l'occupation, ainsi que les données spécifiques à la déclaration.

2 - Identification de la déclaration

Vous reprenez les données suivantes contenues dans les blocs " lien déclaration employeur, personne physique, lien ligne travailleur et lien occupation" des déclarations de risque social sans mini-trimestrielle.

Toutes ces données ne doivent pas obligatoirement être complétées. Il y a lieu de se référer au statut de la donnée figurant dans le domaine présence de la zone.

2.1 - Bloc lien déclaration employeur

2.1.1 : numéro O.N.S.S.
2.1.2 : notion curatelle
2.1.3 : numéro d'entreprise

2.2 - Bloc personne physique

Voir glossaire.

2.3 - Bloc lien ligne travailleur

2.3.1 : catégorie de l'employeur
2.3.2 : code travailleur

2.4 - Bloc lien occupation

2.4.1 : date de début de l'occupation
2.4.2 : date de fin de l'occupation
2.4.3 : numéro de commission paritaire
2.4.4 : nombre de jours par semaine du régime de travail
2.4.5 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur
2.4.6 : nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence
2.4.7 : statut du travailleur
2.4.8 : notion pensionné
2.4.9 : type d'apprentissage
2.4.10 : type du contrat
2.4.11 : mode de rémunération

Remarque importante concernant les points 2.4.4 et 2.4.5:

Si le travailleur a repris le travail **chez le même employeur**, vous mentionnez, comme dans la DMFA, le nombre de jours par semaine et le nombre moyen d'heures par semaine (facteurs Q et S) de l'occupation. Il s'agit, en général, du même nombre de jours par semaine et du même nombre moyen d'heures par semaine de l'occupation exercée avant la survenance de l'incapacité de travail ou de la période de protection de la maternité.

3 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration.

3.1 - Bloc Base de calcul - Situations particulières

Ce bloc permet de déclarer le nombre de jours par semaine et le nombre moyen d'heures par semaine dans le cadre du travail adapté.
Ce bloc est lié au bloc lien occupation (visé ci-dessus) et au bloc Période de référence (visé ci-dessous), dans une relation unique (occurence 1 - 1) .
En cas de modification du nombre moyen d'heures de travail par semaine dans le cadre du travail adapté, vous déclarez ainsi un nouveau bloc Base de calcul - Situations particulières que vous associez à un nouveau bloc Lien ligne occupation unique (même si celui-ci reste inchangé), lui-même associé à un bloc Période de référence unique (nouvelles dates de début et de fin).

3.1.1 - Nombre de jours par semaine du régime de travail - situations particulières (n° 393)

Cette zone permet de déclarer le nombre de jours par semaine dans le cadre du travail adapté.

3.1.2 - Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné - situations particulières (n° 554)

Cette zone permet de déclarer le nombre moyen d'heures par semaine dans le cadre du travail adapté. Il s'agit du nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles le travailleur est censé effectuer le travail adapté (facteur Q du travail adapté)*.
En cas de reprise d'un travail adapté en cours d'incapacité de travail (sous-risque 1), cette information est particulièrement importante car elle permet notamment à la mutualité de déterminer le pourcentage de réduction éventuelle des indemnités d'incapacité de travail.

*Le facteur Q du travail adapté diffère en général du facteur Q de l'occupation. Dans certaines circonstances, l'un et l'autre peuvent toutefois correspondre, en particulier lorsque le travailleur reprend le travail chez un autre employeur (le facteur Q représente le nombre moyen d'heures de travail par semaine que le travailleur est censé effectuer, abstraction faites d'éventuelles suspensions dans l'exécution du contrat).

3.2 - Bloc période de référence

La période de référence coïncide en principe avec le mois calendrier durant lequel le travail adapté est exercé, sauf si le travail adapté débute ou prend fin dans le courant de ce mois.
Si nécessaire, vous déclarez toutefois plusieurs périodes de référence pour le mois calendrier (cf. supra, Bloc Base calcul Situations particulières): en cas de modification des données du bloc Base de calcul Situations particulières (par exemple, en cas de modification du nombre moyen d'heures dans le cadre du travail adapté) ou du bloc Lien occupation (par exemple, en cas de modification du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence).

En cas de de rupture de contrat (au cours de la période de référence), vous communiquez la période éventuelle couverte par une indemnité de rupture de contrat avec l'occupation qui précède le licenciement (cf. infra).

3.2.1 - Date de début de la période de référence (n°74)

Lors de la première déclaration, cette date coïncide avec la date de début de l'exercice d'un travail adapté.

3.2.2 - Date de fin de la période de référence (n°75)

Cette date coïncide avec le dernier jour du mois calendrier durant lequel le travail adapté est exercé sauf :
- lorsque le travailleur met (définitivement) fin au travail adapté dans le courant d'un mois (la date de fin correspond au dernier jour de l'exercice du travail adapté);
- en cas de modification des données du bloc Base de calcul Situations particulières (par exemple, en cas de modification du nombre moyen d'heures dans le cadre du travail adapté) ou du bloc Lien occupation (par exemple, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence).

3.3 - Bloc indemnité de rupture

En cas de rupture du contrat de travail (durant la période de référence), vous communiquez, en une fois, la période éventuelle couverte par une indemnité de rupture de contrat, avec l'occupation qui précède le licenciement. Si une indemnité de reclassement est due, vous prenez (aussi) en considération la période couverte par cette indemnité de reclassement.
Il s'agit des indemnités, exprimées en temps de travail, qui sont payées au travailleur lorsqu'il est mis fin au contrat de travail ou de la relation de travail, visées sous sous les codes rémunération 3 et 9 de l'annexe 7 - codification des rémunérations et des codes rémunération APL correspondant de l'annexe 32.
Vous tenez à cet égard également compte de l'indemnité d'éviction payée à un représentant de commerce et de l'indemnité accordée pour non concurrence et/ou non débauchage (même si celle-ci n'est pas basée sur un contrat conclu 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.

3.3.1. Date de début de l'indemnité de rupture

Dans la zone 01130, vous précisez la date de début de la période couverte par l'indemnité de rupture de contrat.

3.3.2. Date de fin de l'indemnité de rupture

Dans la zone 01131, vous précisez la date de fin de la période couverte par l'indemnité de rupture de contrat.

3.3.3. Rémunération de l'indemnité de rupture

Dans la zone 01132, vous précisez le montant total de l'indemnité de rupture de contrat: le montant brut **sans** déduction des cotisations de sécurité sociale (sous-risques 1 et 2).

Si l'indemnité de rupture est calculée sur base de l'occupation qui précède l'incapacité de travail ou la mesure d'éloignement du travail (reprise d'un travail adapté chez le même employeur), la mutualité du travailleur refusera les indemnités durant la période couverte par cette indemnité.

3.4 - Bloc prestation de l'occupation ligne travailleur

Pour le **sous-risque 1** (travail autorisé durant une période d'incapacité de travail), vous déclarez, dans ce bloc, les prestations de l'occupation.
Le bloc contient trois zones obligatoires:
3.4.1. Numéro de ligne prestation - indispensable
3.4.2. Code prestation - indispensable
(3.4.3. Nombre de jours de la prestation - facultatif)
3.4.4. Nombre d'heures de la prestations - indispensable
Attention !
Vous prenez également en considération les heures de maladie, déclarées à l'ONSS sous le code indicatif 50 (maladie) ou le code indicatif 53 (congé prophylactique), c'est-à-dire les heures d'absence habituelle résultant de l'adaptation des prestations de travail ainsi que les heures d'interruption temporaire, pour raisons de santé, du travail adapté. **En ce qui concerne les heures d'interruption temporaire, pour raisons de santé, du travail adapté, vous déclarez, si nécessaire, aussi, sous les codes 1, 10 ou 11, les heures couvertes par le salaire garanti (Reprise partielle du travail après une période d'incapacité de travail | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (belgique.be) (*https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au-0*)) qui sont assimilées à du travail adapté.**
En cas de chômage temporaire durant la reprise de travail autorisé par le médecin-conseil, vous remplacez ainsi les heures de travail durant lesquelles le travailleur aurait dû exercer l'activité autorisée par des heures de chômage temporaire.

(3.4.5. Nombre de minutes de vol - facultatif)

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

3.5 - Bloc Salaire théorique

Ce bloc fonctionnel ne peut pas être présent si la période de référence est antérieure au 1er juillet 2024.

Vous devez **impérativement** déclarer ce bloc fonctionnel si vous avez déclaré, dans le bloc prestation de l'occupation de la ligne travailleur, des heures sous le **code prestation 011** (incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la CCT n°12bis ou n°13bis). Il s'agit plus précisément des heures :
• après la deuxième semaine de maladie ou d'accident de droit commun, pour lesquels l'employeur paie un complément en vertu de la convention collective n°12bis ou n° 13bis ;
• après la première semaine en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pour lesquels l'employeur paie un complément (avance) en vertu de la convention collective de travail n°12bis ou n°13bis.

Si vous êtes un employeur du secteur public, vous devez aussi déclarer ce bloc fonctionnel si le statut du personnel applicable prévoit l'octroi d'un complément aux indemnités d'incapacité de travail d'une manière similaire à celle prévue dans la convention collective n°12bis ou n° 13bis.

3.5.1. Montant du complément à l'indemnité exprimé en eurocents

Le complément d'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération théorique normale (*) des heures de travail autorisé couvertes par le complément accordé en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.

(*) Cette rémunération théorique normale est, le cas échéant, limitée au plafond journalier AMI (= la limite salariale qui est d'application pour le calcul des indemnités de l'assurance maladie et invalidité), comme pris en considération pour le calcul du complément accordé en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.

> **Exemple:** un travailleur doit, en raison d'une aggravation de son état de santé, interrompre temporairement les activités qu'il exerçait durant 20 heures par semaine avec l'autorisation du médecin-conseil de sa mutualité durant la période de reconnaissance de son incapacité de travail. Son salaire horaire (est fixe et) s'élève à 25 EUR (durant toute la période d'interruption temporaire de ses activités). Il n'y a pas de dépassement du plafond salarial d'application pour le calcul des indemnités de l'assurance maladie et invalidité. Le travailleur peut prétendre à 14 jours de salaire garanti (en vertu de la loi relative aux contrats de travail) et à un complément (en vertu de la convention collective de travail n° 12bis). Pour la période de référence applicable, vous déclarez 40 heures sous le code temps de travail 11. Comme montant du complément à l'indemnité, vous déclarez 600 EUR (correspondant à 60 % (40 heures x 25 EUR)].

La mesure n'est **pas** d'application pour un accident du travail ou une maladie professionnelle.
Dans ce cas, la valeur "0" est déclarée.

La valeur "0" est aussi déclarée pour les incapacités de travail qui surviennent à partir du 1er janvier 2026.
Suppression du complément d'indemnité
À partir du 1er janvier 2026, une neutralisation complète du salaire garanti est prévue en cas d'interruption de l'exercice de l'activité avec l'autorisation du médecin-conseil en raison d'une maladie qui n'est pas une maladie professionnelle, ou d'un accident qui n'est ni un accident du travail ni un accident sur le chemin du travail. Autrement dit, la limitation de la neutralisation du salaire garanti aux vingt premières semaines de l'activité autorisée a été supprimée.
Cette mesure s'applique aux incapacités de travail survenant à partir du 1er janvier 2026. Une période en cours de salaire garanti n'est donc pas interrompue.
Compte tenu de cette modification en droit du travail, il est prévu, à partir du 1er janvier 2026, la suppression du complément d'indemnité qui est accordé pendant au maximum seize jours (période couverte par l'indemnisation complémentaire octroyée en vertu de la CCT n°?12bis ou 13bis) aux ouvriers et à certains employés qui ont dû interrompre l'activité autorisée en raison d'une aggravation de leur état de santé. Ce complément devient sans objet en raison de la neutralisation précitée du salaire garanti.

3.6. Bloc nature du jour

Pour le sous-risque 1, ce bloc est INTERDIT.

Ce bloc contient deux données : l'indication du jour et le code nature du jour qui y correspond.
Vous ne complétez ce bloc que si, durant le mois concerné, le travailleur a pris des vacances*, s'est trouvé en chômage temporaire, est susceptible d'être indemnisé par l'entreprise d'assurances en matière d'accidents du travail ou l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS).

*Les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité, visées à l'article 17 bis des lois coordonnées le 28 juin 1971, ne sont toutefois pas prises en considération à cet égard.

3.6.1 - Indication du jour (n°178)

Vous indiquez la date du jour (indication du jour et du mois) pour lequel un code nature du jour doit être mentionné.

3.6.2 - Code nature du jour (n°179)

Vous indiquez, en regard de chaque journée de vacances* et de chaque journée de chômage temporaire, dont la date est reprise sous la zone n°178, le code nature du jour qui y correspond (codes 3.1 à 3.4 et 5.1 à 5.10).
*Les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité, visées à l'article 17 bis des lois coordonnées le 28 juin 1971 (code 3.5), ne sont, pour rappel, pas prises en considération à cet égard.
Vous signalez également les jours d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans l'exercice du travail adapté et susceptibles d'être indemnisés par l'entreprise d'assurances en matière d'accidents de travail ou l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) à l'expiration de la période de salaire garanti (par les codes nature du jour 6.1 ou 6.21). Cette indication ne doit toutefois pas être répétée dans la prochaine déclaration.

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.

Remarque importante concernant le code 3.1

Les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité, visées à l'article 17 bis des lois coordonnées le 28 juin 1971 (code 3.5), ne doivent, pour rappel, pas être prises en considération.

3.2 - vacances complémentaires

Par vacances complémentaires, on entend l'absence du travail **avec maintien du salaire** suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles, autre que les vacances légales ou les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.3 - vacances en vertu d'une convention collective rendue obligatoire.

Par vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.4 - vacances jeunes et vacances seniors

Par vacances jeunes, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail, visée à l'article 5, alinéa 1er, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Par vacances seniors, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail, visée à l'article 5, alinéa 2, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

5.1 - chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques.

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

5.2 - chômage temporaire par suite d'intempéries.

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

5.3 - chômage temporaire par suite d'un accident technique.

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

5.4 - chômage temporaire par suite de force majeure.

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

5.5 - chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical.

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

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

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

5.6 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles.

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

5.7 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire.

Par chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ces vacances.

5.8 - chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail.

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

5.9 - chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out.

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

5.10 - chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé.

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

5.11 - jours de suspension de crise employés

Par "jours de suspension de crise employés" (ou chômage de crise pour employés), on entend les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été suspendue pour lesquels l'organisme de paiement des allocations de chômage paie une allocation de crise et pour lesquels l'employeur paie une allocation complémentaire (régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat - art. 21 à 26 de la loi de crise du 19 juin 2009).

6.1 - incapacité de travail avec indemnités d'accident de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents de travail

Par incapacité de travail avec indemnités d'accident de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents de travail, on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur paie au travailleur les indemnités journalières en application de l'article 54 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et pour lesquelles l'employeur retient lui-même les cotisations de sécurité sociale.

6.21 - Absence non rémunérée pour accident du travail ou maladie professionnelle durant l'exercice d'un travail adapté

Vous pouvez utiliser le code 6.21 pour signaler à la mutualité que le travailleur a été victime, dans l'exercice du travail adapté (sous-risque 2), d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour lesquels il est susceptible d'être indemnisé par l'entreprise d'assurances ou l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS).

3.6.3 - Nombre d'heures (n°180)

Pour les journées pour lesquelles vous avez indiqué un code nature du jour, vous précisez le nombre d'heures qui y correspond.

3.7 - Bloc salaire exact

Pour le sous-risque 1, ce bloc est INTERDIT.

3.7.1 - Codes salaire exact (n°122)

Il s'agit des codes 01, 05, 06, 12, 13, 22, 29, 30, 31, 42, 43, 44, 51, 61, 65, 66 et 67 de la déclaration trimestrielle repris à l'annexe 7 (codification des rémunérations).
Attention ! Vous ne prenez donc pas en considération les codes 02, 04, 10, 14, 15, **16**, 23 et 47.

Description des codes précités d'application :

- le code 01 = tous les montants considérés comme rémunération, à l'exception des indemnités reprises sous un autre code de la déclaration O.N.S.S
- le code 05 = primes que le travailleur reçoit parce qu'il a réduit ses prestations de travail dans le cadre de la redistribution du travail
- le code 06 = indemnités payées pour des heures qui ne constituent pas du temps de travail au sens de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, octroyées en vertu d'une CCT conclue au sein d'une commission paritaire avant le 1er janvier 1974 et rendue obligatoire par arrêté royal
- le code 12 = partie du pécule simple de vacances qui correspond au salaire normal des jours de vacances et qui a été payé anticipativement par l'employeur précédent et non soumis aux cotisations - **A partir du 1er trimestre 2024, il s'agit de 90 % du salaire brut par jour de congé pris et, le cas échéant, du montant qui lors du décompte final du pécule de vacances peut être déduit du montant du pécule simple de vacances effectivement dû par le nouvel employeur**
- le code 13 = indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale
- le code 22 = rémunération flexi
- le code 29: solde du budget mobilité versé en espèces et qui correspond au 3ième pilier

- le code 30 = salaire garanti deuxième semaine, c'est-à-dire la rémunération octroyée pendant une période de sept jours suivant la première semaine de rémunération garantie en cas d'incapacité de travail, en application des art. 52, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- le code 31 = indemnité C.C.T 12bis/13bis
- le code 42 = Partie de la rémunération (10%) réservée à la formation des travailleurs engagés dans le cadre des conventions de 1er emploi
- le code 43 = Primes, allocations et indemnités payées à un travailleur contractuel ou statutaire de la police locale qui sont prises en compte pour la dotation sociale II, à l'exception de la prime de fin d'année – soumis à la cotisation pension public
- le code 44 = Primes, allocations et indemnités payées à un travailleur statutaire de la police locale qui sont prises en compte pour la dotation sociale II, à l'exception de la prime de fin d'année – exonéré de la cotisation pension public
- le code 51 = indemnité payé à un membre du personnel définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail
- le code 61=Tous les montants payés à un travailleur statutaire qui sont toujours considérés comme rémunération, à l'exception des indemnités mentionnées sous un autre code - exonéré de la cotisation de pension secteur public
- le code 65 = primess reçues par le travailleur statutaire qui limite ses prestations de travail dans le cadre des mesures de redistribution du travail - exonéré de la cotisation de pension secteur public
- le code 66 = Indemnité payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail - exonéré de la cotisation de pension secteur public
- le code 67 =Tous les montants payés à un travailleur statutaire exonérés de la cotisation sécurité sociale et soumis à la cotisation de pension secteur public.

3.7.2 - Montant code salaire exact (n°124)

Vous déclarez le montant brut (**sans déduction des cotisations de sécurité sociales**) des revenus ou de l'avantage équivalent, sur base duquel la mutualité détermine la perte de salaire de la période de référence qui est prise en considération pour calculer les indemnités de maternité journalières de la même période de référence.

Vous ne **tenez pas compte**:
- du montant des primes et avantages analogues octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre de la déclaration à l'ONSS ;
- du pécule de vacances (montant correspondant à la rémunération normale) payé (aux employées) pour les jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité, visées à l'article 17 bis des lois coordonnées le 28 juin 1971.

Si la travailleuse a poursuivi l'activité jusqu'à la fin de l'année civile mais n'a pas épuisé, avant la fin de cette année civile, les vacances annuelles auxquelles elle pouvait prétendre, vous **ne prenez plus, à partir de l'année de vacances 2024, également en considération** le montant du pécule simple de vacances correspondant à ce solde de vacances annuelles au mois de décembre de l'année civile en question (sous le code salaire exact 01). Les vacances complémentaires (cf. supra: code nature du jour 3.2) qui ne sont pas rémunérées à la fin de l'année de vacances (pas prises et reportables l'année suivante) ne doivent pas être prises en considération à cet égard.

Vous ne pouvez pas déclarer le montant d'une rémunération sans l'associer à un code rémunération.
Pour procéder à une déclaration dont la rémunération de la période de référence est nulle, vous associez ce montant au code rémunération résiduaire 01 ou au code rémunération 022 de l'annexe 7.

3.8 - Commentaire déclaration

3.8.1 - Zone texte libre (n°126)

Cette zone permet à l'employeur de communiquer les informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement de la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les zones précédentes de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.