INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS

DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

D R S Trimestre: 2026/4

Table des matières

- Introduction
- Pour qui ?
- Quand ?
- Que compléter ?
- Information Complémentaire

Introduction

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu lors de la fin du contrat de travail, quel que soit celui qui en prend l'initiative, de délivrer immédiatement ("au plus tard le dernier jour de travail") et de votre propre initiative un certificat de chômage au travailleur. Vous pouvez le faire en :

- soit remettant au travailleur un formulaire papier C4 ;
- soit effectuant une DRS scénario 1 et en remettant au travailleur un formulaire papier C4DRS (voir ci-dessous).

Il existe des exceptions dans le cas où l'employeur est tenu de le faire uniquement à la demande du travailleur. Pour de plus amples explications, voir chapitre “Quand?”

La déclaration électronique d'un risque social chômage scénario 1 "Fin du contrat de travail: chômage complet ou régime de chômage avec complément d'entreprise" remplace partiellement les formulaires C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE (ainsi que le formulaire C4-RCC en cas de chômage avec complément d'entreprise – auparavant prépension). Quatre sous-scénarios sont possibles dans le formulaire électronique scénario 1: fin du contrat de travail, chômage avec complément d'entreprise, fin du contrat de travail dans l'enseignement et certificat de travail.

L'employeur doit continuer à compléter sur papier les "données concernant la façon dont l'occupation a pris fin " et "les données concernant l'indemnité payée en raison de la fin de l'occupation" , au moyen du formulaire C4DRS ou C4DRS-RCC en cas de chômage avec complément d'entreprise. Mentionnez également sur ce formulaire la date d'entrée en service du travailleur. Le numéro de ticket de votre déclaration électronique et les éléments d'identification de l'occupation (catégorie d'employeurs, code travailleur, commission paritaire, date de début de l'occupation, Q et S) sont complétés automatiquement, de sorte que la DRS électronique peut être reliée à ce formulaire papier.

Le scénario 1 "Fin du contrat de travail: chômage complet ou régime de chômage avec complément d'entreprise" contient, outre les données spécifiques pour le secteur, une mini-déclaration trimestrielle (voir - Que rem plir?).

Vous devez remettre une copie de cette déclaration électronique au travailleur. Après chaque déclaration, cette copie est générée automatiquement par le système en format PDF et est transmise dans votre e-box ou dans la valise de réception (en cas de transmission de fichier). Il suffit de l'imprimer. Si vous effectuez la déclaration via l'application web, le document dans votre e-box contiendra également le formulaire C4DRS (avec éventuellement une Annexe-C4-Pacte des générations) ou le formulaire C4DRS-RCC. Vous devez compléter ce document et le délivrer au travailleur (voir également le point 7 dans la rubrique "Que compléter?").

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

Pour qui ?

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

- effectuer une déclaration électronique d'un risque social "fin du contrat de travail: chômage complet ou chômage avec complément d'entreprise";
- compléter et remettre au travailleur un C4DRS ou C4DRS-RCC (en cas de chômage avec complément d'entreprise).

Pour les enseignants et assimilés, le sous-risque "enseignement" est prévu. Pour les travailleurs qui demandent le chômage avec complément d'entreprise, le sous-risque "régime de chômage avec complément d'entreprise" est prévu. Pour tous les autres travailleurs, est prévu le sous-risque général "déclaration de fin du contrat de travail".

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

Quand ?

Principe

La déclaration d'un risque social "fin du contrat de travail: chômage complet ou régime de chômage avec complément d'entreprise" doit être effectuée immédiatement et de votre propre initiative, "au plus tard le dernier jour de travail".

Exceptions

- Si un contrat de travail est consécutivement suivi par un nouveau contrat de travail avec la même durée hebdomadaire moyenne de travail ou si un contrat de travail à temps partiel est consécutivement suivi par un contrat de travail à temps plein , il n'est pas question de chômage et l'employeur ne doit pas faire une déclaration "fin de contrat de travail".
- En cas d'occupations à temps partiel successives ininterrompues, vous devez uniquement effectuer une DRS scénario 1 à la fin de la période des occupations ininterrompues. On entend par 'occupations à temps partiel successives ininterrompues', une occupation à temps partiel sur la base de plusieurs contrats de travail auprès du même employeur, qui ne sont interrompus que par un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire et où le facteur S est identique pour chacun de ces contrats de travail.

Il ne s'agit pas de la situation du passage d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel. Dans cette situation, l'introduction d'une DRS scénario 1 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.

Cependant, l'introduction 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, et pour autant que l'occupation à temps plein t emporaire ne comporte pas plus de 3 mois calendrier complets.

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 1 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 1 est dès lors requise en cas de diminution d'heures à partir du 04/12/2016.

Attention : à la fin de chaque occupation distincte, vous devez toutefois effectuer une DRS scénario 1 à la demande de votre travailleur.

- A la demande du travailleur, une déclaration d'un risque social "scénario 1 - sous-risque certificat de travail" doit être délivrée. Ceci peut par exemple avoir son importance pour des travailleurs à temps partiel qui n'ont pas encore justifié du nombre de jours de travail requis pour l'assurance chômage ou en cas de passage des allocations d'insertion (octroyées après un stage d'insertion professionnelle sur la base des études) aux allocations de chômage (octroyées sur la base de jours de travail).
- Exceptionnellement, il peut être nécessaire de transmettre les rémunérations trimestrielles, par exemple en cas de discussions sur le salaire de référence (une condition dans la réglementation du chômage pour prendre en considération des jours de travail), ou pour les catégories de travailleurs dont le droit aux allocations de chômage est fixé sur la base des rémunérations qu'ils ont perçues au cours d'une période de référence. Dans ce cas, l'organisme de paiement du travailleur interrogera l'employeur par le biais du formulaire papier " ANNEXE-C4-CERTIFICAT DE TRAVAIL".

Vous pouvez obtenir des informations concernant l'usage des différents formulaires C4 papier sur www.onem.be dans la rubrique Documentation > feuille info E14 "Le formulaire C4".

Que compléter ?

1 - Généralités

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

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

2.1. Déclaration batch ou offline

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

Les données des blocs suivants doivent être communiquées :

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

Remarques importantes

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

2. Les prestations de l'occupation
   Au niveau de chaque occupation, l'employeur peut choisir de :

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

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

   - la zone "Occupation avec interruption" qui contient la question suivante : " Y-a-t-il eu une interruption dans l'occupation au cours de ce trimestre ?" (voir point 2.3 ci-dessous) ;
   - la zone "Occupation à temps partiel - dépassement de la durée hebdomadaire moyenne du travail" qui contient la question suivante : "S'agit-il d'une occupation à temps partiel durant laquelle les prestations effectives pour ce trimestre ne correspondent pas à la durée hebdomadaire moyenne du travail (facteur Q) des travailleurs, par exemple à la suite d'heures supplémentaires pour lesquelles aucun repos compensatoire n'a été octroyé ?"

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

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

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

   - montant net à payer (déclaration employeur) ;
   - date de début des vacances (déclaration employeur) ;
   - conversion en régime 5 (déclaration employeur) ;
   - rue du travailleur (personne physique) ;
   - numéro de l'adresse du travailleur (personne physique) ;
   - code postal de la commune du travailleur (personne physique) ;
   - commune du travailleur (personne physique) ;
   - boîte aux lettre du travailleur (personne physique) ;
   - référence utilisateur - personne physique (personne physique) ;
   - code pays du travailleur (personne physique) ;
   - activité par rapport au risque (ligne travailleur) ;
   - notion de frontalier (ligne travailleur) ;
   - référence utilisateur - ligne travailleur (ligne travailleur) ;
   - classe du personnel navigant (occupation de la ligne travailleur) ;
   - numéro d'identification de l'unité locale (occupation de la ligne travailleur) ;
   - référence utilisateur - occupation de la ligne travailleur (occupation de la ligne travailleur) ;
   - nombre de minutes de vol (prestation de l'occupation ligne travailleur) ;

- pourcentage de la rémunération sur base annuelle (rémunération de l'occupation ligne travailleur) ;
- rémunérations de l'occupation ligne travailleur.

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

5. Dans le bloc "ligne travailleur" de la mini-DMFA, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés, plus particulièrement le code 879 et le code 771 (chômage avec complément d'entreprise - auparavant prépension), le code 497 et le code 761 (accueillantes d'enfants), le code 883 (travailleurs licenciés pour lesquels une cotisation sur des indemnités complémentaires est due), le code 676 (travailleurs statutaires avec lieu d'affectation à l'étranger) et le code 876 (cotisation pour le régime maladie-invalidité dues pour le personnel stature licencié). Le domaine de définition de la zone 00037 du glossaire reprend l'ensemble des codes non autorisés pour le scénario 1 chômage.

2.2. Déclaration internet ou online

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

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

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

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

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

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

Constituent une interruption de l'occupation :

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

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

Exemple :

Un travailleur est licencié le 30.04.2023 (= dernier jour de travail). Il était inapte au travail du 01.11.2022 au 28.02.2023 inclus ; l'occupation a donc été interrompue. L'employeur complète les données de temps de travail pour le trimestre 2023/2 (période 01.04.2023 - 30.06.2023) et pour le trimestre 2023/1 (période 01.01.2023 - 31.03.2023), si ce trimestre n'a pas encore été traité par l'ONSS.

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

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

2.4 Les codes de prestations

Vous trouverez les différents codes de prestations DmfA et davantage d'informations sur leur utilisation sur le site portail de la sécurité sociale Glossaire Chômage scénario 1 (socialsecurity.be) et dans les directives administratives relatives à la déclaration trimestrielle à l'ONSS.

3 - Données spécifiques au secteur

3.1 Jours non-indemnisables : jours de repos compensatoire

Mentionnez ici le nombre de jours, situés après la fin du contrat de travail ou après la période couverte par l'indemnité de préavis, qui correspond :

- aux prestations pour lesquelles un sursalaire est dû ;
- aux prestations dans le cadre d'une réduction du temps de travail pour lesquelles aucun sursalaire n'est dû ;
- aux prestations qui donnent droit à des jours de repos compensatoire.

Ce nombre de jours de repos compensatoire est obtenu en divisant le nombre d'heures de repos compensatoire par le nombre moyen d'heures de travail par jour (= S/R), selon la formule : nombre d'heures x R/S. Le résultat est arrondi vers le bas. Le nombre de jours complets ainsi obtenu ne doit pas être converti en un régime R6.

Il s'agit toujours ici d'un nombre de jours « à temps plein ». Si votre travailleur est occupé à temps partiel, appliquez la même formule. Dès réception du dossier, l'ONEM déterminera, en fonction du statut du travailleur et de la fraction d'occupation, la période correcte qui n'est pas indemnisable en raison de ce « salaire ».

Exemple

Un travailleur travaille avec une fraction d'occupation de 17/40 et travaille 4 jours par semaine. À la fin du contrat de travail, il a encore droit à 24 heures de repos compensatoire. Le nombre de jours de repos compensatoire à indiquer sur le formulaire C4 est le suivant : 24 x 4/40 = 2,4 --> 2 jours.

3.2 Jours fériés situés après la fin du contrat de travail

Si vous devez encore payer de la rémunération pour des jours fériés ou des jours de remplacement des jours fériés situés après la fin du contrat de travail, vous indiquez, peu importe qu'il s'agisse d'une occupation à temps plein ou à temps partiel, la date du jour férié ou du jour de remplacement d'un jour férié situé après la fin du contrat de travail pour lequel une rémunération est due.

Vous devez également compléter cette rubrique si vous êtes un employeur du secteur public.

Remarque : cette déclaration concerne la situation au moment d'effectuer la déclaration, donc sans tenir compte d'une éventuelle reprise de travail par le travailleur ; cette déclaration ne signifie donc pas que, si vous déclarez être redevable d'une rémunération pour des jours fériés déterminés, vous deviez par après toujours effectivement payer cette rémunération, même si le travailleur ne pourrait pas y prétendre en vertu de la législation sur les jours fériés.

4 - Base de calcul des allocations

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

4.1 Unité de temps de la rémunération

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

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

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

Pour les travailleurs rémunérés à la tâche ou à la pièce, vous indiquez les rémunérations pour le trimestre qui précède celui dans lequel le travailleur est devenu chômeur. Dans la situation où il n'y a pas d'occupation, et donc pas de rémunération pour le trimestre précédant celui au cours duquel le travailleur devient chômeur, vous indiquez la rémunération pour la période sur laquelle la DRS scénario 1 (le formulaire C4) porte. Etant donné que la date de début et de fin de cette occupation se situe nécessairement dans le même trimestre, le secteur chômage saura que cette rémunération ne peut pas constituer une base de calcul pour l'allocation.

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

Exemple 1

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR.
Indiquez comme unité de temps "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

Exemple 2

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

Exemple 3

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR.
Indiquez comme unité de temps "l'heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de 10,41 EUR.
Indiquez également "l'unité de temps de la rémunération" pour indiquer l'unité de temps du cycle de travail des travailleurs avec rémunération variable, et ceci en combinaison avec la zone "cycle", qui est explicitée ci-dessous.

4.2. Cycle (en cas de rémunération variable)

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

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

Exemple 1

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 s emaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR (8 x 38 h x 8,68 EUR = 2.638,72 EUR pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.
Dans cette situation, vous mentionnez "semaine" comme unité de temps de la rémunération, "8" comme cycle (le cycle est de 8 semaines) et "3.287,01 EUR" comme montant de base de la rémunération (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Exemple 2

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % quand il travaille en équipe du matin et en équipe du soir et une prime de 50% quand il travaille en équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR.
Dans cette situation, l'unité de temps est "semaine", le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant

de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

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

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

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

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

4.3. Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) à laquelle le travailleur a "normalement" droit en moyenne, sur la base de son contrat de travail, au moment où il devient chômeur. Ce montant est exprimé en cents, sauf en cas de rémunération horaire (voir chapitre suivant). Ce montant est converti par le secteur chômage 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 de jour et une semaine en équipe de soir, et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR, mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

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) ;
  - 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, à l'exception du solde du budget mobilité payé en espèces une fois par an ;
- 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

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 eto/u heures de présence.

- Rémunération fixe plus une partie variable.
- 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 contractuels rémunérés par les pouvoirs publics, l'employeur mentionne la rémunération annuelle indexée ou la rémunération mensuelle, y compris l'allocation de foyer et de résidence. Pour les fonction naires statutaires, l'allocation de foyer et de résidence n'est pas reprise. La prime de compétence que les pouvoirs publics paient en cas de réussite d'une formation certifiée fait partie de la rémunération brute théorique moyenne. Si l'employeur mentionne une rémunération mensuelle, l'employeur majore cette rémunération d'1/12ème de la prime de compétence.
- Pour les travailleurs dont les prestations sont réduites à cause d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière, l'employeur mentionne la rémunération qui correspond aux prestations réduites. L'ONEM convertira cette rémunération en la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations et fixera ensuite le montant des allocations.
- Pour les travailleurs avec une interruption complète de la carrière professionnelle dans le cadre du crédit-temps ou de l'interruption de carrière, l'employeur indique la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein et s'il n'avait donc pas interrompu sa carrière.
- Pour les travailleurs du secteur horeca avec des rémunérations journalières forfaitaires, les suppléments pour les jours de week-end et les jours fériés ne sont pas repris. L'employeur mentionne la rémunération journalière forfaitaire dans le régime 6 jours par semaine.
- Pour les travailleurs avec un contrat de travail premier emploi qui perçoivent une rémunération à 90%, l'employeur consacrant les 10% restants à la formation, l'employeur mentionne la rémunération à 100% comme rémunération brute moyenne théorique.
- l'indemnité que le travailleur titres-services perçoit pour couvrir la durée de déplacement entre deux utilisateurs est considérée comme de la rémunération.
- Pour les artistes (code travailleur 046) rémunérés à la prestation (à la tâche ou à la pièce), vous indiquez le trimestre comme unité de temps de la rémunération et indiquez comme montant de base de la rémunération le montant brut total payé pour la

prestation. Pour ces travailleurs, vous devez en outre mentionner leur statut (vous avez le choix entre un travailleur lié par un contrat de travail – le statut «A1» - et un travailleur dont les prestations sont, en application de l'article 1bis de la loi du 27.06.1969, soumis à la sécurité sociale des salariés – le statut «A2») et comme mode de rémunération « salaire à la tâche ou salaire à la pièce ou par prestation ».

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

Cette zone doit seulement être remplie pour les travailleurs pour qui l'unité de temps de la rémunération est l'heure.
Indiquez ici le montant de la rémunération horaire moyenne normale (exprimé au centième de l'eurocent). Voir ci-dessus pour plus d'explications sur les composantes salariales et les notions "normale" et "moyenne".

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

L'employeur mentionne le régime de vacances qui est d'application : secteur privé, secteur public ou aucun des deux.

Les données suivantes doivent également être remplies si c'est le régime " secteur privé" qui est applicable à votre travailleur :

- le nombre de jours (pour les travailleurs à temps plein) ou d'heures (pour les travailleurs à temps partiel) de vacances légales (exceptés les jours de congés reportés) que le travailleur a épuisé depuis janvier de l'année en cours et pendant l'occupation à laquelle se rapporte la déclaration (code 1 en cas de déclarations batch);
- le nombre de jours (pour les travailleurs à temps plein) ou d'heures (pour les travailleurs à temps partiel) de vacances additionnelles, en cas de début ou de reprise de l'activité (art. 17bis loi du 28.06.1971), que le travailleur a épuisé depuis janvier de l'année en cours et pendant l'occupation à laquelle se rapporte la déclaration (code 11 en cas de déclarations batch).

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

Exemple:

Le travailleur est occupé à temps plein depuis le 01.02, prend congé le 01.03 et 02.03 et est licencié le 31.03 : l'employeur mentionne 2 jours de vacances légales dans la déclaration de risque social.
Le même travailleur est réengagé par le même employeur le 15.04 et licencié le 30.06 sans avoir pris congé : l'employeur mentionne 0 jour de vacances légales dans la déclaration d'un risque social.

Il faut entendre par régime de vacances applicable au secteur privé le régime des vacances annuelles des travailleurs (lois coordonnées du 28.06.1971 et arrêté d'exécution du 30.3.1967).

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

- l'arrêté royal du 19.11.1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État (administrations publiques), déterminant la durée des vacances, et

- l'arrêté royal du 30.1.1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume, déterminant les modalités pour le calcul du pécule de vacances.

6 - Données spécifiques pour le sous-risque régime de chômage avec complément d'entreprise (auparavant prépension) (type 002)

Vous devez mentionner ici le régime de chômage avec complément d'entreprise qui est d'application. Vous indiquez si le régime instaurant le chômage avec complément d'entreprise a lieu dans le cadre :

1 = du régime à partir de 60/62 ans (CCT n°17 ou CCT sectorielle ou d'entreprise)

3 = du régime à partir de 58/59 ans moyennant 33 ans de passé professionnel (CCT sectorielle)

5 = du régime à partir de 56/58/59 ans moyennant 40 ans de passé professionnel (CCT NAR)

6 = d'un accord collectif

7 = d'une reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration

8 = du régime à partir de 58 ans moyennant 35 ans de passé professionnel (uniquement si problèmes physiques graves ou personne moins valide) (CCT CNT)

9 = du régime à partir de 58/59 ans moyennant 35 ans de passé professionnel (uniquement si métier lourd) (CCT sectorielle ou d'entreprise).
Si le régime de chômage avec complément d'entreprise résulte d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, vous devez également compléter des données relatives à la CCT.

10 = régime à partir de 58 ans avec 25 ans de passé professionnel ou 55 ans avec 38 ans de passé professionnel (transport urbain et régional)

Dans le cas où le régime de chômage avec complément d'entreprise s'inscrit dans une CCT sectorielle ou d'entreprise, vous devez également compléter les données relatives à cette CCT.

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

Dans le cas d'une CCT d'entreprise, vous devez communiquer: le numéro d'enregistrement (si vous connaissez ce numéro), la date de dépôt de la CCT au greffe du service des Relations collectives de travail au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la durée de validité de la CCT.

S'il s'agit de l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration, vous devez indiquer si l'entreprise a procédé ou non à un licenciement collectif. Si oui, vous devez indiquer la date de l'annonce du licenciement collectif.
On entend par date d'annonce du licenciement collectif : la date à laquelle les représentants des travailleurs ont été informés de l'intention de procéder à un licenciement collectif en application de l'article 6 de la CCT n° 24 du 02.10.1975.

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

7 - Le formulaire papier C4DRS

Lorsque l'employeur utilise une déclaration électronique de risque social (DRS) chômage scénario 1, il doit compléter le formulaire C4DRS (ou le formulaire C4DRS_RCC en cas de chômage avec complément d'entreprise) et éventuellement le formulaire ANNEXE-C4-PACTE GENERATIONS et remettre ces formulaires au travailleur.

Données à compléter manuellement

Vous devez indiquer sur le formulaire C4DRS ou C4DRS-RCC toutes les données utiles relatives à la façon dont l'occupation a pris fin et les indemnités payées en raison de la fin du contrat de travail.

7.1 – PARTIE A – Données relatives à l'occupation

Dans cette rubrique, vous devez en tout cas indiquer la date d'entrée en service et le salaire brut exact.

La date d'entrée en service est la date initiale à laquelle le travailleur a commencé à travailler dans votre entreprise. En cas de reprise d'une entreprise dans le cadre de la CCT 32bis, indiquez comme date d'entrée en service, la date de début de l'entrée en service initiale dans l'entreprise reprise.

Cette date peut être différente de la date de début de l'occupation à laquelle se rapporte le formulaire C4 encodée dans le volet électronique.

Si l'occupation du travailleur est toujours restée inchangée, la date d'occupation sera la même que la date d'entrée en service.

Si l'occupation du travailleur a été modifiée depuis la date d'entrée en service, ces dates ne seront alors plus les mêmes.

Exemple

Un travailleur est entré en service à temps plein auprès de l'entreprise X le 01.04.1998 en tant qu'ouvrier. Depuis le 01.07.2003, il occupe une fonction administrative à temps plein.

Date d'entrée en service : 01.04.1998

Date de début d’emploi : 01.07.2003

Le salaire brut exact correspond à la rémunération brute pour les prestations de travail effectives (somme des codes de rémunération 1, 3, 9 et 22) pour les trimestres pour lesquels aucune déclaration ONSS n'a encore pu être faite ou pour lesquels cette déclaration n'a pas encore été acceptée. Cette information s'avère nécessaire pour déterminer l’admission au régime des allocations du travail des arts, mais elle doit toujours être communiquée, peu importe la nature ou le secteur de l’occupation.

7.2 PARTIE B - Données concernant la façon dont l'occupation a pris fin

Dans cette rubrique, vous indiquez la façon dont le contrat de travail de votre travailleur a pris fin.

Si la résiliation est le fait de l'employeur, il est possible qu'il soit mis fin au contrat de manière anticipée pour un autre motif pendant le délai de préavis. Dans ce cas, vous devez indiquer deux modes.

Exemple : lorsque vous avez signifié un délai de préavis à votre travailleur et que, pendant le délai de préavis à votre travailleur et que, pendant le délai de préavis, le contrat de travail prend fin en raison d’un événement de force majeure. Dans ce cas, vous devez cocher les cases 1 ‘préavis par l’employeur’ et 5 ‘force majeure’.

Attention : dans certaines hypothèses, vous devez compléter le champ « motif précis du chômage ». Sur la base de cette information entre autres, l'ONEM peut vérifier le caractère involontaire du chômage, qui constitue une des conditions essentielles pour votre travailleur pour être admis au chômage.

Le tableau ci-dessous reprend les différentes hypothèses possibles :

Hypothèse	Date à compléter	Compléter motif du chômage?
Préavis par l'employeur	Date d'envoi du recommandé ou Date de notification par l'exploit d'huissier	OUI
Rupture par l'employeur	Date de fin du contrat de travail	OUI
Par le travailleur	Date de l'abandon volontaire du travail par le travailleur	NON
De commun accord	Date de l'accord quant à la fin du contrat de travail	OUI
Pour cause de force majeure en raison de l’incapacité de travail définitive du travailleur	/	NON
Pour cause de force majeure pour un autre motif	Date à laquelle la force majeure a été invoquée	OUI
Contrat à durée déterminée	Date de la fin du contrat à durée déterminée	NON
Contrat pour un travail déterminé	Date à laquelle le travail pour lequel le contrat a été conclu est accompli	NON, mais le travailleur devra joindre son contrat à sa demande d’allocations.

7.3 PARTIE C - Données concernant l’indemnité payée en raison de la fin de l’occupation

Remarques importantes pour compléter correctement cette partie

Cette rubrique est très importante pour le secteur chômage. En effet, elle permet de vérifier si les règles en matière de préavis (forme, durée) ont été respectées et si des indemnités, éventuellement non cumulables avec des allocations de chômage, ont été octroyées à votre travailleur.

Plusieurs hypothèses simultanées

Comme pour la partie B, il est possible que vous deviez cocher plusieurs cases.

Exemple 1 :

Vous signifiez un délai de préavis, qui court du 03.04.2023 au 02.07.2023 inclus, mais rompez le contrat de travail le 31.05.2023, c.-à-d. pendant le délai de préavis qui court encore et payez une indemnité de congé (indemnité de rupture). Dans cette hypothèse, le travailleur a pris 3 jours de congés annuels au mois d'avril. Vous cochez les questions 1 et 2 :

- Question 1 : vous indiquez toutes les données telles qu'elles sont initialement d'application, c.-à-d. comme si le délai de préavis, év entuellement prolongé, avait pris fin normalement :
  - Le préavis couvre la période du 03.04.2023 au 02.07.2023 inclus ;
  - Le préavis a été suspendu et prolongé jusqu'au 05.07.2023.
- Question 2 : vous indiquez la période couverte par l'indemnité de congé en indiquant comme date de début, le jour qui suit la rupture et, comme date de fin, la date de fin du délai de préavis initialement notifié et éventuellement prolongé : du 01.06.2023 (= jour qui suit la rupture) jusqu'au 05.07.2023 (= date de fin originale du délai de préavis suspendu et prolongé).

Explications importantes à lire avant de compléter les questions 1 et 2 si le contrat de travail a débuté avant 2014

Principe

Si le contrat de travail de votre travailleur a débuté avant 2014 et qu'il prouve donc de l'ancienneté tant avant 2014 qu'après 2013, son ancienneté est scindée en deux blocs :

- l'ancienneté avant 2014 donne droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis en vertu de l'ancienne législation (partie A) (généralement exprimée en mois ou en jours);
- l'ancienneté après 2013 donne droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis en vertu de la nouvelle législation (partie B) (toujours exprimée en semaines).

A la question 1 (délai de préavis) et à la question 2 (indemnité de préavis), l'employeur mentionne dans la première case, tout d'abord la période totale du délai de préavis ou la période totale couverte par l'indemnité de préavis et, ensuite, il scinde cette période en une partie A et une partie B.

Quand ne devez-vous pas scinder en une partie A et une partie B ?

Vous ne devez pas scinder en une partie A et une partie B lorsque le contrat de travail de votre travailleur a débuté après le 31.12.2013, même lorsqu'il faut tenir compte de l'ancienneté située avant le 01.01.2014 pour déterminer la durée du délai de préavis ou l'indemnité de préavis. Dans ce cas en effet, vous appliquez intégralement la législation en vigueur à partir du 01.01.2014.

La division en une partie A et une partie B n'est plus applicable en cas de démission par le travailleur à partir du 28.10.2023.

Quid si vous décidez de payer plus que les parties A et B ?

Si vous payez plus que A + B, alors :

- Tout d'abord, vous indiquez au point 1A ou 2A le délai (ou la période) effectivement payé(e) (qui est plus long(ue) que A + B) ;
- Vous effectuez ensuite la distinction théorique entre A et B (dont le total constitue une période plus courte que celle effectivement payée) ;
- Et, enfin, vous indiquez dans la rubrique "remarques" que vous avez payé plus que le prescrit légal.

Partie A : dérogation pour les employés

Situation pour les préavis notifiés jusqu'au 27.10.2023

En fonction du salaire annuel de votre employé au 31.12.2013, le régime suivant s'applique pour le calcul de la partie A.

Rémunération annuelle au 31.12.2013	Partie A si préavis donné par l'employeur	Partie A si préavis donné par l'employé

? 32 254 euros	3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée	1½ mois ou 3 mois à partir de 5 ans d'ancienneté
> 32 254 euros et ? 64 508 euros	1 mois / année d'ancienneté entamée Avec un minimum de 3 mois	1 ½ mois / période entamée de 5 ans d'ancienneté Avec un maximum de 4 ½ mois
> 64 508 euros	1 mois / année d'ancienneté entamée Avec un minimum de 3 mois	1 ½ mois / période entamée de 5 ans d'ancienneté Avec un maximum de 6 mois

Dans ce cas, vous mentionnez en « remarques » : « rémunération annuelle le 31.12.2013 = xxx ; partie A limitée à yyy. »

Situation pour les préavis notifiés à partir du 28.10.2023

En cas de démission du travailleur, le régime ci-dessus ne s'applique plus. Le délai de préavis du travailleur peut alors être de 13 semaines maximum. Un délai de préavis n'est plus calculé en utilisant la partie A et la partie B, mais le délai de préavis est calculé sur la base du régime valable à partir du 01.01.2014.

En cas de licenciement par l'employeur, le régime suivant s'applique :

Rémunération annuelle au 31.12.2013	Partie A si préavis donné par l'employeur
? 32 254 euros	3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée
> 32 254 euros (*)	1 mois / année d'ancienneté entamée Avec un minimum de 3 mois (sauf si clause de préavis existait déjà au 31.12.2013, auquel cas cette clause prévaut)

(*) Situation sous réserve d'une disposition légale non encore publiée réintroduisant un troisième alinéa à l'article 68 de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis.

Partie B : dérogation pour les employés qui donnent leur démission

Situation pour les préavis notifiés jusqu'au 27.10.2023

Lorsque votre employé donne sa démission et que le délai de préavis maximal est atteint le 31.12.2013, alors la partie B est égale à 0. Si le délai de préavis maximal n'est pas atteint le 31.12.2013, alors la somme de A + B ne peut pas être supérieure à 13 semaines.

Dans ce cas, vous indiquez en "remarques" : "le délai de préavis maximal est de xxx au 31.12.2013 ? la partie B est limitée à yyy". Pour mémoire : le délai de préavis maximal au 31.12.2013 est déterminé comme suit, en fonction de la rémunération annuelle :

REMUNERATION ANNUELLE LE 31.12.2013	PREAVIS DONNE PAR L'EMPLOYE. DELAI DE PREAVIS MAXIMAL =
<= 32.254 euros	3 mois
> 32.254 euros et <= 64.508 euros	4 1/2 mois

> 64.508 euros	6 mois

Situation pour les préavis notifiés à partir du 28.10.2023

En cas de démission du travailleur, le régime ci-dessus ne s'applique plus. Le délai de préavis du travailleur peut alors être de 13 semaines maximum. Un délai de préavis n'est plus calculé en utilisant la partie A et la partie B, mais le délai de préavis est calculé sur la base du régime valable à partir du 01.01.2014.

Situation 1 : votre travailleur a touché un salaire normal pendant le délai de préavis

Vous mentionnez d'abord au point 1A la période couverte par le préavis initial. Vous indiquez ensuite la date à partir de laquelle vous avez tenu compte de l'ancienneté de votre travailleur pour calculer son délai de préavis.
Si le contrat de travail de votre travailleur a débuté avant 2014, référez-vous au point précédent pour calculer les parties A et B.
Si un événement de nature à prolonger le délai de préavis est survenu, vous cochez la case « ce délai a été suspendu » au point 1B, indiquez jusque quand le délai de préavis a été prolongé et cochez les raisons de la suspension du préavis.
Si aucun événement n'a prolongé le délai de préavis, vous cochez la case « ce délai n'a pas été suspendu ».
Vous mentionnez ensuite au point 1C si le travailleur a été dispensé, au moins partiellement, de prestations pendant le délai de préavis et, le cas échéant, le premier jour de cette dispense. Si ce n'est pas le cas, cochez « non ».

Attention : Le congé de sollicitation n'est pas considéré comme une dispense de prestations.

Enfin, au point 1D, indiquez si le travailleur a été occupé par un autre employeur pendant la période de préavis dans le cadre d'un trajet de transition, en application de l'article 37/13 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail. Si tel est le cas, vous devez également communiquer la période pendant laquelle ce trajet a été suivi.

Situation 2 : votre travailleur a touché une indemnité de préavis

Vous mentionnez d'abord au point 2A la période couverte par l'indemnité de préavis « ordinaire », sans tenir compte d'éventuelles réductions ou du fait qu'une indemnité de reclassement est payée.

Le terme « indemnité de congé » a la même signification que « indemnité de préavis » et « indemnité de rupture ».

Si le contrat de travail de votre travailleur a débuté avant 2014, référez-vous au point précédent pour calculer les parties A et B.

Des situations spécifiques peuvent ensuite se produire :

Réduction de la période couverte par l'indemnité de congé en raison d'un outplacement

Lorsque votre travailleur a droit à un délai de préavis ou une indemnité de congé d'au moins 30 semaines, il a droit à l'outplacement et vous devez indiquer au point 2B que son indemnité de congé est réduite (cette réduction de l'indemnité de congé compense la valeur de l'outplacement).

La réduction est en principe de 4 semaines.
Si l'indemnité de préavis a bel et bien été réduite, mais de moins de 4 semaines (par exemple, en raison d'un régime prévu par une CCT ou un contrat individuel conclu avec le travailleur), indiquez le nombre de jours de la réduction. Si la réduction est limitée à un montant, complétez le nombre de jours correspondant à ce montant. Ensuite, indiquez une explication concernant la limitation de la réduction dans la rubrique « Remarque ».
Cette situation de réduction limitée peut également se présenter si votre travailleur a d'abord été licencié et qu'il suivait déjà un outplacement pendant le délai de préavis. Dans ce cas, les 4 semaines sont réduites en fonction du nombre d'heures d'outplacement déjà suivies, selon la formule suivante :

28 – (x/60) * 28
Où x = le nombre d'heures d'outplacement déjà suivies
Le résultat est arrondi à l'unité supérieure et vous mentionnez en rubrique "remarques" : "pendant le délai de préavis, le travailleur a déjà suivi xxx heures d'outplacement".
Exemple :

Après que le travailleur a déjà effectué 32 heures d'outplacement pendant la période de préavis, le contrat de travail est résilié et une indemnité de préavis est versée pour la partie restante du délai de préavis.
=> La période couverte par l'indemnité de préavis est diminuée de 28 – (32/60) * 28 = 13,06 = 14 jours calendrier.

La période écourtée couverte par l'indemnité de préavis est indiquée au point 2E.
Si l'indemnité de préavis n'a pas été diminuée, et ce, même si cela aurait normalement pu être le cas, vous ne devez pas cocher le point B , sous la question 2, sur le formulaire C4. Mentionnez les raisons expliquant l'absence de réduction dans la rubrique « Remarques ».

Rupture du contrat pendant une période d'incapacité de travail

Lorsque vous avez licencié votre travailleur et qu'il est par la suite devenu inapte au travail en raison de maladie ou d'accident pendant le délai de préavis et qu'ensuite, le contrat de travail est rompu, vous pouvez déduire la période de salaire garanti depuis le début de l'incapacité de travail durant laquelle le contrat de travail a été rompu, de la période couverte par l'indemnité de préavis.

Vous mentionnez cette réduction de la période couverte par l'indemnité de préavis au point 2C.

La période écourtée couverte par l'indemnité de préavis est indiquée au point 2E.

Paiement d'une indemnité de reclassement

Lorsque votre travailleur a été licencié dans le cadre d'un licenciement collectief et inscrit dans la cellule pour l'emploi que vous avez créée, vous devez lui payer une indemnité de reclassement qui équivaut à 3 ou 6 mois de salaire, suivant qu'il ait atteint ou non l'âge de 45 ans.

Dans ce cas, vous devez mentionner au point 2D la date de l'annonce du licenciement collectif ainsi que la période couverte par l'indemnité de préavis, y compris l'indemnité de reclassement.

S'il s'agit d'un licenciement collectif annoncé avant le 01.01.2023, vous devez également indiquer le montant de l'indemnité de reclassement et le montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée s'il n'y avait pas eu d'indemnité de reclassement.

Situation 3 : votre travailleur a touché une autre indemnité payée en raison de la fin du contrat de travail

Si vous avez octroyé d'autres indemnités que le salaire pendant le délai de préavis ou l'indemnité de préavis, il est possible que vous deviez mentionner celles-ci au point 3.

Les indemnités à mentionner sont les suivantes :

- L'indemnité d'éviction octroyée à un représentant de commerce (art. 101 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail) ;
- L'indemnité octroyée dans le cadre de l'application d'une clause de non-concurrence (art. 65 et 86 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail), conclue dans le cadre ou pendant le contrat de travail ou dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- Les indemnités octroyées à un travailleur dont le contrat de travail a pris fin de commun accord ou qui a volontairement abandonné son emploi.

Attention : Il ne s'agit pas de la situation de licenciement par l'employeur, après consultation des travailleurs, dans le cadre d'un plan social en cas de restructuration ;

- l'indemnité octroyée au travailleur à la suite de la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale, lorsque la procédure prévue à l'article 34 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail n'a pas été respectée et que l'employeur n'a pas versé l'indemnité normale de préavis.

Cela concerne, par exemple, la situation où le contrat de travail est résilié après moins de 9 mois d'incapacité de travail et où l'employeur verse malgré tout une certaine indemnité, qui ne correspond pas à l'indemnité de préavis normalement due.

Vous indiquez si l'indemnité couvre une période déterminée ou est exprimée sous forme d'une somme :

- Il s'agit d'une période lorsque l'équivalent de la rémunération ordinaire est payé pendant une période. Dans ce cas, vous devez faire débuter celle-ci le jour suivant la fin de la période couverte par le délai de préavis ou l'indemnité de préavis ;
- Il s'agit d'un montant lorsque l'indemnité ne couvre pas de période, ou lorsque ce montant couvre bien une période, mais que, durant cette période, le montant payé équivaut à moins ou plus que la rémunération ordinaire. Dans ce cas, vous mentionnez ce montant, sans tenir compte de la partie éventuelle ayant trait au pécule de vacances ou à une prime de fin d'année. Exemple: lorsque l'employeur paie une indemnité pendant 5 mois, qui correspond, par mois, au double de la rémunération ordinaire, il n'indique pas de période, mais un montant.

S'il s'agit d'un complément aux allocations de chômage, il est possible que vous deviez le mentionner en complétant la partie D . Attention : vous devez indiquer, à la question 2 (indemnité de préavis), les indemnités octroyées aux travailleurs protégés, tels que les candidats délégués et les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (loi du 19.03.1991), délégués syndicaux (CCT n° 5) ou les conseillers en prévention (loi du 10.12.2002). Mentionnez-le également en "remarques".

7.4 PARTIE D - Données pacte générations

Vous ne devez pas remplir la partie D si vous ne relevez pas de la loi du 05.12.1968 relative aux CCT ou si vous ressortissez à la commission paritaire 328, 328.01, 328.02 ou 328.03 (transport urbain et régional).

Dans cette partie, vous devez mentionner si la fin du contrat de travail est ou non due à un licenciement. Dans l'affirmative, vous devez indiquer si vous avez mis en place une cellule pour l'emploi ou si vous y participez.

Vous devez ensuite indiquer si vous ou un fonds versez au travailleur une indemnité complémentaire sur laquelle aucune cotisation salariale ONSS n'est prélevée. Cette information est communiquée à l'ONSS qui vérifie si des retenues doivent être effectuées sur cette indemnité. Vous ne devez pas répondre à cette question si vous relevez de la commission paritaire 152 ou 225 (institutions subsidiées de l'enseignement libre).

Il s'agit de l'indemnité qui, sur la base d'une convention collective de travail ou d'un accord individuel entre un employeur et son travailleur, est payée à un travailleur qui est ou devrait normalement devenir chômeur complet indemnisé à la suite de la fin du contrat de travail.

Exemple :
Si un employeur octroie une indemnité à un travailleur à la suite de la fin du contrat de travail, et que ce travailleur doit normalement devenir un chômeur complet indemnisé, la qualification d'« indemnité complémentaire » gardera sa nature même si le travailleur reprend ensuite le travail sans avoir été effectivement chômeur.

La manière dont le contrat de travail a pris fin ainsi que le motif de cette cessation n'ont pas d'importance.

Exemple :Peu importe que le contrat de travail ait pris fin par un licenciement par l'employeur, un abandon d'emploi par le travailleur, une force majeure, un accord entre l'employeur et le travailleur, à la suite d'une fermeture, dans le cadre d'un licenciement collectif, pour raisons médicales...

La dénomination ou la qualification que l'employeur et le travailleur donnent à l'indemnité n'a pas d'importance, pas plus que la date, le mode ou la périodicité du paiement.

Il ne s'agit pas des indemnités complémentaires versées par l'employeur,

- car il y est tenu par une loi, un décret ou un arrêté réglementaire au sens strict ;

  Exemple :
  Lorsqu'un employeur doit, dans le cadre d'une fermeture, payer une indemnité de fermeture légale (articles 4 et 6 de la loi sur les fermetures), cette indemnité n'est pas considérée comme une « indemnité complémentaire ».

- sur laquelle les cotisations salariales normales sont dues à l'ONSS ;
- dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

7.5 – PARTIE E – Confirmation de la déclaration par l'employeur

Vous devez signer le formulaire C4. Par conséquent, vous acceptez la responsabilité de l'exactitude des données que vous avez complétées.

Votre préposé ou mandataire peut signer le C4 à votre place. Il peut s'agit de votre secrétariat social, de votre prestataire de service…

Vous pouvez également faire signer le C4 par les personnes auxquelles vous avez donné procuration (conformément aux statuts de la personne morale, au règlement d'ordre intérieur…).

La dispense de signature des formulaires papier n'est pas autorisée.

Il en va de même pour une signature scannée de l'employeur ou du secrétariat social.

Information Complémentaire

Article 133 de l'AR du 25.11.1991

§ 1er. Un dossier contenant une demande d'allocations et tous les documents nécessaires au directeur pour statuer sur le droit aux allocations et fixer le montant de celles-ci doit être introduit auprès de l'organisme de paiement par :
1° le chômeur qui, pour la première fois, sollicite des allocations;
2° le chômeur complet après une interruption du bénéfice des allocations.

Article 137 de l'AR du 25.11.1991

§ 1. L'employeur délivre d'initiative :

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

[…]

[Par dérogation à l'alinéa premier, 1°, l'employeur n'est pas tenu de délivrer de 'certificat de chômage' au travailleur dont le contrat de travail a pris fin lorsqu'il est occupé dans le cadre d'occupations à temps partiel successives ininterrompues et qu'un nouveau contrat de travail est conclu auprès du même employeur, sans qu'il y ait d'interruption entre les deux contrats de travail.

Pour l'application de l'alinéa 2, on entend par 'occupations à temps partiel successives ininterrompues', une occupation à temps partiel sur la base de plusieurs contrats de travail auprès du même employeur, qui ne sont interrompus que par un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire et où le facteur S visé à l'article 99, alinéa 1er, 2°, est identique pour chacun de ces contrats de travail. (AR 31.8.2014 – MB 17.9.2014 – EV 1.1.2016)]

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

[…]

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

2°bis. dans la situation visée au § 1er, alinéa 2, un 'certificat de chômage' au travailleur dont le contrat de travail a pris fin, lorsqu'il est occupé dans le cadre d'occupations à tem[2°bis. dans la situation visée au § 1er, alinéa 2, un 'certificat de chômage' au travailleur dont le contrat de travail a pris fin, lorsqu'il est occupé dans le cadre d'occupations à temps partiel successives ininterrompues telles que visées au § 1er, alinéa 3. (AR 31.8.2014 – MB 17.9 – EV 1.1.2016)

Article 138 bis 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'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.

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

CHAPITRE II
Dispositions concernant la rémunération journalière moyenne
Article 2. La rémunération servant de base au calcul des allocations de chômage [...] est égale à la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation.
La rémunération journalière moyenne telle que visée aux alinéas 1er et 2 comprend tous les montants ou avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues, à l'exception du pécule de vacances complémentaire et de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Pour les travailleurs visés à l'article 31ter, alinéa 2, de l'arrêté royal du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est considérée comme rémunération journalière moyenne, le salaire visé à l'article 41bis de l'arrêté royal précité.

Pour les travailleurs salariés visés à l'article 3, 3°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, est considéré comme rémunération journalière moyenne, le flexisalaire, visé à l'article 3, 2°, de la même loi et le flexipécule

de vacances visé à l'article 3, 6°, de la même loi.

[...]
Pour ce qui concerne le secteur du chômage [...], la prime de fin d'année est considérée comme ne faisant pas partie des montants et avantages visés à l'alinéa 3.
Pour ce qui concerne les secteurs du chômage, de l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, des accidents du travail et des maladies professionnelles le solde du budget mobilité qui est versé, une fois par an, en espèces, visé à l'article 8, § 3, alinéa 2, de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité est considéré comme faisant partie des montants et avantages visés à l'alinéa 3.
[...]
Article 3. § 1er. La rémunération journalière moyenne de l'ouvrier bûcheron rémunéré à la tâche, du travailleur à domicile payé à la pièce ou à l'entreprise et de tout autre travailleur rémunéré à la tâche, est obtenue en divisant par 78 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour le trimestre qui précède le moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.
§ 2. La rémunération journalière moyenne du travailleur payé totalement ou partiellement par commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des agents volontaires de la protection civile, visés à l’article 17quater, § 3, de l’arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est obtenue en divisant par 312 la rémunération telle que décrite à l’article 2, alinéas 3 à 5, perçue pour les quatre trimestres, qui ont donné lieu à un assujettissement à la sécurité sociale, qui précèdent le trimestre de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

Si le titulaire n'a pas été occupé en la qualité susvisée depuis le début des quatre trimestres visés à l'alinéa 1er, la rémunération journalière moyenne est obtenue en divisant la rémunération telle que décrite à l'[1 article 2, alinéas 3 à 5]1, perçue pour la période prenant cours à la date à laquelle il a acquis ladite qualité et qui expire à la fin des quatre trimestres précités, ou le jour de la réalisation du risque s'il n'était pas encore occupé en la qualité susvisée à la fin du quatrième trimestre, par le nombre de jours ouvrables que compte cette période. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

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

Article 111 de l’AR du 25.11.1991

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

Article 119 de l’AR du 25.11.1991

Le Ministre détermine, après avis du comité de gestion :
1° les conditions qui doivent être remplies pour la prise en considération d'une rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage et la rémunération qui sert de base de calcul en cas d'absence de rémunération.

Article 65 de l'AM du 26.11.1991

§ 1er. Pour le chômeur complet, la rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage est la rémunération journalière moyenne à laquelle il pouvait prétendre à la fin de la dernière période d'au moins quatre semaines consécutives d'occupation auprès du même employeur.
§ 2. A défaut de rémunération au sens du § 1er, ou lorsque cette rémunération est inférieure au salaire de référence visé à l'article 5, l'allocation de chômage est calculée sur base de ce salaire de référence.
Pour le travailleur qui, au moment où il devient chômeur complet, bénéficie d'al locations d'interruption suite à l'interruption de sa carrière professionnelle ou à la réduction de ses prestations de travail, il est tenu compte, pour l'application du § 1er, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle ou réduit ses prestations de travail.

Article 67 de l'AM du 26.11.1991

§ 1er. La rémunération journalière moyenne du travailleur qui a droit à une rémunération mensuelle fixe, est égale à 1/26ème de cette rémunération mensuelle.
La rémunération journalière moyenne du travailleur qui a droit à une r émunération horaire fixe, est obtenue en multipliant cette rémunération horaire par Q/6.
La rémunération journalière moyenne du travailleur qui n'a pas droit à une rémunération fixe, est égale à la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail, [à l'exception de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail divisée par le nombre d'heures de travail rémunérées, excepté le nombre d'heures [qui correspond à la rémunération précitée pour le travail supplémentaire, et multipliée par Q/6.
La rémunération journalière moyenne de l'enseignant temporaire, est égale à 1/312ème de la rémunération annuelle à temps plein multipliée par Q/S.
La rémunération journalière moyenne du travailleur pour lequel les retenues de sécurité sociale ont été opérées sur un salaire journalier forfaitaire, est égale à cette rémunération journalière forfaitaire prévue en cas d'occupation dans un régime hebdomadaire de travail de six jours.
§ 2. Par dérogation au § 1er, la rémunération journalière moyenne du travailleur à temps partiel volontaire est égale à la rémunération horaire moyenne multipliée par S/6.
La rémunération horaire moyenne est obtenue en divisant la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail à l'exception de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, par le nombre d'heures de travail rémunérées, excepté le nombre d'heures qui correspond à la rémunération précitée pour le travail supplémentaire.