INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS

DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

D R S Trimestre: 2026/4

Table des matières

- Introduction
- Pour qui
- Quand
- Que compléter
- Informations supplémentaires

Introduction

Ce scénario concerne une mesure en voie d’extinction pour des travailleurs qui, au 01.07.2004, étaient occupés comme handicapés dans un atelier protégé.
Par le biais de cette déclaration, vous transmettez chaque mois au secteur chômage les données nécessaires pour calculer le montant correct de l'allocation du travailleur handicapé occupé dans un atelier protégé. Cette déclaration doit obligatoirement être effectuée via la DRS scénario 7 (déclaration mensuelle de travail en tant que travailleur occupé dans un atelier protégé).

Vous devez fournir au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Cette copie est générée pour vous après chaque déclaration. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.
En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie doit être établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie doit être établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction.

L'allocation est versée à l'atelier protégé qui paie la rémunération due au travailleur. L'allocation de chômage constitue donc une intervention dans le coût salarial.

Le complément d'ancienneté et les allocations pour les heures de vacances annuelles qui ne sont pas couvertes par le pécule de vacances sont versées directement au travailleur.

Si, au cours du mois, le travailleur tombe en chômage temporaire, vous devez également établir une déclaration de risque social scénario 5 "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire". Un scénario 2 "Déclaration annuel le de chômage temporaire" est superflu dans cette situation.

S'il s'agit d'un travailleur à temps partiel avec maintien des droits et allocation de garantie de revenus, la déclaration du risque social scénario 6 est alors requise. Dans ce cas-là, il faut une demande préalable pour obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien de droits ayant le droit à l'allocation de garantie de revenu (voir scénario 3).
Les allocations de chômage temporaire et l'allocation de garantie de revenus sont également versées directement au travailleur.

Pour qui

Ce scénario concerne un régime en voie d’extinction depuis le 01.07.2004. Seuls les travailleurs occupés dans ce régime à cette date restent soumis à celui-ci. Si un nouveau contrat de travail est conclu pour ces travailleurs, ils ne peuvent plus bénéficier de ce régime.

Les travailleurs handicapés qui ont droit aux allocations de chômage et qui sont considérés par le service de placement comme étant difficiles à placer, conservent leur droit aux allocations de chômage pendant leur occupation dans un atelier protégé, en application de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage.

Le travailleur handicapé doit rester inscrit comme demandeur d'emploi pendant son occupation.

Quand

Cette déclaration mensuelle a lieu chaque mois calendrier au cours duquel le travailleur était occupé en atelier protégé.

Que compléter

1 – Données relatives à l’occupation

1.1 Date de début et de fin de l’occupation

	DATE DE DEBUT	DATE DE FIN
TEMPS PARTIEL	1er du mois	dernier jour du mois (ou date de fin réelle si fin de l'occupation en cours de mois)
TEMPS PLEIN	1er jour de l'occupation (cette date doit être antérieure au 01.07.2004)	ne rien indiquer (sauf en cas de fin de l'occupation en cours de mois, il faut alors indiquer la date de fin réelle)

Remarque en ce qui concerne l'utilisation de l'application web : s'il s'agit d'une occupation à temps partiel dont la date de début se situe avant le mois pour lequel vous effectuez la déclaration, l'application affichera cette date comme date de début. Vous ne devez pas adapter cette date. L'application se chargera ,dans la DRS qui sera envoyée au secteur chômage sur la base de ce que vous avez encodé, de remplacer la date de début réelle par le premier jour du mois auquel la déclaration se réfère.

Ce principe vaut également si, pour une occupation à temps partiel qui se poursuit après le mois pour lequel vous effectuez une déclaration, vous n'indiquez pas de date de fin. L'application va automatiquement indiquer, dans la DRS qui sera reçue au niveau du secteur chômage, comme date de fin le dernier jour du mois auquel la déclaration se réfère.

1.2 Nombre de jours par semaine du régime de travail

Régime de travail fixe hebdomadaire

Si le régime de travail hebdomadaire du travailleur est fixe, vous indiquez le nombre de jours de travail par semaine du travailleur. Le régime de travail est dit fixe lorsque le travailleur travaille un nombre fixe de jours par semaine. Il peut alors prendre les valeurs 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7 jours/semaine.

Régime de travail variable

Si le régime de travail hebdomadaire du travailleur est variable, il s'agit du nombre moyen de jours par semaine durant lesquels le travailleur est censé effectuer un travail en tenant compte des jours de travail présents dans un cycle complet de travail.

Exemple :

Dans le cas d'une occupation pendant trois semaines consécutives durant lesquelles le travailleur travaille 5 jours, alors que, durant la 4ème semaine, il ne travaille que 4 jours, cette valeur équivaut à 4,75.
Cette valeur est obtenue en prenant la moyenne du nombre de jours de travail par semaine pendant le cycle de 4 semaines, en s'arrêtant à deux décimales [(5+5+5+4)/4].

S'il s'agit de travailleurs travaillant dans un régime variable sans cycle (= pas de jours par semaine déterminés au préalable, et pas de cycle répétitif), alors l'employeur calcule lui-même le nombre de jours du régime de travail, en divisant le nombre de jours où le travailleur est déclaré, par le nombre de semaines du mois de référence (à limiter à la période de l'occupation).
Dans ce cas, il est fort probable que le régime de travail du travailleur varie légèrement chaque mois de référence.

1.3 – Schéma de travail

Vous indiquez le schéma de travail du travailleur, en utilisant les codes suivants.

01 : schéma de travail hebdomadaire fixe identique (temps plein)

Exemple :

Chaque semaine, le travailleur travaille toujours le même nombre d'heures et toujours les mêmes jours.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

Semaine 1	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	--	--
Semaine 2	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	--	--
Semaine 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	--	--
Semaine 4	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	--	--

02 : schéma de travail fixe, autre que hebdomadaire (temps plein)

Exemple 1 :

Un travailleur a une fraction d'occupation (Q/S) de 38/38. Il travaille 8 heures par jour, ce qui induit que, le vendredi de la 4ème semaine, il a acquis un jour de repos compensatoire.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	--	--
Semaine 2	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	--	--
Semaine 3	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	--	--
Semaine 4	8,00	8,00	8,00	8,00	--	--	--

Exemple 2 :

Un travailleur a une fraction d'occupation (Q/S) de 38/38. Le travailleur travaille toutefois 6 heures au lieu de 8 heures le vendredi des 1ère et 3ème semaines, et 6 heures le mercredi des 2ème et 4ème semaines.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	--	--
Semaine 2	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	--	--
Semaine 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	--	--
Semaine 4	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	--	--

03 : reprise de travail dans une période d'incapacité de travail (temps plein)

Ce code est utilisé en cas d’occupation à temps plein (Q = S) contractuelle auprès de l’employeur qui effectue la DRS et dans les situations suivantes :

- un travailleur à temps plein est inapte au travail et, pendant cette inaptitude, reprend, auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)

- un travailleur à temps plein est déclaré apte au travail à l'issue d'une période d'inaptitude au travail, mais introduit un recours contre cette décision ; pendant cette période (où il peut prétendre à des allocations de chômage tempo raire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)
- un travailleur à temps plein est, à l'issue d'une période d'inaptitude au travail, déclaré apte et n'introduit pas de recours contre cette décision ; il demeure toutefois temporairement inapte pour l'exercice de sa fonction et pendant cette période (durant laquelle il peut prétendre à des allocations en tant que chômeur temporaire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)

Exemple :

Un travailleur a une fraction d'occupation (Q/S) de 40/40. Il devient inapte au travail.

Avec l'accord du médecin-conseil de la mutuelle, il peut reprendre le travail à temps partiel (20h/semaine). Son employeur paie la rémunération à temps partiel ; la mutuelle continue de payer une allocation d'incapacité de travail .

Le code schéma de travail 03 est également utilisé en cas de reprise de travail à temps plein pendant une période d'incapacité de travail dans le cadre d'un nouveau contrat de travail à temps plein dont l'exécution n'est pas (partiellement) suspendue en raison de l'incapacité de travail.

Il s'agit des situations suivantes :

- reprise de travail à temps plein auprès d'un autre employeur
- reprise de travail à temps plein sans que le travailleur soit encore lié par un contrat de travail à un autre employeur

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	--	--
Semaine 2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	--	--
Semaine 3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	--	--
Semaine 4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	--	--

04 : équipe relais week-end (temps plein)

Exemple :

Un travailleur travaille 12 heures par jour le samedi, dimanche et les jours fériés. Il est assimilé à un travailleur à temps plein.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	--	--	--	--	--	12,00	12,00
Semaine 2	--	--	--	--	--	12,00	12,00
Semaine 3	--	--	--	--	--	12,00	12,00
Semaine 4	--	--	--	--	--	12,00	12,00

10 : horaire fixe avec chaque semaine un nombre fixe de jours de travail (temps partiel)

Exemple :
Chaque semaine, le travailleur travaille toujours le même nombre d'heures, toujours les mêmes jours.

	Lundi	Mardi	Mecredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	--	--
Semaine 2	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	--	--
Semaine 3	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	--	--
Semaine 4	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	--	--

11 : horaire fixe avec chaque semaine d'autres jours de travail ou un nombre variable de jours de travail (temps partiel)

Exemple 1 :
Chaque semaine, le travailleur travaille p.ex. à raison de 24/38, toujours le même nombre d'heures, mais pas toujours les mêmes jours.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	--	--	8,00	8,00	8,00	--	--
Semaine 2	8,00	8,00	8,00	--	--	--	--
Semaine 3	--	--	8,00	8,00	8,00	--	--
Semaine 4	8,00	8,00	8,00	--	--	--	--

Exemple 2 :
Chaque semaine, le travailleur travaille à raison de 20/38, mais les jours et le nombre d'heures varient dans le cadre d'un cycle de 4 semaines

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	--	--	3,00	3,00	6,00	8,00	--
Semaine 2	4,00	4,00	--	--	4,00	8,00	--
Semaine 3	--	--	3,00	3,00	6,00	8,00	--
Semaine 4	4,00	4,00	--	--	4,00	8,00	--

Exemple 3 :
Le travailleur a une fraction d'occupation de 20/38. Il travaille à temps plein une semaine et ne travaille pas la semaine suivante.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

Semaine 1	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	--	--
Semaine 2	--	--	--	--	--	--	--
Semaine 3	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	--	--
Semaine 4	--	--	--	--	--	--	--

Exemple 4 :
Le travailleur a une fraction d'occupation de 20/38. Il travaille toujours les mêmes jours de la semaine, mais d'une semaine à l'autre, le nombre d'heures de travail par jour diffère.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	4,00	4,00	--	6,00	6,00	--	--
Semaine 2	4,00	4,00	--	6,00	6,00	--	--
Semaine 3	6,00	6,00	--	4,00	4,00	--	--
Semaine 4	6,00	6,00	--	4,00	4,00	--	--

12 : horaire variable (temps partiel)

C'est le cas si le contrat de travail ne fait pas référence à un horaire et que le travailleur est averti à l'avance de quand il doit travailler en fonction des besoins par prestation.

13 : salaire mensuel fixe avec des prestations variables par mois ou des mois sans prestations (temps partiel)

Ce code est utilisé dans une occupation dans le secteur non-marchand : il s'agit d'un code spécifique pour le secteur non-marchand (CP 152, 225, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337, ...).

14 : reprise de travail dans une période d'incapacité de travail (temps partiel)

Ce code est utilisé en cas d'occupation à temps partiel auprès d'un employeur qui effectue une DRS dans les situations suivantes :

- un travailleur à temps partiel est inapte au travail et, pendant cette inaptitude, reprend, auprès du même employeur, le travail à temps partiel (moins d'heures que contractuellement prévu ou avec le même nombre d'heures dans une autre fonction)
- un travailleur à temps partiel est déclaré apte au travail à l'issue d'une période d'inaptitude au travail, mais introduit un recours contre cette décision ; pendant cette période (où il peut prétendre à des allocations de chômage temporaire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel (moins d'heures que contractuellement prévu ou avec le même nombre d'heures dans une autre fonction)
- un travailleur à temps partiel est, à l'issue d'une période d'inaptitude au travail, déclaré apte et n'introduit pas de recours contre cette décision ; il demeure toutefois temporairement inapte pour l'exercice de sa fonction et pendan t cette période (durant laquelle il peut prétendre à des allocations de chômage temporaire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel (moins d'heures que contractuellement prévu ou avec le même nombre d'heures dans une autre fonction)

Exemple :
Un travailleur a une fraction d'occupation (Q/S) de 30/38. Il devient inapte au travail.
Avec l'accord du médecin-conseil de la mutuelle, il peut reprendre le travail à temps partiel (20h/semaine). Son employeur paie la rémunération à temps partiel ; la mutuelle continue de payer une allocation d'incapacité de travail .

Le code schéma de travail 14 est également utilisé en cas de reprise de travail à temps plein pendant une période d'incapacité de travail dans le cadre d'un nouveau contrat de travail à temps partiel dont l'exécution n'est pas (partiellement) suspendue en raison de l'incapacité de travail.

Il s'agit des situations suivantes :

- reprise de travail à temps partiel auprès d'un autre employeur
- reprise de travail à temps partiel sans que le travailleur soit encore lié par un contrat de travail à un autre employeur

Exemple :

Un travailleur a un contrat de travail avec une fraction d'occupation (Q/S) de 32/38 auprès de l'employeur A. Il devient inapte au travail. Avec l'accord du médecin conseil de la mutuelle, il reprend le travail à temps partiel (20h/semaine) auprès de l'employeur B. Le contrat de travail avec l'employeur A continue d'être suspendu en raison de l'incapacité de travail. L'employeur B paie la rémunération à temps partiel ; la mutuelle continue de payer une allocation d'incapacité de travail.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	--	--
Semaine 2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	--	--
Semaine 3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	--	--
Semaine 4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	--	--

98 : occupation en tant qu'enseignant

Ce code peut uniquement être utilisé pour les membres du personnel rémunérés par les départements « enseignement » des communautés respectives. Ce code est lié à la nature de la rémunération et pas forcément aux tâches effectuées.

99 : aucun des autres codes

Ce code est uniquement utilisé si aucun des autres codes n'est applicable (p.ex. si, dans la même occupation, le schéma de travail change dans le courant du mois).

Exemples :
• il s'agit d'une occupation à temps partiel avec des schémas de travail variables ;

Remarque: le code schéma de travail est maintenu si un travailleur, qui travaille avec un horaire fixe (p.ex. code schéma de travail 10) échange occasionnellement un jour de travail ou travaille en plus un autre jour.

1.4 – Interruption de l'occupation

Dans ce scénario, il n'est pas possible que l'occupation concerne une série de contrats de travail successifs ininterrompus.

En effet, ce régime concerne toujours une occupation prenant cours avant le 01.07.2004 et lors d'un nouveau contrat de travail à partir de cette date, ce régime ne peut plus être d'application.

2 - Identification du risque

Il n'existe qu'une seule possibilité pour ce type de risque : 001.

3 - Déclaration mensuelle de travail d'un travailleur d'un atelier protégé

Nombre total d'heures de vacances payées
Lorsque le travailleur prend des vacances au cours du mois et a droit à des vacances rémunérées, il y a lieu de mentionner ici le total des heures de vacances rémunérées, en tenant compte du nombre d'heures qui doivent normalement être prestées.

Etant donné que tant les jours de vacances rémunérés que non rémunérés sont indiqués à l'aide du code nature du jour 3.1 (voir ci-dessous au point 5.2), cette donnée permet, en cas de droit incomplet ou d'absence de droit aux vacances rémunérées, de déterminer combien d'allocations de chômage doivent être payées directement au travailleur en remplacement du pécule de vacances manquant.

4 - Période de référence

Pour ce risque, il s'agit toujours de la date de début et de fin du mois.

5 - Nature du jour

5.1 - Code nature du jour

Utilisez les codes standards suivants

1 - jours rémunérés, à l'exception des jours rémunérés visés ci-dessous

Il s'agit des jours de travail ou des jours d'absence couverts par une rémunération autres que les jours d'absence rémunérés qui font l'objet d'un code spécifique (cfr. les codes 2 à 4 inclus ci-dessous).

Sont visés sous le code 1, notamment, les jours fériés légaux (avec ou sans retenue ONSS), les jours de petit chômage, les jours de repos compensatoire rémunérés (sont visés ici les jours de repos compensatoire suite à une diminution du temps de travail ou suite à du travail les jours fériés), les premiers jours rémunérés par l'employeur dans le cadre du congé de paternité ou d'adoption, les jours couverts par une indemnité de préavis.

Vous mentionnez toujours le code 1 pour un jour férié légal déterminé, en indiquant le nombre d'heures correspondant pour lequel une rémunération est payée et ce peu importe le code schéma de travail.

Les jours de repos compensatoire non rémunérés (suite à une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation de la rémunération horaire) ne doivent pas être déclarés (ni sous le code 1, ni sous un autre code).

Situation spécifique pour les travailleurs occupés comme handicapés dans un atelier protégé : les heures visées à l'article 53 de l'AM du 26.11.1991 (voir le point « informations complémentaires) peuvent être mentionnées en même temps que les codes précités, étant donné que ces jours donnent également droit à des allocations.

2.1 - absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail

Par " absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail ", on entend l'absence au travail pour cause d'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident pour lequel, en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur reçoit la rémunération qui lui serait reve nue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière.

2.2 - rémunération journalière garantie pour une raison autre qu'une incapacité de travail

Par "absence avec rémunération journalière garantie pour une raison autre qu'une incapacité de travail", on entend l'absence du travail pour ne pas avoir commencé à temps ou poursuivi le travail pour une raison autre que celle visée au 1°, et pour laquelle en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur reçoit la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière.

2.3 - absence premier jour par suite d'intempéries - secteur de la construction

Par "absence premier jour par suite d'intempéries secteur de la construction ", on entend l'absence du travail pour laquelle, par dérogation à l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 16 décembre 1981 relatif à la rémunération des ouvriers de la construction pour les heures de travail perdues par suite d'intempéries, le travailleur reçoit la moitié de sa rémunération normale, lorsqu'il ne peut poursuivre le travail auquel il était occupé.

2.4 - incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine

Par "incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine", on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de sept jours en application des articles 52, 54, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.5 - incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine

Par "incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine", on entend l'absence du travail avec maintien d'une partie de la rémunération normale pendant une période de sept jours suivant la première semaine de rémunération garantie, en application des articles 52, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.6 - incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie

Par "incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie", on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de 30 jours en application de l'article 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.7 - incapacité de travail CCT n° 12bis ou n° 13bis (maladie ou accident de droit commun)

Par " incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis ", on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun, ou conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun.

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

2.9 - incapacité de travail CCT n°12bis ou n°13bis (accident du travail ou maladie professionnelle)

Par "incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la CCT n°12bis ou n°13bis", on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur est tenu de payer au travailleur, après la première semaine de salaire garanti, une indemnité conformément aux dispositions de la CCT n°12bis du 26.02.1979 adaptant à la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail la CCT n°12 du 28.06.1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers, en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou conformément aux dispositions de la CCT n°13bis du 26.02.1979 adaptant à la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail la CCT n°13 du 28.06.1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

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

3.1 - vacances légales

Par "vacances légales", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3 et 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.2 - vacances complémentaires

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

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

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

3.4 - vacances jeunes ou vacances senior

Par "vacances jeunes ou vacances senior", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vaca nces annuelles visées à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28.06.1971.

3.5 - vacances supplémentaires (les "vacances européennes")

Par "vacances supplémentaires", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que prévues à l'article 17bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28.06.1971.

4 - jours de remplacement de jours fériés

Par "jour de remplacement d'un jour férié", on entend l'absence du travail par suite du remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité, conformément aux dispositions de la section 2, chapitre II de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

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

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

5.2 - chômage temporaire par suite d'intempéries

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

5.3 - chômage temporaire par suite d'un accident technique

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

5.4 - chômage temporaire par suite de force majeure

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

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

Par "chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical", on entend :
1° l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cas où le travailleur, malgré qu'il ait été déclaré apte au travail en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, conteste cette décision devant la juridiction compétente ;
2° l'absence du travail par suite de l'avis d'un médecin de travail ou d'un médecin affecté au bureau de chômage en fonction duquel le travailleur est en incapacité de travail temporaire pour la fonction convenue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par "chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en cas de licenciement pour motif grave d'un délégué du personnel ou d'un candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de pré vention et de protection du travail, pendant la période de suspension du contrat de travail ordonnée par le président du tribunal du travail au cours de la procédure de reconnaissance du

motif grave telle que prévue par 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.
Par " incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents du 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.

5.11 - Jours de suspension employés pour manque de travail

6.1 - absence pour incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents du travail

Par “absence pour incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l’article 54 de la loi sur les accidents du travail », l’on entend l’absence du travail, pour laquelle l’employeur paie des indemnités journalières au travailleur en application de l’article 54 de la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971 et faisant l’objet de retenues pour la sécurité sociale dans le chef de l’employeur.

6.2 - absence sans maintien de la rémunération pour incapacité de travail (maladie ou accident) ou par suite de congé prophylactique

Par " absence sans maintien de la rémunération pour incapacité de travail ou par suite de congé prophylactique ", on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail ou de congé prophylactique, visé à l'article 239, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, à l'exception des absences visées aux articles 24, 28, 29 et 52 de l'Arrêté royal du 10 juin 2001 (portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale).

Remarque:
Le code 6.2 est utilisé pour tous les jours calendrier d'incapacité de travail après une période couverte par une rémunération garantie en cas de maladie. Ceci signifie que le code 6.2 est en général utilisé après le premier mois de maladie.

6.3 - absence pour travail adapté avec perte de salaire dans le cadre de l'incapacité de travail et travail adapté avec perte de salaire dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité

Par " travail adapté avec perte de salaire ", on entend l'accomplissement des prestations de travail par une victime d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du retour ou vers le lieu de travail ou d'une maladie professionnelle dont l'incapacité de travail comporte au moins 30 p.c., ou par un travailleur en état d'incapacité de travail primaire ou d'invalidité et qui effectue un travail avec l'autorisation du médecin-conseil, pour lequel l'employeur doit payer au travailleur concerné une rémunération qui est inférieure à celle découlant de son activité habituelle.

Par " travail adapté avec perte de salaire en tant que mesure de protection de la maternité ", on entend l'accomplissement des prestations de travail de la travailleuse enceinte ou ayant déjà accouché ou de la travailleuse qui allaite son enfant, en application de l'article 42, § 1er, alinéa 1er, 1° et 2°, de l'article 43,§ 1er, alinéa 2, 1°, ou de l'article 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pour lequel l'employeur doit payer à la travailleuse concernée une rémunération qui est inférieure à celle découlant de son activité habituelle.

6.4 - absence pour éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, repos de maternité, congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Par " éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité ", on entend l'absence du travail de la travailleuse enceinte ou ayant déjà accouché ou de la travailleuse qui allaite son enfant, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail sans maintien de la rémunération en application de l'article 42, § 1er, alinéa 1er, 3°, de l'article 43, § 1er, alinéa 2, 2°, ou de l'article 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Par " repos de maternité ", on entend l'absence de la travailleuse du travail, sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de repos pré- et postnatal en application de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
Par " congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail ", on entend l'absence du travailleur du travail, sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de conversion du repos de maternité en congé de paternité, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, en application de l'article 39, alinéa 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

6.5 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas payée pour cause de chômage temporaire

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours pour lesquels la rémunération garantie n'est pas payée en raison du fait que si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler, il se serait trouvé en chômage temporaire.

6.6 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération g arantie n'est pas payée pour cause de rechute

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours pour lesquels la rémunération garantie n'est pas payée en raison du fait que le travailleur a déjà déclaré une ou plusieurs incapacités de travail antérieures qui ont donné lieu au paiement de tout ou partie la rémunération garantie.

6.7 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas payée pour cause de vacances annuelles collectives

Il y a lieu de mentionner ce code en regard des jours d'incapacité de travail qui coïncident avec des jours de vacances collectives et qui ne donnent pas lieu au paiement de ladite rémunération en vertu du principe énoncé à l'article 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (la rémunération garantie n'est due que pour les jours qui auraient été prestés si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler).

6.8 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas due pour des raisons imputables au travailleur

Il s'agit des cas où le travailleur n'a pas droit à la rémunération garantie parce qu'il n'a pas déclaré son incapacité de travail, l'a déclarée avec retard ou ne s'est pas présenté au contrôle.

6.9 - absence pour incapacité de travail pour laquelle la rémunération garantie n'est pas payée en raison d'une ancienneté insuffisante ou pour tout autre motif que ceux visés sous les codes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.8

Il s'agit des cas où, entre autres, la rémunération garantie n'est pas due parce que le travailleur ne compte pas au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

6.10 - congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 et du 1er avril 1936 (les seuls jours à charge de l'assurance indemnités) et pauses d'allaitement

Par "congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 et du 1er avril 1936, il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, en application de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 25quinquies, § 2 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Sous ce code sont mentionnés les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités (sept au maximum).
Les jours d'absence rémunérés par l'employeur sont mentionnés sous le code 1.

Par pause d'allaitement, on entend la période durant laquelle la travailleuse peut interrompre le travail pour allaiter son enfant, conformément à la réglementation du travail qui lui est applicable (une indemnité compensant la perte de salaire pendant les pauses d'allaitement est accordée par l'assurance maternité).

6.11 - absence pour congé d'adoption

Par " congé d'adoption ", on entend la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, en application de l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 25sexies de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.
Sous ce code sont mentionnés les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités (sept au maximum).

Les jours d'absence rémunérés par l'employeur sont mentionnés sous le code 1.

7 - absence ou congé sans solde

Sont visés sous ce code, les jours de suspension de l'exécution du contrat de travail durant lesquels le travailleur ne maintient pas sa rémunération et qui ne font pas l'objet de l'un des codes cités ci-dessus. Sont visées notamment, les absences justifiées comme les devoirs civiques sans maintien de la rémunération, la fonction de juge social, les missions syndicales, les mandats publics,....

ll s'agit également des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur (par exemple congé sans solde).

Le code 7 doit aussi être utilisé pour des absences injustifiées non rémunérées, des périodes d'interruption de carrière et de crédit-temps.

8 - jours d'inactivité habituels dans l'occupation

Le code 8 ne peut être utilisé que pour déclarer des occupations vides de maximum 14 jours civils d'affilée. Cette limitation ne vaut pas s'il s'agit d'une occupation ayant 13 pour code de schéma de travail (en cas de mois sans prestations).

Une occupation vide ne peut contenir que des jours de repos habituels (par exemple le week-end), des jours d'inactivité habituels pendant lesquels le travailleur ne doit pas travailler conformément à son régime de travail et des jours de repos compensatoire non rémunérés (suite à une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation de la rémunération horaire).

Seul le code 8 peut être présent dans la déclaration d'une occupation vide. Si ce code est utilisé, aucun autre code "nature du jour" ne peut être présent dans la déclaration.

9 - Jours d'absence pour soins d'accueil

Ce code doit être utilisé pour les jours d'absence au travail destinés aux soins d'accueil, et pour lesquels une allocation est payée par l'ONEM (art. 30 quater, §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

5.2 - Nombre d'heures

Vous avez la possibilité de mentionner par jour un nombre d'heures pour maximum deux codes "nature du jour", par exemple la combinaison du code 1 (journées de travail rémunérées) et du code 3.1 (vacances légales rémunérées) ou la combinaison du code 1 (journées de travail rémunérées) et du code 6.10 (congé de paternité ou d'adoption et pause d'allaitement). En cas de combinaison de deux codes "nature du jour" le même jour, vous pouvez grouper le nombre d'heures par code. Le but n'est donc pas de mentionner le nombre d'heures par demi-journée.
Mentionnez comme "nombre d'heures", le nombre d'heures payées pour les jours rémunérés (= pour le code 1, les codes 2.1 à 2.6, les codes 3.1 à 3.3 et le code 4).
Etant donné qu'aucune allocation n'est octroyée pour des heures supplémentaires (prestations supplémentaires sans repos compensatoire), celles-ci ne peuvent pas être mentionnées sous le code 1. Ces heures supplémentaires ne doivent donc pas être communiquées.
Pour les jours non-rémunérés (= pour le code 2.7, les codes 5.1 à 5.10, les codes 6.1 à 6.10 et le code 7), mentionnez le nombre d'heures théoriques de travail à prester normalement.
Dans le cas de vacances rémunérées, mentionnez le code 3.1 (ou le cas échéant, le code 3.2 ou 3.3). Utilisez également le code 3.1 pour les vacances non-rémunérées et ce jusqu'à atteindre 4 fois la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné (maximum jusqu'à un nombre d'heures égal à "QX4 ").

6 - Commentaire déclaration

Une zone de texte libre dans laquelle vous pouvez éventuellement donner des explications plus détaillées pour le mois concerné.

Informations supplémentaires

1 - Texte de l'article 78 de l’AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

Par dérogation à l'article 44, le travailleur handicapé conserve le bénéfice des allocations pendant une occupation dans un atelier protégé, organisé ou reconnu par l'autorité compétente en la matière, s'il est considéré comme difficile à placer par le service régional de l'emploi et pour autant qu'il soit occupé dans l'atelier protégé à l'intervention de ce service.
Ce travailleur doit rester disponible pour le marché de l'emploi et rester inscrit comme demandeur d'emploi. Les articles 51 à 53 sont applicables au travailleur qui abandonne cette occupation sans motif légitime, qui est licencié pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive ou qui refuse un emploi convenable qui lui est offert.
Le Ministre détermine, après avis du Comité de gestion, les jours d'absence qui sont assimilés à des jours d'occupation.

2 - Texte de l'article 53 de l’AM du 26.11.1991, dispositions prises en exécution de l'article 78 de l’AR du 25.11.1991, relatives à l'occupation en atelier protégé des chômeurs difficiles à placer

Sont assimilés à des jours d'occupation, les jours au cours desquels le travailleur s'est absenté :
1° pour répondre à une offre d'emploi ;
2° pour subir un examen médical ;
3° à l'occasion de l'une des situations et dans les conditions visées à l'article 48, 7° ;
4° dans les cas visés à l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
Sont également assimilés à des jours d'occupation, les jours pour lesquels le travailleur a perçu une rémunération ou un pécule de vacances.

3-Article 138bis de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

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 formulaires 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 § 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° de 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.

4 – Article 163 de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

(troisième alinéa) A la fin de chaque mois, l'atelier protégé remet à l'organisme de paiement du travailleur handicapé un document qui tient lieu d'état de prestations et remplace la carte de contrôle au sens de l'article 71. La teneur et le modèle de ce document sont fixés par le comité de gestion