

DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS

D R S Trimestre :2021/3

Table des matières

- > Scénario 5 - Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés
 - > Introduction
 - > Quand ?
 - > Pour qui ?
 - > Que compléter ?
 - > Information complémentaire

Scénario 5 - Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés

Introduction

En application des articles 137 et 138bis de l'AR du 25.11.1991, l'employeur est tenu, en cas de suspension du contrat de travail, d'effectuer chaque mois électroniquement une DRS scénario 5 (certificat de chômage temporaire), pour permettre au secteur chômage de payer correctement les allocations de chômage temporaire.

S'il s'agit d'un travailleur intérimaire, cette DRS scénario 5 doit être effectuée par le bureau d'intérim.

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.

Vous devez remettre une carte de contrôle C3.2A à votre travailleur au plus tard le premier jour de chômage et avant l'heure normale du début du travail. Le travailleur complète cette carte à partir du premier jour de chômage temporaire ou suspension employés jusqu'à la fin du mois, pour tous les jours pendant lesquels il n'est pas au chômage. Il doit mentionner sur sa carte de contrôle chaque jour travaillé (pour son employeur habituel, pour lui-même ou pour un autre employeur) à partir du premier jour de chômage temporaire ou suspension employés effectif.

En application de la législation linguistique actuelle, la copie de la DRS 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.

Quand ?

1 - Principe

Vous effectuez une déclaration de risque social (DRS) "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire ou suspension employés" après la fin du mois au cours duquel des heures effectives de chômage temporaire ou suspension employés sont survenues.

Si, au cours d'un même mois, plusieurs types différents de chômage temporaire surviennent (p.ex. type 003 chômage temporaire pour accident technique et type 002 chômage temporaire pour intempéries), l'employeur doit effectuer une seule DRS scénario 5 reprenant les différents types de chômage temporaire.

2 - Occupations successives ininterrompues avec le même facteur Q/S

Si, au cours d'un même mois, un travailleur (à temps plein ou à temps partiel) est occupé dans le cadre de plusieurs occupations successives ininterrompues (= uniquement interrompues par un week-end, jour férié, jours habituels d'inactivité ou jour de repos compensatoire) ayant les mêmes caractéristiques, alors vous groupez ces différentes occupations en une seule DRS par mois.

Les caractéristiques suivantes de ces occupations doivent en outre être identiques :

- > catégorie d'employeur ;
- > code travailleur ;
- > commission paritaire ;
- > facteur Q ;
- > facteur S ;
- > statut (code D : travailleur à domicile). A moins qu'il s'agisse d'un statut de travailleur à domicile (code D), une différence de statut n'empêche pas de grouper les occupations. Si, en cas de groupement, il est question d'occupations avec des statuts différents, vous indiquez le statut de la dernière occupation dans le mois.

3 - Occupations successives ininterrompues avec différents facteur Q/S

Si, au cours du mois, un travailleur a été occupé dans le cadre de plusieurs occupations à temps partiel successives ininterrompues (= uniquement interrompues par un week-end, un jour férié payé ou un jour de repos compensatoire) avec les mêmes caractéristiques, vous devez grouper ces différentes occupations pour ce mois dans une seule DRS scénario 5.

L'on entend par occupation à temps partiel : une occupation dont le facteur Q diffère de 0 et est inférieur au facteur S (donc également l'occupation à temps partiel avec un salaire \geq salaire de référence).

En cas de plusieurs occupations successives ininterrompues, vous effectuez une seule DRS scénario 5, peu importe qu'il y ait des modifications de la durée de travail contractuelle (augmentation ou diminution du facteur Q) au cours du mois.

Attention :

- > si une interruption de carrière ou un crédit-temps à temps plein débute ou prend fin dans le courant d'un mois, cette occupation (dont le facteur Q est égal à 0), ne peut pas être groupée avec l' (les) occupation(s) dans le reste du mois concerné ;
- > le fait que, pour ces occupations ininterrompues, seule une DRS scénario 5 doit être effectuée n'empêche pas que, étant donné que la durée de travail

contractuelle fluctue, vous deviez effectuer une DRS scénario 2 à chaque modification du facteur Q/S, pour autant qu'il y ait du chômage temporaire après la fluctuation. Il est donc possible que, pour un mois donné, vous effectuiez une seule DRS scénario 5 mais plusieurs DRS scénario 2.

3.1 Facteur Q moyen

Dans la DRS qui regroupe des occupations successives ininterrompues avec un facteur Q différent, un facteur Q moyen est mentionné.

Ce Q moyen est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{[(Q \times cdo) + (Q' \times cdo') + \dots]}{cdo + cdo' + \dots}$$

- Où cdo = Calender Days Occupation : jours calendrier pendant l'occupation dans le mois de référence

- Il n'est pas tenu compte des périodes d'occupations où Q = 0.

Lors d'un traitement de batch, une valeur "3" est octroyée à une DRS mentionnant un facteur Q moyen dans la zone 00769 (interruption de l'occupation).

Dans l'application web, vous indiquez le facteur Q pour chaque période d'occupation. L'application calculera le facteur Q moyen alors via la formule.

Exemple :

Du 01.01.2016 au 15.01.2016 : Q/S = 25/38

Du 16.01.2016 au 20.01.2016 : Q/S = 20/38

Du 21.01.2016 au 23.01.2016 : Q/S = 22/38

Du 24.01.2016 au 31.01.2016 : Q/S = 30/38

Calcul du Qmoyen : $[(25 * 15) + (20 * 5) + (22 * 3) + (30 * 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$
(on s'arrête à 2 décimales).

Pour le calcul du facteur Q moyen, les interruptions en raison d'un week-end, jour de repos compensatoire ou jour férié sont considérés comme faisant partie de la période d'occupation précédente. Ce principe vaut uniquement pour autant que le week-end, jour de repos compensatoire ou jour férié n'est pas couvert par un contrat de travail. Si, pour le week-end, jours de repos compensatoire ou jour férié, il y a un contrat de travail, alors on tient uniquement compte du facteur Q de ce contrat de travail.

Exemple 1:

Occupations successives ininterrompues

- Du lundi 01.02.2016 au vendredi 05.02.2016: Q/S = 10/38

- Du lundi 08.02.2016 au vendredi 12.02.2016: Q/S = 11/38

- Du lundi 15.02.2016 au vendredi 19.02.2016: Q/S = 13/38

- Du lundi 22.02.2016 au vendredi 26.02.2016: Q/S = 16/38

Calcul du Q moyen = $[(10*7) + (11*7) + (13*7) + (16*5)] / 26 = 12,23$ heures

Remarque : l'on ne tient pas compte du samedi 27.02 et du dimanche 28.02, même si 2016 n'était pas une année bissextile et que l'occupation continuait à partir du 01.03,

étant donné que la date de fin de l'occupation de la déclaration sera le 26.02.

Exemple 2:

Occupation avec Q/S 2/38 pour tout le mois et, en outre, occupations supplémentaires successives ininterrompues

- Du lundi 01.02.2016 au vendredi 05.02.2016: Q/S = 8/38
- Du lundi 08.02.2016 au vendredi 12.02.2016: Q/S = 9/38
- Du lundi 15.02.2016 au vendredi 19.02.2016: Q/S = 11/38
- Du lundi 22.02.2016 au vendredi 26.02.2016: Q/S = 14/38

Calcul du Q moyen = $[(10*5) + (2*2) + (11*5) + (2*2) + (13*5) + (2*2) + (16*5) + (2*3)] / 29 = 9,24$ heures

Remarque: 2016 est une année bissextile, l'on ne tient donc pas compte du 29.02.

3.2 Situation spécifique : passage d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel

Ce qui précède ne vaut pas en cas de succession de contrats de travail à temps plein et à temps partiel. Dans ce cas, il n'est pas tenu compte des occupations à temps plein dans le calcul du facteur Q moyen et les occupations successives ne peuvent pas être groupées dans une seule DRS.

3.3 Situation spécifique : occupation à temps plein temporaire

Des périodes durant lesquelles, en raison d'un avenant au contrat de travail à temps partiel ou d'un contrat de travail à temps partiel supplémentaire, le facteur Q est temporairement égal (ou supérieur) au facteur S, ne sont pas considérées comme un contrat de travail à temps plein et n'interrompent donc pas des occupations à temps partiel successives. Cette période est donc prise en compte pour le calcul du facteur Q moyen.

Exemple

Un travailleur a les contrats de travail suivants et est chômeur temporaire les 06/01/2016, 12/01/2016, 21/01/2016 et 27/01/2016 :

- 04/01/2016 – 14/01/2016 où Q/S = 19/38
- 11/01/2016 - 14/01/2016 où Q/S = 19/38 (= CT supplémentaire)
- 18/01/2016 – 22/01/2016 où Q/S = 25/38
- 25/01/2016 – 29/01/2016 où Q/S = 20/38

Pour le mois de janvier 2016, l'employeur effectue une DRS scénario 5, avec un facteur Q moyen calculé.

Si une telle occupation concerne un mois complet, vous délivrez une DRS scénario 5 où Q = S. Lors d'un traitement de batch, une valeur "4" est octroyée dans la zone 00769 (interruption de l'occupation) pour cette situation spécifique (occupation à temps plein temporaire dont le facteur Q est égal au facteur S pour la période totale et aucun Q moyen ne doit donc être calculé).

Remarque : dans cette situation, un code (01-04) concernant une occupation à temps partiel est utilisé comme code pour le schéma de travail (voir Que compléter ? point

1.3).

Limite à cette façon de procéder :

La durée d'une occupation à temps partiel qui, en raison d'un avenant ou de contrats supplémentaires à durée déterminée, atteint celle d'une occupation à temps plein pouvant être groupée avec d'autres occupations à temps partiel, est limitée dans le temps.

Si une telle occupation dépasse effectivement les 3 mois calendrier complets (l'on entend par là des mois calendrier complets et non pas une période calendrier de 3 mois), l'occupation est considérée comme une occupation à temps plein. Il n'est donc plus question d'une occupation à temps partiel successive ininterrompue à partir du 4ème mois calendrier complet et, lors d'un traitement de batch, la valeur "4" dans la zone 00769 (interruption de l'occupation) ne peut donc plus être octroyée.

Exemple 1

- Occupation à temps partiel de 19/38 du 01/01/2016 au 31/12/2016 inclus
- Contrat de travail à temps partiel supplémentaire de 19/38 du 15/07/2016 au 14/11/2016 inclus
- Occupation "à temps plein" < 3 mois calendrier complets et donc, si le risque chômage temporaire se présente, une seule DRS est possible pour le mois 11/2016.

Exemple 2

- Occupation à temps partiel de 19/38 du 01/01/2016 au 31/12/2016 inclus
- Contrat de travail à temps partiel supplémentaire de 19/38 du 15/06/2016 au 14/11/2016 inclus
- Occupation "à temps partiel" > 3 mois calendrier complets et donc, si le risque chômage temporaire se présente tant avant qu'après le 14/11/2016, deux DRS sont requises pour le mois 11/2016.

4 - Occupations interrompues

Si l'occupation est interrompue par un événement autre qu'un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire, vous devez effectuer une DRS scénario 5 distincte pour chaque occupation interrompue.

Exemple :

Du 01/01/2016 au 15/01/2016 : Q/S = 25/38

Du 18/01/2016 au 22/01/2016 : Q/S = 20/38

Du 26/01/2016 au 29/01/2016 : Q/S = 30/38

Chômage temporaire pour intempéries les 11/01 et 27/01. Il s'agit du premier chômage temporaire de ce travailleur chez cet employeur. Pour le mois de janvier 2016, l'employeur effectue :

- deux DRS scénario 2 : une pour le chômage temporaire du 11/01 (Q/S = 25/38) et une pour le chômage temporaire du 27/01 (Q/S = 30/38) ;
- deux DRS scénario 5 : une pour le chômage temporaire du 11/01 et une pour le

chômage temporaire du 27/01. En effet, il y a une interruption de l'occupation entre le 23/01/2016 et le 25/01/2016 inclus.

Pour qui ?

L'employeur qui suspend le contrat de travail d'un travailleur pour cause de chômage temporaire ou suspension employés est tenu d'effectuer une Déclaration de Risque social "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire ou de suspension employés à la fin du mois au cours duquel le contrat de travail a été suspendu. A partir du 01.01.2016, cette déclaration doit obligatoirement être effectuée via une DRS électronique scénario 5.

Une distinction est faite entre les types de chômage temporaire suivants :

- > 001 : déclaration de chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques (uniquement pour ouvriers) ;
- > 002 : déclaration de chômage temporaire pour cause d'intempéries (uniquement pour ouvriers) ;
- > 003 : déclaration de chômage temporaire pour cause d'accident technique (uniquement pour ouvriers) ;
- > 004 : déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure ;
- > 005 : déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales ;
- > 006 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles ;
- > 007 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire. La possibilité d'introduire un règlement de fermeture collective de l'entreprise en raison de l'octroi de jours de vacances supplémentaires en vertu d'une CCT déclarée généralement contraignante, est prévue pour les secteurs du textile (CP 120) et du diamant (CP 324). L'utilisation du type 007 est dès lors limitée aux commissions paritaires 120 ou 324 (et à leurs sous-commissions correspondantes) ;
- > 008 : déclaration de chômage temporaire suite à la fermeture collective de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail ;
- > 009 : déclaration de chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out.
- > 010 : déclaration de chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé ;
- > 011 : déclaration de suspension employés pour manque de travail.

Depuis le 01.01.2015, un travailleur de plus de 65 ans qui ne bénéficie pas d'une pension peut également bénéficier d'allocations comme chômeur temporaire. Attention : ceci ne vaut toutefois pas pour le type 005 (travailleur mis en chômage

temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales).

Dans le cas où deux ou trois types de chômage temporaire surviennent au cours d'un même mois, vous ne devez faire qu'une seule Déclaration de Risque social " Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire" avec deux ou trois types de chômage temporaire (voir quand ?).

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 jour du mois (ou date de début réelle si début de l'occupation en cours de 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	ne rien indiquer (sauf en cas de fin de l'occupation en cours de mois -> indiquer 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.

Situation spécifique: date de début et de fin en cas d'occupations successives (groupées)

Attention

Vous ne pouvez pas grouper des occupations à temps partiel et des occupations à temps plein (sauf exception : occupations à temps plein temporaires – voir chapitre « quand ? »)

1) Occupations à temps plein successives ininterrompues

Date de fin

- si le contrat de travail chevauche le mois suivant, vous n'indiquez pas de date de fin.

Exemple :

Contrat du lundi 30/10 au vendredi 03/11 inclus

- si le contrat de travail prend fin dans le mois (même si c'est le dernier jour du mois ou même s'il est immédiatement suivi d'un autre contrat de travail dans le mois suivant), vous indiquez la date de fin.

Exemple :

Contrat du lundi 27/10 au vendredi 31/10 inclus (même si l'occupation se poursuit le lundi 03/11).

Date de début

- si la déclaration précédente comportait une date de fin, vous indiquez la date de début du contrat de travail (dimona) dans le mois concerné

Exemple :

Contrat du lundi 27/10 au vendredi 31/10 inclus et du lundi 03/11 au vendredi 07/11 inclus) →selon l'exemple ci-dessus, vous avez indiqué le 31/10 comme date de fin pour le mois d'octobre et, pour le mois de novembre, vous indiquez comme date de début le 03/11.

- si la déclaration précédente ne comportait pas de date de fin, vous indiquez la date de début reprise dans la déclaration précédente.

- s'il s'agit de la première déclaration, alors vous indiquez la date de début (dimona) de la première occupation dans le mois pour lequel vous faire la déclaration ; cette date peut donc se situer avant ce mois.

Exemple :

A partir du 01/01/2016, occupations à temps plein successives ininterrompues au près du même employeur

- contrat de travail du 07/03/2016 au 11/03/2016 inclus avec chômage temporaire le 09/03/2016

- dans la DRS scénario 5 du mois 03/2016, vous indiquez comme date de début de l'occupation le 29/02/2016, c.-à-d. la date de début du premier contrat de travail dans le mois pour lequel vous effectuez la déclaration.

Remarque :

S'il y a une interruption dans les déclarations (p.ex. parce qu'il n'y a pas eu de chômage temporaire pour certains mois) et que vous aviez mentionné une date de fin dans la déclaration précédente, alors vous mentionnez également la date de début (dimona) de la première occupation qui se situe dans le mois pour laquelle vous faites une déclaration ; il est donc possible que cette date se situe avant ce mois.

Exemple :

- DRS scénario 5 pour 10/2015 avec date de fin d'occupation le 30/10/2015

- ensuite, occupations à temps plein successives ininterrompues auprès du même employeur
- contrat de travail du 07/03/2016 au 11/03/2016 inclus avec chômage temporaire le 09/03/2016
- dans la DRS scénario 5 du mois 03/2016, vous indiquez comme date de début de l'occupation le 29/02/2016, c.-à-d. la date de début du premier contrat de travail dans le mois pour lequel vous effectuez la déclaration.

Vous appliquez également cette méthode, peu importe qu'une date de fin ait été mentionnée dans la déclaration précédente, si, outre une interruption des déclarations, il y a également eu une interruption de l'occupation auprès du même employeur.

Exemple :

- DRS scénario 5 pour 10/2015 sans mentionner de date de fin de l'occupation
- interruption de l'occupation en 12/2015
- nouvelle occupation ininterrompue successive à partir du 01/01/2016
- chômage temporaire pendant le contrat de travail du 29/02/2016 au 04/03/2016 inclus
- la DRS scénario 5 pour le mois 03/2016 mentionne comme date de début de l'occupation le 29/02/2016

2) Occupations à temps partiel successives ininterrompues

date de début :

- soit le premier jour du mois si ce jour est couvert par un contrat de travail

Exemple 1 :

Dans le cas d'un contrat de travail qui chevauche deux mois, p.ex. du 27/10 au 15/11 inclus, vous indiquez pour le mois de novembre le 01/11

Exemple 2 :

Contrat de travail du 27/10 au 15/11 inclus, immédiatement suivi par un contrat de travail du 18/11 au 22/11 inclus.

Chômage temporaire les 19 et 20/11.

→ pour le mois de novembre, vous indiquez le 01/11.

- soit la date de début réelle (dimona) du contrat de travail dans le mois concerné si le premier jour du mois n'est pas couvert par un contrat de travail

Exemple :

Occupation jusqu'au vendredi 31/10 et immédiatement suivie d'une occupation à partir du lundi 03/11 → pour le mois de novembre, vous indiquez le 03/11 comme date de début

date de fin :

- soit le dernier jour du mois si ce jour est couvert par un contrat de travail

Exemple 1:

Dans le cas d'un contrat de travail qui chevauche deux mois, p.ex. du 27/10 au 15/11,

vous indiquez la date du 31/10 comme date de fin pour le mois d'octobre

Exemple 2 :

Contrat de travail du 18/11 au 22/11 inclus, immédiatement suivi par un contrat de travail du 25/11 au 31/12 inclus.

Chômage temporaire les 19 et 20/11.

→ pour le mois de novembre, vous indiquez le 30/11

- soit la date de fin réelle (dimona) de la dernière occupation dans le mois, si ce dernier jour du mois n'est pas couvert par un contrat de travail

Exemple 1 :

Occupation jusqu'au vendredi 29/10, immédiatement suivie par une nouvelle occupation à partir du lundi 01/11 → pour le mois d'octobre, vous indiquez le 29/10 comme date de fin

Exemple 2 :

Occupation du 18/09 au 22/10 inclus, immédiatement suivie d'une occupation du 25/10 au 29/10 inclus.

Chômage temporaire le 21/10.

Vous indiquez pour le mois d'octobre le 29/10 comme date de fin.

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 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 4^{ème} 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.

Situations spécifiques – plusieurs régimes de travail dans un même mois

Si, pour un même mois, vous groupez plusieurs occupations successives ayant des régimes de travail différents dans une seule DRS mensuelle, vous indiquez le régime de travail de la dernière occupation en cours de mois.

Si, pour un même mois, vous groupez en une seule DRS plusieurs occupations qui se chevauchent (pour lesquelles il n'y a donc eu qu'une DRS scenario 2), vous fixez le régime de travail après avoir combiné les occupations. Cette occupation combinée veut avoir soit un régime de travail fixe, soit un régime de travail variable.

Exemple 1 (l'occupation combinée a un régime de travail fixe):

Contrat 1

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

Contrat 2

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

Contrats 1 + 2

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
--	-------	-------	----------	-------	----------	--------	----------

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

Le régime de travail des occupations qui se chevauchent est de 5 jours par semaine.

Exemple 2 (l'occupation combinée a un régime de travail variable):

Contrat 1 (= variable avec un cycle de 4 semaines)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	--	--
Semaine 2	--	--	4	5	4	6	--
Semaine 3	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	--	--
Semaine 4	--	4	-	5	4	--	--

Contrat 2 (= variable avec un cycle de 2 semaines)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	3	3	3	4	--	--	--
Semaine 2	4	5	--	--	4	--	--

Contrats 1 + 2 (= variable avec un cycle de 4 semaines)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	6,8	6,8	6,8	7,8	3,8	--	--
Semaine 2	4	5	4	5	8	6	--

Semaine 3	6,8	6,8	6,8	7,8	3,8	--	--
Semaine 4	4	9	--	5	8	6	--

Le régime de travail des occupations qui se chevauchent est de $(5 + 6 + 5 + 5) / 4 = 5,25$ jours par semaine.

Si les horaires de travail concrets ne sont pas connus lors du groupement des contrats à temps partiel qui se chevauchent, vous procédez comme suit :

- > pour ce qui concerne le schéma de travail (voir 1.3 ci-après), vous mentionnez le code 99;
- > pour ce qui concerne le nombre de jours par semaine de l'occupation, vous additionnez le nombre de jours par semaine des différentes occupations et, le cas échéant, vous limitez le résultat à 7;
- > dans la zone de commentaire générale, vous mentionnez "groupement des contrats de travail à temps partiel qui s'imbriquent".

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 semaine.

	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 auprès d'un employeur qui effectue une DRS 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 temporaire), 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 ; 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

S'il s'agit d'une occupation avec un code schéma de travail 3, vous devez, dans la zone "nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné", sous la zone "schéma de travail", indiquer combien d'heures par semaine atteint la reprise de travail autorisée.

	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, le 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	Mercredi	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 du non-profit (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 plein 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 pendant 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

S'il s'agit d'une occupation avec un code schéma de travail 14, vous devez, dans la zone "nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné", sous la zone "schéma de travail", indiquer combien d'heures par semaine atteint la reprise de travail autorisée.

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. en cas d'une occupation à temps plein avec un schéma de travail variable). Vous utilisez également ce code si vous groupez plusieurs occupations (avec un facteur Q identique ou différent) ou si, dans la même occupation, le schéma de travail change dans le courant du mois.

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 cette zone, vous indiquez si l'occupation DRS se rapporte à une occupation à temps partiel ininterrompue avec des facteurs Q différents (valeur "3" lors d'un

traitement de batch), à une occupation à temps plein temporaire (valeur "4" lors d'un traitement de batch – voir Quand ? point 3.3) ou à une occupation ininterrompue avec le même facteur Q mais avec un nombre de jours de travail par semaine différent et/ou un code schéma de travail différent (valeur « 5 » lors d'un traitement de batch). Si ce n'est pas le cas, il s'agit alors d'une occupation normale (valeur "2" lors d'un traitement de batch).

Explications relatives à la situation d'occupations à temps partiel ininterrompues avec un facteur Q fluctuant (valeur 3 en batch) :

L'on entend par « occupation à temps partiel ininterrompue », des occupations successives interrompues uniquement par un week-end, un jour férié payé ou un jour de repos compensatoire dont le facteur Q fluctue.

Les caractéristiques suivantes de ces occupations doivent en outre être identiques :

- > catégorie d'employeur ;
- > code travailleur ;
- > commission paritaire ;
- > facteur S ;
- > statut (code D : travailleur à domicile). A moins qu'il s'agisse d'un statut de travailleur à domicile (code D), une différence de statut n'empêche pas de grouper les occupations.

S'il s'agit d'une occupation à temps partiel ininterrompue, vous indiquez pour chaque occupation la date de début et de fin dans le mois (si l'occupation débute avant ou se poursuit après le mois, vous indiquez le premier ou le dernier jour du mois) et le facteur Q ; l'application web calculera alors le facteur Q moyen.

Exemple 1 :

Occupation du 25.07.2016 au 17.08.2016 à raison de 20/38.

Occupation du 18.08.2016 au 25.08.2016 à raison de 25/38. Le contrat de travail prend fin le 25.08.2016.

Pour le mois de juillet, vous indiquez comme date de début le 25.07.2016 et comme date de fin le 31.07.2016.

Pour le mois d'août, vous indiquez comme date de début le 01.08.2016 et comme date de fin le 25.08.2016.

Exemple 2 :

Occupation du 25.07.2016 au 17.08.2016 à raison de 20/38.

Occupation du 18.08.2016 au 15.09.2016 à raison de 25/38. Le contrat de travail prend fin le 15.09.2016.

Pour le mois de juillet, vous indiquez comme date de début le 25.07.2016 et comme

date de fin le 31.07.2016.

Pour le mois d'août, vous indiquez comme date de début le 01.08.2016 et comme date de fin le 31.08.2016.

Pour le mois de septembre, vous indiquez comme date de début le 01.09.2016 et comme date de fin le 15.09.2016

Rappel : les exemples qui précèdent ne valent pas en cas d'occupation à temps plein, auquel cas l'employeur indique la date de début réelle et pas de date de fin, à moins que celle-ci se situe dans le courant du mois.

Exemple:

Occupation du 25.07.2016 au 15.09.2016 à raison de 38/38.

Pour le mois de juillet, vous indiquez comme date de début le 25.07.2016 et vous n'indiquez pas de date de fin.

Pour le mois d'août, vous indiquez comme date de début le 25.07.2016 et vous n'indiquez pas de date de fin.

Pour le mois de septembre, vous indiquez comme date de début le 25.07.2016 et comme date de fin le 15.09.2016.

Toutefois, s'il s'agit d'une occupation à temps plein temporaire (voir Quand ? – point 3.3), vous devez bien suivre les principes précités de l'occupation à temps partiel pour mentionner les dates de début et de fin.

2 - Base de calcul des allocations

2.1 - Unité de temps de la rémunération

Pour chaque jour de chômage temporaire ou suspension employés, le travailleur perçoit une allocation égale à 65% de la rémunération brute plafonnée normale. Ce pourcentage vaut pour toutes les situations familiales (cohabitants, travailleurs ayant charge de famille ou isolés).

Pour les travailleurs avec une rémunération fixe, le secteur chômage détermine la rémunération journalière moyenne par le biais notamment des données "unité de temps de la rémunération" et "montant de base de la rémunération".

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

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si, par exemple, le salaire du travailleur fixé dans le contrat de travail est une rémunération 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, le chiffre "4", ce qui correspond au " mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

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, le chiffre "1", ce qui correspond à l'" heure" , et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire (= 10,41 EUR).

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, le chiffre "1", ce qui correspond à l'" heure" , et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de 10,41 EUR.

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

2.2 - Cycle

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

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

Exemple 1

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR (8 x 38h x 8,68 EUR = 2.637,72 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 "3 " (cycle de travail exprimé en semaines), 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% 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 indiquée par le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle, soit la semaine), le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

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

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), 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 : $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas le salaire 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 le salaire sur une base annuelle (unité de temps de la rémunération = "6").

2.3 - Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) auquel le travailleur a " normalement " droit en moyenne, sur la base de son contrat de travail, le premier jour de chômage temporaire. Si la déclaration groupe plusieurs occupations, c'est toujours la rémunération brute le premier jour de chômage temporaire qui doit être indiquée dans la déclaration. 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 du jour et une semaine en équipe de soir, et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR.

L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR, mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

A. Eléments constitutifs de la rémunération

La rémunération journalière moyenne comprend tous les montants et avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et sur lesquels des cotisations de sécurité sociale ont été prélevées (ci-inclus les avantages en nature pour lesquels des cotisations ONSS sont dues).

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

B. Eléments exclus de la rémunération

- > le supplément compensatoire , exonéré de cotisations ONSS et de retenues fiscales, que l'employeur paie, en application de l'article 33bis, § 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, au travailleur de moins de 21 ans ayant une convention de premier emploi pour qui une rémunération réduite est payée.
- > les primes et avantages octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés pendant le trimestre de leur déclaration à l'institution de perception des cotisations de sécurité sociale (indiqués dans la DmfA via le code salaire 2). Les primes et avantages suivants sont notamment exclus:
 - > Prime de fin d'année ou prime supplémentaire payée en fin d'année, qui s'ajoute à la prime de fin d'année (ex. 14ème mois) ;
 - > Prime d'attractivité (en complément de la prime de fin d'année) – CCT

- du 30.06.2006 pour la CP 305 ;
- > Cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement qui tombent éventuellement sous la notion de rémunération) ;
- > Avantages et primes liés à la durée de l'occupation ou aux bénéfices réalisés (ex. prime d'ancienneté, participation aux bénéfices, participation des travailleurs) ;
- > Prime octroyée au tuteur, dans le cadre d'un tutorat tel que visé à l'article 36 de la loi du 05.09.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;
- > Différence entre le montant maximum et le montant payé en avantages non récurrents liés aux résultats, soumis à l'ONSS (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007). Cette somme est soumise à l'ONSS.
- > Avantages non récurrents liés aux résultats (jusqu'au montant maximal) non soumis à l'ONSS – devant être indiqué dans la DmfA au niveau des cotisations travailleur (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007).
- > Le remboursement des frais par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGTP, ...) ;
- > Chèques repas, culture, sport et écochèques qui ne constituent pas de la rémunération pour l'ONSS ;
- > La rémunération ordinaire et supplémentaire pour les heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et pour les heures complémentaires payées comme des heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) ;

Exemple

Un travailleur effectue régulièrement le samedi des heures supplémentaires qui sont rémunérées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires. Pour déterminer la rémunération moyenne, le travailleur est censé être toujours rémunéré à 100 %. Le supplément salarial de 50 % pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

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

C. Situations spécifiques

- > Rémunération fixe plus une partie variable. S'il y a une rémunération fixe,

majorée de primes , le dernier montant de la rémunération fixe est majoré de la moyenne des primes/commissions de la période d'occupation écoulée. 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 garantie (RMMMMG) éventuellement majoré d'un complément sur la base de leurs prestations et/ou heures de présence.

- > Pour les chauffeurs de camions et des entreprises de déménagement (CP 140.03 et 140.05), il est également tenu compte de la rémunération pour les heures de disponibilité (également appelée indemnité d'attente) si le travailleur reçoit habituellement cette rémunération. Ceci vaut également pour les accompagnateurs, c.-à-d. les travailleurs n'étant pas chauffeurs et qui ont droit à une rémunération pour les heures de disponibilité. On tient compte d'une rémunération horaire majorée qui est égale à la rémunération horaire ordinaire multipliée par le montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.
- > Pour les travailleurs qui sont entièrement ou partiellement payés au moyen de commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des agents volontaires de la protection civile, l'employeur indique la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent le moment où le travailleur est mis en chômage.
- > Pour les travailleurs contractuels rémunérés par les pouvoirs publics, l'employeur indique le traitement annuel brut indexé ou le traitement mensuel y compris l'indemnité de foyer et de résidence. 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 du fait 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 le travailleur **qui reprend le travail à temps partiel**, pendant une **période d'incapacité de travail**, avec l'autorisation du médecin conseil de la mutuelle, l'employeur indique la rémunération comme si les prestations n'avaient pas été diminuées. Ceci vaut également pour le travailleur déclaré apte au travail par le médecin conseil de la mutuelle et qui conteste cette décision devant l'autorité judiciaire compétente et qui reprend le travail à temps partiel pendant la période de recours.

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

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

Ce montant est exprimé en centièmes de centimes (4 chiffres après la virgule).

2.5 – Apprenti qui suit une formation en alternance

Vous indiquez comme montant de base de la rémunération, le montant mensuel théorique dû par l'employeur à l'apprenti, conformément à la réglementation applicable aux contrats d'apprentissage et, comme unité de temps de la rémunération «par mois ».

S'il s'agit d'une formation en alternance visée à l'article 1bis de l'AR du 28.11.1969, vous indiquez qu'il s'agit d'un « apprenti ».

Remarque : le nombre effectif d'allocations de chômage temporaire à octroyer est calculé sur la base du facteur Q. Dans le cas d'un apprenti qui suit une formation en alternance, le facteur Q correspond au nombre moyen d'heures utilisé pour le calcul de l'indemnité.

3 - Motif invoqué pour la demande de force majeure

Ceci est une zone de texte destinée à la description de la situation de force majeure qui est communiquée avec une déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure (type 004). Pour le type 004, il est obligatoire de compléter cette zone de texte, pour tous les autres types de chômage temporaire, cette zone ne peut pas être complétée.

4 - Numéro unique d'entreprise de l'utilisateur

Cette zone ne doit être complétée qu'en cas d'une "déclaration mensuelle heures chômage temporaire ou suspension employés" pour un travailleur intérimaire. Le bureau intérimaire doit communiquer le numéro unique d'entreprise de l'utilisateur. Ceci est nécessaire pour que le secteur puisse lier la communication chômage temporaire (en cas de manque de travail pour raisons économiques, premier jour intempéries dans la construction, premier jour manque de travail dans la construction, accident technique, force majeure), envoyée par l'utilisateur, à la déclaration mensuelle DRS scénario 5, effectuée par le bureau intérimaire.

5 - Formation hivernale programmée

Vous pouvez indiquer maximum 3 périodes de formation hivernale.

L'indication d'une formation hivernale programmée est uniquement possible pour les employeurs du secteur de la construction (CP 124) qui introduisent une déclaration

d'heures de chômage temporaire pour intempéries (code 'nature du jour' 5.2). Durant la formation hivernale programmée, des allocations de chômage " chômage temporaire intempéries" peuvent être octroyées aux conditions suivantes.

- > La formation est suivie entre le 1er décembre et le 31 mars.
- > La formation hivernale est de 4 semaines maximum par ouvrier.
- > La période de la formation coïncide avec une période de suspension du contrat de travail pour intempéries.

Lorsqu'une formation hivernale a été suivie, vous devez indiquer la date de début et la date de fin de cette formation. Ces dates doivent se situer après le 30.11 et avant le 01.04 de l'année suivante.

6 - Période de fermeture

Vous pouvez indiquer un maximum de six périodes de fermeture par an. Ces zones (voir glossaire zone 00182 'date de début de période de fermeture' et zone 00183 'date de fin de période de fermeture') ne peuvent être utilisées que lors d'une Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire suite à une " fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles" (type 006) ou suite à une " fermeture collective de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire" (type 007).

Vous devez mentionner ici les périodes précédentes de fermeture pour vacances annuelles dans l'année calendrier en cours. Il s'agit donc des périodes de fermeture situées avant la période la plus récente de fermeture pour laquelle le travailleur demandera des allocations, mais seulement ces périodes de fermeture qui sont situées après la date d'engagement du travailleur. Vous devez mentionner comme date de fin, le jour calendrier précédent le premier jour d'activité suivant la fermeture.

Situation spécifique : fermeture collective qui chevauche deux mois. En cas de fermeture collective qui chevauche deux mois, vous devez indiquer les jours de fermeture collective situés dans un mois précédent dans la zone relative aux fermetures précédentes. Vous indiquez les jours de fermeture collective situés dans le mois pour lequel vous effectuez la DRS dans l'écran 'heures de chômage temporaire (voir glossaire, bloc fonctionnel 90074 'nature du jour').

Exemple : fermeture collective du lundi 29.07.2013 au vendredi 02.08.2013. Dans la DRS du mois d'août, vous indiquez comme jours de chômage temporaire le 01.08.2013 et le 02.08.2013. Vous indiquez dans la zone 'période de fermeture' la période du 29.07.2013 au 31.07.2013 (et éventuellement d'autres périodes de fermeture étant intervenues dans l'entreprise depuis le début de l'année en cours).

7 - Jour qui n'est pas pris en considération pour l'indemnité

Il s'agit du remplacement d'un jour férié légal par

- > Soit un jour férié de remplacement (pour le jour férié légal qui tombe un dimanche ou un jour d'inactivité habituel) ;
- > Soit un jour de repos compensatoire (en compensation de travail un jour férié qui tombe un jour d'activité habituel) ; ce repos compensatoire doit en principe être octroyé dans les 6 semaines qui suivent le jour férié au cours duquel le travailleur a été occupé.

En cas de remplacement d'un jour férié légal, l'employeur doit mentionner, dans la DRS scénario 5, le jour férié légal et le jour de remplacement (ce par quoi l'on entend le jour férié de remplacement ou le jour de repos compensatoire), ce peu importe où celui-ci se situe dans le mois (avant ou après le premier jour de chômage dans le mois). Ceci :

- > Dans le mois où se situe le jour férié légal (qui, de par son remplacement, perd son caractère de jour férié), de sorte que, si le jour férié légal est un jour d'activité habituel, des allocations puissent être octroyées pour ce jour ;
- > Dans le mois du jour de remplacement du jour férié légal, de sorte que, pour ce jour, qui acquiert le caractère de jour férié légal, aucune allocation ne soit octroyée.

Si ces données ne sont pas mentionnées

- > Le secteur chômage partira du principe que le jour férié légal situé un jour d'inactivité habituel est remplacé par le prochain jour d'activité habituel et n'octroiera pas d'allocations pour ce jour ;
- > Le secteur chômage n'acceptera pas le paiement d'heures de chômage temporaire un jour férié légal qui est un jour d'activité habituel.

Exemples

Exemple 1

Un travailleur est mis en chômage temporaire en mai 2016. Le jour férié légal du dimanche 01.05.2016 est remplacé par le vendredi 06.05.2016. L'employeur mentionne comme « date du jour férié légal » le 01.05.2016 et comme « date de remplacement d'un jour férié légal » le 06.05.2016.

Si l'employeur ne complète pas ces zones, le secteur chômage partira du principe que le premier jour d'activité habituel suivant le 01.05.2016, c.-à-d. le lundi 02.05.2016, est le jour de remplacement du 01.05.2016 et, en cas de chômage temporaire ce jour-là, n'octroiera pas d'allocations pour ce jour.

Exemple 2

Un travailleur est mis en chômage temporaire en novembre 2016 et en décembre 2016. Le jour férié légal du vendredi 11.11.2016 (pour le travailleur, c'est un jour où travaillerait habituellement) est remplacé par le vendredi 02.12.2016 (jour de repos compensatoire). Dans la DRS des mois de novembre 2016 et décembre 2016, l'employeur mentionne comme date de jour férié légal le 11.11.2016 et comme date de remplacement d'un jour férié légal le 02.12.2016.

Si l'employeur ne complète pas ces zones dans la DRS du mois de novembre, les

heures de chômage temporaire indiquées le jour férié du 11.11.2016 ne seront pas indemnisées.

Situations particulières

L'employeur peut également mentionner qu'il n'est pas en mesure d'indiquer le jour de remplacement du jour férié car ce jour de remplacement peut être choisi librement. Dans ce cas, la valeur 9999-12-31 est indiquée dans la déclaration batch.

Cette option peut également être choisie s'il y a un jour de remplacement mais que, pour une autre raison, il ne peut pas encore être indiqué. Dans ce cas, l'employeur doit obligatoirement en indiquer la raison dans la zone de commentaire générale de la déclaration.

En cas d'occupation dans un « nouveau régime de travail », tel que visé par la loi du 17.03.1987, l'entreprise peut déroger à la loi sur les jours fériés au moyen d'une procédure extraordinaire (CCT n° 42).

Cette dérogation peut induire que

- > Des travailleurs sont engagés pour ne travailler que les jours fériés et/ou pendant les week-ends (p.ex. équipes de relais week-end);
- > Des prestations effectuées un jour férié ne doivent pas être compensées par du repos compensatoire comptabilisé sur la durée du travail (de sorte que le repos compensatoire peut être fixé un jour d'inactivité et devient donc fictif) ;
- > Des jours fériés qui coïncident avec un jour d'inactivité habituel ne doivent pas être remplacés.

Si aucun jour de remplacement du jour férié n'est prévu et que du chômage temporaire est déclaré pour une occupation à temps plein le lundi qui suit le jour férié situé pendant le week-end, l'employeur doit indiquer dans la déclaration la date du jour férié proprement dit comme date du jour de remplacement.

8 - Nature du jour

8.1 Généralités

L'employeur doit octroyer les jours de repos compensatoire, tel que prévus à l'article 51bis et à l'article 77/5 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail (concerne les jours de repos compensatoire entièrement acquis pour les prestations les dimanches ou jours fériés, pour la prestation d'heures supplémentaires et suite au dépassement de la limite de la durée de travail) avant :

- > d'introduire du chômage temporaire pour manque de travail pour raisons économiques (type 001), intempéries (type 002) ou accident technique (type 003) ;
- > d'introduire un régime de suspension employés pour manque de travail (type 011).

Le travailleur n'est pas obligé d'épuiser son droit aux vacances supplémentaires (art.

17bis loi du 28.06.1971) en cas de fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles.

L'employeur utilise les codes standard 5.1 à 5.11 inclus qui correspondent aux différents types de déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés et mentionne, par jour, un nombre d'heures de chômage temporaire.

8.2 Codes "nature du jour" possibles

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

Le code 5.1 comprend 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.

Ce code ne peut être utilisé que pour les ouvriers et les apprentis liés par un contrat d'apprentissage industriel (pas pour les élèves qui suivent une formation classes moyennes ou une formation en vue de devenir indépendant).

5.2 - Chômage temporaire par suite d'intempéries

Le code 5.2 comprend 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.

Ce code ne peut être utilisé que pour les ouvriers et les apprentis liés par un contrat d'apprentissage industriel (pas pour les élèves qui suivent une formation classes moyennes ou une formation en vue de devenir indépendant).

Il n'est pas possible de mettre des employés en chômage temporaire pour intempéries.

5.3 - Chômage temporaire par suite d'un accident technique

Le code 5.3 comprend 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.

Ce code ne peut être utilisé que pour les ouvriers et les apprentis liés par un contrat d'apprentissage industriel (pas pour les élèves qui suivent une formation classes moyennes ou une formation en vue de devenir indépendant).

Il n'est pas possible de mettre un employé en chômage temporaire pour cause d'accident technique.

5.4 - Chômage temporaire par suite de force majeure

Le code 5.4 comprend 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

Le code 5.5 comprend:

- 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 agréé par le bureau du chômage selon lequel 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

Le code 5.6 comprend 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. Pour avoir droit au chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles, le travailleur qui débute ou reprend une activité en cours d'année :

- doit d'abord épuiser son éventuel droit aux vacances-jeunes ou au vacances-seniors ;
- ne doit pas d'abord épuiser son éventuel droit aux vacances supplémentaires (art. 17bis loi 28.06.1971).

Vous indiquez dans la grille le code 5.6 pour tous les jours de fermeture qui correspondent aux jours de travail dans le régime normal de travail, même s'ils sont couverts par du pécule de vacances. Les jours pour lesquels le travailleur a pris des vacances supplémentaires (art. 17bis loi 28.06.1971) doivent rester vierges.

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

Le code 5.7 comprend 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.

Le travailleur qui débute ou reprend une activité en cours d'année ne doit pas d'abord épuiser son éventuel droit aux vacances supplémentaires (art. 17bis loi 28.06.1971) pour avoir droit au chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles en vertu d'une CCT rendue obligatoire.

Vous indiquez dans la grille le code 5.7 pour tous les jours de fermeture qui

correspondent aux jours de travail dans le régime normal de travail, même s'ils sont couverts par du pécule de vacances. Les jours pour lesquels le travailleur a pris des vacances supplémentaires (art. 17bis loi 28.06.1971) doivent rester vierges.

La possibilité d'introduire un règlement de fermeture collective de l'entreprise en raison de l'octroi de jours de vacances supplémentaires en vertu d'une CCT déclarée généralement contraignante, est prévue pour les secteurs du textile (CP 120) et du diamant (CP 324).

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

Le code 5.8 comprend 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

Le code 5.9 comprend 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

Le code 5.10 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison du licenciement pour motif grave d'un délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail pendant la période où le président du tribunal du travail ordonne la suspension du contrat de travail pendant la procédure de reconnaissance du motif grave comme le prévoit la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

5.11 - Jours de suspension employés pour manque de travail.

Le code 5.11 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration de travail à temps partiel en vertu de l'article 77/1 et suivants de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail.

Ce code ne peut être utilisé que pour les employés.

8.3 Utilisation des codes "Nature du jour" (du 5.1 au 5.11 inclus)

En principe, vous devez mentionner tous les jours de chômage temporaire qui coïncident avec des jours habituels d'activité. L'employeur ne peut donc pas compléter de code de chômage temporaire, ni d'heures de chômage temporaire, pour des jours où le travailleur ne travaille pas selon son régime de travail normal. De même, pour les jours de repos compensatoire rémunérés ou non et les jours fériés (ou les jours de remplacement), pour lesquels l'employeur doit payer un salaire, aucun

code de chômage temporaire ne peut être complété.

Si le travailleur travaille exceptionnellement une journée normale d'inactivité (p.ex. un samedi en cas d'occupation dans un régime 5 jours / semaine), cette prestation résulte soit en une adaptation de l'horaire pour le mois considéré (et du nombre d'heures de chômage temporaire), soit en l'octroi de repos compensatoire (les jours de repos compensatoire ne peuvent pas être mentionnés comme des jours de chômage temporaire).

En cas de chômage temporaire suite à une fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles (type 006) ou suite à une fermeture collective pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire (type 007), vous complétez, pour tous les jours situés dans la période de fermeture qui correspondent aux journées de travail selon le régime de travail normal, respectivement le code 5.6 ou 5.7 et vous complétez les heures, même si elles sont couvertes par un pécule de vacances (à l'exception des jours de vacances supplémentaires art. 17bis loi 28.06.1971). En principe, vous mentionnez par jour un nombre d'heures égal à Q (la durée de travail hebdomadaire moyenne normale du travailleur), divisé par 5. Les jours fériés et leurs jours de remplacement ne sont pas complétés. Vous ne complétez rien non plus pour les jours où le travailleur a pris des vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité (art. 17bis loi 28.06.1971).

Situation spécifique de concomitance de chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques et de chômage temporaire pour cause de grève

Dans ce cas, vous devez examiner quelle était la première forme de suspension effective ou annoncée (grève ou manque de travail résultant de causes économiques) et c'est cette suspension qui prévaut.

Situations possibles

S'il y avait déjà du chômage temporaire pour causes économiques avant l'annonce de la grève, le chômage qui tombe le jour de la grève est considéré comme du chômage économique.

Si la communication du chômage temporaire pour causes économiques date d'avant l'annonce de la grève, le chômage qui tombe le jour de la grève est également considéré comme chômage économique.

Si la communication du chômage temporaire pour causes économiques se situe après l'annonce de la grève, l'inactivité du jour de la grève est considérée comme la conséquence de la grève (même si l'employeur a indiqué ce jour comme jour de chômage économique).

Vous tenez également compte de la jurisprudence du Comité de gestion de l'ONEM. Des jours de chômage qui sont indemnisables suivant les principes précités, ne sont pas indemnisables s'il est question d'abus.

C'est le cas dans les situations suivantes :

- > Une communication de chômage temporaire pour manque de travail n'est utilisée que pour les jours de grève;

- > Les jours de chômage ordinaires pour manque de travail résultant de causes économiques, sont déplacés vers les jours de grève.

Les dispositions ci-dessus ne valent que dans la mesure où il existe effectivement une coïncidence de différentes formes de chômage temporaire. Qu'il y ait ou non coïncidence dépend de la situation de fait. S'il s'avère clairement qu'une entreprise n'a pas participé aux actions de grève, une éventuelle notification de chômage temporaire pour causes économiques ne peut pas être refusée sur la base du fait qu'elle a été envoyée après la date du préavis de grève.

C'est le bureau du chômage compétent pour le siège d'exploitation de l'entreprise qui doit déterminer s'il est effectivement question d'une coïncidence avec les actions de grève.

9 - Division

Si, lors d'une communication prévisionnelle de chômage temporaire pour causes économiques au bureau du chômage de l'ONEM, vous avez mentionné une division au lieu des noms et des numéros NISS des travailleurs, vous devez mentionner le nom de cette division ainsi que le numéro de ticket de la communication prévisionnelle sur la déclaration du risque social résultant du manque de travail pour causes économiques (type 001).

Vous retrouverez ce numéro de ticket sur l'accusé de réception de la communication prévisionnelle que vous avez effectuée par voie électronique.

10 - Commentaire déclaration

Cette zone vous permet de donner éventuellement d'autres explications relatives à cette déclaration.

Information complémentaire

1 - AR du 10.6.2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale

Art. 8. Par " horaire de travail normal du travailleur concerné ", on entend un horaire indiquant les jours et les heures au cours desquels le travailleur concerné est normalement censé effectuer un travail ou se reposer.

Art. 20. Par " jour férié ", on entend :

1° "le jour férié pendant le contrat de travail" : l'absence du travail conformément aux dispositions de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, avec maintien du salaire normal en application des articles 9, 11, 12 et 13, § 1er, de l'arrêté royal du 18

avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour férié visé à l'article 22;

2° "le jour férié après la cessation du contrat de travail" : le jour pour lequel l'employeur est tenu de payer, après cessation du contrat de travail, une rémunération au travailleur en application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 21. 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, à l'exception du jour de remplacement visé à l'article 22.

Art. 22. Par " jour férié ou jour de remplacement durant une période de chômage temporaire ", on entend le jour visé aux articles 20, 1°, et 21 qui est situé dans une période de chômage temporaire et pour lequel l'employeur est tenu de payer une rémunération en application de l'article 13, § 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 51. 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.

Art. 52. 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.

Art. 53 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.

Art. 54. 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.

Art. 55. 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 et à l'article 77/1 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 56. 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.

Art. 57. Par " chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non-respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Art. 58. 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.

Art. 59. 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 visées à l'article 18 du présent arrêté, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ces vacances.

Art. 60. 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.

2 - Art. 133, 137 en 138bis de l'AR du 25.11.1991 portant sur la réglementation du chômage

Article 133 § 1, 4°

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 :

(...)

4° le chômeur temporaire :

- a) le premier jour de chômage temporaire situé après le 30 septembre 2005, pour lequel il souhaite percevoir des allocations et le premier jour de chômage temporaire situé après une interruption du bénéfice des allocations en tant que chômeur temporaire durant au moins 36 mois calendrier;
- b) le premier jour de chômage temporaire pour lequel il souhaite percevoir des allocations après une modification du facteur Q ou du facteur S, visée à l'article 99;
- c) le premier jour de chômage temporaire, pour lequel il souhaite percevoir des allocations après l'entrée en service auprès d'un nouvel employeur ;
- d) le premier jour de chômage temporaire situé dans chaque période du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante si le travailleur souhaite percevoir une allocation plus élevée ; la demande qui tombe exclusivement dans le domaine d'application de ces lettres peut être introduite d'office par l'organisme de paiement ;

e) le premier jour de chômage temporaire visé aux articles 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour lequel il souhaite percevoir des allocations dans les situations visées aux lettres a) à c), s'il n'existe pas de carte d'allocations qui constate que les conditions de stage pour les chômeurs temporaires visées aux articles 30 à 42 sont remplies.

Article 137 § 1

L'employeur délivre d'initiative

(...)

2° au travailleur dont les prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues en application des articles 26, 28, 1°, 49, 50, 51 ou 77/4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou en application de l'article 5 de 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 :

b) un " certificat de chômage temporaire " mentionnant les heures de chômage, après la fin du mois;

c) dans les cas visés à l'article 133, § 1er, 4° a), b) et c) , un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire " , mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

a) Dans le cas où, en application de l'article 71ter, § 4, le travailleur n'effectue pas par voie électronique les obligations prévues à l'article 71 : un formulaire de contrôle pour le chômage temporaire, au plus tard le premier jour de chômage effectif de chaque mois avant l'heure normale du début du travail;

Article 137 § 2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

(...)

3° au travailleur dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out :

- a) dans le cas où, en application de l'article 71ter, § 4, le travailleur n'effectue pas par voie électronique les obligations prévues à l'article 71 : un formulaire de contrôle relatif au chômage temporaire;
- b) un " certificat de chômage temporaire " mentionnant les heures de chômage, après la fin du mois;
- c) dans les cas visés à l'article 133, § 1, 4°, a), b) et c), pour le mois au cours duquel débute le chômage pour cause de grève ou de lock-out, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

Article 137 § 4

Par dérogation au § 1er, 2°, et au § 2, 3°, l'employeur qui ressortit à la commission paritaire de la construction, doit remettre de sa propre initiative à ses ouvriers :

- 1° avant le début de chaque mois, une carte de contrôle nominative pour le chômage temporaire, mise à disposition par le Fonds de sécurité d'existence pour les travailleurs de la construction;
- 2° un " certificat de chômage temporaire " à la fin de chaque mois pendant lequel l'exécution du contrat de travail a été effectivement suspendue comme visé au § 1er, 2° ou au § 2, 3°;
- 3° dans les cas visés à l'article 133, § 1er, 4° a), b) et c) , et au § 2, 3°, c) du présent article, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

Article 137 § 6

lhjdf L'employeur est tenu de communiquer à l'Office le chômage temporaire qui est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

La communication contient notamment les mentions suivantes :

- 1° le nom, l'adresse et le numéro d'entreprise de l'employeur ou de l'entreprise;
- 2° le nom, le prénom, le numéro d'identification de la sécurité sociale du travailleur qui est au chômage sans salaire à la suite d'une grève ou d'un lock-out et qui, conformément au § 2, 3°, a demandé à l'employeur de recevoir un formulaire de contrôle;
- 3° le premier jour, non couvert par un salaire, où le contrat de travail est suspendu dans le mois considéré à la suite directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out;
- 4° l'adresse complète du lieu où le travailleur mis en chômage aurait normalement travaillé ce jour-là;

5° la description et la nature de la grève ou du lock-out;

6° le fait que le travailleur fait partie de l'unité en grève et qu'il est occupé dans l'unité en grève;

7° le cas échéant, les circonstances rendant l'exécution du contrat de travail impossible pour le travailleur.

La communication est effectuée par voie électronique, en utilisant l'adresse électronique constatée à cet effet par le Comité de gestion et la procédure d'identification applicable à cet égard, qui a été acceptée par le Comité de gestion et qui doit permettre d'identifier et d'authentifier l'employeur avec certitude.

La communication se fait en complétant un formulaire électronique mis à disposition par le biais de l'adresse électronique visée à l'alinéa précédent et dont le contenu est défini par le Comité de gestion ou, dès l'instant où le Comité de gestion prévoit cette technique, en transmettant les données concernées par le biais d'un fichier de données.

L'employeur reçoit, pour chaque communication électronique, un accusé de réception électronique mentionnant la date à laquelle la communication a été effectuée, le contenu de la communication et un numéro de communication unique qui peut être utilisé pour démontrer vis-à-vis des institutions compétentes en matière d'assurance chômage que la communication a été effectuée pour le travailleur concerné.

Par dérogation à l'alinéa 3, la communication peut se faire par le biais d'une lettre recommandée à la poste envoyée au bureau du chômage du lieu où est établie l'entreprise, dans les cas mentionnés ci-après :

1° il s'agit de la première communication à la suite d'une suspension de l'exécution du contrat de travail. Pour l'application de cette condition, il n'est pas tenu compte des communications qui ont été envoyées en dehors de la période de 24 mois, calculés de date à date, précédant la nouvelle communication, ni de la communication visée au 2°;

2° la communication se fait dans une période de dispense de communication par voie électronique, octroyée par le directeur du bureau du chômage du lieu où est établie l'entreprise. Le directeur octroie la dispense pour une période de 24 mois si l'employeur démontre qu'il ne dispose pas des moyens informatiques nécessaires pour envoyer une communication par voie électronique. Moyennant l'introduction d'une nouvelle demande, l'avantage de cette disposition peut être à nouveau octroyé;

3° à la suite de problèmes techniques, dont la preuve est jointe au courrier recommandé à la poste relatif à la communication, la communication ne peut pas être effectuée par voie électronique.

Pour l'application de l'alinéa précédent, un message fax est assimilé à un envoi recommandé à la poste.

Article 138 bis

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.