

DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS

D R S Trimestre :2021/3

Table des matières

- > Scénario 2 - Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés
 - > Introduction
 - > Pour qui ?
 - > Quand ?
 - > Que compléter ?
 - > Information complémentaire

**Scénario 2 - Déclaration
constat du droit au chômage
temporaire ou à la suspension
employés**

Introduction

1 - Le chômage temporaire

Le chômage temporaire est une forme de suspension du contrat de travail qui est essentiellement réglée par les articles 26, 28, 49, 50, 51 et 77/1 et suivants de la loi relative aux contrats de travail.

Dans la réglementation du chômage, on entend par chômeur temporaire (article 27, 2° de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage)

- > le chômeur lié par un contrat de travail dont l'exécution est temporairement suspendue, totalement ou partiellement ;
- > le travailleur qui participe à une grève, qui est touché par un lock-out, ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out;
- > l'apprenti qui suit une formation en alternance visée à l'article 1bis de l'AR du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est temporairement, soit totalement, soit partiellement, suspendue conformément à une disposition prévue par ou en vertu d'un décret ou d'une ordonnance

2 - La "Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés"

L'employeur qui instaure un régime de chômage temporaire ou un régime de suspension employés, doit remplir un certain nombre de formalités vis-à-vis de ses travailleurs .

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu d'effectuer , dans certaines situations (voir « Quand ? »), de votre propre initiative ou à la demande du travailleur, une DRS scénario 2 (déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés), qui sert de demande d'allocations en cas de chômage temporaire ou de suspension employés.

S'il s'agit d'un travailleur intérimaire, cette DRS scénario 2 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.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, la copie de la DRS est établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie est établie en français pour le personnel francophone et

en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction.

Pour qui ?

La DRS scénario 2 est utilisée pour les types de déclaration 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 d'un régime 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).

Quand ?

Vous effectuez la DRS, scénario 2 dans les situations suivantes :

- > lors du premier chômage temporaire et lors du premier chômage temporaire pour raisons économiques ou suspension employés du travailleur dans votre entreprise ;
- > lors du premier chômage temporaire et lors du premier chômage temporaire pour raisons économiques ou suspension employés après une période d'au moins 36 mois pendant laquelle le chômeur n'a pas été en chômage temporaire ;
- > lors du premier jour de chômage et lors du premier chômage temporaire pour raisons économiques qui suit un changement de la durée de travail contractuelle (également à la suite d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière) ;
(voir plus loin pour la situation spécifique en cas d'occupation à temps plein temporaire – rubrique Que compléter ? – point 4) ;
- >
- > lors du premier chômage temporaire après le 30/09 (en fonction de l'éventuelle révision annuelle du montant de l'allocation du travailleur) ;
- > lors de chaque demande d'allocations du travailleur en tant que chômeur temporaire pour force majeure médicale ;
- > en cas de licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé au sens de la loi du 19.03.1991.

Si plusieurs types de chômage surviennent dans le même mois (p.ex. chômage pour raisons économiques, intempéries et fermeture collective de l'entreprise au cours du même mois), vous devez effectuer une seule DRS scénario 2 en indiquant le type qui survient en premier.

Ceci ne vaut pas dans les situations précitées où vous devez effectuer une déclaration lors du premier chômage temporaire pour raisons économiques.

Exemple

Un travailleur occupé à temps plein était chômeur temporaire pour intempéries en octobre 2016. En novembre 2016, il prend un crédit-temps à mi-temps. Vu la modification du facteur Q, il doit, lors du premier chômage temporaire pour intempéries en novembre 2016, délivrer une DRS scénario 2. Lorsque, par la suite, le travailleur est, pour la première fois, après la modification du facteur Q, mis en chômage temporaire pour raisons économiques en janvier 2017, une DRS scénario 2 doit à nouveau être délivrée.

Ceci ne vaut pas non plus en cas de force majeure pour raisons médicales et de licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé au sens de la loi du 19.03.1991, où, pour chacun de ces types de chômage temporaire, vous devez impérativement effectuer une DRS scénario 2 distincte (voir ci-dessus).

L'obligation de délivrer une DRS scénario 2 à la demande du travailleur pour tout

chômage en raison de grève ou de lock-out, même si une DRS scénario 2 a récemment été délivrée pour un autre type de chômage est abrogée à partir du 01.01.2018 : si la date de la demande d'allocations se situe après le 31.12.2017, vous devez, en cas de chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out et à la demande du travailleur, uniquement délivrer une DRS scénario 2 si vous devez le faire également pour d'autres types de chômage temporaire, car il s'agit de :

- > premier chômage temporaire du travailleur dans l'entreprise ;
- > chômage temporaire après une période d'au moins 36 mois durant laquelle le travailleur n'a pas été chômeur ;
- > premier chômage temporaire du travailleur dans votre entreprise suivant la modification de la durée de travail contractuelle (aussi également en crédit-temps ou d'interruption de carrière) (voir plus loin pour la situation spécifique de l'occupation à temps plein temporaire - rubrique "Que compléter?"- point 4) ;
- > premier chômage temporaire après le 30/09 (en fonction de la révision annuelle possible du montant de l'allocation pour le travailleur).

A partir du 01.01.2018, l'employeur doit, en cas de chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out, le communiquer par voie électronique à l'ONEM via l'application "chômage temporaire"

- > soit à l'initiative d'un travailleur qui, en cas de grève ou de lock-out, communique à l'employeur qu'il souhaite demander le bénéfice d'allocations ;
- > soit de sa propre initiative (p.ex. quand l'employeur constate que, suite à une grève dans une autre entreprise, les travailleurs de son entreprise n'ont pas pu être occupés).

C'est sur la base de cette communication que le Comité de gestion de l'ONEM décidera du droit aux allocations en cas de chômage pour cause de grève ou de lock-out.

L'organisme de paiement de votre travailleur doit introduire les données de la DRS scénario 2 auprès du bureau du chômage de l'ONEM dans un délai de deux mois, prenant cours le premier jour du mois qui suit celui pour lequel le travailleur demande des allocations. Ce délai atteint 6 mois s'il s'agit d'une DRS scénario 2 pour cause de grève ou de lock-out.

Que compléter ?

1 - Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés

1.1 - Date de début du chômage temporaire ou de la suspension employés pour manque de travail

Cette zone obligatoire contient la date de début du chômage temporaire ou de la suspension employés pour manque de travail. Par définition, cette date ne peut pas se situer avant la date de début de l'occupation ni après la date de fin de l'occupation.

En principe, le premier jour de chômage effectif du mois doit être mentionné ici. S'il n'est pas encore connu (puisque cette déclaration vaut comme une demande d'allocations), mentionnez le premier jour de chômage prévu.

En cas de déclaration de chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques (type 001) et de déclaration de suspension employés (type 011) par exemple, le premier jour de chômage prévu est mentionné si le premier jour de chômage effectif du mois n'est pas encore connu.

1.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure

Ceci est une zone de texte destinée à la description de la situation de force majeure en cas de déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure (type 004) Il n'est obligatoire de compléter cette zone de texte que lors des déclarations de type 004.

2 - Base de calcul des allocations

2.1 - Unité de temps de la rémunération

Pour chaque jour de chômage temporaire ou de suspension employés, le travailleur perçoit une allocation égale à 65 % de la rémunération brute plafonnée normale (pour le montant indexé, voir sur www.onem.be, feuille info travailleurs T66 " A combien s'élève votre allocation en cas de chômage temporaire ? ").

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 jeune travailleur est payé à l'heure, vous devez donc indiquer le chiffre "1". S'il est payé par mois, vous indiquez le chiffre "4".

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si, par exemple, la rémunération 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 % lorsqu'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 le salaire moyen 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) à laquelle le travailleur a "normalement" droit en moyenne, sur la base de son contrat de travail, le premier jour de chômage temporaire. 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 garanti (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 la rémunération horaire moyenne normale. Voir ci-dessus pour plus d'explications sur les composantes salariales à prendre en compte et sur la notion de " normale ".

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

2.5 – Apprenti qui suit une formation en alternance

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

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 ».

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 qui sert au calcul de l'indemnité.

3 - Occupation à temps plein temporaire

S'il s'agit d'un travailleur qui travaille à temps plein de manière temporaire (ou plus qu'à temps plein) dans le cadre d'occupations à temps partiel ininterrompues successives, il y a lieu de le mentionner (valeur "4" lors du traitement de batch).

Par "occupation à temps partiel ininterrompue", il y a lieu d'entendre les occupations successives uniquement interrompues par un week-end, un jour férié payé ou un jour de repos compensatoire, dont le facteur Q est différent.

En outre, les caractéristiques suivantes de ces occupations doivent être les mêmes:

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

Les périodes dont le facteur Q devient temporairement égal au facteur S (ou plus élevé que le facteur S) suite à un avenant au contrat de travail à temps partiel ou suite à un contrat de travail à temps partiel complémentaire, ne sont pas considérées comme un contrat de travail à temps plein et n'interrompent pas les occupations à temps partiel successives en ce sens.

Limitation de cette procédure:

La durée de l'occupation à temps partiel qui devient une occupation à temps plein suite à un avenant ou suite à de contrats complémentaires, et cette occupation et une autre occupation à temps partiel peuvent cependant être groupées, est limitée dans le temps.

Si une telle occupation dépasse effectivement 3 mois calendrier complets (à savoir les 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 plus question d'une

occupation à temps partiel successive ininterrompue à partir du 4ème mois calendrier complet.

Si une déclaration antérieure mentionnait une "occupation à temps plein temporaire", une nouvelle déclaration ne contenant plus cette mention doit être effectuée en cas de chômage temporaire à partir du 4ème mois calendrier complet.

Exemple

- Occupation à temps partiel 19/38 du 01/01/2016 au 31/12/2016 inclus
- Contrat de travail à temps partiel complémentaire 19/38 du 15/06/2016 au 14/10/2016 inclus (il s'agit ici d'une occupation à temps plein temporaire dont la durée ne comprend pas quatre mois calendrier complets)
- Lors du premier chômage temporaire dans la période du 15/06/2016 au 14/10/2016 inclus, vous faites une déclaration scénario 2 mentionnant le facteur Q/S 38/38 et la communication comme quoi il s'agit d'une occupation à temps plein temporaire (valeur « 4 » lors du traitement de batch)
- Début octobre (p. ex. le 02/10/2016) il est décidé de prolonger d'un mois l'occupation à temps partiel temporaire, à savoir du 15/10/2016 au 14/11/2016 inclus → l'occupation à temps plein temporaire comprend maintenant plus de 3 mois calendrier complets
- Lors du premier chômage temporaire après que la prolongation de l'occupation à temps plein temporaire est connue (donc chômage temporaire à partir du 02/10/2016), vous effectuez une nouvelle déclaration scénario 2 (bien que le facteur Q/S ne soit pas modifié à l'égard de votre déclaration précédente) dans laquelle vous ne faites plus mention du fait qu'il s'agit d'une occupation à temps plein temporaire).

4 - Commentaire déclaration

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

S'il s'agit d'un travailleur qui reprend le travail pendant une période d'incapacité de travail avec l'accord du médecin conseil, vous indiquez " chômage temporaire pendant reprise de travail pendant incapacité de travail".

Information complémentaire

1 - Article 133, 137 et 138 bis de l'A.R. du 25.11.1991 portant 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 , 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 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;

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;

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;

[...]

§ 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 :

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

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;

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;

[...]

§ 3 . Dans les cas de chômage temporaire visé aux articles [50, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'employeur est tenu de suivre la procédure de contrôle de l'utilisation du "certificat de chômage temporaire", selon les modalités déterminées par le Ministre, après avis du comité de gestion.

[Pour l'apprenti visé à l'article 27, 2°, c, l'employeur est tenu de respecter les formalités de déclaration du chômage temporaire applicable en cas de suspension du contrat de travail.

§ 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;

§ 6 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 temporaire 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.

2 - Article 73 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage

Les conditions dans lesquelles des allocations sont accordées aux travailleurs qui participent à une grève ou qui sont touchés par un lock-out sont fixées par Nous, après avis du comité de gestion.

Les travailleurs dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out ne peuvent bénéficier des allocations qu'avec l'autorisation du comité de gestion.

Lors de l'octroi de son autorisation, le comité de gestion tient compte notamment du fait que les travailleurs n'appartiennent pas à l'unité de travail dans laquelle se trouvent des travailleurs en grève et qu'ils ne peuvent avoir intérêt à l'aboutissement des revendications des grévistes.

3 - Arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de « rémunération journalière moyenne »

Chapitre II : Dispositions particulières concernant la rémunération moyenne

Art. 2.

La rémunération servant de base au calcul des allocations de chômage et des indemnités dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités [et des indemnités dues pour une incapacité de travail temporaire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au cas où cette incapacité n'excède pas trente jours est égale à la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation.

[...]

La rémunération journalière moyenne telle que visée aux alinéas 1er et 2 comprend tous les montants ou avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues, à l'exception du pécule de vacances complémentaire et de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. [Pour les travailleurs visés à l'article 31ter, alinéa 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est considéré comme rémunération journalière moyenne, le salaire visé à l'article 41bis de l'arrêté royal précité.

Pour les travailleurs salariés visés à l'article 3, 3°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, est considéré comme rémunération journalière moyenne, le flexisalaire, visé à l'article 3, 2°, de la même loi et le flexipécule de vacances visé à l'article 3, 6°, de la même loi.

Pour ce qui concerne le secteur du chômage et de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, les primes et avantages similaires accordés indépendamment du nombre de journées de travail prestées effectivement durant le trimestre de leur déclaration à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale sont considérés comme ne faisant pas partie des montants et avantages visés à l'alinéa 3.

Pour ce qui concerne le secteur du chômage et le secteur de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, le solde du budget mobilité qui est versé, une fois par an, en espèces, visé à l'article 8, § 3, alinéa 2, de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité est considéré comme faisant partie des montants et avantages visés à l'alinéa 3.

[...]

Art. 3.

§ 1. La rémunération journalière moyenne de l'ouvrier bûcheron rémunéré à la tâche, du travailleur à domicile payé à la pièce ou à l'entreprise et de tout autre travailleur rémunéré à la tâche, est obtenue en divisant par 78 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour le trimestre qui précède le moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

§ 2. La rémunération journalière moyenne du travailleur payé totalement ou partiellement par commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des agents volontaires de la protection civile, visés à l'article 17quater, § 3, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est obtenue en divisant par 312 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 3 à 5, perçue pour les quatre trimestres, qui ont donné lieu à un assujettissement à la sécurité sociale, qui précèdent le trimestre de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

Si le titulaire n'a pas été occupé en la qualité susvisée depuis le début des quatre trimestres visés à l'alinéa 1er, la rémunération journalière moyenne est obtenue en divisant la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour la période prenant cours à la date à laquelle il a acquis ladite qualité et qui expire à la fin des quatre trimestres précités, ou le jour de la réalisation du risque s'il n'était pas encore occupé en la qualité susvisée à la fin du quatrième trimestre, par le nombre de jours ouvrables que compte cette période. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

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

CHAPITRE IV. - Suspension de l'exécution du contrat de travail

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

5 - Article 111/119 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage et article 66 de l'AM du 26.11.1991 portant application de la réglementation chômage.

Art. 111

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

Art. 119

Le Ministre détermine, après avis du comité de gestion :

1° les conditions qui doivent être remplies pour la prise en considération d'une rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage et la rémunération qui sert de base de calcul en cas d'absence de rémunération ;

Art. 66, 1er al. AM

Pour le chômage temporaire, la rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage est la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait eu droit pour le cycle de travail en cours .

Art. 67 AM

§ 1. La rémunération journalière moyenne du travailleur qui a droit à une rémunération mensuelle fixe, est égale à 1/26e de cette rémunération mensuelle.

La rémunération journalière moyenne du travailleur qui a droit à une rémunération horaire fixe, est obtenue en multipliant cette rémunération horaire par Q/6.

La rémunération journalière moyenne du travailleur qui n'a pas droit à une rémunération fixe, est égale à la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail, à l'exception de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, divisée par le nombre d'heures de travail rémunérées, excepté le nombre d'heures qui correspond à la rémunération précitée pour le travail supplémentaire, et multipliée par Q/6.

La rémunération journalière moyenne du travailleur pour lequel les retenues de sécurité sociale ont été opérées sur un salaire journalier forfaitaire, est égale à cette rémunération journalière forfaitaire prévue en cas d'occupation dans un régime hebdomadaire de travail de six jours.

§ 2.

Par dérogation au § 1er, la rémunération journalière moyenne du travailleur à temps partiel volontaire est égale à la rémunération horaire moyenne multipliée par S/6.

La rémunération horaire moyenne est obtenue en divisant la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail, à l'exception de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, par le nombre d'heures de travail rémunérées, excepté le nombre d'heures qui correspond à la rémunération précitée pour le travail supplémentaire

6 - Article 64 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage.

Alinéa 2 :

Par dérogation à l'alinéa 1er, le travailleur qui ne bénéficie pas d'une pension au sens de l'article 64, peut bénéficier des allocations comme chômeur temporaire après le mois qui suit celui dans lequel se situe son 65ème anniversaire, pour autant que le chômage temporaire ne soit pas la conséquence d'une suspension de l'exécution du contrat de travail pour force majeure qui est due à l'inaptitude au travail du travailleur.

