INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS

DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

D R S Trimestre: 2024/1

Table des matières

- Introduction
- Pour qui ?
- Quand ?
- Que remplir?
- Information complémentaire

Introduction

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu d'effectuer après la fin de chaque mois une DRS scénario 6 (état de prestations), au travailleur qui a demandé une DRS scénario 3 (déclaration du début de travail à temps partiel) et qui a droit aux allocations de garantie de revenus (AGR).

Par le biais de la DRS scénario 6, vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour calculer le montant de l'allocation de garantie de revenus. Cette allocation est octroyée en complément de la rémunération à temps partiel du travailleur à temps partiel. Vous trouverez plus d'informations sur la méthode de calcul de l'AGR sur le site web de l'ONEM (www.onem.be), dans la rubrique "Travail à temps partiel".

Dans un certain nombre de cas, il peut être nécessaire ou utile de continuer à transmettre la DRS scénario 6 chaque mois même si le travailleur n'a temporairement plus droit à l'allocation de garantie de revenus.

Vous devez fournir au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Cette copie est générée pour vous après chaque déclaration. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer.

En application de la législation existante sur l'utilisation des langues, cette copie doit être établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, la copie doit être établie en français pour le personnel francophone et en néerlandais pour le personnel néerlandophone. Dans la région germanophone, il y a lieu d'utiliser l'allemand. Vous avez la possibilité d'ajouter une traduction. Dans l'enseignement, employez la langue de l'établissement scolaire.

Pour qui ?

Vous effectuez une DRS scénario 6 pour le travailleur à temps partiel (lisez également l'instruction de la DRS scénario 3, déclaration de début de travail à temps partiel) et qui, à certaines conditions, perçoit une allocation de garantie de revenus (AGR) en plus de sa rémunération nette à temps partiel. L'AGR vise à garantir au travailleur à temps partiel un revenu global (rémunération + allocation) qui :

- est au moins égal à son allocation de chômage si son emploi à temps partiel ne dépasse pas 1/3 d'une occupation à temps plein;
- est supérieur à son allocation de chômage si son emploi à temps partiel dépasse 1/3 d'une occupation à temps plein. Plus le nombre d'heures travaillées est important, plus grande est la différence avec l'allocation de chômage.

Quand ?

1. Généralités

Vous effectuez la DRS scénario 6 après chaque mois calendrier pour lequel le travailleur à temps partiel a, en principe, droit à l'allocations de garantie de revenus.

Il faut grouper, dans une seule occupation et DRS, des contrats de travail ininterrompus successifs avec les mêmes caractéristiques (catégorie d'employeur, code travailleur, commission paritaire, facteurs Q et S, statut (seulement requis si code D pour un travailleur à domicile)). Dans ce contexte, ne sont pas considérés comme une interruption de l'occupation les week-ends, jours d'inactivité ordinaires, jours fériés et jours de repos compensatoire. L'on vise ici p.ex. les contrats hebdomadaires successifs ordinaires du lundi au vendredi dans le secteur intérimaire. Dans ce cas, une seule DRS scénario 6 est effectuée mensuellement.

Si, pendant un ou plusieurs mois calendrier, le travailleur à temps partiel effectue des heures complémentaires qui induisent qu'il n'est plus indemnisable et ne perçoit donc plus d'allocation de garantie de revenus (p.ex. parce que la rémunération mensuelle est trop élevée ou parce que le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen est supérieur à 4/5èmes d'une occupation à temps plein) et que, par la suite il retombe dans son horaire de travail précédent, alors l'employeur peut continuer à effectuer une DRS scénario 6 pour ce(s) mois.

2. Procédure en cas d’occupations à temps partiel successives ininterrompues avec des facteurs Q différents

2.1 Champ d’application

Cette procédure peut uniquement être appliquée en cas d’occupations à temps partiel qui se suivent et n’étant interrompues que par un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire.

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

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 donc pas être groupée avec l’(les) occupation(s) dans le reste du mois concerné.

Une occupation, sur la base de plusieurs contrats de travail, est ininterrompue si le facteur S, la catégorie d’employeur, le code travailleur, la commission paritaire et le statut (seulement requis si code D pour un travailleur à domicile) sont identiques et si les contrats de travail se suivent, ce qui signifie qu’ils peuvent uniquement être interrompus par un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire.

Cela vise également la situation où une occupation à temps partiel existante continue et un nouveau contrat de travail supplémtaire est conclu et, par la suite, un des deux contrats prend éventuellement fin.

Attention ! Ce principe ne vaut pas en cas de succession d’un contrat de travail à temps plein et à temps partiel et, pour la fin du contrat de travail à temps plein et le début du contrat de travail à temps plein, l’employeur doit effectuer respectivement une DRS scénario 1 et une DRS scénario 3.

Situation spécifique : occupations à temps plein temporaires

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 :
- 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 6, avec un facteur Q moyen calculé.

Si une telle occupation concerne un mois complet, vous délivrez une DRS scénario 6 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. A partir du 4ème mois calendrier complet, il n’est donc plus question d’une occupation à temps partiel successive ininterrompue et, lors d’un traitement de batch, la valeur “4” dans la zone 00769 (interruption de l’occupation) ne peut donc plus être octroyée.

En d’autres termes, en cas de diminution d’heures, il faut délivrer une DRS scénario 1 et une DRS scénario 3

Exemples :

- Occupation “à temps plein” du 15/07/2016 au 25/11/2016 inclus : DRS scénario 6 où Q = S pour les mois d’août, septembre et octobre possible. En cas de diminution des heures à partir du 26/11/2016, ni DRS scénario 1, ni DRS scénario 3 ne sont requises;
- Occupation “à temps plein” 28/07/2016 au 03/12/2016 inclus : DRS scénario 6 où Q = S pour les mois d’août, septembre, octobre et novembre. On dépasse les 3 mois calendrier complets; en cas de diminution d’heures à partir du 04/12/2016, une DRS scénario 1 et une DRS scénario 3 sont donc requises.

2.2 Incidence des fluctuations du facteur Q

En cas de modification du facteur Q pendant le mois, vous ne devez, s’il s’agit d’occupations à temps partiel ininterrompues, effectuer qu’une seule DRS scénario 6 pour ce mois.

Ceci vaut tant en cas d’augmentation qu’en cas de diminution de la durée de travail.

En raison de cette modification de la durée du travail, vous ne devez donc :

- pas effectuer de scénario 1 (ou compléter de formulaire C4-CERTIFICAT DE CHÔMAGE) relatif à la fin de l’occupation ayant pris fin ;
- pas effectuer de scénario 3 relatif au début de la nouvelle occupation.

A la demande du travailleur, vous devez toutefois effectuer un scénario 1 (ou délivrer un formulaire C4-CERTIFICAT DE CHÔMAGE) en raison de la fin de chaque occupation.

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 :

[(Q x cdo) + (Q’ x cdo’) + …]
---
cdo + cdo’ + …
- 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.

<u>Exemple :</u>

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.

<u>Exemple 1:</u>

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.

<u>Exemple 2:</u>

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. Procédure en cas d'occupations à temps partiel interrompues

En cas d'occupations à temps partiel successives, mais avec une interruption, vous devez effectuer une DRS par occupation.

Une occupation, sur la base de plusieurs contrats de travail, est interrompue si les caractéristiques suivantes ne sont pas identiques :

- le facteur S,
- la catégorie d'employeurs,
- le code travailleur,
- la commission paritaire
- le statut (un statut différent constitue une interruption uniquement si un des statuts est celui d'un travailleur à domicile, à savoir code D)
  ou si les contrats de travail ne se succèdent pas, ce qui indique qu'ils sont interrompus par plus qu'un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire.

4. Procédure lors d'autres évènements

Pour le travailleur à temps partiel qui était en chômage temporaire au cours du mois, il faut introduire une déclaration scénario 6 et une déclaration scénario 5 " Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire ".

En cas de concours d'une DRS scénario 6 et une DRS scénario 5 :

- s'il s'agit d'une occupation à temps partiel ininterrompue
  - vous effectuez une seule DRS scénario 5 et une seule DRS scénario 6.
  - Vous indiquez les dates de début et de fin (si l'occupation débute avant ou se poursuit après la fin du mois, vous indiquez le premier ou le dernier jour du mois), ainsi que le facteur Q de chaque occupation. L'application web calculera alors le facteur Q moyen (voir le chapitre « Que remplir ? » pour des explications détaillées).
  Rappel : en cas de chaque modification du facteur Q, vous devez effectuer une DRS scénario 2.
- s'il s'agit d'occupations à temps partiel avec interruption
  - vous effectuez une DRS scénario 6 par occupation et une DRS scénario 5 par occupation durant laquelle survient du chômage temporaire.
  - pour chaque scénario 5 et 6, vous indiquez le facteur Q réel (= le facteur Q de l'occupation pour laquelle vous effectuez une DRS).
  Rappel : en cas de chaque modification du facteur Q, vous devez effectuer une DRS scénario 2.

Pour le travailleur à temps partiel qui est occupé dans un programme d'activation, il faut introduire une déclaration scénario 6 et une déclaration scénario 8 " Déclaration mensuelle de travail dans un programme d'activation ".

En cas de concomitance d'une DRS scénario 6 avec une DRS scénario 8 :

- s'il s'agit d'une occupation à temps partiel ininterrompue :
  - vous effectuez une seule DRS scénario 6 et une seule DRS scénario 8.
  - vous indiquez les dates de début et de fin (si l'occupation débute avant ou se poursuit après la fin du mois, vous indiquez le premier ou le dernier jour du mois), ainsi que le facteur Q de chaque occupation. L'application web calculera alors le facteur Q moyen (voir le chapitre « Que remplir ? » pour des explications détaillées).
- s'il s'agit d'occupations à temps partiel avec interruption :
  - vous effectuez une DRS scénario 6 et une DRS scénario 8 par occupation.

- Pour le travailleur à temps partiel dont le contrat de travail a pris fin dans le courant du mois, à la fin de la période d'occupations ininterrompues auprès du même employeur, il faut introduire une déclaration scénario 6 et une déclaration scénario 1 " Déclaration de fin du contrat de travail ou de régime de chômage avec complément d'entreprise".

Pour le travailleur licencié qui a reçu une indemnité de rupture, l'employeur ne peut plus effectuer de DRS scénario 6 pour la période couverte par l'indemnité de rupture. Il peut alors mentionner dans la zone commentaire de la dernière déclaration (Que compléter – point 7): "Rupture du contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de congé le ../../…. ».

Que remplir?

1 - Données relatives à l’occupation

1.1 Date de début et de fin de l’occupation

Vous indiquez comme date de début de l’occupation :

- Le premier jour du mois ;
- La date de début réelle, si l’occupation débute en cours de mois.

Vous indiquez comme date de fin de l’occupation :

- Le dernier jour du mois ;
- La date de fin réelle, si l’occupation prend fin en cours de mois.

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.

Attention

S’il y a une interruption de l’occupation (autre qu’un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire), vous devez, pour chaque occupation, effectuer une DRS scénario 6.

Exemple :

Le travailleur est occupé à temps partiel avec des contrats du 28.12.2015 au 08.01.2016 inclus, du 11.01.2016 au 15.01.2016 et du 25.01.2016 au 05.02.2016 inclus.

Pour le mois de janvier 2016, vous effectuez deux DRS scénario 6, à savoir :
- Avec le 01.01.2016 comme date de début et le 15.01.2016 comme date de fin ;
- Avec le 25.01.2016 comme date de début et le 31.01.2016 comme date de fin.

Situation spécifique : 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 :
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

- 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 :
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

- 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 :
Occupation jusqu’au vendredi 29/10, immédiatement suivie p rune nouvelle occupation à partir du lundi 01/11 ? pour le mois d’octobre, vous indiquez le 29/10 comme date de fin

1.2 Nombre de jours par semaine du régime de travail

Régime de travail fixe

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 :

Trois semaines consécutives durant lesquelles le travailleur travaille 5 jours, alors que, durant la 4ème semaine, il ne travaille que 4 jours. Dans ce cas, le nombre comporte deux décimales, à savoir 4,75 : [(5+5+5+4)/4].

S’il s’agit de travailleurs travaillant dans un régime variable sans cycle (= par 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, vous fixez le régime de travail après avoir combiné les occupations. Cette occupation combinée veut avoir soit une 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	6	--

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 de contrats de travail à temps partiel qui se chevauchent »

1.3 –Schéma de travail

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

Les codes 01 à 04 inclus concernent des occupations à temps plein et ne peuvent pas être utilisés dans le scénario 6, sauf s'il s'agit d'une « occupation à temps plein temporaire » (voir Quand ? – point 2.1).

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 travailleur 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 (Q = S) contractuelle auprès de l'employeur qui effectue la DRS et dans les situations suivantes :

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

Exemple :

Un travailleur a une fraction d'occupation (Q/S) de 40/40. Il devient inapte au travail.
Avec l'accord du médecin-conseil de la mutuelle, il peut reprendre le travail à temps partiel (20h/semaine). Son employeur paie la rémunération à temps partiel ; la mutuelle continue de payer une allocation d'incapacité de travail .

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

Il s'agit des situations suivantes :

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

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

04 : équipe relais week-end (temps plein)

Exemple :

Un travailleur travaille 12 heures par jour le samedi, 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 travailleur 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 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 335, 337 ou 339).

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

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

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

Exemple :

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

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

Il s'agit des situations suivantes :

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

Exemple :

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

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

98 : occupation en tant qu'enseignant

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

99 : aucun des autres codes

Ce code est uniquement utilisé si aucun des autres codes n'est applicable (p. ex. 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 ou un jour de repos compensatoire dont le facteur Q fluctue.

En outre, les caractéristiques suivantes de ces occupations doivent 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 du 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.

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 de l'occupation à temps plein dans le calcul du facteur Q moyen et les occupations successives ne peuvent pas être groupées dans une seule DRS.

Exemple
Un travailleur a les contrats de travail hebdomadaires suivants:
- 04/01/2016 – 08/01/2016 où Q/S = 20/38
- 11/01/2016 - 15/01/2016 où Q/S = 38/38
- 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 les DRS suivantes :
- 1 DRS scénario 3 au début de l'occupation à temps partiel (Q/S = 20/38) le 04.01.2016 ;
- 1 DSR scénario 6 pour la période du 04.01.2016 au 08.01.2016 ;
- 1 DRS scénario 1 à la fin de l'occupation à temps plein le 15.01.2016 ;
- 1 DRS scénario 3 au début de l'occupation à temps partiel (Q/S = 25/38) le 18.01.2016 ;
- 1 DRS scénario 6 pour l'occupation du du 18.01.2016 au 29.01.2016 (Q/S = facteur Q moyen)

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. Pour plus d'explications, voir le chapitre « quand ? ».

Exemple
Un travailleur a les contrats suivants:
- 04/01/2016 – 15/01/2016 où Q/S = 19/38
- 11/01/2016 - 15/01/2016 où Q/S = 19/38 (= contrat de travail 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 3 pour le début de l'occupation (Q/S = 19/38) le 04.01.2016 et une seule DRS scénario 6, avec un facteur Q moyen calculé.

2 - Rémunération exacte

Le montant est exprimé en centimes d'euros.

La rémunération que vous devez indiquer pour le calcul de l'AGR est la rémunération mensuelle brute effective (pour la période à laquelle se rapporte la DRS) y compris :

a) la rémunération journalière ou hebdomadaire garantie, et la rémunération garantie en cas de maladie ou d'accident.
L'on entend :

- En cas de maladie, le premier mois pour les employés (pour autant que le régime pour les ouvriers ne soit pas d'application) et les deux premières semaines pour les ouvriers ou les employés en période d'essai. Il n'est pas tenu compte du complément du 15e au 30e jour. Pour les jours situés dans la deuxième semaine, la rémunération brute théorique est prise en considération.
- En cas d' accident du travail, le premier mois pour les employés et les trente premiers jours pour les ouvriers si l'employeur paie une rémunération comme avance sur l'indemnité d'accident du travail. Pour le 8e au 30e jour la rémunération brute théorique est prise en considération.

Pour les fonctionnaires statutaires (nommés à temps partiel), il n'est pas tenu compte de la rémunération ou du traitement d'attente à partir du premier jour de maladie, puisque c'est l'assurance-maladie qui est compétente à partir de ce moment pour l'octroi d'une allocation complémentaire.

b) la rémunération à laquelle l'employé aurait droit s'il n'était pas en vacances. Pour les heures de vacances (jusqu'à Qx4 maximum ou 4 semaines de travail), la rémunération normale est prise en compte même si elle n'a pas été payée en raison d'un droit insuffisant aux vacances rémunérées ou en raison d 'un règlement de pécule de vacances de désengagement.

Exception : si l'employé peut prétendre aux allocations de chômage en tant que chômeur temporaire pendant une fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles, aucune rémunération n'est mentionnée pour les heures de chômage temporaire qui ne sont pas couvertes par un pécule de vacances.

Les vacances (légales et supplémentaires) pour les employés sont calculées en prenant en compte la rémunération normale. Cette rémunération normale différera de la rémunération effectivement payée en cas de pécule de vacances de désengagement ou si le droit aux vacances rémunérées est insuffisant parce que le travailleur a pris du congé sans solde.

Les vacances (légales et supplémentaires) pour ouvriers sont prises en compte par le secteur chômage, en introduisant une rémunération fictive (voir ci-dessous).

c) heures complémentaires (plafonnées et non plafonnées), sursalaire, commission, primes, congé payé, arriéré de salaire ;

d) ; la rémunération que vous payez au travailleur pendant une période de préavis en cas de dispense de prestations .

e) l'indemnité de foyer et de résidence et la prime de compétence ;

f) le salaire pour un jour férié rémunéré. Si, à la suite de chômage temporaire, aucune cotisation n'est due sur le salaire, introduisez le salaire brut théorique pour le jour férié. La rémunération due pour un jour férié situé après la fin du contrat de travail à temps partiel n'est pas reprise dans la rémunération exacte de la déclaration du mois où se situe la fin du contrat de travail ;

g) les avantages en nature avec cotisations ONSS.

Celui-ci ne comprend pas :

a) le pécule de vacances pour les ouvriers occupés dans le secteur privé (les vacances pour ouvriers sont prises en compte par le secteur chômage, en introduisant une rémunération fictive) ;

b) le double pécule de vacances pour employés (le salaire normal pour les heures de congé des employés doit donc être pris en compte) ;

c) le pécule de vacances de sortie (simple et double) pour les employés ;

d) la prime de fin d'année ;

e) les avantages en nature sans cotisations ONSS ;

f) l'indemnité de mobilité ;

g) le salaire pour les heures de vacances qui n'ont pas été prises (qui sont par exemple payées à la fin de l'année) ;

h) les indemnités complémentaires aux avantages sociaux (p.ex. compléments aux allocations de chômage ou aux indemnités de maladie).

i) les indemnités payées en raison de la fin du contrat de travail et qui ne concernent pas une rémunération pour une période située pendant le contrat de travail (p.ex. indemnité de rupture, indemnité d'éviction, indemnité dans le cadre d'une clause de non-concurrence, ...).

j) le supplément forfaitaire, 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.

Pour les travailleurs payés entièrement ou partiellement au moyen de pourboires ou de services, on tient en principe compte de la rémunération brute déclarée à l'ONSS (donc soit avec la rémunération journalière forfaitaire ONSS ou le salaire fixe effectif si celui-ci est supérieur).

Pour les enseignants à temps partiel, indiquez le traitement brut total à temps partiel, en tenant compte de l'ancienneté pécuniaire, y compris l'indemnité de foyer et de résidence et excepté le traitement de disponibilité payé pour les jours d'incapacité de travail, le pécule de vacances secteur public et la prime de fin d'année.

3 - Rémunération moyenne brute théorique

Complétez soit la rémunération mensuelle, exprimée en cents, soit la rémunération horaire, exprimée en centièmes de cents, que le travailleur soit ouvrier ou employé. Il s'agit de la rémunération brute prévue contractuellement pour l'emploi à temps partiel pendant un mois complet.

Un employé peut être déclaré avec une rémunération horaire.

Un ouvrier peut être déclaré avec une rémunération mensuelle.

Situation spécifique :

Si, en cas d’occupations à temps partiel successives ininterrompues (uniquement interrompues par un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire), une seule DRS scénario 6 est effectuée, vous indiquez comme rémunération théorique, la rémunération horaire ou la rémunération mensuelle à temps plein applicable :

- soit à la date de début de la 1ère occupation si le travail débute en cours de mois ;
- soit le premier jour du mois, si l’occupation a déjà débuté dans un mois précédent.

Si, en cas d’occupations à temps partiel successives ininterrompues, il ressort de ce qui précède que l’occupation à prendre en compte est une occupation constituée d’occupations qui se chevauchent ,vous calculez la rémunération mensuelle brute moyenne théorique à temps plein comme suit : vous additionnez la rémunération mensuelle théorique des deux occupations et les convertissez, en fonction de la fraction d’occupation en une rémunération à temps plein.

Exemple:
- occupation du 01/05/2016 au 08/05/2016 inclus (19/38
avec une rémunération mensuelle théorique à temps partiel de 939,57);
- occupation du 01/05/2016 au 15/05/2016 inclus (13/38 avec une rémunération mensuelle théorique à temps partiel de 619,75);
? rémunération mensuelle théorique à temps partiel de l’occupation du 01/05/2016 au 08/05/2016 inclus = (939,57 + 619,75) x 38/32 = 1.851,69.
Vous arrêtez à deux décimales après la virgule (vous n’arrondissez pas).

La notion de " rémunération théorique "

La rémunération théorique comprend la rémunération convenue contractuellement y le congé rémunéré.

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.

L'indemnité de foyer et de résidence et la prime de compétence font partie de la rémunération théorique. Si l'employeur mentionne une rémunération mensuelle, l'employeur majore cette rémunération d'1/12ème de la prime de compétence.

Des primes (p.ex. prime de fin d’année) et des avantages similaires qui sont octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés pendant le trimestre de leur déclaration à l’institution de perception des cotisations de sécurité sociales (indiqués dans la DmfA via le code salaire 2), 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, le double pécule de vacances et la rémunération pour les heures supplémentaires ne font pas partie de la rémunération théorique.

L'indemnité octroyée à la personne qui suit une formation professionnelle individuelle ou qui est liée par un contrat d'apprentissage industriel, ne constitue pas une rémunération. Une bourse d'études avec retenues ONSS ou un contrat d'apprentissage pour personnes handicapées assujetties à l'ONSS, pour lequel l'indemnité complète est payée à l'apprenti en remplacement de la rémunération, est par contre considérée comme une rémunération.

Pour les enseignants, on indique la rémunération mensuelle brute indexée en tenant compte de l'ancienneté pécuniaire et y compris l'indemnité de foyer et de résidence.

En cas de rémunération ONSS forfaitaire, indiquez une rémunération horaire égale à la rémunération journalière dans le régime de 6 jours x 6/38.

4 - Nature du jour

Situation générale

En principe, l'employeur doit indiquer tous les jours rémunérés et tous les jours d'absence non-rémunérés qui coïncident avec des jours d'activité habi tuels. Pour les jours d'inactivité habituels du travailleur à temps partiel, l'employeur ne doit donc pas mentionner de code ni d'heures.

Toutefois, pour les jours d'incapacité de travail (après la rémunération garantie) et les jours de congé de maternité, l'employeur doit compléter le code adéquat, tant pour les jours d'activité habituels que pour les jours pendant lesquels le travailleur à temps partiel ne travaille pas habituellement (code 2.7 ou code 2.9, code 6.1 jusque 6.11 compris - voir ci-dessous les codes possibles).

Vous avez la possibilité de mentionner par jour un nombre d'heures pour maximum deux codes "nature du jour", par exemple la combinaison du code 1 (journées de travail rémunérées et du code 3.1 (vacances légales rémunérées) ou la combinaison du code 1 (journées de travail rémunérées) et du code 6.10 (congé de paternité et pause d'allaitement). En cas de combinaison de deux codes " nature du jour" le même jour, vous pouvez grouper le nombre d'heures par code.

Vous mentionnez comme "nombre d'heures", le nombre d'heures rémunérées (les heures complémentaires inclues) pour les jours avec les codes 1, 2.1 à 2.6, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5 et 4.

Pour les jours non-rémunérés qui coïncident avec les jours d'activité habituels, vous mentionnez en principe le nombre d'heures de travail normal (pour le code 2.7, le code 2.9, le code 2.8, le code 3.4, les codes 5.1 à 5.11, les codes 6.1 à 6.11, les codes 7 et 9).

Codes nature du jour possibles

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

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

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

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

Si vous êtes un service public qui ne tombe pas sous le coup de la loi sur les jours fériés, mais où le travailleur est quand même rémunéré pour le jour férié (p.ex. via le paiement de la rémunération mensuelle, ou via une prime), vous indiquez également pour ce jour férié le code 1, ainsi qu'un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures pour lesquelles l'indemnité est payée).

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

1.2 - repos compensatoire rémunéré par un tiers

Par "repos compensatoire rémunéré par un tiers", on entend des heures de repos compensatoire qui ne sont pas rémunérées par l'employeur, mais par exemple par un Fonds de sécurité d'existence.

1.3 Incapacité de travail payée par le secteur de l’enseignement

Par “Incapacité de travail payée par le secteur de l’enseignement” il y a lieu de comprendre la période dans laquelle l’enseignant (payé en dixièmes ou en douzièmes) continue à recevoir la rémunération normale par la communauté compétente en cas d’incapacité de travail (crédit maladie).

1.4 - heures en dehors de l'horaire

Ce code doit être utilisé pour les heures qu'un travailleur à temps partiel preste en dehors de l'horaire prévu dans le contrat de travail.

1.5 - récupération d'heures en dehors de l'horaire

Ce code doit être utilisé pour les heures de récupération du travailleur qui a presté des heures en dehors de l'horaire prévu dans le contrat (et qui sont déclarées sous le code 1.4)

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

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

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

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

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

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

2.4 - incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine

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

2.5 - incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine

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

2.6 - incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie

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

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

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

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

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

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

3.1 - vacances légales

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

3.2 - vacances complémentaires

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

Ce code est également utilisé pour les congés visés au code 3.1, si le congé légal supérieur au Qx4 (p.ex. dans certaines occupations dans les services publics).

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

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

3.4 - vacances jeunes ou vacances senior

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

3.5 - vacances supplémentaires (les "vacances européennes")

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

4 - jours de remplacement de jours fériés

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

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

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

5.2 - chômage temporaire par suite d'intempéries

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

5.3 - chômage temporaire par suite d'un accident technique

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

5.4 - chômage temporaire par suite de force majeure

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par "chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la

fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

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

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

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

Par "chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en cas de licenciement pour motif grave d'un délégué du personnel ou d'un candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de pré vention et de protection du travail, pendant la période de suspension du contrat de travail ordonnée par le président du tribunal du travail au cours de la procédure de reconnaissance du motif grave telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

5.11 - Jours de suspension employés pour manque de travail

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

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

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

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

Remarque:

Le code 6.2 est utilisé pour tous les jours calendrier d'incapacité de travail après une période couverte par une rémunération garantie. Ceci signifie que le code 6.2 est en général utilisé après le premier mois d’incapacité de travail. Pour les fonctionnaires statutaires à temps partiel, l’indemnité complémentaire est à charge de l’assurance maladie dès le premier jour d’incapacité de travail. Dans cette situation, vous indiquez donc le code 6.2 dès le premier jour d’incapacité de travail.

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

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

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

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

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

Par " repos de maternité ", on entend l'absence de la travailleuse du travail, sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de repos pré- et postnatal en application de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sous ce code sont mentionnés les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités (sept au maximum).

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

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

6.11 - absence pour congé d'adoption ou congé parental d'accueil

Par " congé d'adoption " ou "congé parental d'accueil", on entend la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption ou d'un accueil, en application de l'article 30ter ou 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Sous ce code sont mentionnés les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités

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

7 - absence ou congé sans solde

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

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

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

En cas d'utilisation du code nature du jour 7 en cas d'interruption de carrière ou de crédit-temps à temps plein, cette occupation ne peut pas être groupée avec une autre occupation du mois concerné, étant donné qu'il s'agit d'une occupation où le facteur Q = 0.

8 - jours d'inactivité habituels dans l'occupation

Le code 8 ne peut être utilisé que pour déclarer des occupations vides de maximum 14 jours civils d'affilée. Cette limitation ne vaut pas s'il s'agit d 'une occupation ayant 13 ou 98 pour code de schéma de travail (en cas de mois sans prestations).

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

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

9 - Jours d'absence pour soins d'accueil

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

Situations spécifiques

1. Incapacité de travail après la rémunération garantie et congé de maternité

Pendant une période d'incapacité de travail après la rémunération garantie ou pendant le congé de maternité (= les codes 2.7 et 6.1 à 6.9), l'employeur doit compléter le code qui convient pour tous les jours calendrier, donc tant pour les jours d'activité que les jours d'inactivité habituels.

Pour les jours d'activité habituels, situés dans une période d'incapacité de travail après la rémunération garantie ou de congé de maternité , l'employeur a le choix. Soit, il mentionne le nombre théorique d'heures à prester (comme exposé ci-dessus), soit il mentionne la valeur "0".

Par contre, pour les jours d'inactivité habituels situés dans une période d'incapacité de travail après la rémunération garantie, l'employeur doit toujours mentionner comme "nombre d'heures", la valeur "0".

Exemple 1

Un ouvrier à temps partiel est malade pendant 3 semaines.
Pour la première semaine d'incapacité de travail, vous utilisez le code 2.4 (première semaine de rémunération garantie) pour les jours pendant lesquels le travailleur effectue normalement des prestations. Pour la deuxième semaine d'incapacité de travail, vous utilisez le code 2.5 (deuxième semaine de rémunération garantie), aussi uniquement pour les jours pendant lesquels le travailleur effectue normalement des prestations. Vous complétez le nombre d'heures rémunérées qui correspond avec le nombre théorique d'heures à prester.
Pour la troisième semaine, vous mentionnez pour tous les jours calendrier, donc tant pour les jours d'activité que les jours d'inactivité habituels, le code 2.7 (= incapacité de travail avec complément conformément à la CCT nr. 12bis ou 13bis). Pour les jours d'activité habituels vous complétez soit le nombre d'heures théorique à prester, soit la valeur "0". Pour les jours d'inactivité habituels, vous mentionnez toujours la valeur "0".

Exemple 2

Un fonctionnaire à temps partiel est malade pendant 10 jours. Vous indiquez à partir du premier jour de maladie le code 6.2.

Exemple 3

Un employé à temps partiel est malade pendant 6 semaines.
Pour les premiers 30 jours d'incapacité de travail, vous utilisez le code 2.6 (rémunération mensuelle garantie). Pour les jours d'activité habituels, vous complétez le nombre d'heures rémunérées qui correspond au nombre d'heures théorique à prester.
A partir du 31ème jour vous utilisez le code 6.2 (absence sans maintien de la rémunération pour cause d'incapacité de travail) pour tous les jours calendrier et vous mentionnez comme "nombre d'heures" la valeur "0".

Exemple 4

Suite à un accident de travail, un ouvrier à temps plein est en incapacité d e travail pendant 6 semaines.
Vous utilisez le code 2.4 pour les 7 jours de la première semaine de rémunération garantie. Pour les 23 jours qui suivent la première semaine de ré munération garantie, vous utilisez le code 2.9 (incapacité de travail c onformément à la CCT 12bis ou 13bis).
A partir du 31ème jour vous utilisez le code 6.2 (absence sans maintien de la rémunération pour cause d'incapacité de travail) pour tous les jours calendrier et vous mentionnez comme "nombre d'heures" la valeur "0".

2. Vacances

En cas de vacances proméritées, mentionnez le code 3.1 (ou le cas échéant, le code 3.2 , 3.3, 3.4 ou 3.5). En cas de vacances non rémunérées, vous utilisez également ce code 3.1 et ce jusqu'à atteindre 4 fois la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné (= maximum jusqu'à un nombre d'heures égal à " QX4").

Pour déterminer le 'Qx4', vous ne pouvez tenir compte que des heures mentionnées sous le code 3.1, 3.4 ou 3.5. Vous ne devez pas tenir compte du nombre d'heures de vacances déjà prises auprès d'un autre employeur. Si le facteur Q change, vous devez convertir les heures de vacances déjà prises à l'aide de la formule (heures x Q2/Q1). Dans cette formule, le Q2 et/ou le Q1 correspondront au Qmoyen selon que l'on a, ou pas, utilisé des groupements d'occupations à temps partiel ininterrompues avec différents facteurs Q dans une DRS, pour le calcul du mois concerné.

Le facteur Q moyen est calculé sur la base de cette formule :

[(Q x cdo) + (Q' x cdo') + …]
---
cdo + cdo' + …

- où cdo = Calender Days Occupation: jours calendrier pendant l'occupation au cours du mois de référence concerné;
- l'on ne tient pas compte des périodes d'occupation où Q = 0

Après épuisement du "Qx4", vous utilisez le code 3.2 pour les vacances proméritées et le code 7 pour les vacances non rémunérées. L'utilisation du code 3.2 vise ici p.ex. la situation d'un travailleur occupé dans un service public, qui a droit à plus de congés légaux que le Qx4.

3. Régime de travail à temps partiel variable (avec une rémunération mensuelle "fixe" mais avec un nombre variable d'heures prestées)

Il s'agit de travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail variable à temps partiel et qui, pendant certaines périodes de l'année (dans le cadre ou en dehors du cadre de la CCT 42), prestent "beaucoup" d'heures et, dans d'autres périodes, prestent "beaucoup moins d'heures", mais qui recoivent mensuellement un salaire fixe et qui atteignent sur une base annuelle la durée hebdomadaire de travail moyenne.

Dans ce cas vous indiquez le nombre d'heures prestées effectivement (code nature du jour "1"), qui ne correspondent donc pas nécessairement au nombre moye n normal d'heures rémunérées par mois.

4. Enseignants

Pour les enseignants vous remplissez le nombre d'heures de cours prestées et assimilées (jours fériés, congés de circonstance, vacances scolaires situées en cours de contrat) via le code 1.

En cas de maladie ou de congé de maternité, vous indiquez :

- pour les enseignants nommés temps partiel : le code 6.2 (maladie) ou le code 6.4 (congé de maternité) pour tous les jours calendrier à partir du premier jour d'incapacité de travail ;
- pour les enseignants temporaires et les contractu : les code 1.3 ou 2.6 pour les jours d'occupation prévus pendant la période couverte par resp. le "crédit de maladie" pour les temporaires ou la rémunération garantie pour les contractuels et le code 6.2 (maladie) ou le code 6.4 (congé de maternité) pour tous les jours calendriers situés après cette période.

Pour un congé sans solde, une absence justifiée et injustifiée et une interruption de carrière, vous employez le code 7. Le code 5.9 est utilisé pour indiquer le nombre normal d'heures de cours pour les jours de grève.

5. Combinaison de 3 codes " nature du jour " le même jour

On peut indiquer au maximum 2 codes " nature du jour " différents pour un jour.

Si pour un même jour on a le code 1 (heures rémunérées ordinaires), le code 3.1 (heures de vacances légales) et le code 3.2 (heures de vacances supplémentaires), les heures qui relèvent du code 3.2 peuvent être reprises dans les heures qui relèvent du code 1.

6. Personnel contractuel des écoles (pas pour enseignants)

Pour le personnel contractuel des écoles (p.ex. le personnel d'entretien, le personnel de cantine, les surveillants, les convoyeurs scolaires, accompagnateurs de buc, etc…) qui n'a pas de prestations pendant les petites vacances scolaires (Toussaint, Noël, etc), vous n'indiquez rien dans la grille des prestations.
Par contre, afin de permettre au secteur chômage de calculer correctement le montant de l'allocation de garantie de revenus, vous devez indiquer dans la zone commentaire de la DRS :
- « pas occupé pendant les vacances scolaires du … au … inclus » ;
- le nombre d'heures que le travailleur aurait normalement prestées s'il avait été occupé pendant la période de petites vacances ;
- la rémunération qu'il aurait perçue pour cette période.

5 - Secteur vacances (pas pour enseignants)

Indiquez quel régime de vacances est applicable : secteur privé (=1), secteur public (=2) ou aucun des deux (=3).
A compléter obligatoirement lorsque le travailleur prend des vacances pour la première fois.

6 – Refus occupation complémentaire

Vous répondez « oui » ou « non » à la question de savoir si le travailleur a, au cours du mois, refusé une offre pour une occupation à temps plein ou supplémentaire convenable, qui lui a été proposée par l'employeur.

Le caractère convenable d'une occupation doit être évalué en fonction des critères énumérés aux articles 22 à 32quater de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage (voir « informations complémentaires »). La compétence de se prononcer à ce sujet vis-à-vis du travailleur à temps partiel demandant l'allocation de garantie de revenus, revient aux services régionaux pour l'emploi (Actiris, ADG, FOREM, VDAB).

Si, au moment de la délivrance de la déclaration de risque social, le délai de réponse du travailleur à l'offre n'a pas encore pris fin, l'offre ne peut pas être considérée comme étant refusée. Si, à l'issue de ce délai, le travailleur n'a pas réagi à l'offre, l'absence de réponse est assimilée à un refus.

Accepter partiellement l'offre (*p.ex. en cas d'offre de travail de 10 heures supplémentaires par semaine, le travailleur n' accepte qu'une augmentation de 6 heures supplémentaires par semaine)* est considéré, dans le chef du travailleur, comme un refus, sauf si accepter complètement l'offre a pour conséquence que l'occupation ne peut plus être considérée comme convenable.

7 - Commentaire déclaration

Vous pouvez éventuellement donner ici des explications complémentaires relatives à la déclaration.

Le cas échéant, vous devez mentionner dans cette zone les jours de repos compensatoire rémunérés par un tiers (p.ex. le Fonds de sécurité d'existence) (voir ci-dessus partie "code nature du jour", code 1 pour plus d'informations).

Information complémentaire

1 - Article 131 bis AR du 25.11.1991 (*http://25.11.7.199/*) portant réglementation du chômage

§ 1er. Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits, à l'exception du travailleur visé à l'article 29, § 2, 1°, e), peut, pendant la durée de son occupation à temps partiel, pour les heures de chômage complet, uniquement prétendre à une allocation de garantie de revenus. L'allocation de garantie de revenus est seulement due, s'il satisfait aux conditions suivantes :

1° avertir le service régional de l'emploi compétent qu'il est occupé à temps partiel, et ce dans un délai de deux mois prenant cours le lendemain du jour où débute l'occupation;

2° s'inscrire comme demandeur d'emploi pour un régime de travail à temps plein dans le délai visé sous 1° et rester inscrit comme tel ;

3° être disponible sur le marché de l'emploi à temps plein ;

5° être occupé dans un régime de travail dont le facteur Q ne dépasse pas les quatre cinquièmes du facteur S ;

4° avoir droit normalement en moyenne à une rémunération mensuelle brute inférieure au salaire mensuel de référence visé à l'article 28, § 2 ;

6° avoir introduit auprès de son employeur une demande au sens de l'article 4 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 ... ; le travailleur doit, en outre, faire une déclaration par laquelle il s'engage à demander la révision de son contrat de travail dans les cas prévus dans cette convention collective de travail ;

7° ne plus avoir droit à une rémunération au sens de l'article 46, § 1er, al. 1er, 5° à charge de son précédent employeur dans les cas visés à l'article 29, § 2, 1°, b et c.

§ 2.Le montant net de l'allocation de garantie de revenus est, pour un mois considéré, obtenu en déduisant la rémunération nette gagnée pour ce mois, de l'allocation de référence majorée de :

1°136,81 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 1er ;

2°109,45 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 2 ;

3°82,08 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 3.

Toutefois, le montant net de l'allocation de garantie de revenus ne peut jamais être supérieur aux neuf dixièmes de l'allocation de référence.

Le ministre détermine, pour l'application des alinéas précédents, ce qu'il faut entendre par rémunération nette et par allocation de référence, ainsi que les règles de réduction à appliquer lorsque des allocations pour chômage temporaire sont dues pour un mois considéré ou lorsque ce mois compte des jours pour lesquels il ne peut être octroyé d'allocations conformément aux dispositions du présent arrêté.

§ 2bis. Pour le travailleur à temps partiel qui, en application de l'article 133, § 1er, alinéa premier, 3°, a), demande l'allocation de garantie de revenus après le 30 juin 2005, le montant net de l'allocation de garantie de revenus pour un mois considéré est, par dérogation au § 2, obtenu en déduisant la rémunération nette perçue pour le mois considéré de l'allocation de référence, majorée d'un supplément horaire.

Le supplément horaire est octroyé pour les heures rémunérées par l'employeur et pour les heures de vacances annuelles qui, après proportionnalisation et regroupement, dépassent un tiers du nombre d'heures de travail en cas d'occupation à temps plein à raison de 38 heures par semaine. La proportionnalisation s'effectue via la multiplication par 38 et la division par le facteur S.

Le supplément horaire visé à l'alinéa premier s'élève à :

1° 2,31 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 1er ;

2° 1,62 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 2 ;

3° 0,92 EUR s'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 110, § 3.

Le montant net de l'allocation de garantie de revenus est toutefois limité à un montant égal à la rémunération nette que le travailleur percevrait s'il éta it occupé à temps plein dans la même fonction, diminuée de la rémunération nette pour ce mois.

Pour l'application des alinéas précédents, le Ministre détermine :

1° ce qu'il faut entendre par allocation de référence ;

2° le mode de calcul de la rémunération nette ;

3° le mode de calcul du tiers du nombre d'heures de travail en cas d'occupation à temps plein ;

4° le mode de calcul de la rémunération nette que le travailleur percevrait s'il était occupé à temps plein ;

5° les règles de réduction du montant de l'allocation qui doivent être appliquées lorsque des allocations de chômage temporaire sont dues pour un mois considéré ou lorsque ce mois compte des jours pour lesquels aucune allocation ne peut être octroyée conformément aux dispositions du présent arrêté.

§ 2ter. Le montant net de l'allocation de garantie de revenus obtenu en application du § 2 est toutefois remplacé par le montant obtenu en application du § 2bis si ce dernier montant est plus élevé.

§ 3. L'allocation visée au § 2 ou § 2bis est, pour un mois considéré, uniquement octroyée si le travailleur :

1° a perçu pour ce mois une rémunération inférieure au montant qui, en application des dispositions du § 1er, 4°, ne permet plus de bénéficier d'allocations ;

2° s'est conformé durant ce mois aux dispositions prises en vertu de l'article 71 ;

3° a droit, en application des §§ 2 à 2ter, à une allocation dont le montant est au moins égal à la moitié du montant visé à l'article 114, § 3, 3°.

§ 3bis. Pour l'application du § 2bis n'est toutefois pas considéré comme un travailleur à temps partiel qui, en application de l'article 133, § 1er, alinéa premier, 3°, a), demande l'allocation de garantie de revenus après le 30 juin 2005, et peut donc percevoir une allocation de garantie de revenus conformément à l'article 131bis, § 2 ou § 2ter, le travailleur qui, après cette date, introduit une demande d'allocations en application de la disposition précitée et qui satisfait simultanément aux conditions suivantes :

1° il a perçu effectivement une allocation de garantie de revenus pour au moins un mois calendrier situé dans la période du 1er juillet 2004 au 30 juin 2005 ;

2° le travailleur était, depuis le 30 juin 2005, lié sans interruption par des contrats de travail avec un régime de travail à temps partiel ;

3° le nouveau régime de travail à temps partiel comporte un nombre d'heures de travail qui atteint un tiers au moins du nombre d'heures de travail hebdomadaire normalement prestées en moyenne par le travailleur de référence.

Ne sont pas considérées comme une interruption pour l'application de l'alinéa 1er, 2°, les périodes de vacances scolaires, pour l'enseignant qui était occupé à temps partiel et pour qui un régime de rémunération différée est d'application.

Ne sont pas considérées comme une interruption pour l'application de l'alinéa 1er, 2°, les périodes de quatre mois maximum, calculés de date à date, situées entre deux périodes pendant lesquelles le travailleur était lié par des contrats de travail avec un régime de travail à temps partiel, pour autant que la période de quatre mois maximum soit entièrement située dans la période à partir du 1er mars 2005 jusqu'au 31 décembre 2008 inclus.

§ 4. Le bénéfice de l'allocation de garantie de revenus ne peut être accordé au travailleur à temps partiel avec maintien des droits, pendant une période de trois mois prenant cours le jour qui suit la période de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture, lorsqu'il reprend une activité à temps partiel auprès de l'employeur où il était occupé comme travailleur à temps plein au sens de l'article 28.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application pour le travailleur visé à l'article 29, § 2, 1°, d.

§ 5. Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits peut, à la fin de son occupation à temps partiel, bénéficier à nouveau des allocations pour tous les jours de la semaine, sauf les dimanches.

2 - Articles 75 bis, ter et quater AM du 26.11.1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage

Article 75 bis

Pour l'application de l'article 131 bis de l'arrêté royal, il faut entendre par allocation de référence, le montant obtenu en multipliant l'allocation journalière qui, en cas de chômage complet, serait applicable le premier jour indemnisable du mois considéré, par vingt-six.

Pour l'application de l'alinéa 1er, pendant les douze premiers mois de chômage fixé conformément aux articles 114 et 116 de l'arrêté royal, le montant de l'allocation journalière n'est pris en compte qu'à concurrence d'un pourcentage égal à 100, diminué du pourcentage du précompte professionnel qui, en vertu de la législation fiscale, est applicable aux allocations de chômage, lorsque le demandeur est un travailleur cohabitant au sens de l'article 110, § 3, de l'arrêté royal.

Pour l'application de l'alinéa 1er, dans le cas visé à l'article 104, §1erbis, est entendu comme "montant journalier" le montant qui est obtenu par l'application de la formule "(demi-allocation/6) x le nombre de demi-allocations prévu dans le régime d'allocations hebdomadaire visé à l'article 103 de l'arrêté royale". L'arrondissement du résultat se fait soit au cent supérieur, soit au cent inférieur selon que la fraction d'un cent atteint ou n'atteint pas 0,5.

Article 75 ter

Pour l'application de l'article 131 bis de l'arrêté royal, il faut entendre par rémunération nette, le montant obtenu en diminuant la rémunération brute de retenues de sécurité sociale à concurrence de 13,07 pct et d'un précompte professionnel. Le montant du précompte professionnel est obtenu en appliquant le barème II, prévu à l'annexe III [de l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus, lorsque le travailleur a la qualité de travailleur avec charge de famille au sens de l'article 110 de l'arrêté royal et en appliquant le barème I pour les autres travailleurs, sans tenir compte des réductions pour charges de famille.

La rémunération brute visée à l'alinéa précédent comprend notamment :

a)la rémunération garantie en cas de suspension de l'exécution du contrat p our incapacité de travail ;

b)dans le cas de l'employé qui est absent pour cause de vacances annuelles, la rémunération qu'il aurait normalement proméritée s'il avait été présent.

La rémunération brute visée au premier alinéa ne comprend pas :

a)pour l'ouvrier, le pécule de vacances, et pour l'employé, le double pécule de vacances ;

b)la prime de fin d'année ;

c) abrogé à partir de 1.7.2005

Dans le cas de l'ouvrier qui est absent pour cause de vacances annuelles, la rémunération brute obtenue en application des alinéas précédents est augmentée d'un montant égal au résultat de la multiplication du nombre normal d'heures de travail qui auraient été normalement prestées pendant les jours de vacances par la rémunération horaire.

Pour le calcul de la rémunération nette perçue pour le mois considéré visée à l'article 131bis, § 2bis de l'arrêté royal, le montant obtenu conformément à l'alinéa premier est augmenté d'un bonus. Ce bonus est égal à la différence entre une retenue à raison de 13,07 % de la rémunération et le montant de la cotisation personnelle de sécurité sociale calculée de manière forfaitaire, compte tenu de la réduction éventuellement applicable d'application pour les employés. Cette réduction est calculée en fonction d'un salaire à temps plein théorique par l'application de l'article 75quater, alinéa 4, 1° et 2°.

Article 75 quater

Pour l'application de l'article 131 bis de l'arrêté royal, l'allocation de référence et la majoration sont réduites d'un vingt-sixième pour chaque jour du mois considéré, à l'exception du dimanche, appartenant à l'une des catégories suivantes :

a)les jours situés dans une période qui précède ou qui suit la période pendant laquelle le travailleur est considéré comme travailleur à temps partiel avec allocation de garantie de revenus ;
b)les jours situés dans une période d'incapacité de travail non couverte par une rémunération garantie ou dans une période de congé de maternité
c)les jours où le travailleur est mis en chômage temporaire et pour lesquels aucune rémunération n'est due; le nombre de ces jours est estimé égal au résultat de la multiplication du nombre d'heures de chômage temporaire par 6/S ;
d)les jours d'absence non rémunérés; le nombre de ces jours est estimé égal au montant de la multiplication du nombre d'heures d'absence par 6/Q;
e)les jours pour lesquels, en application de l'arrêté royal, aucune allocation ne peut être octroyée .

L'allocation de référence et la majoration sont aussi réduites d'un vingt-sixième pour chaque dimanche du mois considéré, au cours duquel le travailleur a exercé une activité au sens de l'article 45 de l'arrêté royal, sauf si cette activité est exercée dans le cadre de son régime normal de travail.

Le nombre égal au tiers du nombre d'heures de travail en cas d'occupation à temps plein à raison de 38 heures par semaine, visé à l'art. 131, § 2bis de l'arrêté royal, est égal à 55. Ce nombre est multiplié par une fraction dont le numérateur est égal à 26, diminué du nombre de jours visé à l'alinéa premier, littéra a à e, et dont le dénominateur est égal à 26.

Le montant de la rémunération nette que le travailleur percevrait s'il était occupé à temps plein, est obtenu par l'application des calculs suivants :

1° le calcul d'un salaire horaire théorique en divisant la rémunération brute du mois considéré dans l'occupation concernée par le nombre d'heures rémunérées; à défaut de rémunération ou d'heures rémunérées, il est tenu compte d'un salaire horaire qui correspond à la rémunération mensuelle de référence visée à l'article 5, 1°; ce dernier salaire horaire est également pris en compte si le salaire horaire théorique était plus bas;

2° la multiplication du montant obtenu par le facteur S et par 4,3333;

3° la proportionnalisation du montant ainsi obtenu en multipliant par une fra ction dont le numérateur est égal à 26, diminué du nombre de jours visé à l'alinéa premier, littéra a à e, et dont le dénominateur est égal à 26.

4° le calcul d'une rémunération nette fictive par l'application des règles mentionnées à l'article 75ter, alinéa 1er;

5° l'augmentation du montant ainsi obtenu par un bonus égal à la différence entre une retenue à raison de 13,07 % de la rémunération et le montant de la cotisation personnelle de sécurité sociale calculée de manière forfaitaire, compte tenu de la réduction éventuellement applicable.

En cas de plusieurs occupations, il est tenu compte, pour l'application de l'alinéa 4, 1°, de la moyenne arithmétique des salaires horaires ainsi calculés.

3 - Article 104, §1er bis de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

§1er bis - Par dérogation au §1er, le chômeur qui bénéficie de demi-allocations conformément à l'article 103 peut, en cas de reprise de travail en vertu d'un contrat de travail à temps partiel et pour la période pendant laquelle il est lié par ce contrat de travail,

uniquement prétendre à une allocation de garantie de revenus pour les heures de chômage complet.

Le montant de l'allocation de garantie de revenus est calculé conformément aux dispositions de l'article 131bis, §§ 1er, 2bis et 3.

Par dérogation à l'article 131bis, § 1er, 2°, 3° et 6°, le travailleur ne doit être inscrit comme demandeur d'emploi que pour un emploi qui, selon les critères, fixés par le Ministre en vertu de l'article 51, est convenable pour un travailleur à temps partiel volontaire et il ne doit être disponible que pour ces emplois convenables.

Toutefois, l'allocation de garantie de revenus ne peut pas être accordée si la durée hebdomadaire ne répond pas aux dispositions de l'article 11bis, alinéas 4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4 – Article 137 de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

§ 1. L'employeur délivre d'initiative :
[…]
3° un "état de prestations" au travailleur qui a demandé le "certificat de chômage pour les heures habituelles d'inactivité" mentionné au § 2, 1°, et qui a droit aux allocations, après la fin de chaque mois

[…]

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

§ 2 . L'employeur délivre à la demande du travailleur:
1° un "certificat de chômage pour les heures d'inactivité", au travailleur à temps partiel dès qu'un contrat de travail à temps partiel est conclu et à chaque diminution de la durée de travail convenue;

5 – Article 138bis de l'AR du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

L'employeur, son préposé ou mandataire doit transmettre, à l'aide d'un procédé électronique de la façon et selon les conditions fixées par la loi du 24 février 2003 concernant la modernisation de la gestion de la sécurité sociale et concernant la communication électronique entre des entreprises et l'autorité fédérale à l'assuré social, les données mentionnées sur les documents visés à l'article 137, §§ 1er, 2 et 4, à l'exception des documents faisant office de 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'article137, §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.

6 – Articles 22 à 33 de l'AM du 26.11.1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage

Article 22

Le caractère convenable d'un emploi s'apprécie notamment selon les critères fixés ci-après.

Toutefois, est sans influence sur le caractère convenable d'un emploi, la circonstance que le régime de travail ne comporte pas normalement en moyenne trente-cinq heures par semaine.

Article 23

Un emploi est réputé non convenable s'il ne correspond ni à la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage, ni à la profession habituelle, ni à une profession apparentée :

1° pendant les trois premiers mois de chômage, si le travailleur n'a pas atteint l'âge de 30 ans ou s'il a un passé professionnel de moins de 5 ans;

2° pendant les cinq premiers mois de chômage, si le travailleur ne satisfait pas au 1°.

Pour le jeune travailleur visé à l'article 36 de l'arrêté royal, la période de trois mois prend cours au moment où il s'inscrit comme demandeur d'emploi après la fin de ses études.

L'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque, le service régional de l'emploi compétent constate que les possibilités d'embauche dans la profession considérée sont très réduites ou que l'emploi, selon la constatation par le service régional de l'emploi compétent, correspond aux compétences et aux talents du demandeur d'emploi.

Après l'expiration du délai fixé à l'alinéa 1er, le travailleur est tenu d'accepter tout emploi convenable, peu importe la profession. Le caractère convenable de cet emploi s'apprécie en tenant compte des aptitudes et de la formation du demandeur d'emploi, ainsi que de ces compétences et de ces talents.

Article 24

Un emploi est réputé non convenable si :

1° la rémunération n'est pas conforme aux barèmes fixés par les dispositions légales ou réglementaires ou les conventions collectives de travail ou, à défaut, l'usage;

2° l'employeur persiste à ne pas respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de paiement de la rémunération, de durée ou de conditions de travail ;

3° étant exercé en Belgique, il ne donne pas lieu, au moins en partie, à assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés

Article 25

§ 1. Un emploi est réputé non convenable s'il donne habituellement lieu à une absence journalière de la résidence habituelle de plus de 12 heures ou si la durée journalière des déplacements dépasse habituellement 4 heures.

Pour fixer la durée de l'absence et des déplacements, il est tenu compte des moyens de transport en commun et éventuellement des moyens de transport personnels que le travailleur peut normalement utiliser.

§ 2. La durée de l'absence et des déplacements peut dépasser la durée fixée au § 1er lorsqu' en raison des usages de la région et de la mobilité de la main-d'oeuvre, les travailleurs de la région effectuent habituellement de longs déplacements pour exercer leur emploi et à condition que l'âge ou l'état de santé du travailleur ne constitue pas un obstacle à de tels déplacements.

§ 3. La durée de l'absence ou des déplacements peut exceptionnellement, même si elle ne dépasse pas les limites fixées au § 1er,

être considérée comme excessive en raison de l'âge ou de l'état de santé du travailleur lorsque l'emploi doit être exercé dans un lieu éloigné de sa résidence habituelle.

§ 4. Si la distance entre le lieu de résidence du travailleur et le lieu de travail ne dépasse pas 60 km, il n'est pas tenu compte de la durée de l'absence et des déplacements.

§ 5. Un emploi peut être réputé non convenable lorsque le départ du lieu de résidence ou le retour à celui-ci doit s'effectuer dans des conditions ou à des heures qui mettent en danger la sécurité du travailleur ou qui entraînent de sérieuses objections sur le plan social

Article 26

Un emploi est réputé non convenable si le revenu net qu'il procure, diminué du montant des frais de déplacement à charge du travailleur et majoré, le cas échéant, des allocations familiales et du montant des allocations dont le travailleur peut bénéficier pendant la durée de son occupation, n'est pas au moins égal au montant des allocations diminué du montant du précompte professionnel et majoré, le cas échéant, du montant des allocations familiales, dont peut bénéficier le travailleur en tant que chômeur complet

Article 27

Pour le travailleur à temps partiel volontaire, un emploi est réputé non convenable lorsque le nombre hebdomadaire moyen d'heures de travail de l'emploi offert dépasse celui qui a été pris en considération pour la fixation du régime d'indemnisation augmenté de 6

Article 28

Pour le travailleur auquel s'applique l'article 30 des lois coordonnées du 20 février 1980 portant le statut des objecteurs de conscience, ne sont pas réputés convenables les emplois interdits par cet article.

Article 29

§ 1. Un emploi offert est réputé non convenable s'il comporte habituellement des prestations situées entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des emplois dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des emplois dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas applicable :

1° au travailleur qui, de par sa formation scolaire ou professionnelle, s'est destiné à une profession qui comporte généralement des prestations de nuit ;

2° au travailleur qui, de par une occupation effective et à titre principal, s'est formé à une profession qui comporte généralement des prestations de nuit;

3° aux emplois offerts par des employeurs qui ne tombent pas sous l'application de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipe comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990 ;

4° au passage dans un régime de travail visé à l'alinéa 1er d'un travailleur déjà occupé dans l'entreprise, lorsque ce passage est réglé par une convention collective de travail conclue selon les règles prévues aux articles 4 à 6 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

Toutefois, pour les travailleurs non visés par l'alinéa 2, qui ont accepté un emploi visé à l'alinéa 1er, ledit emploi est seulement réputé convenable à partir du quatrième mois d'occupation.

§ 2. Un emploi cesse d'être réputé convenable lorsque le travailleur a mis fin au contrat de travail conformément à l'article 8, § 3, de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

Article 30

Tout nouvel emploi comme frontalier est réputé convenable lorsque le travailleur a, pendant ses 24 derniers mois d'occupation, travaillé exclusivement comme travailleur frontalier et pour autant que la rémunération soit conforme aux barèmes applicables sur place.

Le Ministre peut toutefois décider, après avis du comité de gestion, qu'un emploi de frontalier est réputé non convenable lorsque la rémunération est sensiblement inférieure à celle qui est payée en Belgique dans la même profession.

Un emploi de frontalier est réputé convenable pour le travailleur qui n'est pas exclusivement travailleur frontalier au sens de l'alinéa 1er lorsque la rémunération, [si besoin, converti en euro et augmentée de l'allocation familiale et de tous les autres avantages, est au moins égale à la rémunération minimale applicable en Belgique à la même profession et augmentée de l'allocation familiale à laquelle le travailleur aurait droit en Belgique.

Article 31

Pour le travailleur qui a effectué des activités artistiques, un emploi offert dans une autre profession que celle d'artiste est réputé non convenable s'il prouve dans une période de référence de dix-huit mois qui précédent l'offre, au moins 156 journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités artistiques.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il peut toutefois être tenu compte pour justifier des 156 journées visées à l'alinéa précédent, de journées de travail au sens de l'article 37 de l'arrêté royal suite à des activités non artistiques à concurrence d'un maximum de 52 journées.

Pour l'appréciation du caractère convenable d'un emploi dans une autre profession que celle d'artiste, il est tenu compte de la formation intellectuelle et de l'aptitude physique de l'artiste, ainsi que du risque de détérioration des aptitudes requises pour l'exercice de son art.

Article 32

Sont sans influence sur le caractère convenable de l'emploi :

1° les considérations d'ordre familial, notamment la charge d'enfants, sauf si elles constituent un empêchement grave; il y a lieu d'entendre par empêchement grave un événement exceptionnel, indépendant de la volonté du travailleur et qui rend sa mise au travail temporairement impossible;

2° la circonstance que le travailleur reprendra prochainement le travail dans un autre emploi, sauf s'il apporte au moment de l'offre la preuve qu'il est réellement engagé; en outre, il doit apporter la preuve que cet engagement a été effectivement réalisé au plus tard dans les huit jours;

3° pour le mineur d'âge, l'opposition des parents ou du tuteur à l'exercice d'un emploi lorsqu'elle n'est pas fondée sur des

motifs sérieux.

Article 32bis

[…]

Article 32ter

Le caractère convenable d'un emploi dans le chef d'un chômeur qui a atteint l'âge de 50 ans, est déterminé en tenant compte des critères repris dans la section présente et des dispositions ci-après.

Par dérogation à l'article 23, un emploi offert est réputé non convenable s'il ne correspond ni à la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage, ni à la la profession habituelle, ni à une profession apparentée. Cette disposition n'est pas applicable si le service régional de l'emploi constate que les possibilités d'embauche dans la profession considérée sont très réduites, ou que l'emploi, selon la constatation par le service régional de l'emploi compétent, correspond aux compétences et aux talents du demandeur d'emploi.

Par dérogation à l'article 25, § 1er, alinéa 1er,un emploi offert à un travailleur de 50 ans ou plus est réputé non convenable s'il donne habituellement lieu à une absence journalière de la résidence habituelle de plus de 10 heures ou si la durée journalière des déplacements dépasse habituellement 2 heures.

Par dérogation à l'article 26 un emploi offert est réputé non convenable si le revenu net qu'il procure, diminué du montant des frais de déplacement à charge du travailleur et majoré, le cas échéant, des allocations familiales et du montant des allocations et des indemnités complémentaires aux allocations de chômage dont le travailleur peut bénéficier pendant la durée de son occupation, n'est pas au moins égal au montant des allocations diminué du montant du précompte professionnel et majoré, le cas échéant, du montant des allocations familiales, dont peut bénéficier le travailleur en tant que chômeur complet et de l'indemnité qu'il peut bénéficier en complément de l'allocation de chômage.

Par dérogation à l'article 27, alinéa 1er, un emploi offert est, dans le chef d'un travailleur à temps partiel volontaire, réputé non convenable lorsque le nombre hebdomadaire moyen d'heures de travail de l'emploi offert dépasse celui qui a été pris en considération pour la fixation du régime d'indemnisation.

Par dérogation à l'article 29, §1er, alinéa 1er, un emploi offert est réputé non convenable s'il comporte normalement des prestations situées entre 20 heures et 6 heures.

Article 32quater

[…]

Article 33

Le travailleur qui estime n'être pas ou n'être plus physiquement ou mentalement apte à l'exercice d'un emploi déterminé doit le déclarer au plus tard au moment de l'audition visée à l'article 144 de l'arrêté royal.

Alinéa 2: abrogé.

Conformément à la procédure prévue à l'article 141 de l'arrêté royal, le travailleur doit être soumis dans le plus bref délai à un

examen pratiqué par le médecin affecté au bureau du chômage.