

INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS



DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

D R S Trimestre: 2024/1

Table des matières

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

Introduction

Les régimes de vacances jeunes et seniors prévoient que les jeunes qui viennent de terminer leurs études et les travailleurs âgés qui remplissent les conditions réglementaires peuvent prendre des vacances jeunes ou seniors, en complément du nombre incomplet de jours de vacances rémunérées. Pour les jours de vacances jeunes ou seniors, une allocation peut être payée à charge de l'assurance-chômage.

La "Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes ou seniors" vous permet de communiquer au secteur chômage le nombre d'heures de vacances par mois. Le secteur calcule et paie l'allocation sur la base de cette déclaration (voir aussi le scénario 9 : Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors).

En application de l'article 137 de l'A.R. du 25.11.1991, vous êtes en effet tenu en tant qu'employeur d'effectuer, à la demande du travailleur, une DRS électronique scénario 10 (un certificat de vacances jeunes ou seniors) pour chaque mois au cours duquel le travailleur peut prétendre à l'allocation-vacances jeunes ou seniors.

Vous devez remettre au travailleur une copie de cette déclaration électronique. Après chaque déclaration, cette copie est générée pour vous par le programme et 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.

Pour qui?

Lisez l'instruction avec le scénario 9 (Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors - Chapitre "pour qui") pour connaître les conditions auxquelles le jeune ou le travailleur âgé doit satisfaire pour avoir droit respectivement aux vacances jeunes ou seniors.

Le travailleur qui a droit aux vacances jeunes ou seniors peut prendre 4 semaines de vacances (vacances rémunérées ordinaires + vacances jeunes ou seniors) ou 24 jours de vacances (en régime 6 jours). Les vacances jeunes et seniors ne sont toutefois octroyées qu'après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires. Remarque: le travailleur n'est pas obligé d'avoir épuisé son droit aux vacances supplémentaires (les "vacances européennes ") avant de pouvoir prendre des vacances jeunes ou seniors.

Le nombre d'allocations vacances jeunes ou seniors par mois est obtenu via la formule: heures V x 6 / S - solde J (correspondant au solde des jours de vacances rémunérées). Vous trouverez plus d'informations sur la procédure appliquée par l'ONEM pour accorder des allocations vacances jeunes et vacances seniors dans "l'Annexe technique pour l'employeur".

Votre première "Déclaration mensuelle" doit être précédée d'une "Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors" (scénario 9).

Quand?

1 - Principe

Les vacances jeunes ou seniors ne peuvent être prises que pendant une occupation comme salarié et après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires.

Le travailleur n'est pas obligé d'avoir épuisé son droit aux vacances supplémentaires art. 17bis loi 28.06.1971 (les "vacances européennes") avant de pouvoir prendre des vacances jeunes ou seniors.

Le moment des vacances jeunes ou seniors est fixé comme celui des vacances ordinaires. Ce moment est fixé conformément à un accord collectif ou de commun accord entre le travailleur et son employeur. Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois, par jour complet ou par demi-jour.

Vous devez effectuer cette déclaration pour la première fois le même mois que celui pour lequel vous avez fait une "Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors" (scénario 9). C'est le mois au cours duquel des heures de vacances sont prises qui ne sont plus couvertes par des vacances rémunérées ordinaires.

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

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

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

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

3 - Occupations successives ininterrompues avec différents facteurs Q

Si, au cours d'un mois, un travailleur a été occupé dans le cadre de plusieurs occupations à temps partiel successives ininterrompues (= uniquement interrompues par un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire) avec les mêmes caractéristiques, vous devez grouper ces différentes occupations dans une seule DRS scénario 10.

. 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.

Le regroupement d'occupations vise également la situation où une occupation à temps partiel existante continue et un nouveau contrat de travail supplémentaire est conclu et, par la suite, un des deux contrats prend éventuellement fin.

3.1/ Fixation d'un facteur Q moyen

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

Ce Q moyen est calculé selon la formule suivante :

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

- où cdo = Calendar Days Occupation: jours calendrier pendant l'occupation dans le mois de référence;
- il n'est pas tenu compte des périodes d'occupation où Q = 0.

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

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

Exemple :

Du 01.07.2014 au 15.07.2014 : Q/S = 25/38

Du 16.07.2014 au 20.07.2014 : Q/S = 20/38

Du 21.07.2014 au 23.07.2014 : Q/S = 22/38

Du 24.07.2014 au 31.07.2014 : Q/S = 30/38

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

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

Exemple 1:

Occupations successives ininterrompues

- Du lundi 01.02.2016 au vendredi 05.02.2016: Q/S = 10/38
- Du lundi 08.02.2016 au vendredi 12.02.2016: Q/S = 11/38
- Du lundi 15.02.2016 au vendredi 19.02.2016: Q/S = 13/38
- Du lundi 22.02.2016 au vendredi 26.02.2016: Q/S = 16/38

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

Remarque : l'on ne tient pas compte du samedi 27.02 et du dimanche 28.02, même si 2016 n'était pas une année bissextile et que l'occupation continuait à partir du 01.03, étant donné que la date de fin de l'occupation de la déclaration sera le 26.02.

Exemple 2:

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

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

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

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

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

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

3.3/ Situation spécifique : occupation à temps plein temporaire

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

Exemple

Un travailleur a les contrats de travail suivants:

- 01/08/2016 – 12/08/2016 où Q/S = 19/38
- 08/08/2016 - 12/08/2016 où Q/S = 19/38 (= contrat de travail supplémentaire)
- 16/08/2016 – 19/08/2016 où Q/S = 25/38
- 22/08/2016 – 31/08/2016 où Q/S = 20/38

Pour le mois d'août 2016, l'employeur effectue une DRS scénario 10, avec un facteur Q moyen calculé.

Si une telle occupation concerne un mois complet, vous délivrez une DRS scénario 10 où Q = S. Lors d'un traitement de batch, une valeur "4" est octroyée dans la zone 00769 (interruption de l'occupation) pour cette situation spécifique (occupation à temps plein temporaire dont le facteur Q est égal au facteur S pour la période totale et aucun Q moyen ne doit donc être calculé).

Remarque: dans cette situation, un code (01-04) concernant une occupation à temps partiel est utilisé comme code pour le schéma de travail (voir Que compléter ? point 1.3).

Limite à cette façon de procéder :

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

Si une telle occupation dépasse effectivement les 3 mois calendrier complets (l'on entend par là des mois calendrier complets et non pas une période calendrier de 3 mois), l'occupation est considérée comme une occupation à temps plein. Il n'est donc plus

question d'une occupation à temps partiel successive ininterrompue à partir du 4ème mois calendrier complet et, lors d'un traitement de batch, la valeur "4" dans la zone 00769 (interruption de l'occupation) ne peut donc plus être octroyée.

Exemple 1

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

Exemple 2

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

4 - Occupations interrompues

si l'occupation est interrompue par un événement autre qu'un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire, vous devez effectuer une DRS scénario 10 distincte pour chaque occupation interrompue.

Que compléter?

1 - Données relatives à l'occupation

1.1 - Date de début et de fin de l'occupation

	DATE DE DEBUT	DATE DE FIN
TEMPS PARTIEL	1er jour du mois (ou date de début réelle si début de l'occupation en cours de mois)	dernier jour du mois (ou date de fin réelle si fin de l'occupation en cours de mois)
TEMPS PLEIN	1er jour de l'occupation	ne rien indiquer (sauf en cas de fin de l'occupation en cours de mois --> indiquer date de fin réelle)

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

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

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

Attention

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

1) Occupations à temps plein successives ininterrompues

Date de fin

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

Exemple :

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

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

Exemple :

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

Date de début

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

Exemple :

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

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

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

Exemple :

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

- contrat de travail du 07/03/2016 au 11/03/2016 inclus avec vacances jeunes le 09/03/2016

- dans la DRS scénario 10 du mois 03/2016, vous indiquez comme date de début de l'occupation le 29/02/2016, c.-à-d. la date de début du premier contrat de travail dans le mois pour lequel vous effectuez la déclaration.

Remarque :

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

Exemple :

- DRS scénario 10 pour 02/2016 avec date de fin d'occupation le 29/02/2016

- ensuite, occupations à temps plein successives ininterrompues auprès du même employeur

- contrat de travail du 09/05/2016 au 13/05/2016 inclus avec vacances jeunes le 13/05/2016

- dans la DRS scénario 10 du mois 05/2016, vous indiquez comme date de début de l'occupation le 02/05/2016, c.-à-d. la date de début du premier contrat de travail dans le mois pour lequel vous effectuez la déclaration.

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

Exemple :

- DRS scénario 10 pour 10/2015 sans mentionner de date de fin de l'occupation

- interruption de l'occupation en 11/2015

- nouvelle occupation ininterrompue successive à partir du 16/11/2015

- pendant l'occupation du 14/12/2015 au 18/12/2015, vacances jeunes le 14/12/2015

- la DRS scénario 10 pour le mois 12/2015 mentionne comme date de début de l'occupation le 30/11/2015

2) Occupations à temps partiel successives ininterrompues

date de début :

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

Exemple 1 :

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

Exemple 2 :

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

Vacances jeunes les 19 et 20/11.

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

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

Exemple :

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

date de fin :

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

Exemple 1:

Dans le cas d'un contrat de travail qui chevauche deux mois, p.ex. du 27/10 au 15/11, vous indiquez la date du 31/10 comme date de fin pour le mois d'octobre

Exemple 2 :

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

Vacances jeunes les 19 et 20/11.

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

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

Exemple 1 :

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

Exemple 2 :

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

Vacances jeunes le 21/10.

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

1.2 – Nombre de jours par semaine du régime de travail

Régime de travail fixe hebdomadaire

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

Régime de travail variable

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

Exemple :

Dans le cas d'une occupation pendant trois semaines consécutives durant lesquelles le travailleur travaille 5 jours, alors que, durant la 4^{ème} semaine, il ne travaille que 4 jours, cette valeur équivaut à 4,75.

Cette valeur est obtenue en prenant la moyenne du nombre de jours de travail par semaine pendant le cycle de 4 semaines, en s'arrêtant à deux décimales $[(5+5+5+4)/4]$.

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

Dans ce cas, il est fort probable que le régime de travail du travailleur varie légèrement chaque mois de référence.

Situations spécifiques – plusieurs régimes de travail dans un même mois

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

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

1.3 – Schéma de travail

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

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

Exemple :

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

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

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

Exemple 1 :

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

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

Exemple 2 :

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

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

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

Ce code est utilisé en cas d'occupation à temps plein (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 temporaire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)
- un travailleur à temps plein est, à l'issue d'une période d'inaptitude au travail, déclaré apte et n'introduit pas de recours contre cette décision ; il demeure toutefois temporairement inapte pour l'exercice de sa fonction 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

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

Le cas échéant, la déclaration pour un travailleur ressortissant à la commission paritaire 327 doit mentionner qu'il s'agit d'un travailleur du groupe cible, c.-à-d. un travailleur occupé en dehors du circuit normal de travail (donc, pas du personnel ou de direction).

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

04 : équipe relais week-end (temps plein)

Exemple :

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

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

Semaine 4	--	--	--	--	--	12,00	12,00
-----------	----	----	----	----	----	-------	-------

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

Exemple :

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

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

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

Exemple 1 :

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

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

Exemple 2 :

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

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

Semaine 4	4,00	4,00	--	--	4,00	8,00	--
-----------	------	------	----	----	------	------	----

Exemple 3 :

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

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

Exemple 4 :

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

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

12 : horaire variable (temps partiel)

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

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

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

14 : reprise de travail 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'incapacité au travail, déclaré apte et n'introduit pas de recours contre cette décision ; il demeure toutefois temporairement inapte pour l'exercice de sa fonction et pendant cette période (durant laquelle il peut prétendre à des allocations de chômage temporaire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel (moins d'heures que contractuellement prévu ou avec le même nombre d'heures dans une autre fonction)

Exemple :

Un travailleur a une fraction d'occupation (Q/S) de 30/38. Il devient inapte au travail.

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

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

Il s'agit des situations suivantes :

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

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

Le cas échéant, la déclaration pour un travailleur ressortissant à la commission paritaire 327 doit mentionner qu'il s'agit d'un travailleur du groupe cible, c.-à-d. un travailleur occupé en dehors du circuit normal de travail (donc, pas du personnel ou de direction).

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 joignez 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 et dont le facteur Q fluctue.

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

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

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

Exemple 1 :

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

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

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

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

Exemple 2 :

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

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

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

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

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

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

Exemple :

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

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

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

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

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

2- Période de référence

C'est toujours le premier et le dernier jour calendrier du mois calendrier pour lequel vous déclarez des heures de vacances jeunes ou seniors.

3 - Nature du jour

Mentionnez pour les jours de vacances légales et les jours de vacances jeunes ou seniors la date, un code et le nombre d'heures.

Si, au cours du premier mois avec des vacances jeunes ou seniors, il reste un solde de vacances rémunérées, mentionnez tant les vacances rémunérées restantes que les vacances jeunes ou seniors.

3.1 - Indication du jour

Indiquez la date du jour de vacances.

3.2 - Code nature du jour

Seuls les codes suivants sont autorisés : le code 3.1 (vacances légales) et le code 3.4 (vacances jeunes ou seniors).

Pour les heures de vacances rémunérées restantes, mentionnez le code "3.1" (vacances légales).

Pour les heures de vacances jeunes ou seniors, mentionnez le code "3.4" (vacances jeunes ou seniors).

Ne mentionnez pas d'heures de vacances pour les jours fériés légaux ou pour les jours de remplacement de jours fériés.

Le passage des vacances légales rémunérées (code "3.1") aux vacances jeunes ou seniors (code "3.4") est également calculé par le secteur. Si votre déclaration mentionne un autre résultat que celui calculé par le secteur, cet ui-ci rectifiera lui-même ce résultat.

Une seule fois, à savoir le premier jour de vacances jeunes ou seniors, les deux codes peuvent être présents le même jour: ce jour est alors constitué par exemple de 3,60 h de vacances rémunérées (code "3.1") et de 4,00 h de vacances jeunes ou seniors (code "3.4").

Le droit éventuel à des jours de vacances complémentaires (vacances complémentaires ou vacances octroyées par une CCT rendue obligatoire et jours de compensation couverts par une rémunération) n'a pas d'incidence sur le calcul des jours de vacances jeunes ou seniors. Ces jours de vacances complémentaires ne doivent pas être épuisés avant l'octroi de vacances jeunes ou seniors.

Il en va de même pour les jours/heures de vacances supplémentaires en vertu de l'art. 17bis de la loi du 28.06.1971. Ces jours/heures de vacances supplémentaires ne doivent pas être épuisés avant l'octroi de vacances jeunes ou seniors. Pour les jours de vacances supplémentaires, vous ne devez pas indiquer de code avec des heures (voir également le point « Détail heure de vacances » ci-dessous).

3.3 - Nombre d'heures

Indiquez le nombre d'heures de vacances.

4 - Détail heures de vacances

Vous indiquez ici le nombre d'heures de vacances supplémentaires art. 17bis loi 28.06.1971 (code 12 pour les déclarations par batch) que le travailleur a prises depuis le premier mois avec des vacances jeunes ou seniors dans l'année calendrier, jusqu'à la fin du mois auquel cette déclaration se rapporte.

En cas de lignes d'occupations différentes, vous mentionnez les heures de vacances supplémentaires art. 17bis qui ont été prises dans l'année calendrier à partir de la date de début de la première occupation avec des vacances jeunes ou seniors, jusqu'à la fin de l'occupation à laquelle cette déclaration se rapporte.

5 - Commentaire déclaration

Dans cette zone de texte libre, vous pouvez donner d'éventuelles explications supplémentaires sur le mois concerné.

Informations supplémentaires

1 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances jeunes

RESUME

Vous trouverez ci-dessous les règles de calcul appliquées par le secteur chômage lors de l'octroi des vacances jeunes.

Calculez d'abord le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J". Calculez ensuite le nombre maximum d'heures de vacances (y compris les vacances jeunes) auxquelles le travailleur a droit. Puis, vérifiez quelles heures sont couvertes par un pécule de vacances. Une allocation-vacances jeunes peut être octroyée pour les heures restantes.

NOTIONS UTILISEES

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, y compris le repos compensatoire rémunéré*

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances jeunes*

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche

* exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66

1.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérées "J"

Les jours de vacances jeunes sont octroyés en complément d'un droit incomplet à des vacances rémunérées ordinaires. Par conséquent, l'employeur calculera d'abord le droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Pour pouvoir tenir compte des modifications dans le régime de travail (p.ex. passage d'un temps plein à un temps partiel), un nombre pondéré de jours de vacances rémunérées à temps plein est calculé conformément au régime de six jours. Ce nombre arithmétique de jours couverts par le pécule de vacances ne correspond pas nécessairement au nombre de jours de vacances qui découle du tableau prévu légalement (ouvriers) ou du principe en vigueur pour les employés (deux jours de vacances par mois complet).

Calcul du nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J" :

Un seul jour de vacances est pris en compte par période de 15 jours calendrier d'occupation ou période assimilée dans l'exercice de vacances, multipliée par la fraction d'occupation de l'époque.

$J = \text{jours calendrier}^* \times Q / 15 \times S + \text{jours calendrier} \times Q' / 15 \times S' + \dots$

(*jours de travail + assimilés)

Le résultat final est arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche: p.ex. 4,25 jusqu'à 4,74 devient 4,5.

Exemple :

Occupation à temps plein dans l'exercice de vacances pendant 68 jours calendrier et occupation à mi-temps pendant 20 jours.

$J = (68 \times 38) / (15 \times 38) + (20 \times 19) / (15 \times 38) = 5,19 = 5 \text{ jours}$

1.2 - Le calcul du nombre d'heures maximum de vacances

Calcul du nombre maximum d'heures V (y compris les vacances jeunes) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par 24.

$\text{NOMBRE MAXIMUM D'HEURES V} = Q / 6 \times 24$

Calcul du nombre maximum d'heures V restantes (y compris les vacances jeunes) au début du régime de travail actuel s'il a eu un autre employeur dans l'année de vacances, ou si la fraction d'occupation chez l'employeur actuel a changé :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par le nombre de jours de vacances restant. Ce nombre de jours restant est égal à 24 moins les heures de vacances déjà prises, converties en jours de vacances dans le régime de six jours.

$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REST.} = Q / 6 \times (24 - (\text{heures V} \times 6 / Q') - (\text{heures V} \times 6 / Q'') - \dots)$

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

1.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées

Calcul du nombre d'heures V rémunérées (à l'exclusion des vacances jeunes) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal au nombre pondéré de jours de vacances rémunérés, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète, converti en un régime de six jours.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REMUNEREES} = J \times S / 6$$

Calcul du nombre d'heures V rémunérées restant (à l'exclusion des vacances jeunes) au début du régime de travail actuel :

Ce nombre est égal au nombre pondéré jours de vacances rémunérées, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète et diminué du nombre d'heures de vacances déjà prises, converti en fonction du régime de travail actuel.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REMUNEREES. REST.} = (J \times S / 6) - \{ (\text{heures V} \times S / S') - (\text{heures V} \times S / S'') - (\dots) \}$$

ATTENTION: l'ONEM arrondit les vacances rémunérées prises à l'unité ou à la demi-unité la plus proche. Cet arrondi peut entraîner un nombre d'heures V rémunérées restant qui n'est pas identique au résultat de la formule précitée.

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

1.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes au début de l'année de vacances :

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES} = \text{nombre max. d'heures V} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées}$$

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes restant au début du régime de travail actuel :

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT} = \text{nombre max. d'heures V rest.} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées rest.}$$

2 - Annexe technique pour l'employeur qui fait une déclaration dans le cadre des vacances seniors

Cette annexe technique illustre la méthode de travail qu'utilise l'ONEM lors de l'octroi des allocations-vacances seniors. Il est souhaitable que l'employeur tienne compte de ces principes au moment d'une déclaration vacances seniors.

Résumé

L'ONEM tient compte d'un nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J". Il calcule ensuite le nombre maximum d'heures de vacances (y compris les vacances seniors), auxquelles le travailleur a droit. Enfin, il vérifie quelles sont les heures couvertes par le pécule de vacances. Pour les heures restantes, une allocation-vacances seniors peut être octroyée. Pour le premier mois avec vacances seniors (dans chaque année de vacances) vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Notions utilisées (exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66)

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, y compris le repos compensatoire rémunéré

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances seniors

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche

2.1 - Le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés "J"

Les jours de vacances seniors sont octroyés en complément d'un droit incomplet à des vacances rémunérées ordinaires. Par conséquent, il faut calculer d'abord le droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires.

Pour pouvoir tenir compte des modifications dans le régime de travail (p.ex. passage d'un temps plein à un temps partiel), un nombre pondéré de jours de vacances rémunérées à temps plein est calculé conformément au régime de six jours

Occupation à temps plein dans l'exercice de vacances pendant 68 jours calendrier et occupation à mi-temps pendant 20 jours.

$$J = \text{jours cal. (travail + assimilation)} \times Q / 15 \times S + \text{jours calendrier} \times Q' / 15 \times S'$$

$$= (68 \times 38) / (15 \times 38) + (20 \times 19) / (15 \times 38) = 5,19 = 5,0 \text{ jours}$$

2.2 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances

Calcul du nombre maximum d'heures V (y compris les vacances seniors) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par 24.

$$\text{NOMBRE MAXIMUM D'HEURES V} = Q/S \times 24$$

Calcul du nombre maximum d'heures V restantes (y compris les vacances seniors) au début du régime de travail actuel s'il y eu un autre employeur dans l'année de vacances, ou si la fraction d'occupation chez l'employeur actuel a changé :

Ce nombre est égal à un sixième de la durée de travail hebdomadaire actuelle, multiplié par le nombre de jours de vacances restant. Ce nombre de jours restant est égal à 24 moins les heures de vacances déjà prises, converties en jours de vacances dans le régime de six jours

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V REST.} = Q / 6 \times (24 - (\text{heures V} \times 6 / Q') - (\text{heures V} \times 6 / Q'') - (...))$$

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

2.3 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances rémunérées

Calcul du nombre d'heures V rémunérées (à l'exclusion des vacances seniors) au début de l'année de vacances :

Ce nombre est égal au nombre pondéré de jours de vacances rémunérés, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète, converti en un régime de six jours.

$$\text{Nombre max. d'heures V rémunérées} = J \times S/6$$

Calcul du nombre d'heures V rémunérées restant (à l'exclusion des vacances seniors) au début du régime de travail actuel :

Ce nombre est égal au nombre pondéré jours de vacances rémunérées, multiplié par le nombre théorique d'heures de travail d'une journée complète et diminué du nombre d'heures de vacances déjà prises, converti en fonction du régime de travail actuel.

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V RÉMUNÉRÉES REST.}$$

$$= (J \times S/6) - \{ (\text{heures V} \times S/S') - (\text{heures V} \times S/S'') - (...) \}$$

L'ONEM arrondit les vacances rémunérées prises à l'unité ou à la demi-unité la plus proche. Cet arrondi peut entraîner un nombre d'heures V rémunérées restant qui n'est pas identique au résultat de la formule précitée.

On calcule jusqu'à 2 chiffres après la virgule.

2.4 - Le calcul du nombre maximum d'heures de vacances seniors

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes au début de l'année de vacances :

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES} = \text{nombre max. d'heures V} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées}$$

Calcul du nombre maximum d'heures de vacances jeunes restant au début du régime de travail actuel :

$$\text{NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT} = \text{nombre max. d'heures V rest.} - \text{nombre max. d'heures V rémunérées rest.}$$

EXEMPLES

NOTIONS UTILISÉES (exprimer les minutes en décimales - p.ex. 38 h 40' = 38,66)

Q/S = fraction d'occupation actuelle dans l'année de vacances, repos compensatoire rémunéré y compris (Q étant le nombre moyen normal d'heures de travail du travailleur, S le nombre moyen normal d'heures de travail de la personne de référence)

heures V = heures de vacances rémunérées et / ou de vacances seniors

J = le nombre pondéré de jours de vacances rémunérés dans le régime de six jours, arrondi à l'unité ou à la demi-unité la plus proche.

Exemple 1

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 6,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(6 \times 38/6) - 0] = 38 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 38 = 38 \text{ h}$

Pour le premier mois avec vacances seniors, vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Exemple 2

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 12,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 38/6 \times [24 - 0] = 152 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $152 - 76 = 76 \text{ h}$

Pour le premier mois avec vacances seniors, vous effectuez une déclaration scénario 9 et 10, pour les mois suivants uniquement une déclaration scénario 10.

Exemple 3

1. $Q/S = 19/38$

2. $J = 12,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 76 = 0 \text{ h}$

Vous n'effectuez pas de déclaration vacances seniors.

Exemple 4

1. $Q/S = 38/38$

2. $J = 6,0$

3. Nombre max. heures V = $Q/6 \times [24 - (\text{heures V} \times 6/Q)] = 19/6 \times [24 - 0] = 76 \text{ h}$

4. Nombre d'heures V rémunérées = $(J \times S/6) - (\text{heures V} \times S/S) = [(12 \times 38/6) - 0] = 76 \text{ h}$

5. Nombre max. d'heures de vacances seniors = $76 - 76 = 0 \text{ h}$

Vous n'effectuez pas de déclaration vacances seniors.

3 - Législation vacances jeunes et seniors

3.1 - Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés

Article 7

§ 1er. Il est institué auprès du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale un Office national de l'Emploi.

Cet Office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'Emploi a pour mission de :

o) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), assurer le paiement des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes visés à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971. (Loi 22-5-2001 - M.B. 21-6-2001 - E.V. 1-1-2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2000)

x) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors visés à l'article 5, alinéa 2, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, introduit par la loi du décembre 2005. (art. 54 Loi 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

§ 1^{er}. Le jeune travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 25 ans à la date du 31 décembre de l'exercice de vacances, a droit, pendant l'année de vacances, aux jours de vacances-jeunes visés au § 1^{er}, alinéa 3, o, s'il a terminé des études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances et si, par la suite, il a accompli des prestations de travail en tant que salarié, durant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

Après avoir épuisé les jours de vacances ordinaires auxquels il a droit, le jeune travailleur peut obtenir des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes.

Pour l'application du présent article, l'allocation de vacances-jeunes est considérée comme une allocation de chômage. Elle est octroyée, à charge de l'assurance-chômage, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi. Le Roi définit également ce qu'il convient d'entendre par prestations de travail en tant que salarié durant au moins un mois. (Loi 22-5-2001 - M.B. 21-6-2001 - E.V. 1-1-2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2001)

§ 1^{quater}. Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint l'âge de 50 ans, a droit, dans l'année de vacances durant l'occupation comme salarié, aux jours de vacances seniors visés au § 1^{er}, alinéa 3, x), si, suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées.

Le travailleur visé au premier alinéa peut, après épuisement des jours de vacances ordinaires auxquels il a éventuellement droit, obtenir des allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors.

L'allocation de vacances seniors est, pour l'application de cet article, considérée comme une allocation de chômage. Elle est accordée à charge de l'assurance chômage selon les conditions et modalités fixées par le Roi. Le Roi détermine également ce qu'il faut entendre par " suite à du chômage dans l'exercice de vacances, il n'a pas droit, durant l'année de vacances, à quatre semaines de vacances rémunérées ", comme mentionné dans le premier alinéa, et quelles règles sont applicables à l'égard de travailleurs qui ont été occupés dans l'exercice de vacances en application du régime de vacances applicables aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme enseignant (art. 54 Loi pacte de solidarité 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

3.2 - Arrêté Royal du 28-6-1971 portant adaptation et coordination des dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés

Article 5

Les jeunes travailleurs, qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1^{er} ter, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours supplémentaires de vacances de maximum quatre semaines diminuées des jours de vacances visés par la présente loi. (Loi 22.5.2001 - EV 1.1.2001, à partir de l'exercice de vacances 2000, année de vacances 2001)

Les travailleurs âgés qui satisfont aux conditions fixées en vertu de l'article 7, § 1^{er} quater, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ont droit à des jours de vacances complémentaires à raison de maximum 4 semaines, diminués des jours de vacances visés par la présente loi. (art. 55 Loi 23.12.2005 - MB 30.12.2005 - EV 01.01.2007)

3.3 - Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

3.3.1 - Article 36bis

§1

Pour être admis au droit à l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 78 bis pour l'année de vacances, le jeune travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, n'a pas atteint l'âge de 25 ans, doit démontrer qu'au cours de l'exercice de vacances, il a terminé ses études, son apprentissage ou sa formation et a effectué un travail salarié pendant au moins un mois au cours de l'exercice de vacances.

La condition d'occupation mentionnée à l'alinéa 1^{er} n'est remplie que si le jeune travailleur a, après la fin de ses études, de son apprentissage ou de sa formation, été lié pendant au moins un mois par un contrat de travail sur la base duquel au moins 13 journées de travail ou assimilées au sens des articles 37 ou 38, peuvent être prises en considération. Il n'est toutefois pas tenu compte du travail auquel s'applique le régime de vacances particulier applicable aux services publics ou un régime de rétribution différée comme travailleur dans l'enseignement.

§2

Le travailleur qui, au 31 décembre de l'exercice de vacances, a atteint au moins l'âge de 50 ans, peut être admis au droit à l'allocation-vacances seniors visée à l'article 78bis, § 2, si, en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'exercice de vacances, il n'a pas droit pendant l'année de vacances à quatre semaines de vacances rémunérées.

Par dérogation aux dispositions de la présente section, le travailleur visé à l'alinéa 1^{er}, est admis au droit à l'allocation-vacances seniors avec dispense de stage.

3.3.2 - Article 78bis

§1

Le jeune travailleur qui satisfait aux conditions de stage de l'article 36 bis a droit à l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 131 ter, s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:

- 1° le travailleur n'a pas déjà satisfait pendant une des années civiles précédentes aux conditions pour bénéficier d'allocation-vacances jeunes ou de vacances supplémentaires en vertu de l'article 5 de l'arrêté royal du 28 juin 1971 adaptant et coordonnant les dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, tel qu'en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000;
- 2° le travailleur a déjà, avant le jour pour lequel l'allocation est demandée, épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a droit conformément au régime de vacances annuelles soit immédiatement après une occupation salariée, soit pendant une période de chômage complet indemnisé
- 3° l'allocation-vacances jeunes est demandée pour les jours situés dans une période au cours de laquelle le travailleur est lié par un contrat de travail et, à cette date, le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;
- 4° le travailleur est, pendant les heures de vacances, privé de rémunération au sens de l'article 46 et de revenu de remplacement.

L'allocation-vacances jeunes n'est octroyée pour des jours de vacances jeunes qu'à concurrence de quatre semaines, diminuées des jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels le jeune travailleur a droit conformément au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés et conformément au régime du secteur public, exprimés dans le régime des six jours et au besoin arrondis conformément à la règle prévue à l'article 131 ter, dernier alinéa.

Le jeune travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations d'attente ou de chômage comme chômeur temporaire à la suite de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles aussi longtemps qu'il a droit à des vacances jeunes.

Par dérogation à l'article 27, 4°, l'allocation-vacances jeunes n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 42, 79, § 4, 92 et 93.

L'allocation-vacances jeunes n'est pas considérée comme une allocation de chômage pour le calcul de la durée du chômage requise dans le chef du candidat à un programme d'activation au sens de l'article 7, § 1er, al. 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et à une mesure en faveur de l'emploi, sauf si le jour de vacances jeunes est situé dans une occupation qui est assimilée au chômage indemnisé.

Pour l'application des dispositions du présent arrêté dans lesquelles il est tenu compte des revenus ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation-vacances jeunes est assimilée à un pécule de vacances. Dans le calcul de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis, il n'est toutefois pas tenu compte du montant de l'allocation-vacances jeunes pour la fixation de la rémunération nette.

§2

Le travailleur qui est dispensé d'accomplir le stage conformément à l'article 36bis, § 2, a droit à l'allocation-vacances seniors visée à l'article 131 ter, s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:

- 1° le travailleur a déjà, avant le jour pour lequel l'allocation est demandée, épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a, le cas échéant, droit conformément au régime de vacances annuelles soit pendant ou immédiatement après une occupation salariée, soit pendant une période de chômage complet indemnisé;
- 2° l'allocation-vacances seniors est demandée pour les jours situés dans une période au cours de laquelle le travailleur est lié par un contrat de travail et, à cette date, le travailleur ne bénéficie pas du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement;
- 3° le travailleur est, pendant les heures de vacances, privé de rémunération au sens de l'article 46 et de revenu de remplacement.

L'allocation-vacances seniors n'est octroyée pour des jours de vacances seniors qu'à concurrence de quatre semaines, diminuées des jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels le travailleur a, le cas échéant, droit conformément au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés et conformément au régime du secteur public, exprimés dans le régime des six jours et au besoin arrondis conformément à la règle prévue à l'article 131 ter, dernier alinéa.

Le travailleur ne peut pas bénéficier d'allocations de chômage comme chômeur temporaire à la suite de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles aussi longtemps qu'il a droit à des vacances seniors.

Par dérogation à l'article 27, 4°, l'allocation-vacances seniors n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 42, 79, § 4, 92 et 93.

L'allocation-vacances seniors n'est pas considérée comme une allocation de chômage pour le calcul de la durée du chômage requise dans le chef du candidat à un programme d'activation au sens de l'article 7, § 1er, al. 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et à une mesure en faveur de l'emploi, sauf si le jour de vacances seniors est situé dans une occupation qui est assimilée au chômage indemnisé.

Pour l'application des dispositions du présent arrêté dans lesquelles il est tenu compte des revenus ou de la rémunération d'un travailleur, l'allocation-vacances seniors est assimilée à un pécule de vacances. Dans le calcul de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis, il n'est toutefois pas tenu compte du montant de l'allocation-vacances seniors pour la fixation de la rémunération nette.

3.3.3 - Article 131ter

Le montant journalier de l'allocation-vacances jeunes auquel le jeune travailleur visé à l'article 78 bis a droit, s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le jeune travailleur aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances jeunes pendant l'année de vacances.

Le montant journalier de l'allocation-vacances seniors auquel le travailleur visé à l'article 78bis, § 2, a droit, s'élève à 65 % de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment où il prend pour la première fois des jours de vacances seniors pendant l'année de vacances.

La rémunération journalière est limitée conformément à l'article 111 et est fixée en tenant compte des tranches de salaire fixées en vertu de l'article 119. Le calcul de la rémunération journalière moyenne est effectué de la manière qui est fixée par le Ministre en vertu de l'article 119 pour le calcul de l'allocation du travailleur qui est mis en chômage temporaire dans un emploi à temps plein.

Le nombre d'allocations journalières par mois est obtenu par l'application de la formule
$$V \times 6 / S - \text{solde } J$$

dans laquelle V est égal au nombre d'heures de chômage par suite de vacances ou de vacances jeunes et J est égal au nombre pondéré de jours qui sont couverts à temps plein par un pécule de vacances.

Si la fraction décimale du résultat obtenu est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure; si cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50; si cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

3.3.4 - Article 133, §1

Un dossier contenant une demande d'allocations et tous les documents nécessaires au directeur pour statuer sur le droit aux allocations et fixer le montant de celles-ci doit être introduit auprès de l'organisme de paiement par :

(...)

9° le jeune travailleur qui demande l'allocation-vacances jeunes visée à l'article 78bis, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit l'année de vacances (AR 22.6.2004 - MB 2.7.2004 - EV 1.1.2004)

9°bis le travailleur qui demande l'allocation-vacances seniors visée à l'article 78bis, § 2, au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit l'année de vacances (AR 24.1.2007 - MB 31.1.2007 - EV 1.1.2007)

3.3.5 - Article 137§2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

4° un "certificat de vacances jeunes" au jeune travailleur visé à l'article 78bis, § 1er qui peut prétendre à l'allocation-vacances jeunes; le certificat est délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le jeune prend pour la première fois des jours de vacances jeunes pendant l'année de vacances;

5° un "certificat de vacances seniors" au travailleur visé à l'article 78bis, § 2, qui peut prétendre à l'allocation-vacances seniors; le certificat est délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le travailleur prend pour la première fois des jours de vacances seniors pendant l'année de vacances.

3.3.6 Article 138bis

L'employeur, son préposé ou mandataire doit transmettre, à l'aide d'un procédé électronique de la façon et selon les conditions fixées par la loi du 24 février 2003 concernant la modernisation de la gestion de la sécurité sociale et concernant la communication électronique entre des entreprises et l'autorité fédérale à l'assuré social, les données mentionnées sur les documents visés à l'article 137, §§ 1er, 2 et 4, à l'exception des documents faisant office de formulaire de contrôle pour le chômeur temporaire, ainsi que les données visées à l'alinéa 2 et les données mentionnées sur le document visé à l'article 163, alinéa 3.

L'obligation visée à l'alinéa 1er ne vaut cependant pas pour :

1° le formulaire de contrôle et la carte de contrôle pour le chômeur temporaire visé à l'article 137, § 1, alinéa 1er, 2°, a, § 2, 3°, a et 6 4, alinéa premier, 1°, alinéas 2 et 3 ;

2° le « certificat de chômage » visé à l'article 137, § 1, alinéa premier, 1° ;

3° le « certificat de travail » visé à l'article 137, § 2, 2° ;

4° l'"état de prestations" visé à l'article 137, §1er, alinéa 1er, 6°.

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 4, de la loi précitée du 24 février 2003, l'employeur, son préposé ou mandataire fournit immédiatement à l'assuré social une copie des communications électroniques visées à l'alinéa 1er. Cette copie est rédigée dans un langage clair et compréhensible pour l'assuré social.