

INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DRS



DECLARATION DES RISQUES SOCIAUX

D R S Trimestre: 2025/1

Table des matières

- Accidents du travail
 - Scénarii 1 et 4 - Déclaration d'un accident de travail
 - Introduction
 - Pour qui ?
 - Quand ?
 - Que remplir ?
 - Informations additionnelles
 - Scénario 2 - Rapport mensuel
 - Introduction
 - Pour qui ?
 - Quand ?
 - Que remplir ?
 - Informations additionnelles
 - Scénario 3 - Notification de reprise du travail
 - Introduction
 - Pour qui ?
 - Quand ?
 - Que remplir ?
 - Informations additionnelles
- Indemnités
 - Scénario 1 - Déclaration en cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, d'écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité, de congé de paternité (art. 39, al. 6 loi du 16.3.1971 sur le travail), de congé de paternité (art. 30, § 2 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), de congé d'adoption et de congé parental d'accueil.
 - Introduction
 - Pour qui
 - Quand
 - Que remplir
 - Scénario 2 - Déclaration mensuelle en cas de reprise d'un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité de travail, d'exercice d'un travail adapté dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité et de poursuite d'une activité chez un des deux employeurs, lorsque la travailleuse est titulaire de deux emplois salariés auprès d'employeurs différents et n'est écartée du travail que du chef de l'une de ces deux occupations
 - Introduction
 - Pour qui
 - Quand
 - Que remplir
 - Scénario 3 - Attestation en vue de l'indemnisation des pauses d'allaitement
 - Introduction
 - Pour qui
 - Quand
 - Que remplir
 - Scénario 6 - Déclaration de reprise du travail
 - Introduction
 - Pour qui
 - Quand
 - Que remplir
- Chômage
 - Scénario 1 - Déclaration de fin de contrat de travail ou du régime de chômage avec complément d'entreprise (auparavant prépension) / Certificat de travail
 - Introduction
 - Pour qui ?
 - Quand ?
 - Que compléter ?
 - Information Complémentaire
 - Scénario 2 - Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés
 - Introduction
 - Pour qui ?
 - Quand ?
 - Que compléter ?
 - Information complémentaire
 - Scénario 3 - Déclaration de début de travail à temps partiel
 - Introduction
 - Pour qui ?
 - Quand ?
 - Que remplir ?
 - Information complémentaire

- Scénario 5 - Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés
 - Introduction
 - Quand ?
 - Pour qui ?
 - Que compléter ?
 - Information complémentaire
- Scénario 6 - Déclaration mensuelle de travail à temps partiel
 - Introduction
 - Pour qui ?
 - Quand ?
 - Que remplir?
 - Information complémentaire
- Scénario 7 - Déclaration mensuelle de travail en tant que travailleur occupé dans un atelier protégé
 - Introduction
 - Pour qui
 - Quand
 - Que compléter
 - Informations supplémentaires
- Scénario 8 - Déclaration mensuelle de travail dans le cadre d'un programme d'activation des allocations de chômage
 - Introduction
 - Pour qui ?
 - Quand ?
 - Que remplir ?
 - Information complémentaire
- Scénario 9 - Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors
 - Introduction
 - Pour qui?
 - Quand?
 - Que compléter?
 - Informations supplémentaires
- Scénario 10 - Déclaration mensuelle des heures de vacances jeunes ou seniors
 - Introduction
 - Pour qui?
 - Quand?
 - Que compléter?
 - Informations supplémentaires

Accidents du travail

Scenarii 1 et 4 - Déclaration d'un accident de travail

Introduction

1 - Introduction

La loi du 10.04.1971 sur les accidents du travail oblige l'employeur ou son préposé à déclarer tout fait susceptible de donner lieu à l'application de la loi.

Tout accident du travail ou accident sur le chemin du travail doit être déclaré.

Ce n'est pas l'employeur qui décide qu'un accident est un accident du travail ou non. La décision est de la compétence de l'assureur.

La déclaration peut se faire par la déclaration électronique d'un risque social décrite ici ou sur papier.

La tâche de l'employeur se limite à transmettre toutes les données nécessaires pour le règlement de l'accident. Même le fait que le travailleur a commis une faute n'exclut pas l'application de la loi.

Vous devez également déclarer les accidents du travail qui n'ont provoqué que des dégâts à un appareil de prothèse ou d'orthopédie (lunettes, dentier, etc.). Dans ce cas-là, il ne faut pas de lésion physique pour qu'il puisse être question d'accident du travail.

Il est très important de compléter correctement et complètement la déclaration d'un risque social accidents du travail. On évite ainsi du retard dans l'ouverture, le suivi et le traitement du dossier ainsi que des interruptions de paiement des indemnités à la victime ou à ses ayants droit et on favorise l'établissement de statistiques correctes en vue de la prévention.

Les informations dont il est question dans ce document concernent principalement les nouveautés introduites dans la déclaration des accidents survenant à partir du 1er janvier 2008. Leur présentation est structurée à partir du glossaire technique. Ce glossaire est construit sur la base de blocs fonctionnels composés de zones. Les zones sont les différentes données de la déclaration regroupées par affinité dans les blocs fonctionnels.

La définition et la description des différentes zones composant les blocs fonctionnels sont reprises dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail. Le glossaire se trouve dans les informations techniques (à Glossaires à Déclaration originale à Dernière version à Glossaire)

Les informations exposées ci-après sont donc destinées à expliciter davantage les descriptions des zones (données de la déclaration) reprises dans le glossaire technique. Elles ont également une portée générale et peuvent aider à la compréhension des éléments de la déclaration et faciliter la déclaration d'un accident du travail qu'elle soit faite électroniquement ou sur support papier.

Déclaration simplifiée

Si la victime n'a pas subi d'incapacité temporaire ou si, au moment de la déclaration d'accident, elle a déjà repris le travail et que son incapacité est inférieure à 4 jours (le jour de l'accident non compris), vous pouvez faire une " déclaration simplifiée ". Cette déclaration, qui ne peut se faire qu'électroniquement, ne comprend que les informations nécessaires à l'assureur pour régler l'accident.

Déclaration collective

L'employeur qui a l'obligation de procéder à l'élection d'un conseil d'entreprise a la possibilité de faire une " déclaration collective " des accidents survenus au cours du trimestre qui répondent aux conditions de la déclaration simplifiée, pour autant que les victimes aient été soignées dans le service médical propre de l'entreprise. Cette déclaration peut se faire sur papier ou par voie électronique (en mode batch) et comprend les données prévues pour la déclaration simplifiée.

L'employeur doit au préalable informer le service d'inspection du Fonds des accidents du travail de son intention d'utiliser la déclaration collective (AR 12 mars 2003)

Notification aux services chargés de la surveillance du Bien-être au travail

Le mode de déclaration d'un accident grave aux services chargés de la surveillance du Bien-être au travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale et la date à laquelle elle doit se faire sont stipulés à l'article 26 de l'AR du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (MB du 31 mars 1998). A partir du 1er janvier 2006, la déclaration

immédiate d'un accident grave peut être également effectuée via le portail de la sécurité sociale (voir scénario 4).

Pour les détails, voir le chapitre " Informations additionnelles ", point 5.3.

2 - Qu'entend-on par accident du travail ?

Aux termes de la loi sur les accidents du travail, est considéré comme accident du travail tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion. Est également considéré comme accident du travail l'accident survenu sur le chemin du travail.

Il résulte de la définition de l'accident du travail que tout accident survenu sur le lieu du travail ou sur le chemin du travail et qui a produit une lésion est un accident du travail. Ceci signifie qu'il suffit que la lésion rende des soins médicaux nécessaires et qu'il ne faut donc pas nécessairement une incapacité temporaire de travail. La lésion peut être aussi bien physique que psychique.

Pour qui ?

Vous avez la possibilité de faire une déclaration électronique d'un risque social accidents du travail uniquement pour :

- tout travailleur victime d'un accident du travail pour lequel vous établissez une déclaration trimestrielle ONSS - Si plusieurs travailleurs sont impliqués dans l'accident du travail, chacun d'eux doit faire l'objet d'une déclaration distincte.
- tout étudiant conforme l'article 17bis de l'arrêté royal du 28.11.1969 qui a subi un accident du travail.

Pour les travailleurs non assujettis à la sécurité sociale, seule la déclaration sur papier est possible.

Quand ?

Tout accident du travail doit être déclaré par l'employeur ou par son préposé **dans le délai de huit jours** à compter du jour de l'accident.

Le fait que ce délai n'ait pas été respecté n'implique pas que l'accident ne doit ou ne peut plus être déclaré, mais a pour seule conséquence qu'en tant qu'employeur vous êtes passible de poursuites judiciaires.

Que remplir ?

1 - Certificat médical de premier constat

Pour que la déclaration d'accident du travail soit complète, il faut également que le médecin qui a prodigué les premiers soins rédige un certificat médical de premier constat. Ce certificat **ne peut pas** être envoyé électroniquement. Dès qu'il est en votre possession, vous devez le transmettre immédiatement à votre assureur contre les accidents du travail. Vous y mentionnerez le numéro de ticket de la déclaration du risque social. Si vous le connaissez déjà, il vaut mieux que vous y mentionniez aussi le numéro de dossier attribué par l'assureur.

Vous voudrez bien noter que les **certificats médicaux** à l'appui de périodes d'incapacité temporaire de travail ultérieures doivent être transmis à votre assureur accidents du travail **le plus tôt possible**. Il ne faut donc pas attendre l'envoi du rapport mensuel à ce sujet (scénario 2).

2 - La déclaration électronique

Vous noterez que, dans la déclaration, les zones " nom du déclarant " et " qualité du déclarant " sont indispensables et donc à mentionner obligatoirement.

La zone " prénom du déclarant " n'est que facultative. Le déclarant est la personne qui envoie finalement la déclaration du risque social.

Vous pouvez distinguer dans la déclaration d'accident du travail 8 domaines de données : données relatives à l'employeur, à la victime, aux lésions, aux soins médicaux, aux conséquences de l'accident, à la prévention, à l'indemnisation de l'incapacité de travail et à la mutuelle de la victime. Ces 8 domaines sont détaillés dans les blocs fonctionnels qui structurent la déclaration électronique.

2.1 - Employeur (bloc fonctionnel 90056)

La plupart des données concernant l'employeur sont importées automatiquement à partir des informations du répertoire des employeurs de l'ONSS.

N° de compte financier (zones 00268, 00868 et 00869)

A partir de 2008, il est possible de renseigner le n° de compte de l'employeur dans le format IBAN et le numéro d'identification de la banque de l'employeur dans le format BIC. Ces formats deviendront obligatoires à partir de 2011.

Numéro d'unité d'établissement (zone 00042)

A partir de 2008, si l'accident est survenu dans une unité d'établissement de l'entreprise, l'employeur doit renseigner le numéro d'unité de l'établissement. Le numéro d'unité d'établissement, comme le numéro d'entreprise, est attribué par la Banque carrefour des entreprises.

2.2 - Victime (bloc fonctionnel 90090)

Les données identifiant la victime sont importées également automatiquement. Elles proviennent de Dimona.

N° de compte financier (zones 00514, 00868 et 00869)

A partir de 2008, il est possible de renseigner le n° de compte de la victime dans le format IBAN et le numéro d'identification de la banque de la victime dans le format BIC. Ces formats deviendront obligatoires à partir de 2011.

2.3 - Travail (bloc fonctionnel 90004)

Les intérimaires et les travaux d'entreprises extérieures (Zones 00265 et 00244)

Un travailleur peut-être victime d'un accident alors qu'il exerce son activité dans une autre entreprise que celle de son employeur. C'est le cas du travailleur intérimaire et du travailleur qui, pour le compte de son employeur, effectue des " travaux d'entreprises extérieures " dans un autre établissement. Si la victime se trouve dans l'une ou l'autre situation, son employeur doit renseigner dans la déclaration d'accident le numéro d'entreprise (zone 00131- bloc 90107) de l'entreprise utilisatrice, s'il s'agit d'un intérimaire, ou le numéro d'entreprise (zone 00014- bloc 90362) de l'entreprise où la victime effectuait des " travaux d'entreprises extérieures ". A défaut du numéro d'entreprise, l'employeur de la victime doit renseigner la dénomination et l'adresse de l'entreprise utilisatrice (zone 00153 - bloc 90107) ou de l'entreprise où étaient effectués les travaux (zone 00157 - bloc 90362).

Il faut entendre par " travaux d'entreprises extérieures " ce que la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être au travail définit dans la 1ère section du chapitre IV de cette loi.

L'ancienneté de la victime (zone 00886)

A partir de 2008, l'employeur ne renseigne plus, en ce qui concerne l'ancienneté de la victime, que l'information pour laquelle il peut être considéré comme la source authentique : il s'agit de la durée d'exercice, dans l'entreprise même, de la profession de la victime. Le code et la description de cette profession sont repris dans l'annexe 18 (Code international des professions) des annexes structurées.

2.4 - Accident (bloc fonctionnel 90024)

Causes et circonstances des accidents (zones 00246, 00250, 00252, 00255, 00256, 00257, 00258)

Les informations concernant les causes et les circonstances des accidents (le type de lieu où l'accident s'est produit, le type de travail de la victime et son activité physique spécifique au moment de l'accident, les événements déviant du processus normal qui ont provoqué l'accident et les agents matériels qui y sont associés) ont été introduites en 2005 dans la déclaration dans le cadre de l'harmonisation des données européennes des accidents du travail récoltées par Eurostat. Ces données servent au règlement de l'accident par l'assureur mais aussi à développer des politiques de prévention des accidents du travail tant au niveau belge qu'au niveau européen.

Le type de poste de travail (zone 00252), introduit dans la déclaration d'accident à partir de 2008, s'inscrit également dans le projet d'harmonisation initié par Eurostat. Cette donnée vise à identifier la nature habituelle ou, au contraire, occasionnelle du poste occupé par la victime au moment de l'accident. Le " poste de travail habituel " doit s'entendre au sens restrictif du terme, c'est à dire toujours dans l'enceinte de l'unité locale de travail habituelle (poste fixe dans un atelier, dans un bureau...). Le " poste de travail occasionnel " s'utilise dans un sens plus large : poste de travail mobile (chauffeur, travailleur du bâtiment, réparateur, balayeur...) ou situations occasionnelles pour des personnes travaillant habituellement sur un poste fixe (déplacement occasionnel, réunion, mission, installation...) ou affectation temporaire (plusieurs jours, plusieurs semaines) sur un poste fixe différent ou dans un lieu différent dans l'entreprise ou dans une autre entreprise (détachement temporaire, intérim, activité de maintenance chez un client...).

2.5 - Conséquences économiques (bloc fonctionnel 90039)

Conséquences de l'accident (zone 00264)

L'information concernant les conséquences économiques (incapacité temporaire, incapacité permanente prévue ou décès), la déviation (zone 00257), son agent matériel (zone 00258) et la nature de la lésion (zone 00280) doivent permettre à l'employeur de déterminer si l'accident est un accident grave tel que défini par le code du bien être. L'analyse de ces éléments détermine les obligations de l'employeur : notification immédiate aux services du contrôle du bien-être au travail, transmission à ces services dans les 10 jours d'un rapport circonstancié sur l'accident (articles 26 et 27 de l'arrêté royal du 27 mars 1998, modifié par l'arrêté royal du 24 février 2005). (voir la rubrique 5.3 dans les informations additionnelles)

2.6 - Base de calcul des indemnités (bloc fonctionnel 90032)

Outre les données relatives à l'accident proprement dit, une série de données supplémentaires relatives au salaire et au temps de travail ne figurant pas dans la déclaration trimestrielle à l'ONSS sont indispensables pour pouvoir entreprendre la réparation d'un accident du travail. C'est de ces données qu'il s'agit dans cette rubrique et la rubrique suivante.

L'assureur accidents du travail doit disposer de ces données pour pouvoir calculer la rémunération annuelle qui constitue la base de réparation pour les 30 premiers jours d'incapacité temporaire totale de travail.

Si l'incapacité temporaire de travail est de plus de 30 jours, qu'une incapacité permanente de travail est prévue ou qu'il s'agit d'une déclaration d'accident mortel, l'entreprise d'assurances effectuera un calcul détaillé de la rémunération de base.

Les données du bloc 90032 sont à remplir obligatoirement si la victime n'est pas payée à la pièce, à la tâche, au travail ou à la commission.

Vous trouverez la définition et la description des zones " Unité de temps de la rémunération", "Cycle ", " Montant de base de la rémunération " et " Montant de base de la rémunération d'un travailleur payé par heure " dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail (zones 00189, 00190, 00191 et 00192)

Exemple concernant la rémunération horaire majorée :

Un travailleur est occupé 8 heures par jour dans le régime de la semaine de cinq jours pendant 3 semaines, puis encore 8 heures par jour pendant 4 jours la quatrième semaine (le facteur Q est donc 38). Il reçoit sur une base hebdomadaire un salaire horaire contractuel de 10 EUR, qui est porté à 10,53 EUR (10 x 40/38). Il est toujours indemnisé en fonction de cette rémunération horaire majorée, quel que soit le nombre d'heures à prester cette semaine-là. Il reçoit donc 421,20 EUR par semaine les trois premières semaines et seulement 336,96 EUR la quatrième semaine.

En tant qu'employeur, vous transmettez les données salariales nécessaires de la façon suivante : **Données salariales sur base horaire** : Dans la zone " Montant de base de la rémunération d'un travailleur payé par heure ", mentionnez la rémunération horaire majorée de " 105300 " puisque les montants doivent être mentionnés en centième de centime. Dans la zone " Unité de temps de la rémunération ", mentionnez le code " 1 " (= code indemnité par heure). Pour les 30 premiers jours d'incapacité totale de travail, l'assureur accidents du travail convertit cette rémunération en rémunération annuelle. On ajoutera à ce montant la prime de fin d'année si le travailleur y a droit.

Exemple concernant les primes :

Un travailleur occupé pour une rémunération horaire contractuelle de 10 EUR reçoit une prime de travail en équipe de 25% pour l'équipe du matin et pour l'équipe du soir et de 50% pour l'équipe de nuit. Il preste par cycle de 4 semaines de 38 heures chacune : la première semaine en équipe du matin, la deuxième en équipe de jour, la troisième en équipe du soir et la quatrième en équipe de nuit. Il reçoit donc 475 EUR pour la première semaine, 380 pour la deuxième, 475 pour la troisième et 570 pour la quatrième. Dans cette situation, l'employeur mentionnera dans la zone " Unité de temps de la rémunération " le code " 3 " (= code indemnité par semaine). Puisque le cycle couvre 4 semaines, il faut mentionner " 4 " dans la zone " Cycle ". Dans la zone " Montant de base de la rémunération ", vous mentionnerez " 190000 ", c.-à-d. la rémunération pour la totalité du cycle de 4 semaines exprimée en centime.

Pour l'indemnisation des 30 premiers jours d'incapacité temporaire totale de travail, cette

rémunération est convertie par l'assureur accidents du travail en rémunération annuelle en divisant 190000 par 20 (c.-à-d. le nombre de jours à prester en semaine de cinq jours sur une période de 4 semaines) puis en multipliant par 261 (c.-à-d. 365 jours pour une année civile complète, dont on déduit 52 samedis et 52 dimanches). A ce montant, on ajoute la prime de fin d'année si le travailleur y a droit.

Exemple concernant les **commissions** :

Si le travailleur victime d'un accident du travail est rétribué en tout ou en partie par des

commissions, l'assureur accidents du travail calculera la rémunération annuelle sur la base de laquelle les indemnités sont allouées durant les 30 premiers jours d'incapacité temporaire de travail en se fondant sur les 4 déclarations ONSS trimestrielles qui précèdent l'accident. Dans le cas de ce travailleur, il faut compléter, dans le bloc fonctionnel 900068 "Lien occupation", la zone 00056 mode de rémunération "en y indiquant le code "2" (= code rémunération à la commission). Les blocs fonctionnels "base calcul indemnités" (bloc 90032) et "base de calcul complémentaire des indemnités" (bloc 90031) ne doivent pas être remplis.

Exemple concernant les **accueillant(e)s d'enfants** :

Pour la fixation de la rémunération de base, ce sont des dispositions particulières qui s'appliquent. Afin de pouvoir faire un calcul correct, il faut indiquer dans la zone "nombre moyen d'heures par semaine en ce qui concerne la victime" (= facteur Q) le résultat de la formule "9.50 heures X le nombre de places d'accueil reconnues". Dans la zone "nombre moyen d'heures de la personne de référence" (facteur S) il faut indiquer "38 heures".

Donc pour un(e) accueillant(e) reconnu pour 3 places d'accueil il faut remplir "28,50 heures" (= 9.50 heures X 3 places d'accueil reconnues) comme facteur Q, et "38 heures" comme facteur S.

2.7 - Base de calcul complémentaire des indemnités (bloc fonctionnel 90031)

Bloc à remplir obligatoirement si la victime n'est pas payée à la pièce, à la tâche, au travail ou à la commission.

- Zone 00378 "code prime de fin d'année" et zone 00111 "valeur correspondant au code prime de fin d'année" : voir le glossaire technique accidents du travail.
- Zone 00382 "autres avantages soumis ou non à l'ONSS" : mentionner en euro le montant global, sur une base annuelle, d'autres avantages pas encore mentionnés auparavant que vous accordez au travailleur, puis décrire tous les avantages pris en considération pour la composition de ce montant global, tels que :
 - les montants qui représentent le remboursement des frais occasionnés par les déplacements du travailleur à bord de son véhicule personnel pour se rendre de son domicile à son lieu d'occupation et vice-versa ;
 - le montant annuel global octroyé au travailleur du fait de son affiliation à une organisation syndicale ;
 - le montant des chèques cadeaux qui répondent aux conditions dérogatoires stipulées à l'article 19 de l'arrêté royal du 28.11.1996, autrement dit le montant des chèques cadeaux à durée limitée, qui ne peuvent pas être versés au bénéficiaire et dont le montant total ne dépasse pas 24,79 EUR par an par travailleur et 24,79 EUR pour chaque enfant à la charge du travailleur. Ces chèques sont accordés à l'occasion de la Saint-Nicolas, de la Noël ou du Nouvel An.
 - les options d'achat d'actions qui répondent aux conditions strictes définies à l'article 45 de la loi du 27.12.1984 pour pouvoir prétendre à l'exonération fiscale (options d'achat d'actions réglementées). L'option doit concerner des actions de la société qui occupe le travailleur au moment de l'option, ou d'une filiale. Le travailleur doit exercer une fonction fixe ou être en service depuis 1 an au moins. Le montant de la levée d'actions ne peut pas dépasser 500 000 BEF (le montant en euro sera communiqué ultérieurement) ou 25% de la rétribution de la dernière année.
 - le montant de la cotisation patronale pour l'assurance pension et/ou hospitalisation que vous avez payé.

Vous indiquerez 0 si vous n'avez pas accordé d'avantages supplémentaires.

2.8 - Informations sur les moyens de protection (bloc fonctionnel 90360)

A partir de 2008, l'employeur doit renseigner dans la déclaration d'accident le ou les moyens de protection que portait éventuellement la victime au moment où elle a été accidentée. Douze moyens sont listés dans la déclaration (zone 00888). Si la victime portait un ou plusieurs de ces moyens de protection, l'employeur le ou les renseigne. Si la victime portait un ou plusieurs moyens de protection autres que ceux prévus dans la liste, l'employeur décrit ce ou ces moyens de protection dans la zone 00887. Il est possible de renseigner un ou plusieurs moyens de protection figurant dans la liste et d'ajouter un ou plusieurs autres moyens de protection dans la zone 00887.

2.9 - Information sur le lieu de l'accident (bloc fonctionnel 90361)

A partir de 2008, l'employeur doit communiquer l'adresse exacte de l'accident. Le lieu de l'accident peut être l'entreprise même, la voie publique ou un autre endroit (zone 00889).

Si l'accident est survenu dans l'entreprise, l'adresse, dans l'hypothèse où la déclaration est faite sur le portail de la sécurité sociale (en web) est importée automatiquement dans la déclaration. Si l'accident survient à un autre endroit que l'entreprise, l'employeur doit renseigner cette adresse (rue, numéro, boîte aux lettres, code postal, commune, pays) dans le bloc 90361. Cela est le cas, par exemple, si l'accident ne survient pas au siège social de l'entreprise mais dans une unité d'établissement de l'entreprise, ou dans l'entreprise utilisatrice en cas de travail intérimaire, ou dans l'entreprise où la victime effectuait des travaux dans le cadre de travaux effectués par une entreprise extérieure.

Si l'accident survient sur la voie publique, l'employeur doit préciser s'il s'agit d'un accident de circulation routière.

Si l'accident se produit dans un chantier mobile ou temporaire, l'employeur doit seulement indiquer le numéro de chantier et le code postal.

Informations additionnelles

1 - Informations additionnelles

Les informations générales données ci-après ont pour but de vous rappeler qu'en tant qu'employeur vous avez encore d'autres obligations. La déclaration électronique du risque social ne vous dispense pas de ces obligations.

2 - Fiche d'accident

En vertu de l'article 27 de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être des travailleurs, l'employeur est tenu de veiller à ce que, pour chaque accident qui a occasionné au moins quatre jours d'incapacité de travail sans compter le jour même de l'accident, le service pour la prévention et la protection au travail établisse une fiche d'accident. Cette fiche peut être remplacée par une copie de la déclaration d'accident du travail entièrement complétée, c.-à-d. qu'un état imprimé du scénario 1 totalement complété peut s'y substituer.

Conformément à l'article 28 de ce même arrêté, l'employeur conserve la fiche d'accident du travail jusqu'à expiration de 3 ans après que la victime a cessé d'être occupée dans l'entreprise ou l'établissement. La fiche est tenue à jour au siège d'exploitation qu'elle concerne.

3 - Notification des accidents graves aux services chargés de la surveillance du Bien-être au travail

Un accident grave qui survient sur le lieu du travail - les accidents de chemin de travail ne sont donc pas concernés - doit être déclaré immédiatement à l'inspection du travail du lieu de l'accident via un moyen technologique approprié. A partir du 1er janvier 2006, l'employeur a la possibilité de faire cette déclaration immédiate à l'inspection du travail via le portail de la sécurité sociale (scénario 4).

On entend par accident grave nécessitant une déclaration immédiate à l'inspection du travail :

- l'accident du travail ayant entraîné la mort de la victime
- l'accident du travail dont la survenance a un rapport direct avec une déviation ou un agent

matériel associé à cette déviation repris dans les annexes I et II de l'arrêté royal du 24 février

2005 et qui a donné lieu à une lésion permanente

Ces accidents graves doivent également faire l'objet d'un examen immédiat afin d'en établir les causes et de déterminer les mesures pour prévenir la répétition de tels accidents. Le rapport circonstancié réalisé à l'occasion de cet examen doit être transmis endéans les dix jours à l'inspection du travail du lieu de l'accident.

Cet examen immédiat des causes et la détermination des mesures de prévention doivent être également réalisés si l'accident survenu sur le lieu du travail a donné lieu à une lésion temporaire dont la nature figure dans la liste reprise dans l'annexe III de l'arrêté royal du 24 février 2005, pour autant que la survenance de l'accident ait un rapport direct avec une déviation ou un agent matériel associé à cette déviation repris dans les annexes I et II de cet arrêté royal. L'employeur ne doit pas faire la déclaration immédiate à l'inspection du travail de ces accidents donnant lieu à une lésion temporaire.

Un module libre d'accès sur le portail de la sécurité sociale permet à l'employeur de déterminer facilement la gravité de l'accident et les implications qui en découlent en matière de déclaration immédiate et d'obligation d'envoi d'un rapport circonstancié. De même, lorsque l'employeur adresse à l'assureur la déclaration d'accident via le scénario 1, il reçoit à l'issue de sa déclaration un message lui rappelant le cas échéant qu'il doit faire une déclaration immédiate de cet accident à l'inspection du travail et lui transmettre un rapport circonstancié et dans quel délai.

4 - Autres dispositions - Particularités

Outre les prescriptions générales valables pour la déclaration des accidents du travail, il existe une série de dispositions imposant l'obligation de déclarer les accidents résultant de certaines installations ou circonstances.

Vous trouverez ci-après l'énumération des plus importantes d'entre elles pour le secteur des accidents du travail. Pour ce qui est des dispositions spécifiques relatives aux accidents graves et aux incidents relevant de l'environnement, référence est faite aux réglementations afférentes.

Installations électriques

Tout accident de personne dû à une installation électrique doit être déclaré immédiatement à la direction de l'énergie électrique du Ministère des Affaires économiques. La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Radiations ionisantes

Lors de toute irradiation fortuite ou lors de tout sérieux danger d'irradiation, il faut avertir dès que possible, l'Inspection de la santé, le médecin agréé, le bourgmestre de la commune et l'Institut d'hygiène et d'épidémiologie. La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Explosifs

Tout cas d'incendie, d'embrasement ou d'explosion se présentant au cours de la fabrication, du stockage ou du transport d'explosifs doit être signalé immédiatement par télégramme au Service des explosifs. En outre, il faut avertir immédiatement, mais pas par télégramme pour autant, la police locale et le procureur du roi.

Carrières et sablières à ciel ouvert

L'Administration des mines doit être informée immédiatement de tout accident grave survenu dans une entreprise d'exploitation à ciel ouvert de carrière ou de sablière ou dans un établissement qui en relève.

Scénario 2 - Rapport mensuel

Introduction

L'élaboration du rapport mensuel - scénario 2 sert à communiquer les données relatives au salaire et au temps de travail de la victime à l'assureur contre les accidents du travail dans les mois qui suivent l'accident du travail. Le rapport mensuel peut se faire électroniquement si la déclaration même a eu lieu par voie électronique.

Dans la plupart des cas, il s'agira de communiquer les paiements concernant le **salaire garanti**. Il s'agit en l'occurrence aussi bien du paiement du salaire garanti légal pour les trente premiers jours dans le cas des employés et pour les sept premiers jours dans le cas des ouvriers (loi du 03.07.1978, article 54, § 1er) que du complément pour les vingt-trois jours suivants (CCT 12bis et 13bis).

Si, en raison de son accident du travail, la victime effectue un **travail adapté** et subit de ce fait une **perte salariale**, vous communiquez dans le rapport mensuel les rémunérations que vous avez payées pour le travail adapté effectué.

De même, si, en raison de son accident du travail, la victime doit subir un **examen ou un traitement médical** et qu'elle subit de ce fait une **perte salariale**, vous pouvez en faire part dans le rapport mensuel.

Si, après avoir repris le travail à temps plein, la victime d'un accident du travail fait une **rechute** en incapacité temporaire de travail à la suite d'un accident du travail reconnu, vous devez transmettre l'**attestation médicale** à l'appui de cette incapacité temporaire de travail à votre assureur accidents du travail **dès que possible**. Il ne faut donc absolument pas attendre l'envoi du rapport mensuel - scénario 2 afférent concernant le salaire garanti que vous avez éventuellement payé à l'occasion de cette rechute. Le rapport mensuel pour la rechute peut se faire électroniquement si la déclaration même a eu lieu par voie électronique.

Le destinataire final du rapport mensuel est votre assureur accidents du travail.

Pour qui ?

Le travailleur pour lequel vous avez fait **auparavant une déclaration électronique de l'accident** même (scénario 1) et pour lequel vous avez payé un salaire garanti, ou qui subit une perte salariale du fait d'un travail adapté ou bien d'un traitement ou examen médical.

Si la déclaration de l'accident (scénario 1) s'est faite par voie électronique, les rapports mensuels peuvent suivre par voie électronique aussi.

Il n'est toutefois **pas possible** de faire le rapport mensuel (scénario 2) par voie électronique si la déclaration de l'accident s'est faite sur papier.

Pour les **travailleurs non assujettis à la sécurité sociale**, seule la **déclaration sur papier** est possible.

Quand ?

L'élaboration d'un " rapport mensuel - scénario 2 " doit intervenir **au début du mois qui suit celui auquel les informations se rapportent**.

Exemples :

- Un travailleur subit un accident du travail le 22 mars. A la suite de cet accident, vous **paiez le salaire garanti** à cheval sur mars et avril. Vous élaborerez un rapport mensuel - scénario 2 début avril pour ce qui est du paiement du salaire garanti effectué en mars et vous élaborerez un rapport mensuel - scénario 2 début mai pour ce qui est du paiement du salaire garanti effectué en avril.
- En cas d'exécution de **travail adapté** dans le courant du mois de mai, l'élaboration du rapport mensuel - scénario 2 doit être intervenir début juin.

Que remplir ?

1 - Identification de la déclaration

Vous êtes tenu de mentionner l'identifiant de référence accident du travail de la déclaration du risque social (scénario 1) et, de préférence aussi, le numéro de dossier que l'assureur vous a communiqué, pour que le rapport mensuel puisse être relié à la déclaration initiale de l'accident.

2 - Période de référence

Bloc fonctionnel à remplir obligatoirement.

Vous trouverez la définition et la description des différentes zones dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail.

3 - Nature du jour

Bloc fonctionnel à remplir obligatoirement

Le bloc peut être reproduit N fois durant la période de référence.

Vous trouverez la définition et la description des différentes zones dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail.

La zone " code nature du jour " peut accepter toutes les valeurs décrites dans le glossaire.

4 - Accidents du travail - Salaire garanti

Bloc fonctionnel à remplir si du salaire garanti a été payé durant la période de référence

5 - Accidents du travail - Travail adapté

Bloc fonctionnel à remplir si du travail adapté a été effectué durant la période de référence

6 - Accidents du travail - Salaire exact

Bloc fonctionnel à remplir si du salaire garanti a été payé ou si du travail adapté a été effectué durant la période de référence.

Vous trouverez la définition et la description des différentes zones dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail.

7 - Accidents du travail - Heures perdues

Bloc fonctionnel à remplir pour chaque jour de la période de référence où se produit un événement occasionnel lié à l'accident du travail et provoquant une perte salariale (par exemple, examen chez le médecin-conseil de l'assureur).

Vous trouverez la définition et la description des différentes zones dans le glossaire technique du secteur des accidents du travail.

Informations additionnelles

1 - Informations additionnelles

Les informations générales données ci-après ont pour but de vous rappeler qu'en tant qu'employeur vous avez encore d'autres obligations. La déclaration électronique du risque social **ne vous dispense pas** de ces obligations.

2 - Fiche d'accident

En vertu du RGPT (article 27 de la loi sur le bien-être), l'employeur est tenu de veiller à ce que, pour chaque accident qui a occasionné au moins un jour d'incapacité de travail sans compter le jour même de l'accident, le service pour la prévention et la protection au travail établisse une fiche d'accident. Cette fiche peut être remplacée par une copie de la déclaration d'accident du travail entièrement complétée, c.-à-d. qu'un état imprimé du scénario 1 totalement complété peut s'y substituer.

Conformément à l'article 28 du RGPT, l'employeur conserve la fiche d'accident du travail jusqu'à expiration de 3 ans après que la victime a cessé d'être occupée dans l'entreprise ou l'établissement. La fiche est tenue à jour au siège d'exploitation qu'elle concerne.

3 - Notification à l'Inspection technique du travail

Tout accident grave survenu sur le lieu du travail - donc à l'exclusion des accidents sur le chemin du travail - doit être porté à la connaissance de l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident dans les 2 jours ouvrables qui suivent le jour de l'accident.

Par accident grave, on entend un accident mortel du travail ou un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale, d'occasionner une incapacité permanente de travail (totale ou partielle) ou d'occasionner une incapacité temporaire totale de travail de plus d'un mois.

La notification se fait par la transmission d'une copie de la déclaration de l'accident ou d'une lettre où figureront les nom et adresse de l'employeur, le nom de la victime, les date et lieu de l'accident et ses conséquences probables ainsi que la description succincte de ses circonstances.

Lorsqu'il s'agit d'un accident mortel du travail ou d'un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale ou d'occasionner une incapacité permanente de travail de plus de 25%, l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident doit en être avertie **immédiatement** par le moyen techniquement le plus adéquat (téléphone, fax ou autre).

4 - Autres dispositions - Particularités

Outre les prescriptions générales valables pour la déclaration des accidents du travail, il existe une série de dispositions imposant l'obligation de déclarer les accidents résultant de certaines installations ou circonstances.

Vous trouverez ci-après l'énumération des plus importantes d'entre elles pour le secteur des accidents du travail. Pour ce qui est des dispositions spécifiques relatives aux accidents graves et aux incidents relevant de l'environnement, référence est faite aux réglementations afférentes.

Installations électriques

Tout accident de personne dû à une installation électrique doit être déclaré immédiatement à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à la direction de l'énergie électrique du Ministère des Affaires économiques.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Récipients sous pression de forme simple

Tout accident du travail provoqué par un récipient sous pression de forme simple doit être notifié dans les 24 heures (immédiatement, s'il est mortel) à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la notification n'est pas déterminée.

Récipients à gaz

Tout accident qui résulte de l'utilisation d'un récipient contenant du gaz comprimé, liquéfié ou dissous et qui a provoqué la mort ou les blessures d'une personne et/ou d'importants dommages matériels doit être déclaré dans les 24 heures à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la déclaration n'est pas déterminée.

Appareils à vapeur

Tout incident grave ou accident impliquant un appareil à vapeur doit être déclaré immédiatement à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à l'organisme agréé qui a effectué le dernier examen périodique de l'appareil.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Radiations ionisantes

Lors de toute irradiation fortuite ou lors de tout sérieux danger d'irradiation, il faut avertir dès que possible l'Inspection technique et médicale du travail du lieu de l'accident, l'Inspection de la santé, le médecin agréé, le bourgmestre de la commune et l'Institut d'hygiène et d'épidémiologie.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Explosifs

Tout cas d'incendie, d'embrasement ou d'explosion se présentant au cours de la fabrication, du stockage ou du transport d'explosifs doit être signalé immédiatement par télégramme au Service des explosifs. En outre, il faut avertir immédiatement, mais pas par télégramme pour autant, la police locale et le procureur du roi.

Carrières et sablières à ciel ouvert

L'Administration des mines doit être informée immédiatement de tout accident grave survenu dans une entreprise d'exploitation à ciel ouvert de carrière ou de sablière ou dans un établissement qui en relève.

Scénario 3 - Notification de reprise du travail

Introduction

La communication rapide de la reprise **complète** du travail de la victime est de nature à favoriser la gestion correcte de l'accident par l'assureur et permet d'éviter des hiatus dans le paiement des indemnités ou le remboursement d'indus.

Pour qui ?

Si la déclaration de l'accident s'est faite électroniquement, vous pouvez notifier la reprise du travail par le biais de ce message électronique scénario 3 - notification de reprise du travail.

Quand ?

Le message de " **notification de reprise du travail** " sera envoyé lorsque la victime reprend le travail à temps plein.

Que remplir ?

Outre l'identification de l'employeur, du travailleur, de l'emploi et de la déclaration d'accident afférente faite par voie électronique, seule est demandée la date de reprise du travail.

Informations additionnelles

1 - Informations additionnelles

Les informations générales données ci-après ont pour but de vous rappeler qu'en tant qu'employeur vous avez encore d'autres obligations. La déclaration électronique du risque social ne vous dispense pas de ces obligations.

2 - Fiche d'accident

En vertu du RGPT (article 27 de la loi sur le bien-être), l'employeur est tenu de veiller à ce que, pour chaque accident qui a occasionné au moins un jour d'incapacité de travail sans compter le jour même de l'accident, le service pour la prévention et la protection au travail établisse une fiche d'accident. Cette fiche peut être remplacée par une copie de la déclaration d'accident du travail entièrement complétée, c.-à-d. qu'un état imprimé du scénario 1 totalement complété peut s'y substituer.

Conformément à l'article 28 du RGPT, l'employeur conserve la fiche d'accident du travail jusqu'à expiration de 3 ans après que la victime a cessé d'être occupée dans l'entreprise ou l'établissement. La fiche est tenue à jour au siège d'exploitation qu'elle concerne.

3 - Notification à l'Inspection technique du travail

Tout accident grave survenu sur le lieu du travail - donc à l'exclusion des accidents sur le chemin du travail - doit être porté à la connaissance de l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident dans les 2 jours ouvrables qui suivent le jour de l'accident.

Par accident grave, on entend un accident mortel du travail ou un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale, d'occasionner une incapacité permanente de travail (totale ou partielle) ou d'occasionner une incapacité temporaire totale de travail de plus d'un mois.

La notification se fait par la transmission d'une copie de la déclaration de l'accident ou d'une lettre où figureront les nom et adresse de l'employeur, le nom de la victime, les date et lieu de l'accident et ses conséquences probables ainsi que la description succincte de ses circonstances.

Lorsqu'il s'agit d'un accident mortel du travail ou d'un accident du travail susceptible, d'après le premier diagnostic médical, d'avoir une issue fatale ou d'occasionner une incapacité permanente de travail de plus de 25%, l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident doit en être avertie **immédiatement** par le moyen techniquement le plus adéquat (téléphone, fax ou autre).

4 - Autres dispositions - Particularités

Outre les prescriptions générales valables pour la déclaration des accidents du travail, il existe une série de dispositions imposant l'obligation de déclarer les accidents résultant de certaines installations ou circonstances.

Vous trouverez ci-après l'énumération des plus importantes d'entre elles pour le secteur des accidents du travail. Pour ce qui est des dispositions spécifiques relatives aux accidents graves et aux incidents relevant de l'environnement, référence est faite aux réglementations afférentes.

Installations électriques

Tout accident de personne dû à une installation électrique doit être déclaré **immédiatement** à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à la direction de l'énergie électrique du Ministère des Affaires économiques.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Récipients sous pression de forme simple

Tout accident du travail provoqué par un récipient sous pression de forme simple doit être notifié dans les 24 heures (immédiatement, s'il est mortel) à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la notification n'est pas déterminée.

Récipients à gaz

Tout accident qui résulte de l'utilisation d'un récipient contenant du gaz comprimé, liquéfié ou dissous et qui a provoqué la mort ou

les blessures d'une personne et/ou d'importants dommages matériels doit être déclaré dans les 24 heures à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident.

La forme de la déclaration n'est pas déterminée.

Appareils à vapeur

Tout incident grave ou accident impliquant un appareil à vapeur doit être déclaré immédiatement à l'Inspection technique du travail du lieu de l'accident et à l'organisme agréé qui a effectué le dernier examen périodique de l'appareil.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Radiations ionisantes

Lors de toute irradiation fortuite ou lors de tout sérieux danger d'irradiation, il faut avertir dès que possible l'Inspection technique et médicale du travail du lieu de l'accident, l'Inspection de la santé, le médecin agréé, le bourgmestre de la commune et l'Institut d'hygiène et d'épidémiologie.

La manière dont la déclaration doit se faire n'est pas déterminée.

Explosifs

Tout cas d'incendie, d'embrasement ou d'explosion se présentant au cours de la fabrication, du stockage ou du transport d'explosifs doit être signalé immédiatement par télégramme au Service des explosifs. En outre, il faut avertir immédiatement, mais pas par télégramme pour autant, la police locale et le procureur du roi.

Carrières et sablières à ciel ouvert

L'Administration des mines doit être informée immédiatement de tout accident grave survenu dans une entreprise d'exploitation à ciel ouvert de carrière ou de sablière ou dans un établissement qui en relève.

Indemnités

Scénario 1 - Déclaration en cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, d'écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité, de congé de paternité (art. 39, al. 6 loi du 16.3.1971 sur le travail), de congé de paternité (art. 30, § 2 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), de congé d'adoption et de congé parental d'accueil.

Introduction

En cas d'incapacité de travail, le travailleur doit introduire auprès de sa mutualité un certificat d'incapacité de travail (volet médical) et, en cas de reconnaissance de celle-ci, une feuille de renseignements (volet titulaire).

Pour les autres risques du scénario 1 (repos de maternité, congé de maternité converti visé à l'article 39, al. 6, loi du 16.3.1971, congé de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), congé d'adoption et congé parental d'accueil), le travailleur doit introduire une demande auprès de sa mutualité et, pour les cas d'écartement complet ou partiel du travail, une attestation de l'employeur qui précise la mesure de protection de la maternité prise à l'égard de la travailleuse. Le travailleur doit également compléter une feuille de renseignements (volet titulaire).

L'employeur (ou son mandataire) doit, quant à lui, compléter une déclaration du risque social (scénario 1) qui contient les données nécessaires pour déterminer le droit aux prestations et le montant de celles-ci.

Pour qui

Le scénario 1 (déclaration du risque social) doit être complété pour chaque travailleur dont l'incapacité de travail excède la période de salaire garanti (ou qui n'a pas droit au salaire garanti pour tout ou partie de ladite période).

Le scénario 1 doit également être complété pour l'assuré(e) qui a introduit une demande de repos de maternité, de congé de maternité converti visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16.3.1971), de congé de naissance, de congé d'adoption, de congé parental d'accueil ou qui se trouve dans une période d'écartement complet ou partiel du travail.

Quand

1 - Déclaration sur demande de la mutualité du travailleur

Dès réception de la demande de scénario 1 adressée par le Collège intermutualiste national, vous complétez les différentes zones reprises dans le scénario 1, dont le contenu est explicité ci-après. Vous transmettez ensuite le scénario 1 dûment complété, par voie électronique, à la mutualité du travailleur (via le Collège intermutualiste national).

Si le risque déclaré concerne une incapacité de travail, vous transmettez la déclaration du risque social le plus rapidement possible (au plus tard le premier jour ouvrable du mois suivant le mois au cours duquel débute le risque social).

Vous adressez un avis de reprise du travail (scénario 6), à la mutualité, si le travailleur pour lequel vous avez reçu une demande de déclaration du risque social, a repris le travail avant l'expiration de la période de salaire garanti.

Si aucune demande ne vous est adressée par la mutualité concernant un travailleur dont l'incapacité de travail excède la période de salaire garanti, vous transmettez d'initiative un scénario 1 dûment complété, par voie électronique, à la mutualité du travailleur via le Collège intermutualiste national.

2 - Déclaration d'initiative moyennant inscription dans Destha

Moyennant inscription dans le service en ligne **DestHa**, vous pouvez choisir de ne pas recevoir les demandes génériques de risque social, adressées par la mutualité du travailleur, via le Collège intermutualiste national, et de procéder à des déclarations spontanées de risque social.

Selon la systématique du cycle salarial, vous devez alors compléter, au plus tard au début du mois suivant le mois au cours duquel débute le risque social (date butoir : le premier jour ouvrable), les différentes zones reprises dans la déclaration sans mini-trimestrielle du scénario 1, dont le contenu est explicité ci-après.

Si la période couverte par le salaire garanti prend fin durant le mois suivant le mois au cours duquel le risque a commencé, une déclaration de risque social est établie sur base des données salariales et de temps de travail consolidées du mois écoulé, émanant de l'employeur, et sur base d'une estimation de la période encore en cours couverte par le salaire garanti (l'estimation porte uniquement sur la période couverte par le salaire garanti).

Au début du mois suivant le mois durant lequel prend fin la période couverte par le salaire garanti, vous devez, le cas échéant, procéder à une déclaration rectificative, sur base des données salariales et de temps de travail consolidées émanant de l'employeur, en vue de corriger les données erronées adressées précédemment.

Vous devez également compléter les différentes zones reprises dans le scénario 1, dont le contenu est explicité ci-après, lorsque vous recevez des demandes ciblées de risque social, adressées pour réclamer des données trimestrielles complémentaires dans le cadre d'un scénario 1 (mini-dmfa) ou des données propres au scénario 1 : rappel, travailleur hors service dans les 30 jours qui précèdent, refus ou réserve formulé par l'entreprise d'accidents de travail.

3 - Protection de la maternité, congé de maternité converti, congé de de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil

Pour les cas de repos de maternité, d'écartement complet ou partiel du travail et de congé de maternité converti (visé à l'art. 39, al. 6, loi du 16.3.1971), vous transmettez le scénario 1 le plus rapidement possible car l'assuré(e) émerge dès le premier jour, à l'assurance maternité. Pour le congé d'adoption (art. 30ter, loi du 3.7.1978) et le congé parental d'accueil (art. 30sexies, loi du 3.7.1978), le scénario 1 doit également être transmis le plus rapidement possible compte tenu de la durée limitée de la période prise en charge par l'employeur.

Pour le congé de de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), le scénario 1 doit être transmis à la fin de la période de congé.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour le congé de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), vous transmettez un scénario 1 au plus tard le premier jour ouvrable du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur a pris un jour de congé de naissance à charge de la mutualité (après les trois premiers jours rémunérés par l'employeur).

Vous transmettez ainsi une déclaration *originale* au plus tard le premier jour ouvrable du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur a pris le 4^{ème} jour de congé de naissance. Si nécessaire, vous transmettez ensuite encore une déclaration *modificative*, pour compléter la déclaration *originale* ou *modificative* précédente, le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur a pris les jours de congé de naissance qui n'ont pas encore été déclarés.

Le congé de naissance doit, pour rappel, être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant et doit en effet être rémunéré par l'employeur ou indemnisé mensuellement par la mutualité (à partir du 1^{er} janvier 2025).

Le lundi 3 février 2025 au plus tard, vous procédez, en outre, à la déclaration des jours de congé de naissance à charge de la mutualité, antérieur au 1^{er} janvier 2025, afin que la mutualité puisse également procéder à leur indemnisation (partielle éventuelle). C'est notamment le cas si le travailleur a pris les 4 premiers jours de congé de naissance à la fin du mois de novembre 2024 et les 6 jours suivants au cours du mois de décembre 2024. L'employeur devra, dans cet exemple, procéder à la déclaration originale des 10 premiers jours de congé de naissance le 3 février 2025 au plus tard (même si le travailleur n'a pas pris de congé de naissance durant le mois de janvier 2025).

Si nécessaire, l'employeur devra, dans ce même exemple, encore procéder à une déclaration modificative, au plus tard le lundi 3 mars 2025 (si le travailleur prend, dans le même exemple, encore 3 jours de congé de naissance durant le mois de février 2025) et au plus tard le mardi 1er avril 2025 (si le travailleur prend, dans le même exemple, encore 7 jours de congé de naissance au début du mois de mars 2025).

4 - Situations particulières

Vous êtes également tenu de remplir une déclaration du risque social dans les deux situations suivantes :

- lorsque le risque débute au plus tard le 30ème jour suivant la dernière journée de travail ou le dernier jour de la période couverte par l'indemnité pour rupture de contrat (ce délai est suspendu durant la période de vacances annuelles si cette période se situe immédiatement après la fin de l'occupation);
- lorsque le titulaire est, lors de la survenance du risque, au bénéfice d'une indemnité pour rupture de contrat, d'une indemnité d'attente pour fermeture de l'entreprise ou d'une indemnité pour licenciement collectif.

Que remplir

1 - Introduction

Le scénario 1 est une déclaration de risque social sans mini-trimestrielle qui contient les données spécifiques à la déclaration (2). Si les données de la déclaration trimestrielle nécessaires à la vérification des conditions d'assurance du travailleur ne sont pas présentes dans la DMFA, elles seront recueillies (au moyen d'une mini-dmfa) par le biais d'une demande séparée (3).

Remarque importante lorsque la travailleuse exerce un travail adapté dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité: vous complétez un scénario 1 pour communiquer les données relatives à l'activité dont la travailleuse est écartée et un scénario 2 (attestation mensuelle) pour communiquer les données relatives au travail adapté.

Remarque importante concernant le bloc "service de prévention" : ce bloc permet, **seulement en cas de risque incapacité de travail, de communiquer** les données de contact du **département chargé de la surveillance de la santé** du service, selon les cas, interne ou externe, de prévention et de protection du travail (si vous le connaissez). Si un employeur n'a pas lui-même de département de surveillance (au sein du service interne), cette mission doit être remplie par une section 'surveillance médicale' d'un service externe de prévention et de protection au travail. La communication de ces données de contact permet au médecin-conseil de la mutualité, dans le cadre du trajet approprié de réinsertion pour un travailleur incapable de travailler, de prendre contact avec le conseil en prévention - médecin du travail.

2 - Déclaration des données spécifiques sans mini trimestrielle

2.1 - Identification de la déclaration

Pour chaque occupation en cours au moment de la réalisation du risque, vous communiquez les données des blocs suivants de la déclaration trimestrielle (**du trimestre en cours**) :

- déclaration employeur
- personne physique
- ligne travailleur
- occupation ligne travailleur
La zone n° 01203 - NOMBRE MOYEN D'HEURES SUBSIDIÉES PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR est interdite dans la ZIMA 001.
- le cas échéant, cotisation travailleur statutaire licencié.

A défaut d'occupation en cours au moment de la réalisation du risque, vous communiquez les mêmes blocs de la déclaration trimestrielle pour l'occupation qui prend fin dans un délai de 30 jours avant la réalisation du risque. Si plusieurs occupations ont pris fin dans le délai de 30 jours avant le début du risque, vous les déclarez pour l'occupation ou les occupations concomitantes ayant pris fin en dernier lieu dans ce délai.

Lorsque le titulaire est, lors de la survenance du risque ou dans les 30 jours qui précèdent, au bénéfice d'une indemnité pour rupture de contrat (ou d'une indemnité en compensation du licenciement payée par l'ONEm), vous communiquez également les mêmes blocs de la déclaration trimestrielle pour l'occupation qui précède le licenciement. Avec cette occupation, vous communiquez dorénavant, en une seule fois, la période couverte par l'indemnité de rupture de contrat (via la zone 01130 - date de début et la zone 01131 - date de fin du bloc 90524 - indemnité de rupture). Si une indemnité de reclassement est due, vous devez (aussi) tenir compte de la période couverte par cette indemnité de reclassement.

Il faut à cet égard également tenir compte de l'indemnité d'éviction payée à un représentant de commerce et de l'indemnité accordée pour non concurrence et/ou non débauchage (y compris si celle-ci n'est pas basée sur une convention conclue au début ou pendant l'exécution du contrat de travail (convention conclue dans les 12 mois après la fin du contrat de travail)), pour autant qu'elle soit exprimée en temps de travail.

Remarques importantes :

1) les données qui ont un **statut facultatif** dans le scénario 1 et ne doivent pas être complétées.

2) le bloc **" personne physique "** ne peut être **présent qu'une seule fois dans le scénario 1** car la déclaration du risque social **ne concerne qu'un seul travailleur**.

3) dans le bloc **"ligne travailleur"** du **scénario 1**, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés. Le domaine de définition de la zone 00037 du glossaire reprend l'ensemble des codes non autorisés pour le scénario 1 indemnités.

Dans le bloc **"ligne travailleur"** du scénario 1, les codes travailleurs DMFA commençant par un 6 (les fonctionnaires statutaires) ne sont toutefois autorisés que si vous avez préalablement déclaré les données du bloc **"cotisation travailleur statutaire licencié"**.

Dans cette situation, la date de début du risque doit se situer dans les trente jours de la fin de l'occupation (ou dans les trente jours de l'éventuelle période courverte par une indemnité de rupture).

4) dans le **bloc "rémunération" du scénario 1**, les valeurs 007, 010, 015, 011, 020, 024, 025 (DMFA) sont facultatives. Les codes rémunération 003 et 009 (DMFA) ne sont plus autorisés (indemnités de rupture).

2.2 - Autres données

2.2.1 - Bloc détails du risque

2.2.1.1 - Date de début du risque (n° 408)

Vous indiquez la date à laquelle a débuté le risque : incapacité de travail, repos de maternité, écartement du travail, congé de maternité converti visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, congé de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), congé d'adoption ou congé parental d'accueil.

Précision importante concernant le risque "incapacité de travail "

Si des incapacités successives se produisent, interrompues par des reprises du travail inférieures à quatorze jours, **qui n'ont pas donné lieu à une déclaration du risque social en raison du fait qu'elles sont couvertes par le salaire garanti**, vous mentionnez comme date de début de l'incapacité donnant lieu à la déclaration, **la date de début de l'incapacité initiale**.

Cette donnée doit permettre à la mutualité de déterminer la date de prise de cours de la période d'incapacité primaire.

Cette donnée doit être communiquée même si les incapacités de travail successives interrompues par des reprises du travail inférieures à quatorze jours ("rechutes" au sens de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités) ont des causes différentes.

2.2.2 - Bloc détail occupation avant le risque

Ce bloc permet de déclarer la date du dernier jour de travail (ou assimilé) précédant le début du risque.

2.2.2.1 - Dernier jour de travail ou assimilé (n°410)

Vous indiquez, dans cette zone, la date du dernier jour de travail (ou assimilé) précédant le début du risque.

Par jour de travail ou assimilé (pour la vérification de cette condition), il y a lieu d'entendre notamment les jours de travail effectif normal, les jours de prestations supplémentaires avec ou sans repos compensatoire, les jours de repos compensatoire, les jours de vacances annuelles, les jours fériés légaux ou de remplacement, les jours durant lesquels le travailleur exerce une fonction de juge ou de conseiller social auprès des juridictions du travail, les jours de petits chômages, les jours de grève et de lock-out, la période couverte par une indemnité de rupture de contrat, ...

Si le travailleur exerce plusieurs occupations de manière concomitante, auprès du même employeur, la date du dernier jour de travail doit être mentionnée par occupation.

Si des rechutes successives se produisent, interrompues par des reprises du travail inférieures à 14 jours, vous mentionnez, comme dernier jour de travail, la date du jour de travail ou assimilé précédant l'incapacité de travail initiale ou, si celle-ci a déjà été communiquée à l'occasion d'une déclaration précédente, celle du dernier jour de travail ou assimilé précédant la dernière rechute pour laquelle une déclaration de risque social est complétée.

2.2.3 - Remarques préliminaires concernant les blocs base calcul indemnités, temps partiel, heures supplémentaires et situations particulières

Les blocs base calcul indemnités, base calcul temps partiel, base calcul heures supplémentaires (HORECA, NON HORECA), base calcul - situations particulières, ne doivent pas être complétés pour les travailleurs rémunérés à la tâche, à la pièce, à l'entreprise ou à la commission ainsi que pour les pompiers volontaires, ambulanciers volontaires ou volontaires de la sécurité civile.

En effet, pour ces catégories de travailleurs, la rémunération journalière moyenne est déterminée sur base de la rémunération mentionnée dans le bloc base calcul mode de rémunération particulier.

Les blocs base calcul indemnités, base calcul temps partiel, base calcul heures supplémentaires (HORECA, NON HORECA), base calcul - situations particulières, ne doivent pas être complétés pour les gardiens d'enfants.

En effet, pour les indemnités d'incapacité de travail des gardiens d'enfants, la rémunération journalière moyenne est déterminée sur base du nombre d'heures de travail et assimilées mentionnées dans le bloc base calcul gardiens d'enfants.

Pour les indemnités de maternité des gardiennes d'enfants en cas d'écartement du travail ou de repos de maternité, la rémunération journalière moyenne est déterminée sur base du nombre de places d'accueil pour lequel la gardienne d'enfants a obtenu l'agrément

(communiqué par voie papier).

Les blocs susvisés doivent être complétés pour tous les **assurés qui, indépendamment de leur âge**, sont considérés, dans le cadre de la sécurité sociale, comme un **"apprenti"** parce qu'ils sont liés par un contrat de formation en alternance qui répond aux conditions de l'article 1er bis de l'arrêté ONSS du 28 novembre 1969 (statut uniforme des systèmes de formation en alternance dans le cadre de la sécurité sociale). L'indemnité de l' "apprenti" est toujours calculée sur base de son indemnité d'apprentissage.

Remarque : les blocs susvisés doivent également toujours être complétés pour les travailleurs qui - **indépendamment de leur âge** - ont été engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage visé à la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (apprentis industriels) **qui a débuté avant le 1er juillet 2015**. Dans cette situation, il est indifférent pour le droit aux indemnités que les conditions de l'article 1bis de l'arrêté ONSS du 28 novembre 1969 soient remplies.

2.2.4 - Bloc Base calcul indemnité

Les données déclarées sous ce bloc permettent de déterminer la rémunération journalière moyenne à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité :

Vous complétez l'indicateur de l'occupation stable (1 = oui ou 0 = non) et tenez, si nécessaire, compte de la stabilité éventuelle de l'occupation pour compléter les autres zones du bloc base calcul indemnités.

Vous tenez compte, soit du jour de réalisation du risque, soit du dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque.

Attention ! Si nécessaire, vous complétez toutefois toujours les autres zones du bloc fonctionnel 90032 (base calcul indemnités/allocations), en fonction de la rémunération que le travailleur (ou la travailleuse) a ou aurait perçue le jour de la rupture de contrat ou le jour de la cessation des activités de la travailleuse qui a interrompu le travail pour se reposer, au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse ou en fonction de la rémunération prise en considération lors du premier risque en cas de risques successifs (cf. infra).

2.2.4.1 - Indicateur occupation stable

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité est la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur :

- soit pouvait prétendre **le dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque**, si son occupation est restée stable ultérieurement jusqu'au moment de la réalisation du risque ;
- soit pourrait prétendre **le premier jour de la réalisation du risque**, si son occupation n'est pas restée stable du dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque jusqu'au moment de la réalisation du risque.

Vous précisez donc, dans cette nouvelle zone, si l'occupation est restée stable du dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque jusqu'au moment de la réalisation du risque:

- soit 1 = oui, l'occupation est restée stable;
- soit 0 = non, l'occupation n'est pas restée stable.

L'occupation est **restée stable** si les caractéristiques suivantes de la relation de travail, comme travailleur salarié, sont restées inchangées :

A. les caractéristiques communes :

- la catégorie d'employeur et de travailleurs ;
- la date de début et de fin de la relation de travail ;
- le numéro de la (sous-) commission paritaire compétente ;
- le nombre de jours par semaine du régime de travail ;
- la durée contractuelle hebdomadaire moyenne de travail du travailleur salarié (facteur Q) et la durée hebdomadaire moyenne de travail de la personne de référence (facteur S);
- le type de contrat de travail (à temps plein et à temps partiel).

B. les caractéristiques particulières éventuelles :

- les types de mesure de réorganisation du temps de travail (voir annexe 44 de la DMFA*) ou de promotion de l'emploi (voir annexe 35 de la DMFA*);
- le statut spécial du travailleur (voir annexe 21 de la DMFA*), le fait qu'il soit pensionné ;
- le type de contrat d'apprentissage ;
- les modalités particulières du paiement de la rémunération (à la pièce, à la tâche, à l'entreprise ou à la commission) ;
- le numéro de fonction (pourboire, horticulture, agriculture, marins-pêcheurs), la catégorie de personnel volant ;
- les modalités de paiement de la rémunération du personnel enseignant (en dixièmes ou en douzièmes).

Des informations complémentaires sont disponibles* sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante :

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm

Attention ! Le numéro d'identification de l'unité locale (numéro attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises pour identifier une unité d'établissement) n'est pas repris dans la liste ci-dessus.

Le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur communiqué dans la DMFA dans la zone 01203 (interdit dans la ZIMA 001) n'est pas non plus reprise dans la liste ci-dessus.

Dans la déclaration trimestrielle à l'Office national de la sécurité sociale (DMFA)*, la modification de l'une de ces caractéristiques (communes ou particulières) donne lieu à la création d'une occupation nouvelle. Si une telle occupation débute après le dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque, vous devez donc communiquer le montant de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur pourrait prétendre le premier jour de la réalisation du risque.

De plus, les périodes couvertes par une indemnité de rupture de contrat (rémunération code 003 dans la DMFA-DRS*) constituent des occupations distinctes également. Si une telle occupation doit être prise en considération (cf. infra), vous devez communiquer le montant de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur pouvait prétendre le jour de la **rupture du contrat de travail**.

2.2.4.2. Unité de temps de la rémunération (n°189)

Cette zone vise à déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont la rémunération est fixe (elle ne doit pas être complétée si le travailleur est rémunéré à la pièce, à la tâche, à l'entreprise ou à la commission (rémunération pas liée au temps) ou s'il s'agit d'un pompier volontaire, d'un ambulancier volontaire ou d'un volontaire de la sécurité civile).

Vous indiquez le chiffre correspondant à l'unité de temps dans laquelle la rémunération (fixe) est exprimée : 1, pour l'heure, 2, pour le jour, 3, pour la semaine, 4, pour le mois, 5, pour le trimestre et 6, pour l'année.

Si l'ouvrier est rémunéré par heure, vous indiquez le chiffre "1". Si l'employé est rémunéré par mois, vous indiquez le chiffre "4". Si la rémunération est fixée sur une base annuelle (l'enseignant temporaire), vous indiquez le chiffre "6".

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paie (ex. si la rémunération de l'ouvrier est, aux termes de son contrat de travail, fixée par heure, vous mentionnez l'heure comme unité de temps même si la rémunération de l'ouvrier lui est versée par quinzaine).

Exemple 1 : un employé rémunéré par mois bénéficie d'une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR. Vous indiquez dans la zone unité de temps, le chiffre "4", correspondant au mois et dans la zone relative au montant de base de la rémunération, le montant correspondant à la rémunération mensuelle (1.611,31 EUR).

Exemple 2 : un ouvrier preste 38 heures par semaine dans un régime fixe de 5 j/semaine et bénéficie d'une rémunération horaire de 10,4125 EUR brut. Vous indiquez dans la zone unité de temps, le chiffre "1", correspondant à l'unité de temps de la rémunération (l'heure) et dans la zone relative au montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire, (10,4125 EUR). Le nombre d'heures par semaine (38) est mentionné dans le bloc "occupation ligne travailleur" de la mini-trimestrielle.

Exemple 3 : un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de 5 j/semaine, durant 3 semaines et 4 jours à raison de 8 heures/jour, durant la 4ème semaine (le facteur Q est donc égal à 38 heures/semaine sur l'ensemble du cycle de 4 semaines). Son salaire horaire brut s'élève à 10,4125 EUR.

Dans ce cas, vous indiquez dans la zone unité de temps, le chiffre "1" correspondant à l'unité de temps de la rémunération (l'heure), dans la zone relative au montant de base de la rémunération, (10,4125 EUR, soit la rémunération horaire). Le nombre d'heures par semaine "38" est mentionné dans le bloc "occupation ligne travailleur" de la mini-trimestrielle.

Exemple 4 : un travailleur du secteur HORECA est rémunéré au pourboire. Dans ce cas, les indemnités sont calculées sur base du salaire journalier forfaitaire qui est pris en considération pour opérer les retenues de sécurité sociale. Vous mentionnez donc dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant dudit salaire journalier forfaitaire exprimé dans le régime de travail de l'intéressé et dans la zone "unité de temps de la rémunération", le chiffre "2" (rémunération journalière).

La zone "unité de temps de la rémunération" doit également être complétée pour indiquer l'unité de temps dans laquelle est exprimé le cycle de travail (en combinaison avec la zone cycle visée ci-dessous), pour les travailleurs dont la rémunération varie.

2.2.4.3 - Le cycle (n°190)

Cette zone doit être complétée en vue de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont la **rémunération varie**. Vous précisez, dans cette zone, **le nombre d'unités de temps du cycle de travail (l'unité de temps est indiquée dans la zone n° 189)**.

Dans les deux exemples qui suivent, l'employeur ne devra pas compléter la zone cycle car bien qu'il y ait un cycle de travail, la rémunération du travailleur ne varie pas.

Exemple 1 : Pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle de 1.735,25 EUR brut et un mois sans prestation de travail), il n'y a pas lieu de mentionner le salaire afférent au cycle de travail de deux mois, mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit $1.735,25 \text{ EUR} : 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Exemple 2 : Pour un employé qui preste un 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines de prestations à temps plein et une semaine sans prestation), il n'y a pas lieu de mentionner le salaire afférent au cycle de 4 semaines mais le salaire hebdomadaire moyen.

Le cycle de travail est utilisé pour des travailleurs dont la rémunération est variable; c'est le cas, par exemple, des travailleurs qui travaillent dans un système d'équipes avec une rémunération horaire variable ou qui sont rémunérés en partie par unité produite et dont la rémunération varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

Dans ces situations, vous mentionnez dans la zone 189, l'unité de temps de la rémunération, dans la zone 190, le cycle (nombre d'unités de temps) et dans la zone relative au montant de base de la rémunération (191), la rémunération afférente au cycle complet de travail. La mutualité déterminera, sur base de ces données, la rémunération journalière moyenne.

Exemple 1: le cycle de travail d'un ouvrier comporte 8 semaines. Le travailleur perçoit une rémunération horaire fixe (8,68 EUR) et un supplément par unité produite. La rémunération globale pour l'ensemble du cycle s'élève à 3.287,01 EUR brut:

$8 \times 38 \text{ h} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.638,72 \text{ EUR}$ + une indemnité par unité produite qui s'élève, pour le cycle complet de 8 semaines, à 648,29 EUR.

Dans cette situation, vous indiquez dans la zone relative à l'unité de temps, "3" (le cycle de travail étant exprimé en semaines), dans la zone relative au cycle, "8" (le cycle s'étendant sur 8 semaines) et dans la zone relative au montant de base de la rémunération, "3.287,01 EUR" (la rémunération du cycle de 8 semaines). La mutualité déterminera une rémunération journalière moyenne en divisant la rémunération du cycle par 48 (nombre de jours en régime 6/jours que comporte le cycle de 8 semaines).

Exemple 2 : Un ouvrier dont la rémunération horaire fixe s'élève à 9,92 EUR brut, bénéficie d'une prime d'équipe de 25% pour l'équipe du matin et du soir et d'une prime de 50%, pour l'équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures/semaine, la 1ère semaine, dans l'équipe du matin, la 2ème semaine, dans l'équipe de la journée, la 3ème semaine, dans l'équipe du soir et la 4ème semaine, dans l'équipe de nuit. Il reçoit donc pour la 1ère semaine, 471,20 EUR, pour la 2ème semaine, 376,96 EUR, pour la 3ème semaine, 471,20 EUR et pour la 4ème semaine, 565,44 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez dans la zone unité de temps, le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle étant la semaine), dans la zone cycle, "4" (le cycle s'étend sur 4 semaines) et dans la zone relative au montant de base de la rémunération, "1.884,80 EUR" (la rémunération des 4 semaines). Cette rémunération est ensuite convertie par la mutualité en rémunération journalière moyenne, en divisant 1.884,80 EUR par 24 (nombre de jours ouvrables, en régime 6/j, que compte le cycle de 4 semaines).

2.2.4.4 - Montant de base de la rémunération (n°191)

La rémunération journalière moyenne comprend tous les montants et avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et sur lesquels **des cotisations de sécurité sociale sont prélevées, à l'exclusion** du double pécule de vacances, du pécule de vacances complémentaires et de la prime de fin d'année **ainsi que, pour les risques qui débutent à partir du 30 décembre 2016, des autres primes (et avantages similaires) accordés indépendamment du nombre de jours de travail prestés effectivement durant le trimestre de leur déclaration à l'Office national de la sécurité sociale (rémunération code 002 dans la DMFA-DRS*)**.

*Des informations complémentaires sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante : https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applicants/dmfa/index.htm

La partie de la rémunération (10%) réservée à la formation des travailleurs engagés dans le cadre des conventions de 1^{er} emploi (code rémunération 42 de l'annexe 7 de la DMFA) doit aussi être prise en considération. Il faut en effet considérer (fiction) que cette partie de la rémunération est aussi soumise à des cotisations de sécurité sociale (cf. art. 5 de l'AR du 30 mars 2000 d'exécution des articles 32, § 2, alinéa 1er, 33, § 2, alinéa 3, 34, 39, § 4, alinéa 2, et § 5, alinéa 2, 42, § 2, 46, alinéa 1er, 47, § 4, alinéas 1er et 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi).

Le solde du budget mobilité versé en espèces et qui correspond au troisième pilier (déclaré dans la DMFA sous le code rémunération 29) doit également être pris en considération.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur HORECA qui remplissent les conditions pour bénéficier du forfait réduit et déclarés sous le numéro de fonction 94 (travailleur rémunéré par jour), la rémunération journalière moyenne n'est, par dérogation, pas égale à la rémunération soumise à des cotisations de sécurité sociale (forfait réduit) mais égale la rémunération pour le numéro de fonction « 55 » ("garçon/serveuse de café").

Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un flexijob, déclaré sous le code travailleur 050 ou 450, la rémunération payée dans le cadre d'un flexijob (déclarées dans la DMFA sous les codes rémunération 22 et 23) est prise en considération.

La rémunération des heures supplémentaires est prise en considération pour le calcul des indemnités, à condition qu'il s'agisse d'« heures supplémentaires dans le secteur HORECA », telles que visées l'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant

dispositions diverses en matière sociale (indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale) (**cf. infra : bloc fonctionnel heures supplémentaires HORECA**) ou que leur montant représente au moins 10 % de la rémunération totale de la période de référence (**cf. infra : blocs fonctionnels heures supplémentaires NON HORECA**).

La notion de **rémunération journalière moyenne** implique que le cycle de travail doit être considéré dans son ensemble. Lorsque le régime de travail varie dans le courant du cycle, il y a lieu de mentionner une rémunération moyenne (et non le salaire qui est d'application le jour de la réalisation du risque ou le dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui du risque).

Exemple : un employé effectue un 3/4 temps; il travaille un mois à mi-temps, pour un salaire mensuel de 793,26 EUR et le deuxième mois, à temps plein, pour un salaire mensuel de 1.586,52 EUR. La rémunération moyenne sur base mensuelle s'élève à 1.189,89 EUR.

Il y a lieu de mentionner la rémunération à laquelle le travailleur **aurait pu prétendre** ou pouvait prétendre, dans le cadre d'une occupation normale; il n'y a donc pas lieu de tenir compte des jours de chômage temporaire, des journées d'absence injustifiée, des jours d'incapacité de travail survenant au cours du cycle.

Remarque concernant la rémunération à mentionner en cas de congé de naissance

Lorsque le travailleur prend son congé de naissance de manière échelonnée, vous indiquez le montant de la rémunération:

- soit au premier jour de la période de congé (si l'occupation n'est pas stable);
- soit au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du premier jour de congé (si l'occupation est stable).

Remarque concernant la rémunération à mentionner en cas de travail autorisé par le médecin-conseil de la mutualité

A partir du 1^{er} janvier 2025

En cas congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, durant le travail autorisé par le médecin-conseil de la mutualité du travailleur, vous précisez le montant de la rémunération perdue correspondant au travail autorisé :

- en communiquant, si nécessaire (en cas de rémunération fixe par heure), le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travail autorisé dans le bloc « Base calcul – Situations particulières » ;

- en communiquant, si nécessaire (en cas de rémunération fixe par jour), le nombre moyen de jours de travail par semaine du travail autorisé dans le bloc « Base calcul – Situations particulières » ;

- en communiquant, si nécessaire (en cas de paiement à la pièce, à la tâche, à l'entreprise ou de rémunération en tout ou en partie par commissions ainsi que pour les pompiers volontaires, les ambulanciers volontaires ou les volontaires de la protection civile pour la période durant laquelle ils sont assujettis à la sécurité sociale), la rémunération (globale) de la période de référence, dans le Bloc « Base calcul - Mode de rémunération particulier », après avoir communiqué, dans le Bloc « Base calcul - Période de référence », le début et la fin de la période de référence [dates à adapter, le cas échéant, en fonction de la date de début de la (dernière) période de travail autorisé] à prendre en considération ;

- en communiquant, si nécessaire (dans les autres situations), la rémunération du travail autorisé dans le bloc « Base calcul - Temps partiel ».

Précisions:

a) la rémunération comprend la rémunération normale ainsi que les primes en argent *(les primes d'équipes, par ex.) et les avantages en nature (montants sur lequel sont prélevées des cotisations sociales). Pour les travailleurs occupés dans le secteur du transport de marchandises, vous tenez compte de la rémunération pour le temps de roulage et pour les heures d'attente.

* Pour les risques qui débutent à partir du 30 décembre 2016, les primes qui ne sont pas liées aux prestations du trimestre ne sont, pour rappel, toutefois plus prises en considération (cf. supra).

b) pour les agents des services publics qui ont droit à l'allocation de foyer ou de résidence, la rémunération doit également comprendre cette allocation (montant sur lequel sont prélevées des cotisations sociales)

c) pour les travailleurs payés au pourboire ou au service (garçon de café, commissionnaire,...), vous mentionnez le salaire journalier forfaitaire qui est pris en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

d) pour l'enseignant temporaire, vous indiquez le montant de la rémunération annuelle brute indexée au premier jour du risque (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du risque), adaptée à la fraction horaire, si l'enseignant n'effectue pas un horaire complet.

e) pour les travailleurs qui bénéficient d'un programme d'activation des allocations de chômage, vous indiquez le montant global brut de la rémunération (sans déduction du montant de l'allocation de chômage)

f) pour le titulaire qui est en interruption de carrière partielle, vous mentionnez dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant de la rémunération que l'intéressé aurait perçue le premier jour du risque (ou le dernier jour du deuxième trimestre qui

précède celui du risque), s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et dans les zones 393 ou 554, le nombre de jours par semaine du régime de travail ou le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, selon qu'il est rémunéré par jour ou par heure. Dans la zone " salaire brut à temps partiel" (bloc "base de calcul - Temps partiel), vous indiquez le montant de la rémunération à temps partiel au premier jour du risque (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du risque).

g) pour le titulaire qui est en interruption de carrière complète, vous mentionnez, dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant de la rémunération brute que l'intéressé aurait perçue le premier jour du risque (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du risque), s'il n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle et dans les zones 393 ou 554, le nombre de jours par semaine du régime de travail ou le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, selon qu'il est rémunéré par jour ou par heure.

Vous mentionnez, pour rappel, le montant de la rémunération **brute indexée au premier jour du risque ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du risque. Voir toutefois, les exceptions ci-dessous.**

Dans certains cas, en effet, le montant de la rémunération à mentionner n'est pas le montant au premier jour du risque ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du risque. Il s'agit des situations suivantes :

a) lorsque la travailleuse a interrompu le travail pour se reposer, au plus tôt à partir du 5ème mois de grossesse, vous indiquez la rémunération perçue le jour de **l'interruption du travail**

b) si le travailleur est au bénéfice d'une indemnité de rupture de contrat lors de la survenance du risque, vous mentionnez le montant de la rémunération perçue le jour du **licenciement**.

c) pour le travailleur en prépension à mi-temps, vous mentionnez, dans la zone "montant de base de la rémunération", le montant de la dernière rémunération brute **perçue avant la prépension** et dans les zones 393 ou 554, le nombre de jours par semaine du régime de travail ou le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, s'il est rémunéré par jour ou par heure. S'il s'agit d'un ouvrier, vous mentionnez **également** la rémunération à mi-temps au premier jour de l'incapacité de travail dans la zone "salaire brut à temps partiel" (bloc base de calcul - temps partiel).

d) si le titulaire est au bénéfice d'une indemnité d'attente accordée du chef de la fermeture de l'entreprise ou d'une indemnité pour licenciement collectif, vous mentionnez le montant de la dernière rémunération perçue le jour du **licenciement**.

e) lorsque **plusieurs incapacités de travail successives** (dues ou non à la même affection) se produisent et sont toutes interrompues par des reprises du travail inférieures à quatorze jours, vous mentionnez le montant de la rémunération brute au premier jour de l'incapacité initiale (même si celle-ci n'a pas donné lieu à une déclaration du risque social parce qu'elle était couverte par le salaire garanti).

Vous mentionnez le montant brut de la rémunération et des avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail.

Le montant de base de la rémunération est exprimé en cents et correspond à l'unité de temps ou à l'unité de temps et au cycle de travail.

Cette zone doit être remplie uniquement pour les rémunérations dont l'unité de temps est le jour, la semaine, le mois, le trimestre ou l'année.

2.2.4.5 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure (n°192)

Cette zone doit être remplie **uniquement pour les travailleurs dont l'unité de temps de la rémunération est l'heure**. Dans ce cas, la rémunération doit être exprimée en **centièmes de cents**.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur HORECA, qui remplissent les conditions pour bénéficier du forfait réduit et déclarés sous le numéro de fonction 95 (travailleur rémunéré par heure), il ne faut, par dérogation, pas déclarer la rémunération soumise à des cotisations de sécurité sociale (forfait réduit) mais la rémunération pour le numéro de fonction « 55 » (" garçon /serveuse de café") / 7,6.

Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un flexijob, déclaré sous le code travailleur 050 ou 450, le flexisalaire (déclaré dans la DMFA sous les codes rémunération 22 et 23) est pris en considération.

Pour obtenir des précisions concernant le montant de base de la rémunération, veuillez vous référer au point 2.2.4.4 ci-dessus.

2.2.5 - Bloc base calcul - situations particulières

Ce bloc ne doit être complété que pour les catégories suivantes de travailleurs :

- les travailleurs (ouvriers et employés) en prépension à mi-temps
- les travailleurs en interruption de carrière complète
- les travailleurs en interruption de carrière partielle
- les travailleuses qui interrompent le travail pour se reposer au plus tôt à partir du 5ème mois de grossesse

- **A partir du 1^{er} janvier 2025**

les travailleurs dont le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil débute durant une période de travail autorisé

2.2.5.1 - Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné- situations particulières (n°554)

La zone "nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné" doit permettre calculer l'indemnité pour les catégories particulières de travailleurs énumérées ci-dessous. Cette donnée ne doit être communiquée que si le travailleur est rémunéré par heure.

- **les travailleurs (ouvriers et employés) en prépension à mi-temps**

Vous indiquez le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné avant la prépension à mi-temps. Le montant de la rémunération horaire avant la prépension à mi-temps est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités.

- **les travailleurs en interruption de carrière complète**

Vous indiquez le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, si l'intéressé n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle. Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération"

- **les travailleurs en interruption de carrière partielle**

Vous indiquez le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné, si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations de travail. Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- **les travailleuses qui interrompent le travail pour se reposer au plus tôt à partir du 5^{ème} mois de grossesse**

Vous indiquez le nombre "théorique" moyen d'heures par semaine de la travailleuse concernée le jour de l'interruption du travail. Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- **A partir du 1^{er} janvier 2025**

les travailleurs dont le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil débute durant une période de travail autorisé

Vous indiquez le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné, tel que celui a, le cas échéant, été adapté à son état de santé durant la période de travail autorisé (facteur Q du travail adapté). Le montant de la rémunération horaire est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

Par nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné, il y a lieu d'entendre la durée normale hebdomadaire moyenne de travail, augmentée des heures de repos compensatoire **rémunérées** accordées dans le cadre d'un régime de réduction de la durée du travail.

1. **"Normal"** signifie tenant compte de la durée hebdomadaire moyenne **théorique** de travail, c'est-à-dire sans tenir compte des heures supplémentaires prestées ni des éventuelles absences pour maladie, chômage temporaire, absence justifiée ou injustifiée,....Il s'agit en fait de la durée du travail fixée dans le contrat de travail ou les éventuelles adaptations du contrat.

2. **"Moyenne"** signifie la durée moyenne du cycle de travail qui forme une période délimitée, composée des jours de travail et des jours de repos, et qui se reproduit selon un schéma constant. En cas de régime de travail flexible, ce cycle peut s'étendre sur un an.

3. Vous tenez compte des heures de repos compensatoire résultant d'un **régime de réduction de la durée du travail**, si ce repos compensatoire est rémunéré au moment où il est pris.

Vous ne tenez donc pas compte des jours de repos compensatoire qui sont rémunérés par la technique de l'augmentation horaire de la rémunération des jours prestés.

Remarque: les deux chiffres après la virgule représentent des valeurs décimales et non des minutes.

2.2.5.2 - Nombre de jours par semaine du régime de travail-situations particulières (n°393)

Le nombre de jours par semaine du régime de travail doit permettre de calculer l'indemnité pour les catégories de travailleurs énumérées ci-dessous. Cette donnée ne doit être communiquée que si le travailleur est rémunéré par jour.

- **les travailleurs (ouvriers et employés) en prépension à mi-temps**

Vous indiquez le nombre de jours par semaine du régime de travail avant la prépension à mi-temps. Le montant de la rémunération journalière avant la prépension à mi-temps est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités.

- **les travailleurs en interruption de carrière complète**

Vous indiquez le nombre de jours par semaine du régime de travail qui auraient été prestés si l'intéressé n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle. Le montant de la rémunération journalière qui aurait été perçue si l'intéressé n'avait pas interrompu sa carrière est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités.

Vous indiquez le nombre de jours par semaine du régime de travail qui auraient été prestés si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations. Le montant de la rémunération journalière qui aurait été perçue si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- **les travailleuses qui interrompent le travail pour se reposer au plus tôt à partir du 5ème mois de grossesse.**

Vous indiquez le nombre "théorique" de jours par semaine du régime de travail le jour de l'interruption du travail. Le montant de la rémunération journalière le jour de l'interruption du travail est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

- **A partir du 1^{er} janvier 2025
les travailleurs dont le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil débute durant une période de travail autorisé**

Vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine du régime de travail du travailleur concerné, tel que celui a, le cas échéant, été adapté à son état de santé durant la période de travail autorisé (régime de travail du travail adapté). Le montant de la rémunération journalière est mentionné dans la zone "montant de base de la rémunération".

2.2.6 - Bloc Base calcul heures supplémentaires HORECA

Les « heures supplémentaires dans le secteur HORECA », sont visées à l'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant dispositions diverses en matière sociale.

Pour le secteur HORECA, les indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale (déclarées dans la DMFA sous le code rémunération 13) sont en effet toujours prises en considération.

2.2.6.1 - Unité de temps à laquelle correspond la rémunération des heures supplémentaires (n°405)

Dans cette zone, vous communiquez l'unité de temps (semaine, mois, trimestre ou année) à laquelle se rapporte la rémunération des heures supplémentaires déclarées dans le même bloc.

L'année sera, en principe, utilisée comme période de référence lorsque le nombre d'heures supplémentaires prestées sur une base hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle n'est pas constant.

2.2.6.2 - Dates de début et de fin - Période avec heures supplémentaires

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires prestées sur une base hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle n'est pas constant et que l'occupation est plus courte qu'une année, vous pouvez toutefois communiquer la date de début et de fin de cette occupation (période avec heures supplémentaires).

2.2.6.3 - Montant de la rémunération des heures supplémentaires

Vous indiquez le montant de la rémunération des heures supplémentaires correspondant, selon le cas, à l'unité de temps ou à la période de référence dont question ci-dessus.

Attention ! La rémunération des heures supplémentaires dans le secteur HORECA doit être actualisée en fonction de la date à prendre en considération pour calculer les indemnités, indépendamment du cycle (unité de temps) ou de la période de référence (dates de début et de fin) retenue.

2.2.7 - Bloc Base calcul heures supplémentaires NON HORECA

Par prestations supplémentaires, il y a lieu d'entendre l'accomplissement de prestations en application des articles 22, 3°, 24, 25, 25bis, 26, § 1er, 1°, 2° et 3°, 26, § 2 et 26bis, § 2bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pour lesquelles un sursalaire est dû en vertu de l'article 29 de la même loi ou l'accomplissement des prestations pour lesquelles une compensation financière est due en vertu de l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

Un nouveau type, appelé "heures supplémentaires volontaires", a été inséré dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (par le loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable).

Grâce à ce bloc, vous définissez la période de référence à prendre en considération pour savoir si la rémunération afférente aux (autres) heures supplémentaires peut être prise en considération (montant ? 10% rémunération globale de la période de référence) et pour déterminer, le cas échéant, à quelle hauteur (montant global de la période de référence / nombre de jours ouvrables de la période de référence = montant journalier à prendre en considération).

2.2.7.1 - Unité de temps à laquelle correspond la rémunération des heures supplémentaires (n°405)

Dans cette zone, vous communiquez le trimestre si la période de référence correspond à :

- tout le deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque (**occupation stable**)

Si cette occupation **a débuté au plus tard le premier jour du deuxième trimestre** qui précède celui de la réalisation du risque.

Ex : le risque débute le 20 novembre (T4) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 15 janvier, la période de référence est alors le deuxième trimestre (tout le T2).

- tout le trimestre qui précède celui de la réalisation du risque (**occupation pas stable**)

Si cette occupation **a débuté le premier jour du trimestre** qui précède celui de la réalisation du risque.

Ex : le risque débute le 20 novembre (T4) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 1er juillet, la période de référence est alors le troisième trimestre (tout le T3).

2.2.7.2. Dates de début et de fin - Période avec heures supplémentaires

A. Si l'occupation est **stable** depuis la fin du deuxième trimestre qui précède celui du risque.

Si cette occupation **a débuté après le premier jour du deuxième trimestre** qui précède celui de la réalisation du risque, la période de référence couvre la partie du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque, qui s'étend du début de cette occupation à la fin du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque.

Ex : le risque débute le 20 septembre (T3) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 15 janvier, la période de référence s'étend alors du 15 janvier au 31 mars (une partie du T1).

Il faut alors communiquer la date de début et de fin de cette période de référence.

B. Si l'occupation n'est **pas stable** depuis la fin du deuxième trimestre qui précède celui du risque.

- Si l'occupation dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités **a débuté dans le courant du trimestre** qui précède celui de la réalisation du risque, la période de référence couvre la partie du premier trimestre qui précède celui du risque, qui s'étend du début de cette occupation à la fin du premier trimestre qui précède celui du risque (il faut communiquer la date de début et de fin de la période de référence).

Ex : le risque débute le 20 septembre (T3) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 15 avril, la période de référence s'étend alors du 15 avril au 30 juin (une partie du T2).

- Si l'occupation dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités **a débuté durant le trimestre en cours au début du risque**, la période de référence s'étend du début de cette occupation à la date de réalisation du risque (il faut communiquer la date de début et de fin de la période de référence voire le trimestre en cours).

Ex : le risque débute le 20 novembre (T4) et l'occupation dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 10 octobre (T4), la période de référence s'étend du 10 octobre au 20 novembre (une partie du T4).

Ex : le risque débute le 30 septembre (T3) et l'occupation le dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités débute le 1er juillet (T3), la période de référence s'étend alors du 1er juillet au 30 septembre (tout le T3).

Il faut alors communiquer la date de début et de fin de cette période de référence.

C. En cas de **rupture de contrat** (ou de cessation des activités de la travailleuse pour se reposer à partir du cinquième mois de grossesse), il faut définir les dates de début et de fin de la période avec heures supplémentaires en fonction de la date de rupture de contrat (ou de la date de cessation des activités de la travailleuse pour se reposer à partir du cinquième mois de grossesse). La période avec heures supplémentaires prend fin **le dernier jour du contrat de travail** (ou immédiatement avant la cessation des activités de la travailleuse pour se reposer à partir du cinquième mois de grossesse) et débute, au plus tôt, au premier jour du même trimestre ou, plus tard, au début de la dernière occupation stable si elle a débuté après le début du même trimestre.

Il faut alors communiquer la date de début et de fin de cette période de référence.

2.2.7.3 - Montant de la rémunération des heures supplémentaires

Vous ne précisez la rémunération globale des heures supplémentaires prestées au cours de la période de référence précisées ci-dessus **que pour autant que celle-ci représente au moins 10 % de la rémunération globale de la même période de référence.**

Pour déterminer la rémunération globale de la période de référence, on prend en considération la rémunération de la période de référence qui pourrait être prise en considération pour calculer les indemnités (à titre indicatif, la rémunération déclarée dans la DMFA sous les codes rémunération 1, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 22, 23 et 42 pourrait être prise en considération).

En cas de repos compensatoire, vous êtes priés de :

- prendre en considération le montant total de la rémunération des heures supplémentaires (150% ou 200%) pour vérifier que le quota de 10 % de la rémunération globale du trimestre de référence est atteint ;

- de ne déclarer que le montant de la majoration (+ 50% ou + 100%), car le montant ordinaire de la rémunération des heures

supplémentaires à récupérer a déjà été pris en considération dans les rubriques précédentes relatives à la fixation du montant de base de la rémunération.

Les indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale, déclarées dans la DMFA sous le code rémunération 13 (cf. **supra : bloc heures supplémentaires HORECA**) sont prises en considération, à titre d'heures supplémentaires de la période de référence et à titre de rémunération globale de la période de référence, **pour déterminer si le quota de 10 % est atteint** mais ne peuvent pas être prises en considération dans ce bloc heures supplémentaires NON HORECA pour déterminer le montant de la rémunération des heures supplémentaires à prendre en considération dans ce dernier bloc pour calculer les indemnités. Le montant des indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale (déclarées dans la DMFA sous le code rémunération 13) peut en effet déjà être pris en considération dans le bloc heures supplémentaires HORECA (cf. *supra*).

(2.2.8 – Bloc Base calcul heures supplémentaires

Uniquement pour les risques qui débutent AVANT le 30 décembre 2016 !)

2.2.9 - Bloc base calcul temps partiel

Ce bloc doit être complété uniquement pour les trois catégories de travailleurs suivantes :

- les travailleurs (ouvriers ou employés) en interruption de carrière partielle
- les ouvriers en prépension à mi-temps (qui n'ont donc pas droit au salaire garanti durant trente jours)
- **A partir du 1^{er} janvier 2025**
les travailleurs dont le congé de naissance, le congé parental d'accueil ou le congé d'adoption débute durant une période de travail autorisé

Pour les travailleurs en interruption de carrière partielle, le salaire brut à temps partiel doit permettre de calculer l'indemnité qui est allouée durant la période couverte par l'allocation d'interruption (à l'expiration de cette période, l'indemnité est recalculée sur base de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas été en interruption de carrière partielle - cette rémunération est mentionnée dans le bloc base calcul indemnités).

Pour les ouvriers en prépension à mi-temps, le salaire brut à mi-temps est pris en considération pour calculer l'indemnité qui est allouée durant le 1^{er} mois d'incapacité de travail (à l'expiration des 14 jours de salaire garanti). En effet, ces travailleurs conservent le droit aux allocations de chômage durant le premier mois d'incapacité de travail de telle sorte qu'il y a lieu de ne compenser pendant cette période, que la perte de la rémunération à mi-temps.

A partir du 2^{ème} mois d'incapacité, l'indemnité est recalculée sur base de la rémunération perçue avant la prépension à mi-temps (cette rémunération est mentionnée dans le bloc base calcul indemnités).

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour les travailleurs dont le congé de naissance, le congé parental d'accueil ou le congé d'adoption débute durant une période de travail autorisé, le salaire brut à temps partiel doit permettre de calculer l'indemnité de congé de naissance, de congé parental d'accueil ou de congé d'adoption qui est allouée durant la période couverte par l'indemnité d'incapacité de travail, le cas échéant, réduite en fonction du volume de travail du travail autorisé, adapté à l'état de santé du travailleur.

2.2.9.1 - Unité de temps de la rémunération (n° 189)

Vous indiquez dans cette zone l'unité de temps du salaire brut à temps partiel, pour les travailleurs dont **la rémunération est fixe**.

Vous indiquez le chiffre correspondant à l'unité de temps dans laquelle la rémunération (fixe) est exprimée : 1, pour l'heure, 2, pour le jour, 3, pour la semaine, 4, pour le mois, 5, pour le trimestre et 6, pour l'année.

Si l'ouvrier est rémunéré par heure, vous indiquez le chiffre "1", si l'employé est rémunéré par mois, vous indiquez le chiffre "4". Si la rémunération est fixée sur une base annuelle (l'enseignant temporaire), vous indiquez le chiffre "6".

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paie (ex. si la rémunération de l'ouvrier est, aux termes de son contrat de travail, fixée par heure, vous mentionnez l'heure comme unité de temps même si la rémunération de l'ouvrier lui est versée par quinzaine).

Exemple 1 : un employé en interruption de carrière à mi-temps bénéficie d'une rémunération mensuelle brute de 805,66 EUR.

L'employeur indique dans la zone unité de temps de la rémunération, le chiffre "4", correspondant au mois et dans la zone relative au salaire brut à temps partiel, le montant de la rémunération mensuelle (805,66 EUR).

Exemple 2 : un ouvrier en prépension à mi-temps preste 19 heures par semaine dans un régime fixe de 5 j/semaine et bénéficie d'une rémunération horaire de 10,4125 EUR brut. L'employeur indique dans la zone unité de temps de la rémunération, le chiffre "1", correspondant à l'unité de temps du salaire brut à temps partiel (l'heure) et dans la zone relative au salaire brut à temps partiel, le montant de la rémunération horaire (10,4125 EUR). Le nombre d'heures par semaine (19) est mentionné dans le bloc "occupation ligne travailleur" de la mini-trimestrielle.

La zone "unité de temps de la rémunération" doit également être complétée pour indiquer l'unité de temps dans laquelle est exprimé le cycle de travail (en combinaison avec la zone cycle explicitée ci-dessous), si la rémunération du travailleur varie.

2.2.9.2 - Cycle (n°190)

Cette zone doit être complétée en vue de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont le salaire brut à temps partiel **varie**. Il y a lieu d'y indiquer **le nombre** d'unités de temps du cycle de travail (l'unité de temps est indiquée dans la zone n° 189).

Pour plus de précisions au sujet de la notion de cycle, nous vous renvoyons au commentaire de la zone cycle du bloc base calcul indemnités.

Le cycle de travail est utilisé pour des travailleurs dont la rémunération est **variable**; c'est le cas, par exemple, des travailleurs qui travaillent dans un système d'équipes avec une rémunération horaire variable ou qui sont rémunérés en partie par unité produite et dont la rémunération varie donc en fonction de leur productivité personnelle.

Dans ces situations, vous mentionnez dans la zone 189, l'unité de temps de la rémunération, dans la zone 190, le cycle (nombre d'unités de temps) et dans la zone 402, le salaire brut à temps partiel du cycle complet de travail. La mutualité déterminera, sur base de ces données, la rémunération journalière moyenne.

Exemple : le cycle de travail d'un ouvrier en interruption de carrière (4/5ème temps) comporte 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe (8,68 EUR) et un supplément par unité produite. La rémunération globale pour l'ensemble du cycle s'élève à 2.407,20 EUR brut:

$8 \times 30 \text{ h} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.083,20 \text{ EUR}$ + une indemnité par unité produite qui s'élève, pour le cycle complet de 8 semaines, à 324 EUR.

Dans cette situation, vous indiquez dans la zone relative à l'unité de temps, "3" (le cycle de travail étant exprimé en semaines), dans la zone relative au cycle, "8" (le cycle s'étendant sur 8 semaines) et dans la zone relative au salaire brut à temps partiel, le montant de 2.407,20 EUR" (la rémunération du cycle de 8 semaines). La mutualité déterminera une rémunération journalière moyenne en divisant la rémunération du cycle par 48 (nombre de jours en régime 6/jours que comporte le cycle de 8 semaines).

2.2.9.3 - Salaire brut à temps partiel (n°402)

Pour les travailleurs qui se trouvent dans **une période d'interruption de carrière partielle**, vous mentionnez, dans cette zone, le montant de la rémunération **brute indexée à temps partiel, au premier jour du risque (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui de la réalisation du risque)**, correspondant à l'unité de temps ou à l'unité de temps et au cycle.

Pour **les ouvriers en prépension à mi-temps** (qui ne peuvent donc bénéficier du salaire garanti durant trente jours): vous mentionnez le montant de la rémunération **brute indexée à temps partiel au premier jour de l'incapacité de travail (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui de la réalisation du risque)**, correspondant à l'unité de temps ou à l'unité de temps et au cycle.

Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné ou le nombre de jours par semaine du régime de travail (travailleurs rémunérés par heure ou par jour) sont mentionnés dans le bloc occupation de la mini-trimestrielle.

Pour les deux catégories de travailleurs précités, vous mentionnez également, dans la zone "montant de base de la rémunération" du bloc base calcul indemnités, la rémunération qui aurait été perçue le premier jour de l'incapacité de travail (ou le dernier jour du deuxième trimestre précédant celui de la réalisation du risque), si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations (titulaire qui a réduit ses prestations dans le cadre de l'interruption de carrière partielle) ou la rémunération perçue avant la prépension à mi-temps (titulaire en prépension à mi-temps).

Cette zone doit **uniquement être complétée pour les rémunérations dont l'unité de temps est le jour, la semaine, le mois, le trimestre ou l'année (montant exprimé en cents)**.

2.2.9.4 - Salaire brut à temps partiel pour les travailleurs payés à l'heure (n° 403)

Cette zone doit être complétée **uniquement pour les deux catégories de travailleurs visés dans la zone précédente** (travailleurs en interruption de carrière partielle et ouvriers en prépension à mi-temps).

Elle ne doit, en outre, être complétée que lorsque l'unité de temps de la rémunération est **l'heure** (montant exprimé en centièmes de cents).

2.2.10 - Bloc base de calcul - période de référence

Ce bloc permet de déclarer la date de début et la date de fin de la période de référence, pour le calcul des indemnités des travailleurs payés à la pièce, à la tâche, ou à l'entreprise et des travailleurs payés totalement ou partiellement par commissions ainsi que pour les pompiers volontaires, les ambulanciers volontaires ou les volontaires de la sécurité civile pour la période durant laquelle ils sont assujettis à la sécurité sociale (la rémunération exemptée de cotisations de sécurité sociale n'est pas prise en considération pour le calcul des indemnités).

Ce bloc permet également de déclarer la date de début et la date de fin de la période de référence, pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail des gardiens d'enfants.

2.2.10.1 - Date de début de la période de référence (n° 943)

Pour un travailleur rémunéré à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise, le début du trimestre qui précède celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas été occupé en cette qualité depuis le début du trimestre précédant celui de la survenance du risque, la date d'acquisition de cette qualité.

Pour un travailleur payé totalement ou partiellement par commissions - et pour un pompier volontaire, un ambulancier volontaire ou un volontaire de la protection civile pour la période durant laquelle il est assujetti à la sécurité sociale (la rémunération exemptée de cotisations de sécurité sociale n'est pas prise en considération pour le calcul des indemnités) -, le début du quatrième trimestre précédant celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas été occupé en cette qualité depuis le début du quatrième trimestre précédant celui de la survenance du risque, la date d'acquisition de cette qualité.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé parental d'accueil ou d'un congé d'adoption débutant durant une période de travail autorisé, la période de référence ne débute en outre pas tant que le travailleur n'est pas occupé dans le cadre d'un travail adapté à son état de santé, autorisé en période d'incapacité de travail. Si la date de début de la période de référence, fixée selon les principes énoncés ci-dessus, précède la date de début du travail autorisé, la date de début du travail autorisé doit, en d'autres mots, être retenue comme date de début de la période de référence (dérogation aux principes énoncés ci-dessus, spécifique pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé parental d'accueil ou d'un congé d'adoption débutant durant une période de travail autorisé).

Exemples :

1) un travailleur X débute l'activité autorisée rémunérée par commissions le 1er février 2024. Il prend dans le cadre de cette activité autorisée 20 jours de congé de naissance à partir du 2 avril 2025. La période de référence à prendre en considération court donc du 1er avril 2024 (au 31 mars 2025).

2) un travailleur Y débute l'activité autorisée rémunérée par commissions le 1er août 2024. Il prend dans le cadre de cette activité autorisée 20 jours de congé de naissance à partir du 2 avril 2025. La période de référence à prendre en considération court donc du 1er août 2024 (au 31 mars 2025).

Pour un gardien d'enfants, le début du trimestre qui précède celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas été occupé en cette qualité depuis le début du trimestre précédant celui de la survenance du risque, la date d'acquisition de cette qualité.

2.2.10.2 - Date de fin de la période de référence (n° 944)

Pour un travailleur rémunéré à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise, la fin du trimestre qui précède celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas encore été occupé en cette qualité à la fin du trimestre précédant celui de la survenance du risque, le jour du risque.

Pour un travailleur payé totalement ou partiellement par commissions - et pour un pompier volontaire, un ambulancier volontaire ou un volontaire de la protection civile pour la période durant laquelle il est assujetti à la sécurité sociale (la rémunération exemptée de cotisations de sécurité sociale n'est pas prise en considération pour le calcul des indemnités) -, la fin du trimestre précédant celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas encore été occupé en cette qualité à la fin du trimestre précédant celui de la survenance du risque, le jour du risque.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé parental d'accueil ou d'un congé d'adoption débutant durant une période de travail autorisé, la période de référence prend (logiquement) fin le jour du risque si elle n'a pas débuté avant la fin du trimestre qui précède celui de la survenance du risque (dérogation aux principes énoncés ci-dessus, spécifique pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé parental d'accueil ou d'un congé d'adoption débutant durant une période de travail autorisé).

Pour un gardien d'enfants, la fin du trimestre qui précède celui de la survenance du risque ou, si le travailleur n'a pas été occupé en cette qualité depuis le début du trimestre précédant celui de la survenance du risque, la veille du risque.

2.2.11 - Bloc base de calcul indemnités - Mode de rémunération particulier

Ce bloc permet de déclarer le montant total de la rémunération de la période de référence précitée ainsi que le nombre de jours assimilés à des jours de travail qui ne sont pas rémunérés normalement au cours de la même période de référence, pour le calcul des indemnités des travailleurs rémunérés à la tâche, à la pièce, à l'entreprise ou des travailleurs payés totalement ou partiellement par commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des volontaires de la protection civile.

2.2.11.1 - Montant de base de la rémunération - Mode de rémunération particulier (n° 945)

Le total des montants ou avantages alloués durant la période de référence susmentionnée auxquels peut prétendre le travailleur en exécution de son contrat de travail et sur lequel des retenues sont dues pour la sécurité sociale, à l'exclusion du double pécule de vacances et du pécule de vacances complémentaire et de la prime de fin d'année **ainsi que les autres primes (et avantages similaires) accordés indépendamment du nombre de jours de travail prestés effectivement durant le trimestre de leur déclaration à l'Office national de la sécurité sociale (rémunération code 002 dans la DMFA-DRS*)**.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil débutant au cours de l'exercice d'un travail autorisé, durant une période d'incapacité de travail, par le médecin-conseil de la mutualité, vous ne prenez toutefois en considération que la rémunération perdue de ce travail autorisé par le médecin-conseil de la mutualité.

2.2.11.2 - Nombre de jours assimilés (n° 946)

Le total des jours non rémunérés (normalement et qui sont assimilés pour le secteur) de la période de référence susmentionnée.

Il s'agit notamment des jours de vacances légales des ouvriers, des jours pendant lesquels le travailleur exerce une fonction de juge ou de conseiller social, des jours de grève et de lock-out, des jours d'absence non rémunérés accordés pour des raisons impérieuses à concurrence de dix jours par année civile, des jours de promotion sociale, des jours de la seconde semaine de salaire garanti des ouvriers, du premier jour d'absence pour cause d'intempéries dans le secteur de la construction (pour cette journée le travailleur reçoit la moitié de sa rémunération normale), des jours de repos compensatoire du secteur de la construction, les jours d'absence sans maintien de la rémunération par suite de congé prophylactique visé à l'article 239, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 et les jours d'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, les jours de congé pour soins d'accueil visés à l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité visé à l'article 17 bis de la loi coordonnée le 28 juin 1971.

A partir du 1^{er} janvier 2025

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil débutant au cours de l'exercice d'un travail autorisé, durant une période d'incapacité de travail, par le médecin-conseil (ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire) de la mutualité:

- vous ne prenez toutefois en considération que les jours non rémunérés (normalement et qui sont assimilés pour le secteur) de ce travail autorisé par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité [le nombre de jours de travail par semaine du travail autorisé par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité (3 jours par semaine, par exemple) ne correspond en effet pas (nécessairement) au nombre de jours de travail de l'occupation (5 jours par semaine, par exemple)] ;

- si nécessaire, vous communiquerez encore séparément, à la demande de la mutualité, les jours d'interruption temporaire, pour raisons de santé, de ce travail autorisé par le médecin-conseil ou de le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité, qui ne sont pas déjà repris dans la liste visés ci-dessus [le nombre de jours d'interruption temporaire pour raisons de santé, du travail autorisé (3 jours correspond à 1 semaine, dans notre exemple), à prendre à cet égard en considération, ne correspond pas non plus (nécessairement) au nombre de jours de maladie de l'occupation (5 jours correspond à 1 semaine, dans notre exemple), déclarés dans la DMFA, pour la même période]

2.2.12 - Bloc base de calcul indemnités - gardiens d'enfants

Ce bloc permet de déclarer le nombre d'heures de travail et assimilées de la période de référence précitée (accueil réel = le nombre de journées d'accueil pour chaque enfant x 1,9 heures) pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail des gardiens d'enfants.

Pour le calcul des indemnités de maternité en cas d'écartement du travail ou de repos de maternité, il est par contre tenu compte de la capacité d'accueil théorique (nombre de places d'accueil pour lesquelles le gardien d'enfants a obtenu l'agrément communiqué par voie papier).

2.2.12.1 - Nombre d'heures de travail et assimilées (n° 947)

Le nombre total d'heures de travail et assimilées de la période de référence mentionnée.

Les heures des jours qui n'ouvrent pas de droits sociaux (les jours de fermeture volontaire) ne peuvent pas être prises en considération.

2.2.13 - Bloc Période de référence

Ce bloc est lié au bloc "nature du jour". Il revêt un contenu différent selon le risque.

Pour les cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail, de congé de maternité converti visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16.3.1971, la période de référence couvre la période durant laquelle l'employeur paie une rémunération à quelque titre que ce soit (salaire garanti, jour férié légal, jour de repos compensatoire, jour de remplacement d'un jour férié légal, ...), durant le risque.

Si aucune rémunération n'est allouée durant la période de repos de maternité, d'écartement complet du travail ou de congé de maternité converti, il n'y a pas lieu de compléter le bloc "période de référence".

Si le travailleur n'a pas droit au salaire garanti (moins d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise, chômage temporaire,...), vous mentionnez un code nature du jour qui correspond au motif pour lequel le salaire garanti n'est pas dû.

Pour les cas de congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, la période de référence correspond à la période totale couverte par le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil (tant la période rémunérée par l'employeur que celle prise en charge par l'organisme assureur).

Le bloc "période de référence" ne doit pas être complété (dans le scénario 1) pour les cas d'écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité (le bloc "période de référence" doit être complété dans le scénario 2, pour communiquer les données relatives au travail adapté).

2.2.13.1 - Date de début de la période de référence (n°74)

Pour les cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail, de congé de maternité converti visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16.3.1971, il s'agit de la date de début de la période comprenant des jours pour lesquels un code "nature du jour" est mentionné (ex. période de salaire garanti, salaire du jour férié légal).

En cas de congé de de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, la date de début coïncide avec le premier jour du congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil.

En cas d'incapacité de travail, la date de début de la période de référence coïncide en principe avec la date de début de l'incapacité de travail.

En cas de rechutes successives survenant après des périodes de reprise du travail inférieures à quatorze jours et qui n'ont pas donné lieu à une déclaration du risque social dans la mesure où elles sont couvertes par le salaire garanti, la date de début de la période de référence coïncide avec la date de début de l'incapacité initiale.

Dans les situations susvisées (rechutes successives), il y a lieu d'indiquer les périodes successives d'incapacité de travail et de reprise du travail (seule la première journée de reprise du travail succédant à l'incapacité de travail doit être mentionnée).

Les périodes d'incapacité successives couvertes par le salaire garanti et, le cas échéant, l'indemnité CCT 12bis/13bis doivent par contre être reprises intégralement.

Exemple (*ouvrier*)

La première période d'incapacité de travail (du mercredi 03/03 au mardi 09/03) est couverte par le salaire *légal* garanti.

Le code 1.1 peut être utilisé pour la reprise du travail du mercredi 10/03 (la période précédente est couverte par le salaire garanti – première semaine).

La rechute (même affection) du vendredi 12/03 au jeudi 18/03 est couverte par le salaire *légal* garanti.

Le code 1.1 peut être utilisé pour la reprise du travail du vendredi 19/03 (la période précédente est couverte par le salaire garanti – deuxième semaine).

La rechute (même affection) du lundi 29/03 n'est plus couverte par le salaire *légal* garanti et doit donc être indemnisée par la mutualité.

Le code 2.7. (indemnité CCT 12bis/13bis suite à une maladie ou un accident de droit commun) est utilisé pour préciser la période couverte par le complément payé par l'employeur [le code 6.6. (absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé pour cause de rechute) n'est dans cet exemple plus utilisé].

L'employeur doit procéder, rapidement après la rechute du lundi 29/03, à la déclaration des différentes périodes d'incapacité de travail afin que la mutualité puisse indemniser dans les délais son affilié (en particulier, les 3 indemnités journalières d'incapacité de travail du mois de mars).

2.2.13.2 - Date de fin de la période de référence (n°75)

Pour les cas d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement complet du travail, de congé de maternité converti visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16.3.1971, il s'agit de la date de fin de la période pour laquelle un code nature du jour est mentionné.

En cas de rechutes successives survenant après des périodes de reprise du travail inférieures à quatorze jours et qui n'ont pas donné lieu à une déclaration dans la mesure où elles sont couvertes par le salaire garanti, la date de fin de la période de référence coïncide avec la date de fin de la dernière période d'incapacité de travail (couverte par un code nature du jour).

En cas de congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, la date de fin de la période de référence coïncide avec le dernier jour de la période de congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil.

2.2.14 - Bloc nature du jour

2.2.14.1 - Indication du jour (n°178)

Vous indiquez le jour et le mois auxquels correspond le code "nature du jour" (en effet, la période de salaire garanti peut s'étendre sur deux ou plusieurs mois, en cas de rechutes successives).

Pour le congé de naissance (20 jours pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023), vous mentionnez à la fois les jours rémunérés par l'employeur et les jours pris en charge par la mutualité.

Pour le congé d'adoption (art. 30ter de la loi du 3.7.1978) et le congé parental d'accueil (art. 30sexies de la loi du 3.7.1978), vous indiquez les seuls jours qui sont rémunérés par l'employeur (les jours indemnisés par la mutualité ne doivent pas être déclarés dans le bloc nature du jour).

2.2.14.2 - Code nature du jour (n°179)

En regard de chacune des journées de la période de référence, vous mentionnez un des codes "nature du jour" repris ci-dessous. Pour le congé d'adoption, vous indiquez un code nature du jour en regard des seules journées rémunérées par l'employeur (il n'y a pas lieu d'indiquer un code nature du jour en regard des journées indemnisées par la mutualité).

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 1.1 à 4 ci-dessous).

Sont visés sous le code 1, notamment, les jours fériés légaux, les jours de petits chômages, les jours de repos compensatoire, les premiers jours rémunérés par l'employeur dans le cadre du congé de naissance, de congé d'adoption, de congé parental d'accueil, ...

Le Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale publie des informations à cet égard sur son site internet à l'adresse suivante :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges> (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges>)

Pour une date postérieure au 31 décembre 2023, le code 1 ne peut à cet égard plus être utilisé pour une période de vacances couverte par un pécule de vacances.

De manière générale, la règle de refus des indemnités est, depuis le 1er janvier 2024, en effet abrogée pour la période couverte par un pécule de vacances.

De manière générale, les indemnités sont toutefois refusées lorsque le salaire garanti n'est pas dû pour des raisons imputables au travailleur. Dans ce cas, le code 6.8 devra alors être utilisé (cf. *infra*).

1.1 - Reprise du travail durant la période de salaire garanti suivie d'une rechute

Durant la période de salaire garanti, le code 1.1 doit être mentionné pour le premier jour de reprise du travail se situant entre les périodes d'incapacité de travail successives. **Il peut également être utilisé pour communiquer la date de reprise du travail à l'expiration de la période de 14 ou 30 jours de salaire garanti lorsque la première période d'incapacité de travail (entièrement couverte par le salaire garanti) n'a pas fait l'objet d'une déclaration d'incapacité de travail et que le travailleur rechute dans les 14 jours qui suivent cette première période.**

Ce code ne peut être utilisé qu'en cas d'incapacité de travail.

1.3 - Incapacité de travail payée dans le secteur de l'enseignement

Dans le secteur de l'enseignement, le code 1.3 doit être mentionné pour préciser le premier jour et le dernier jour de la période (ou des différentes périodes) durant laquelle (ou durant lesquelles) un enseignant (payé en dixièmes ou en douzièmes) continue à percevoir, en cas d'incapacité de travail, sa rémunération normale (crédit maladie) en application de la réglementation de la Communauté compétente.

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 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.

2.4 - 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. Indemnité CCT 12bis/13bis suite à une maladie ou un accident de droit commun

Par "indemnité CCT 12bis /13bis suite à un accident ou une maladie de droit commun", on entend l'indemnité que l'employeur paie au travailleur conformément aux dispositions de la convention collective n°12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n°12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers (en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun (d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) 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, d'un accident de droit commun (d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) au delà de la deuxième semaine de salaire garanti afin de lui accorder un salaire mensuel garanti, 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. Indemnité CCT 12bis/13bis suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Par "indemnité CCT 12bis /13bis suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle", on entend l'avance que l'employeur paie au travailleur (conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers, en cas d'incapacité de travail résultant (d'une maladie, d'un accident de droit commun,) d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, 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, d'un accident de droit commun), d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au-delà de la première semaine de salaire garanti afin de lui accorder un salaire mensuel garanti, en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'utilisation de ce code nature du jour est obligatoire. Elle a pour objectif d'éviter aux déclarants qui souhaitent utiliser ce code de répondre aux demandes d'éclaircissement adressées par les mutualités d'affiliation des travailleurs, en cas de déclaration de salaire garanti limité à une semaine.

Remarque importante concernant les codes 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 et 3.6

Pour une date antérieure au 1er janvier 2024, il faut considérer que le contrat de travail est suspendu pour vacances annuelles et non pour maladie. Si l'incapacité de travail se prolonge à l'expiration de la période de vacances, il y a en outre lieu d'indiquer un des codes relatifs à la rémunération garantie pour le solde de la période de salaire garanti restant à courir à l'expiration de la période de vacances.

Depuis le 1er janvier 2024, les travailleurs débutant une incapacité de travail pendant une période de vacances annuelles pourront conserver leurs jours de vacances pour les prendre plus tard et prétendre au salaire garanti pour les jours d'incapacité de travail concernés (y compris durant les jours de vacances annuelles collectives), moyennant accomplissement des formalités prescrites dans le cadre de la loi relative aux contrats de travail (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-lincapacite-de-travail-du-travailleur-pendant-les-vacances> (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-lincapacite-de-travail-du-travailleur-pendant-les-vacances>)).

Les codes 2.4, 2.5 et 2.6 devraient être utilisés à la place des codes 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 et 3.6. Le travailleur ne peut effectivement pas prétendre aux indemnités pour la période pour laquelle il peut prétendre à une rémunération (article 103, § 1er, 1°, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994), telle que le salaire garanti visé sous les codes 2.4, 2.5 et 2.6 (première semaine de salaire garanti, deuxième semaine de salaire garanti et salaire mensuel garanti).

-> Ces codes ne peuvent pas être mentionnés si l'incapacité de travail a débuté **avant** la période de vacances annuelles. Dans ce cas, on considère en effet que le contrat de travail est suspendu pour maladie et non pour vacances annuelles. Dans ce cas, il y a en principe lieu d'indiquer les codes nature du jour relatifs à la rémunération garantie.

3.1 - vacances légales.

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

3.2 - vacances complémentaires

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

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

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

3.4 - vacances jeunes et vacances seniors

Par "vacances jeunes", 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, alinéa 1er, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Par "vacances seniors", 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, alinéa 2, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.5 - vacances supplémentaires

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 visées à l'article 17 bis des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

3.6 – Vacances reportées et prises dans les 24 mois suivant l'année de vacances

Par "vacances reportées et prises dans les 24 mois suivant l'année de vacances", on entend l'absence du travail à la suite d'une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles prises dans les 24 mois suivant l'année de vacances au cours de laquelle les vacances annuelles n'ont pas pu être prises pour cause de maladie, de maladie professionnelle, d'accident, d'accident de travail, de congé prophylactique, de maternité, de naissance, d'adoption, de congé parental d'accueil ou de jours de congé pour soins d'accueil.

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, à l'exception du jour de remplacement visé à l'article 22 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 (définition uniforme des notions temps de travail à l'usage de la sécurité sociale).

Le Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale publie des informations à cet égard sur son site internet à l'adresse suivante :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/jours-feries> (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/jours-feries>)

Remarque :

Si certains jours de la période de salaire garanti sont rémunérés à un autre titre (repos compensatoire, jour férié légal ...), l'employeur indiquera le code 1 en regard de ces journées.

Pour une date postérieure au 31 décembre 2023, le code 1 ne peut, à cet égard, plus être utilisé pour une période de vacances couverte par un pécule de vacances.

De manière générale, la règle de refus des indemnités est, depuis le 1er janvier 2024, en effet abrogée pour la période couverte par un pécule de vacances.

De manière générale, les indemnités sont toutefois refusées lorsque le salaire garanti n'est pas dû pour des raisons imputables au travailleur. Dans ce cas, le code 6.8 doit alors être utilisé (cf. infra).

Remarque concernant les codes chômage temporaire (5.1 à 5.10)

Ces codes visent des situations de chômage temporaire se situant entre des périodes d'incapacité de travail successives.

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 si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

5.11 - Jours de suspension de crise employés

Par "jours de suspension de crise employés" (ou chômage de crise pour employés) , on entend les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été suspendue pour lesquels l'organisme de paiement des allocations de chômage paie une allocation de crise et pour lesquels l'employeur paie une allocation complémentaire (régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat - art. 21 à 26 de la loi de crise du 19 juin 2009 - voir ci-dessous).

6.5 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé pour cause de chômage temporaire

Vous mentionnez ce code en regard des jours pour lesquels le salaire garanti n'est pas payé en raison du fait que si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler, il se serait trouvé en chômage temporaire ou en chômage de crise pour employés (régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat - art. 21 à 26 de la loi de crise du 19 juin 2009 - voir ci-dessus).

6.6 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé pour cause de rechute

Vous mentionnez ce code en regard des jours pour lesquels le salaire garanti n'est pas payé 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 du salaire garanti.

6.7 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé pour cause de vacances annuelles collectives

Vous mentionnez 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 dudit salaire en vertu du principe énoncé à l'article 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (le salaire garanti n'est dû 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 le salaire garanti n'est pas dû pour des raisons imputables au travailleur

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

En particulier, lorsque l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident débute durant la période de vacances (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-lincapacite-de-travail-du-travailleur-pendant-les-vacances> (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelles-regles-sur-lincapacite-de-travail-du-travailleur-pendant-les-vacances>)).

6.9 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé en raison d'une ancienneté insuffisante (ou pour d'autres motifs que ceux visés ci-dessus sous les codes 6.5, 6.6, 6.7 et 6.8)

Il s'agit des cas où le salaire garanti n'est pas dû parce que le travailleur ne compte pas au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Il s'agit également de tous les autres cas pour lesquels le salaire garanti n'est pas dû.

6.10 - congé de naissance (les seuls jours à charge de l'assurance indemnités) et pauses d'allaitement

Par "congé de naissance ", 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, en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'une législation similaire.

Sous ce code sont mentionnés **les seuls jours indemnisés par l'assurance indemnités (dix-sept, pour les accouchements ayant lieu depuis le 1er janvier 2023, 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).

7 - absence ou congé sans solde

Sont visées sous ce code, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail durant lesquelles le travailleur ne maintient pas sa rémunération et qui ne font pas l'objet de l'un des codes cités ci-dessus (catégorie résiduaire). Sont visés notamment, 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.

9 - Jours d'absence pour soins d'accueil

Par "jours d'absence pour soins d'accueil", il y a lieu d'entendre les jours pendant lesquels le travailleur fait usage du droit de s'absenter de son travail afin de dispenser des soins d'accueil (article 30quater, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail) et a droit à une allocation de la part de l'ONEm.

2.2.12.3 - Nombre d'heures (n° 180)

Cette zone ne doit pas être complétée pour les risques visés par le scénario 1.

2.2.15 - Bloc Avantages en nature et indemnités pour la transmission des droits d'auteur

2.2.15.1 - Remarque préliminaire

Les trois zones figurant sous ce bloc ne doivent être complétées que si le travailleur **continue à bénéficier, durant le risque, des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur**.

En outre, elles ne doivent pas être complétées dans les cas d'écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité.

2.2.15.2 - Montant des avantages en nature et/ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur (n°415)

Les avantages en nature ou les indemnités pour la transmission des droits d'auteur sont, par hypothèse, compris dans la notion de rémunération mentionnée dans la zone "montant de base de la rémunération".

Si le travailleur continue à bénéficier d'avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur durant le risque, il est nécessaire de connaître le montant de ceux-ci qui doit alors être déduit - par la mutualité - de la rémunération journalière moyenne.

Le montant des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur dont le travailleur conserve le bénéfice durant le risque ne peut toutefois être déduit du salaire perdu à prendre en considération que pour autant que de tels avantages aient été pris en considération pour déterminer la rémunération journalière moyenne du travailleur et pas au-delà du montant des avantages qui ont été pris en considération à cet égard. Nous vous prions dès lors de veiller à **limiter, si nécessaire, le montant déclaré** (en particulier en cas d'anticipation, à la fin du deuxième trimestre qui précède le trimestre du risque, de la date de référence à prendre en considération pour fixer la rémunération perdue à prendre en considération pour calculer les indemnités).

Ces avantages en nature sont les avantages évaluable en argent auquel le travailleur a droit en raison de son engagement (art. 2 et 6, § 1er, de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs).

Vous indiquez le montant par jour ouvrable. Par jour ouvrable, il y a lieu d'entendre tous les jours de l'année, à l'exception des dimanches.

Les avantages en nature doivent être évalués à leur valeur courante. Si pour l'O.N.S.S, il existe un montant forfaitaire, il convient d'indiquer ce montant.

2.2.15.3 - Date de début de la période d'octroi des avantages en nature et/ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteurs (n°416)

Cette date doit débuter au plus tôt le premier jour du risque (l'hypothèse envisagée étant celle du maintien des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur durant le risque).

2.2.15.4 - Date de fin de la période d'octroi des avantages en nature et/ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteurs (n°417)

Vous complétez cette zone si la date de fin de la période d'octroi des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur est connue dès le début du risque. Si tel n'est pas le cas (ou si cette date est modifiée par la suite), l'employeur communiquera par la suite, ces nouveaux éléments à la mutualité.

2.2.16 - Bloc Commentaire déclaration

2.2.16.1 - Zone texte libre

Cette zone permet à l'employeur de communiquer des informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement de la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les zones de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

2.2.17 - Bloc reprise du travail

2.2.17.1 - Date de reprise du travail (n°128)

Vous indiquez la date à laquelle le travailleur a effectivement repris le travail, si celle-ci est déjà connue, après la fin d'une incapacité de travail, d'un repos de maternité, d'une période de protection de la maternité, d'un congé de maternité converti, visé à l'article 39, al. 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil.

2.2.18 - Bloc données de service

2.2.18.1 - Date de sortie de service (n°385)

Cette donnée ne doit être communiquée que pour les risques "incapacité de travail, écartement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, congé d'adoption et congé parental d'accueil".

Elle ne doit, en outre, être remplie que si la date de sortie de service est censée intervenir après le début de l'un des risques susvisés (ou le jour de la survenance de ceux-ci) et n'a pas déjà été communiquée par l'employeur lors de la déclaration de l'entrée en service (Dimona In).

La notion "date de sortie de service" correspond à celle de la déclaration Dimona (Dimona Out). Il s'agit de la date de fin de la relation de travail entre l'employeur et le travailleur.

3 - Déclaration des données trimestrielles complémentaires

Pour rappel, ces données ne doivent être communiquées que lorsque vous recevez des demandes ciblées de risque social, adressées pour réclamer des données trimestrielles complémentaires dans le cadre d'un scénario 1 (mini-dmfa).

Pour chaque trimestre de la déclaration, il y a lieu de communiquer les données des blocs suivants de la déclaration trimestrielle :

- déclaration employeur
- personne physique
- ligne travailleur
- occupation ligne travailleur
- le cas échéant, cotisation travailleur statutaire licencié.
- prestations ligne travailleur
- rémunérations ligne travailleur

Les données des deuxième, troisième et quatrième trimestres qui précèdent le trimestre du risque et celles du trimestre qui précède le trimestre du risque ne doivent être communiquées que si elles ne sont pas encore disponibles à l'ONSS et qu'elles sont nécessaires à la mutualité d'affiliation pour indemniser le travailleur.

Les données du trimestre en cours au moment de la réalisation du risque ne doivent être communiquées que si elles sont nécessaires à la mutualité d'affiliation pour indemniser le travailleur. Elles ne sont pas disponibles à l'ONSS car elles sont limitées à la période **qui précède la réalisation du risque social**.

L'explication de ces données se trouve dans les instructions relatives à la déclaration trimestrielle (DMFA) que vous pouvez également consulter sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante :

<https://www.socialsecurity.be>

Remarques importantes :

1) les données qui ont un **statut facultatif** dans le scénario 1 et ne doivent pas être complétées.

2) le bloc " **personne physique** " ne peut être **présent qu'une seule fois dans le scénario 1** car la déclaration du risque social **ne concerne qu'un seul travailleur**.

3) dans le bloc **"ligne travailleur"** du scénario 1, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés. Le domaine de définition de la zone 00037 du glossaire reprend l'ensemble des codes non autorisés pour le scénario 1 indemnités.

4) dans le bloc **"rémunération"** du scénario 1, les valeurs 007, 010, 011, 015, 013, 020, 022, 023, 023, 024, 025 (DMFA) sont facultatives. Les codes rémunération 003 et 009 (DMFA) ne sont plus autorisés (indemnités de rupture).

5) La période couverte par l'**indemnité de rupture de contrat** est dorénavant transmise, en une seule fois, avec l'occupation qui précède le licenciement (via la zone 01130 - date de début et la zone 01131 - date de fin du bloc 90524 - indemnité de rupture). Si une indemnité de rupture de contrat est due, on doit (aussi) tenir compte de la période couverte par l'indemnité de reclassement. Il faut à cet égard également tenir compte de l'indemnité d'éviction payée à un représentant de commerce et de l'indemnité accordée pour non concurrence et/ou non débauchage (y compris si celle-ci n'est pas basée sur une convention conclue au début ou pendant l'exécution du contrat de travail (convention conclue dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail)), pour autant qu'elle soit exprimée en temps de travail.

Scénario 2 - Déclaration mensuelle en cas de reprise d'un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité de travail, d'exercice d'un travail adapté dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité et de poursuite d'une activité chez un des deux employeurs, lorsque la travailleuse est titulaire de deux emplois salariés auprès d'employeurs différents et n'est écartée du travail que du chef de l'une de ces deux occupations

Introduction

Lorsqu'un(e) travailleur(se) exerce un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité ou de protection de la maternité, la mutualité lui alloue une indemnité calculée en application d'une certaine règle de cumul. Pour cette règle de cumul, la mutualité prend, selon le risque, en considération, soit la fraction d'occupation du travail adapté, soit les revenus professionnel découlant de ce travail adapté.

A cet effet, vous êtes invité à déclarer, dans le scénario 2, les données salaire et temps de travail pour le mois écoulé.

Pour qui

Vous complétez une déclaration "mensuelle" (scénario 2) pour les travailleurs se trouvant dans l'une des deux situations suivantes :

- le travailleur qui reprend un travail adapté à son état de santé dans le courant d'une période d'incapacité de travail reconnue par le médecin-conseil de la mutualité (sous-risque 1);
- la travailleuse qui exerce un travail adapté à son état de santé dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité (sous-risque 2) :
vous complétez également le scénario 1 afin de communiquer les données relatives à l'activité que la travailleuse a interrompue suite à la mesure de protection de la maternité.

Si votre entreprise relève de la commission paritaire 327 pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les "maatwerkbedrijven" et que le travailleur exerce une activité adaptée à son état de santé, en dehors du circuit normal de travail, pendant une période de maladie (cela concerne un travailleur avec le statut BA), vous complétez une ZIMA 002:
- au début et à la fin du travail adapté ;
- lors du paiement d'un complément conformément à la CCT n°12bis et n°13 bis (temps de travail code 11) (pas pour un accident de travail ou une maladie professionnelle).

Quand

Vous transmettez **au plus vite** la déclaration complétée (au plus tard à l'expiration du mois concerné) afin de permettre à la mutualité de respecter les délais de paiement des indemnités.

La déclaration est transmise par voie électronique à la mutualité, via le Collège intermutualiste national.

Sous risque 1 - Déclaration mensuelle en cas de reprise d'un travail adapté au cours d'une période d'incapacité de travail

A la fin du 1er mois d'exercice du travail adapté, vous transmettez la déclaration appropriée.

Par la suite, vous adressez systématiquement (d'initiative), à la fin de chaque mois de travail adapté, une attestation mensuelle de revenus.

Vous adressez le plus rapidement possible à la mutualité une déclaration afin de lui communiquer la fraction initiale d'occupation du travail adapté (facteur Q/S de l'occupation / facteur Q du travail adapté) ainsi que les changements éventuellement intervenus dans le cadre du travail adapté, tels que :

- une modification du nombre moyen d'heures de travail par semaine durant lesquelles le travailleur est censé effectuer le travail adapté (Q du travail adapté),
- une modification du nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référence (facteur S de l'occupation);
- une interruption temporaire du travail adapté (volontaire ou pour raisons de santé).

Sous risque 2 - Déclaration mensuelle de revenus en cas d'exercice d'un travail adapté au cours d'une mesure de protection de la maternité

Pour le travail adapté exercé au cours d'une mesure de protection de la maternité, vous adressez (d'initiative), à la fin de chaque mois de travail adapté, une attestation mensuelle de revenus.

Attention ! Vous ne déduisez pas les cotisations de sécurité sociale des revenus bruts (pour le travail adapté exercé depuis le 1er janvier 2018).

Que remplir

1 - Que remplir

Le scénario 2 est un scénario sans mini-trimestrielle. Vous communiquez donc les données d'identification de l'employeur et du travailleur et les données relatives à l'occupation, ainsi que les données spécifiques à la déclaration.

2 - Identification de la déclaration

Vous reprenez les données suivantes contenues dans les blocs " lien déclaration employeur, personne physique, lien ligne travailleur et lien occupation" des déclarations de risque social sans mini-trimestrielle.

Toutes ces données ne doivent pas obligatoirement être complétées. Il y a lieu de se référer au statut de la donnée figurant dans le domaine présence de la zone.

2.1 - Bloc lien déclaration employeur

2.1.1 : numéro O.N.S.S.

2.1.2 : notion curatelle

2.1.3 : numéro d'entreprise

2.2 - Bloc personne physique

Voir glossaire.

2.3 - Bloc lien ligne travailleur

2.3.1 : catégorie de l'employeur

2.3.2 : code travailleur

2.4 - Bloc lien occupation

2.4.1 : date de début de l'occupation

2.4.2 : date de fin de l'occupation

2.4.3 : numéro de commission paritaire

2.4.4 : nombre de jours par semaine du régime de travail

2.4.5 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur

2.4.6 : nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence

2.4.7 : statut du travailleur

2.4.8 : notion pensionné

2.4.9 : type d'apprentissage

2.4.10 : type du contrat

2.4.11 : mode de rémunération

Remarque importante concernant les points 2.4.4 et 2.4.5:

Si le travailleur a repris le travail **chez le même employeur**, vous mentionnez, comme dans la DMFA, le nombre de jours par semaine et le nombre moyen d'heures par semaine (facteurs Q et S) de l'occupation. Il s'agit, en général, du même nombre de jours par semaine et du même nombre moyen d'heures par semaine de l'occupation exercée avant la survenance de l'incapacité de travail ou de la période de protection de la maternité.

3 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration.

3.1 - Bloc Base de calcul - Situations particulières

Ce bloc permet de déclarer le nombre de jours par semaine et le nombre moyen d'heures par semaine dans le cadre du travail adapté.

Ce bloc est lié au bloc lien occupation (visé ci-dessus) et au bloc Période de référence (visé ci-dessus), dans une relation unique (occurrence 1 - 1) .

En cas de modification du nombre moyen d'heures de travail par semaine dans le cadre du travail adapté, vous déclarez ainsi un nouveau bloc Base de calcul - Situations particulières que vous associez à un nouveau bloc Lien ligne occupation unique (même si celui-ci reste inchangé), lui-même associé à un bloc Période de référence unique (nouvelles dates de début et de fin).

3.1.1 - Nombre de jours par semaine du régime de travail - situations particulières (n° 393)

Cette zone permet de déclarer le nombre de jours par semaine dans le cadre du travail adapté.

3.1.2 - Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné - situations particulières (n° 554)

Cette zone permet de déclarer le nombre moyen d'heures par semaine dans le cadre du travail adapté. Il s'agit du nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles le travailleur est censé effectuer le travail adapté (facteur Q du travail adapté)*.

En cas de reprise d'un travail adapté en cours d'incapacité de travail (sous-risque 1), cette information est particulièrement importante car elle permet notamment à la mutualité de déterminer le pourcentage de réduction éventuelle des indemnités d'incapacité de travail.

*Le facteur Q du travail adapté diffère en général du facteur Q de l'occupation. Dans certaines circonstances, l'un et l'autre peuvent toutefois correspondre, en particulier lorsque le travailleur reprend le travail chez un autre employeur (le facteur Q représente le nombre moyen d'heures de travail par semaine que le travailleur est censé effectuer, abstraction faites d'éventuelles suspensions dans l'exécution du contrat).

3.2 - Bloc période de référence

La période de référence coïncide en principe avec le mois calendrier durant lequel le travail adapté est exercé, sauf si le travail adapté débute ou prend fin dans le courant de ce mois.

Si nécessaire, vous déclarez toutefois plusieurs périodes de référence pour le mois calendrier (cf. supra, Bloc Base calcul Situations particulières): en cas de modification des données du bloc Base de calcul Situations particulières (par exemple, en cas de modification du nombre moyen d'heures dans le cadre du travail adapté) ou du bloc Lien occupation (par exemple, en cas de modification du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence).

En cas de rupture de contrat (au cours de la période de référence), vous communiquez la période éventuelle couverte par une indemnité de rupture de contrat avec l'occupation qui précède le licenciement (cf. infra).

3.2.1 - Date de début de la période de référence (n°74)

Lors de la première déclaration, cette date coïncide avec la date de début de l'exercice d'un travail adapté.

3.2.2 - Date de fin de la période de référence (n°75)

Cette date coïncide avec le dernier jour du mois calendrier durant lequel le travail adapté est exercé sauf :

- lorsque le travailleur met (définitivement) fin au travail adapté dans le courant d'un mois (la date de fin correspond au dernier jour de l'exercice du travail adapté);
- en cas de modification des données du bloc Base de calcul Situations particulières (par exemple, en cas de modification du nombre moyen d'heures dans le cadre du travail adapté) ou du bloc Lien occupation (par exemple, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence).

3.3 - Bloc indemnité de rupture

En cas de rupture du contrat de travail (durant la période de référence), vous communiquez, en une fois, la période éventuelle couverte par une indemnité de rupture de contrat, avec l'occupation qui précède le licenciement. Si une indemnité de reclassement est due, vous prenez (aussi) en considération la période couverte par cette indemnité de reclassement.

Il s'agit des indemnités, exprimées en temps de travail, qui sont payées au travailleur lorsqu'il est mis fin au contrat de travail ou de la relation de travail, visées sous les codes rémunération 3 et 9 de l'annexe 7 - codification des rémunérations et des codes rémunération APL correspondant de l'annexe 32.

Vous tenez à cet égard également compte de l'indemnité d'éviction payée à un représentant de commerce et de l'indemnité accordée pour non concurrence et/ou non débauchage (même si celle-ci n'est pas basée sur un contrat conclu au début ou pendant l'exécution du contrat de travail (convention conclue dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail)), pour autant qu'elle soit exprimée en temps de travail.

3.3.1. Date de début de l'indemnité de rupture

Dans la zone 01130, vous précisez la date de début de la période couverte par l'indemnité de rupture de contrat.

3.3.2. Date de fin de l'indemnité de rupture

Dans la zone 01131, vous précisez la date de fin de la période couverte par l'indemnité de rupture de contrat.

3.3.3. Rémunération de l'indemnité de rupture

Dans la zone 01132, vous précisez le montant total de l'indemnité de rupture de contrat: le montant brut **sans** déduction des cotisations de sécurité sociale (sous-risques 1 et 2).

Si l'indemnité de rupture est calculée sur base de l'occupation qui précède l'incapacité de travail ou la mesure d'éloignement du travail (reprise d'un travail adapté chez le même employeur), la mutualité du travailleur refusera les indemnités durant la période couverte par cette indemnité.

3.4 - Bloc prestation de l'occupation ligne travailleur

Pour le **sous-risque 1** (travail autorisé durant une période d'incapacité de travail), vous déclarez, dans ce bloc, les prestations de l'occupation.

Le bloc contient trois zones obligatoires:

3.4.1. Numéro de ligne prestation - indispensable

3.4.2. Code prestation - indispensable

(3.4.3. Nombre de jours de la prestation - facultatif)

3.4.4. Nombre d'heures de la prestations - indispensable

Attention !

Vous prenez également en considération les heures de maladie, déclarées à l'ONSS sous le code indicatif 50 (maladie) ou le code indicatif 53 (congé prophylactique), c'est-à-dire les heures d'absence habituelle résultant de l'adaptation des prestations de travail ainsi que les heures d'interruption temporaire, pour raisons de santé, du travail adapté. **En ce qui concerne les heures d'interruption temporaire, pour raisons de santé, du travail adapté, vous déclarez, si nécessaire, aussi, sous les codes 1, 10 ou 11, les heures couvertes par le salaire garanti (Reprise partielle du travail après une période d'incapacité de travail | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (belgique.be) ([https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au-0\)\)](https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au-0))) qui sont assimilées à du travail adapté.**

En cas de chômage temporaire durant la reprise de travail autorisé par le médecin-conseil, vous remplacez ainsi les heures de travail durant lesquelles le travailleur aurait dû exercer l'activité autorisée par des heures de chômage temporaire.

(3.4.5. Nombre de minutes de vol - facultatif)

L'explication de ces données se trouve dans les instructions relatives à la déclaration trimestrielle (DMFA) que vous pouvez également consulter sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante :

<https://www.socialsecurity.be>

3.5 - Bloc Salaire théorique

Ce bloc fonctionnel ne peut pas être présent si la période de référence est antérieure au 1er juillet 2024.

Vous devez **impérativement** déclarer ce bloc fonctionnel si vous avez déclaré, dans le bloc prestation de l'occupation de la ligne travailleur, des heures sous le **code prestation 011** (incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la CCT n°12bis ou n°13bis). Il s'agit plus précisément des heures :

- après la deuxième semaine de maladie ou d'accident de droit commun, pour lesquels l'employeur paie un complément en vertu de la convention collective n°12bis ou n° 13bis ;
- après la première semaine en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pour lesquels l'employeur paie un complément (avance) en vertu de la convention collective de travail n°12bis ou n°13bis.

Si vous êtes un employeur du secteur public, vous devez aussi déclarer ce bloc fonctionnel si le statut du personnel applicable prévoit l'octroi d'un complément aux indemnités d'incapacité de travail d'une manière similaire à celle prévue dans la convention collective n°12bis ou n° 13bis.

3.5.1. Montant du complément à l'indemnité exprimé en eurocents

Le complément d'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération théorique normale (*) des heures de travail autorisé couvertes par le complément accordé en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.

(*) Cette rémunération théorique normale est, le cas échéant, limitée au plafond journalier AMI (= la limite salariale qui est d'application pour le calcul des indemnités de l'assurance maladie et invalidité), comme pris en considération pour le calcul du complément accordé en vertu de la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.

Exemple: un travailleur doit, en raison d'une aggravation de son état de santé, interrompre temporairement les activités qu'il exerçait durant 20 heures par semaine avec l'autorisation du médecin-conseil de sa mutualité durant la période de reconnaissance de son incapacité de travail. Son salaire horaire (est fixe et) s'élève à 25 EUR (durant toute la période d'interruption temporaire de ses activités). Il n'y a pas de dépassement du plafond salarial d'application pour le calcul des indemnités de l'assurance maladie et invalidité. Le travailleur peut prétendre à 14 jours de salaire garanti (en vertu de la loi relative aux contrats de travail) et à un complément (en vertu de la convention collective de travail n° 12bis). Pour la période de référence applicable, vous déclarez 40 heures sous le code temps de travail 11. Comme montant du complément à l'indemnité, vous déclarez 600 EUR (correspondant à 60 % (40 heures x 25 EUR)).

La mesure n'est **pas** d'application pour un accident du travail ou une maladie professionnelle. Dans ce cas, la valeur "0" est déclarée.

3.6. Bloc nature du jour

Pour le sous-risque 1, ce bloc est INTERDIT.

Ce bloc contient deux données : l'indication du jour et le code nature du jour qui y correspond.

Vous ne complétez ce bloc que si, durant le mois concerné, le travailleur a pris des vacances*, s'est trouvé en chômage temporaire, est susceptible d'être indemnisé par l'entreprise d'assurances en matière d'accidents du travail ou l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS).

*Les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité, visées à l'article 17 bis des lois coordonnées le 28 juin 1971, ne sont toutefois pas prises en considération à cet égard.

3.6.1 - Indication du jour (n°178)

Vous indiquez la date du jour (indication du jour et du mois) pour lequel un code nature du jour doit être mentionné.

3.6.2 - Code nature du jour (n°179)

Vous indiquez, en regard de chaque journée de vacances* et de chaque journée de chômage temporaire, dont la date est reprise sous la zone n°178, le code nature du jour qui y correspond (codes 3.1 à 3.4 et 5.1 à 5.10).

*Les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité, visées à l'article 17 bis des lois coordonnées le 28 juin 1971 (code 3.5), ne sont, pour rappel, pas prises en considération à cet égard.

Vous signalez également les jours d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans l'exercice du travail adapté et susceptibles d'être indemnisés par l'entreprise d'assurances en matière d'accidents de travail ou l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) à l'expiration de la période de salaire garanti (par les codes nature du jour 6.1 ou 6.21). Cette indication ne doit toutefois pas être répétée dans la prochaine déclaration.

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.

Remarque importante concernant le code 3.1

Les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité, visées à l'article 17 bis des lois coordonnées le 28 juin 1971 (code 3.5), ne doivent, pour rappel, pas être prises en considération.

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, autre que les vacances légales ou les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

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

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

3.4 - vacances jeunes et vacances seniors

Par vacances jeunes, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail, visée à l'article 5, alinéa 1er, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Par vacances seniors, on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail, visée à l'article 5, alinéa 2, des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

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 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 à ces 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 si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

5.11 - jours de suspension de crise employés

Par "jours de suspension de crise employés" (ou chômage de crise pour employés), on entend les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été suspendue pour lesquels l'organisme de paiement des allocations de chômage paie une allocation de crise et pour lesquels l'employeur paie une allocation complémentaire (régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat - art. 21 à 26 de la loi de crise du 19 juin 2009).

6.1 - incapacité de travail avec indemnités d'accident de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents de travail

Par incapacité de travail avec indemnités d'accident de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents de travail, on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur paie au travailleur les indemnités journalières en application de l'article 54 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et pour lesquelles l'employeur retient lui-même les cotisations de sécurité sociale.

6.21 - Absence non rémunérée pour accident du travail ou maladie professionnelle durant l'exercice d'un travail adapté

Vous pouvez utiliser le code 6.21 pour signaler à la mutualité que le travailleur a été victime, dans l'exercice du travail adapté (sous-risque 2), d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour lesquels il est susceptible d'être indemnisé par l'entreprise d'assurances ou l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS).

3.6.3 - Nombre d'heures (n°180)

Pour les journées pour lesquelles vous avez indiqué un code nature du jour, vous précisez le nombre d'heures qui y correspond.

3.7 - Bloc salaire exact

Pour le sous-risque 1, ce bloc est INTERDIT.

3.7.1 - Codes salaire exact (n°122)

Il s'agit des codes 01, 05, 06, 12, 13, 22, 29, 30, 31, 42, 43, 44, 51, 61, 65, 66 et 67 de la déclaration trimestrielle repris à l'annexe 7 (codification des rémunérations; voir ci-dessous sous 3.6.1.4. pour une description).

Attention ! Vous ne prenez donc pas en considération les codes 02, 04, 10, **14**, **15**, 23 et **47**.

Description des codes précités d'application :

- le code 01 = tous les montants considérés comme rémunération, à l'exception des indemnités reprises sous un autre code de la déclaration O.N.S.S
- le code 04 = indemnités payées au travailleur en cas de cessation du contrat de travail et non exprimées en temps de travail
- le code 05 = primes que le travailleur reçoit parce qu'il a réduit ses prestations de travail dans le cadre de la redistribution du travail
- le code 06 = indemnités payées pour des heures qui ne constituent pas du temps de travail au sens de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, octroyées en vertu d'une CCT conclue au sein d'une commission paritaire avant le 1er janvier 1974 et rendue obligatoire par arrêté royal

- le code 12 = partie du pécule simple de vacances qui correspond au salaire normal des jours de vacances et qui a été payé anticipativement par l'employeur précédent et non soumis aux cotisations - **A partir du 1er trimestre 2024, il s'agit de 90 % du salaire brut par jour de congé pris et, le cas échéant, du montant qui lors du décompte final du pécule de vacances peut être déduit du montant du pécule simple de vacances effectivement dû par le nouvel employeur**
- le code 13 = indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale
- le code 22 = rémunération flexi
- le code 29: solde du budget mobilité versé en espèces et qui correspond au 3ième pilier
- le code 30 = salaire garanti deuxième semaine, c'est-à-dire la rémunération octroyée pendant une période de sept jours suivant la première semaine de rémunération garantie en cas d'incapacité de travail, en application des art. 52, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- le code 31 = indemnité C.C.T 12bis/13bis
- le code 42 = Partie de la rémunération (10%) réservée à la formation des travailleurs engagés dans le cadre des conventions de 1er emploi
- le code 43 = Primes, allocations et indemnités payées à un travailleur contractuel ou statutaire de la police locale qui sont prises en compte pour la dotation sociale II, à l'exception de la prime de fin d'année – soumis à la cotisation pension public
- le code 44 = Primes, allocations et indemnités payées à un travailleur statutaire de la police locale qui sont prises en compte pour la dotation sociale II, à l'exception de la prime de fin d'année – exonéré de la cotisation pension public
- le code 51 = indemnité payée à un membre du personnel définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail
- le code 61=Tous les montants payés à un travailleur statutaire qui sont toujours considérés comme rémunération, à l'exception des indemnités mentionnées sous un autre code - exonéré de la cotisation de pension secteur public
- le code 65 = primess reçues par le travailleur statutaire qui limite ses prestations de travail dans le cadre des mesures de redistribution du travail - exonéré de la cotisation de pension secteur public
- le code 66 = Indemnité payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail - exonéré de la cotisation de pension secteur public
- le code 67 =Tous les montants payés à un travailleur statutaire exonérés de la cotisation sécurité sociale et soumis à la cotisation de pension secteur public.

3.7.2 - Montant code salaire exact (n°124)

Vous déclarez le montant brut (**sans déduction des cotisations de sécurité sociales**) des revenus ou de l'avantage équivalent, sur base duquel la mutualité détermine la perte de salaire de la période de référence qui est prise en considération pour calculer les indemnités de maternité journalières de la même période de référence.

Vous ne **tenez pas compte**:

- du montant des primes et avantages analogues octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre de la déclaration à l'ONSS ;

- du pécule de vacances (montant correspondant à la rémunération normale) payé (aux employées) pour les jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité, visées à l'article 17 bis des lois coordonnées le 28 juin 1971.

Si la travailleuse a poursuivi l'activité jusqu'à la fin de l'année civile mais n'a pas épuisé, avant la fin de cette année civile, les vacances annuelles auxquelles elle pouvait prétendre, vous **ne prenez plus, à partir de l'année de vacances 2024, également en considération** le montant du pécule simple de vacances correspondant à ce solde de vacances annuelles au mois de décembre de l'année civile en question (sous le code salaire exact 01). Les vacances complémentaires (cf. supra: code nature du jour 3.2) qui ne sont pas rémunérées à la fin de l'année de vacances (pas prises et reportables l'année suivante) ne doivent pas être prises en considération à cet égard.

Vous ne pouvez pas déclarer le montant d'une rémunération sans l'associer à un code rémunération.

Pour procéder à une déclaration dont la rémunération de la période de référence est nulle, vous associez ce montant au code rémunération résiduaire 01 de l'annexe 7 ou à un code rémunération APL équivalent de l'annexe 32.

3.8 - Commentaire déclaration

3.8.1 - Zone texte libre (n°126)

Cette zone permet à l'employeur de communiquer les informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement de la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les zones précédentes de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

Scénario 3 - Attestation en vue de l'indemnisation des pauses d'allaitement

Introduction

La travailleuse qui bénéficie de pauses d'allaitement conformément aux dispositions de la réglementation du travail qui lui est applicable, peut, sous certaines conditions, prétendre à une indemnité pour pause d'allaitement, à charge de l'assurance maternité, en vue de compenser la réduction de sa rémunération à concurrence des pauses d'allaitement.

L'employeur (ou son mandataire) est donc invité à compléter une attestation mensuelle qui contient les données nécessaires au calcul de cette indemnité.

Pour qui

Une attestation mensuelle doit être complétée pour toute travailleuse assujettie à l'assurance indemnités qui bénéficie de pauses d'allaitement conformément aux dispositions de la réglementation du travail qui lui est applicable.

Quand

L'attestation en vue de l'indemnisation des pauses d'allaitement (scénario 3) doit être communiquée au moment de la mise en paiement du salaire (à la fin du mois concerné). Cette attestation est envoyée d'initiative par l'employeur (ou son mandataire) au Collège intermutualiste national.

Que remplir

1 - Que remplir

Le scénario 3 est un scénario sans mini-trimestrielle. Il y a donc lieu de communiquer les données d'identification de l'employeur et de la travailleuse et les données relatives à l'occupation (point 4.2 ci-dessous) ainsi que les données particulières au scénario (point 4.3 ci-dessous).

2 - Identification de la déclaration

Il y a lieu de reprendre les données suivantes contenues dans les blocs "lien déclaration employeur, personne physique, lien ligne travailleur et lien occupation" des déclarations de risque social sans mini-trimestrielle.

Toutes les données ne doivent pas obligatoirement être complétées. Veuillez vous référer au statut de la donnée qui figure dans le domaine présence de la zone correspondante.

2.1 - Bloc lien déclaration employeur/employeur ONSSAPL

4.2.1.1 : numéro de matricule O.N.S.S/O.N.S.S A.P.L

4.2.1.2 : notion de curatelle (uniquement pour les employeurs affiliés à l'ONSS)

4.2.1.3 : numéro unique d'entreprise

2.2 - Bloc personne physique

Voir glossaire.

2.3 - Bloc lien ligne travailleur

4.2.3.1 : catégorie employeur

4.2.3.2 : code travailleur

2.4 - Bloc lien occupation

4.2.4.1 : date début de l'occupation

4.2.4.2 : date de fin de l'occupation

4.2.4.3 : numéro commission paritaire

4.2.4.4 : nombre de jours par semaine

4.2.4.5 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné

4.2.4.6 : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence

4.2.4.7 : statut du travailleur

4.2.4.8 : notion de pensionné

4.2.4.9 : type d'apprentissage

4.2.4.10 : type de contrat

4.2.4.11 : mode de rémunération

3 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration.

3.1 - Bloc période de référence

La période de référence coïncide avec le mois civil durant lequel les pauses d'allaitement sont accordées; la date de fin de la période de référence ne peut toutefois être postérieure à la date de prise de la dernière pause d'allaitement.

3.1.1 - Date de début de la période de référence (n°74)

La période de référence coïncide avec le mois civil. La date de début de la période de référence coïncide donc avec le premier jour du mois civil durant lequel les pauses d'allaitement sont prises.

3.1.2 - Date de fin de la période de référence (n°75)

La période de référence coïncide avec le mois civil. La date de fin de la période de référence coïncide donc avec le dernier jour du mois civil au cours duquel les pauses d'allaitement sont prises. La date de fin ne peut toutefois être postérieure à la date de prise de la dernière pause d'allaitement.

3.2 - Bloc pauses d'allaitement

Dans ce bloc, il convient de déclarer le nombre de pauses d'allaitement prises durant la période de référence ainsi que la rémunération horaire correspondant à une heure de pause d'allaitement.

3.2.1 - Nombre de pauses d'allaitement (n°151)

Il convient d'indiquer le nombre de pauses d'allaitement d'une demi-heure accordées à la travailleuse durant la période de référence.

Exemple : une employée qui travaille 7 h 30' par jour prend chaque jour de travail, deux pauses d'allaitement d'une demi-heure. Partant de l'hypothèse que le mois concerné par la déclaration compte 21 journées de travail, il convient d'indiquer le chiffre 42, dans la zone n°151.

3.2.2 - Rémunération horaire brute pauses d'allaitement (n°152)

Il convient d'indiquer le montant brut de la rémunération horaire moyenne, exprimé en centièmes de cents, correspondant à une heure de pause d'allaitement.

Lorsque la travailleuse est rémunérée par mois, la rémunération horaire moyenne est obtenue en multipliant par 12 la rémunération mensuelle et en divisant le résultat obtenu par 52 fois le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la travailleuse (Q).

Exemple : une employé bénéficie d'une rémunération mensuelle de 4.200 Eur et travaille 38 heures par semaine.

Montant de la rémunération horaire : $(4.200 \times 12) : (52 \times 38) = 25,5061$ Eur

3.3 - Commentaire déclaration

3.3.1 - Zone texte libre (n°126)

Cette zone permet à l'employeur de communiquer les informations complémentaires qu'il juge indispensables pour le traitement de la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les autres zones de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

Scénario 6 - Déclaration de reprise du travail

Introduction

Vous déclarez à la mutualité la date à laquelle le travailleur a repris le travail à l'expiration d'un risque (incapacité de travail, repos de maternité, écartement du travail en tant que mesure de protection de la maternité, congé de maternité converti visé à l'article 39, alinéa 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, congé d'adoption et congé parental d'accueil). Les indemnités ne sont en effet plus dues à partir de cette date de reprise de travail.

? Si vous **connaissez** la date de la reprise effective du travail lorsque vous répondez à une demande de scénario 1, vous communiquez celle-ci:

- dans le cadre du scénario 6, si le travailleur a repris le travail avant l'expiration de la période de salaire garanti;
- dans le cadre du scénario 1, si le travailleur a repris le travail après l'expiration de la période de salaire garanti.

? Si vous **ignorez** par contre la date de la reprise effective du travail lorsque vous répondez à une demande de scénario 1, vous communiquez celle-ci dans le cadre du scénario 6.

La procédure de communication de la date de reprise de travail à la mutualité a changé depuis le 1er janvier 2020 :

Celle-ci se compose dorénavant de deux phases :

A. communication par le travailleur

- dans le délai de 8 jours suivant la fin de l'incapacité de travail (ou la fin d'un autre risque social);

B. confirmation ultérieure par l'employeur

- au plus tard le premier jour ouvrable du deuxième mois civil qui suit le mois civil durant lequel le travailleur concerné a repris le travail ;
ou
- ultérieurement, dès qu'il a reçu la demande de la mutualité selon le canal qu'il aura choisi (dans son e-box ou par transfert de fichiers structurés voire, si nécessaire, temporairement via le circuit papier).

Pour qui

Vous complétez une déclaration de reprise du travail (scénario 6) pour tout travailleur pour lequel vous avez complété une déclaration de risque social (scénario 1) lors de la survenance d'un risque (incapacité de travail, repos de maternité,).

Vous complétez également une déclaration de reprise du travail (scénario 6), en guise de réponse à une demande de scénario 1 adressée par la mutualité, lorsque le travailleur a repris le travail avant l'expiration de la période de salaire garanti.

Vous complétez enfin une déclaration de reprise du travail pour tout travailleur pour lequel vous recevez une demande de scénario 6 adressée par la mutualité.

? En cas d'incapacité de travail

Vous n'êtes tenu de compléter une déclaration de reprise de travail (scénario 6) que si le travailleur reprend le travail avant (ou à) la date de fin de la période d'incapacité de travail qui a été notifiée par la mutualité ou l'INAMI.

? En cas de protection de la maternité, de repos de maternité converti, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil

Vous n'êtes tenu de compléter une déclaration de reprise de travail (scénario 6) que si le travailleur reprend le travail avant (ou à) la date de fin de la période de protection de la maternité, de repos de maternité converti, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, qui a été communiquée par la mutualité.

? En cas de congé de paternité ou de naissance (art. 30, § 2, de la loi du 3.7.1978)

Aucune attestation de reprise du travail ne doit être complétée pour le congé de paternité ou de naissance.

Quand

Le travailleur communique, pour rappel, lui-même (sans intervention de l'employeur), la date de reprise de travail à sa mutualité, dans un délai de 8 jours suivant la fin du risque social.

Vous communiquez la date de reprise de travail à la mutualité :

- soit *spontanément*,
au plus tard le premier jour ouvrable du deuxième mois civil qui suit le mois civil durant lequel le travail a été repris ;
- soit *en réponse à une demande de scénario 6*
le plus vite possible après la réception de ladite demande de scénario 6*

* Vous ne recevez en effet une demande, dans votre e-box ou par transfert de fichiers structurés, pour communiquer cette date de reprise de travail qu'après le deuxième jour du deuxième mois civil suivant le mois civil durant lequel le travailleur a repris le travail.

Que remplir

1 - Que remplir

La déclaration de reprise du travail est une déclaration sans mini-trimestrielle. Vous communiquez donc les données d'identification du travailleur et de l'employeur ainsi que les données spécifiques à la déclaration (4.3.).

2 - Identification de la déclaration

Vous reprenez les données contenues dans les blocs "lien déclaration employeur, personne physique" des déclarations de risque social sans mini-trimestrielle (toutes les données ne doivent pas obligatoirement être complétées - veuillez vous référer au statut de la donnée qui figure dans le domaine présence de la zone correspondante) :

2.1 - Bloc lien déclaration employeur

- 4.2.1.1 : numéro de matricule O.N.S.S
- 4.2.1.2 : notion de curatelle
- 4.2.1.3 : numéro unique d'entreprise
- 4.2.1.4 : conversion régime cinq jours

2.2 - Bloc personne physique

- 4.2.2.1 : numéro de suite personne physique
- 4.2.2.2 : N.I.S.S
- 4.2.2.3 : S.I.S
- 4.2.2.4 : nom
- 4.2.2.5 : prénom
- 4.2.2.6 : initiale
- 4.2.2.7 : date de naissance
- 4.2.2.8 : lieu de naissance
- 4.2.2.9 : code pays lieu de naissance
- 4.2.2.10 : sexe
- 4.2.2.11 : rue
- 4.2.2.12 : numéro adresse
- 4.2.2.13 : boîte aux lettres
- 4.2.2.14 : code postal
- 4.2.2.15 : commune

4.2.2.16 : code pays
4.2.2.17 : nationalité

3 - Autres données

Sont reprises ci-dessous, les données spécifiques à la déclaration.

3.1 - Bloc reprise du travail

3.1.1 - Date de reprise du travail (n°128)

Vous indiquez la date à laquelle le travailleur a repris le travail après la fin d'une incapacité de travail, d'un repos de maternité, d'une période de protection de la maternité, d'un congé de maternité converti visé à l'article 39, alinéa 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil.

3.2 - Bloc commentaire déclaration

3.2.1 - Zone texte libre (n°126)

Cette zone vous permet de communiquer les informations complémentaires que vous jugez indispensables pour le traitement du dossier relatif à la déclaration du risque social.

Elle ne peut contenir des données qui figurent dans les zones de la déclaration et qui font l'objet d'une codification.

Chômage

Scénario 1 - Déclaration de fin de contrat de travail ou du régime de chômage avec complément d'entreprise (auparavant prépension) / Certificat de travail

Introduction

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu lors de la fin du contrat de travail, quel que soit celui qui en prend l'initiative, de délivrer immédiatement ("au plus tard le dernier jour de travail") et de votre propre initiative un certificat de chômage au travailleur. Vous pouvez le faire en :

- soit remettant au travailleur un formulaire papier C4 ;
- soit effectuant une DRS scénario 1 et en remettant au travailleur un formulaire papier C4DRS (voir ci-dessous).

Il existe des exceptions dans le cas où l'employeur est tenu de le faire uniquement à la demande du travailleur. Pour de plus amples explications, voir chapitre "Quand?"

La déclaration électronique d'un risque social chômage scénario 1 "Fin du contrat de travail: chômage complet ou régime de chômage avec complément d'entreprise" remplace partiellement les formulaires C4-CERTIFICAT DE CHOMAGE (ainsi que le formulaire C4-RCC en cas de chômage avec complément d'entreprise – auparavant prépension). Quatre sous-scénarios sont possibles dans le formulaire électronique scénario 1: fin du contrat de travail, chômage avec complément d'entreprise, fin du contrat de travail dans l'enseignement et certificat de travail.

L'employeur doit continuer à compléter sur papier les "données concernant la façon dont l'occupation a pris fin" et "les données concernant l'indemnité payée en raison de la fin de l'occupation", au moyen du formulaire C4DRS ou C4DRS-RCC en cas de chômage avec complément d'entreprise. Mentionnez également sur ce formulaire la date d'entrée en service du travailleur. Le numéro de ticket de votre déclaration électronique et les éléments d'identification de l'occupation (catégorie d'employeurs, code travailleur, commission paritaire, date de début de l'occupation, Q et S) sont complétés automatiquement, de sorte que la DRS électronique peut être reliée à ce formulaire papier.

Le scénario 1 "Fin du contrat de travail: chômage complet ou régime de chômage avec complément d'entreprise" contient, outre les données spécifiques pour le secteur, une mini-déclaration trimestrielle (voir - Que rem plir?).

Vous devez remettre une copie de cette déclaration électronique au travailleur. Après chaque déclaration, cette copie est générée automatiquement par le système en format PDF et est transmise dans votre e-box ou dans la valise de réception (en cas de transmission de fichier). Il suffit de l'imprimer. Si vous effectuez la déclaration via l'application web, le document dans votre e-box contiendra également le formulaire C4DRS (avec éventuellement une Annexe-C4-Pacte des générations) ou le formulaire C4DRS-RCC. Vous devez compléter ce document et le délivrer au travailleur (voir également le point 7 dans la rubrique "Que compléter?").

En application de la législation linguistique actuelle, la copie est établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, ceci est effectué en néerlandais pour le personnel néerlandophone et en français pour le personnel francophone. Dans la région linguistique germanophone, ceci a lieu en allemand. Vous pouvez ajouter une traduction. Dans l'enseignement, ceci a lieu dans la langue de l'établissement d'enseignement.

Pour qui ?

Pour chaque travailleur dont le contrat de travail prend fin, quel que soit le motif de la rupture (donc pas uniquement en cas de licenciement, mais également à la fin d'un contrat à durée déterminée, en cas de démission, ...) l'employeur qui fait une déclaration électronique doit, de sa propre initiative:

- effectuer une déclaration électronique d'un risque social "fin du contrat de travail: chômage complet ou chômage avec complément d'entreprise";
- compléter et remettre au travailleur un C4DRS ou C4DRS-RCC (en cas de chômage avec complément d'entreprise).

Pour les enseignants et assimilés, le sous-risque "enseignement" est prévu. Pour les travailleurs qui demandent le chômage avec complément d'entreprise, le sous-risque "régime de chômage avec complément d'entreprise" est prévu. Pour tous les autres travailleurs, est prévu le sous-risque général "déclaration de fin du contrat de travail".

Un 4ème sous-risque est le "certificat de travail", qui est établi à la demande du travailleur pour faire fixer ses droits sur la base des jours de travail effectués dans une occupation qui n'a pas encore pris fin (par exemple en cas de temps partiel).

Quand ?

Principe

La déclaration d'un risque social "fin du contrat de travail: chômage complet ou régime de chômage avec complément d'entreprise" doit être effectuée immédiatement et de votre propre initiative, "au plus tard le dernier jour de travail".

Exceptions

- Si un contrat de travail est consécutivement suivi par un nouveau contrat de travail avec la même durée hebdomadaire moyenne de travail ou si un contrat de travail à temps partiel est consécutivement suivi par un contrat de travail à temps plein, il n'est pas question de chômage et l'employeur ne doit pas faire une déclaration "fin de contrat de travail".
- En cas d'occupations à temps partiel successives ininterrompues, vous devez uniquement effectuer une DRS scénario 1 à la fin de la période des occupations ininterrompues. 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 est identique pour chacun de ces contrats de travail.

Il ne s'agit pas de la situation du passage d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel. Dans cette situation, l'introduction d'une DRS scénario 1 reste obligatoire pour le travailleur à temps partiel qui veut demander le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et/ou l'allocation de garantie de revenus complémentaire.

Cependant, l'introduction d'une DRS scénario 1 n'est pas requise lorsqu'il s'agit d'une occupation à temps plein temporaire, en raison d'un avenant au contrat de travail à temps partiel existant ou d'un contrat de travail à temps partiel complémentaire, et pour autant que l'occupation à temps plein temporaire ne comporte pas plus de 3 mois calendrier complets.

Exemples:

- occupation "à temps plein" temporaire du 15/07/2016 au 25/11/2016 inclus:

Q = S pour les mois d'août, de septembre et d'octobre et pas de DRS scénario 1 requise en cas de diminution d'heures à partir du 26/11/2016;

- occupation "à temps plein" temporaire du 28/07/2016 au 03/12/2016 inclus:

Q = S pour les mois d'août, de septembre, d'octobre et le mois de novembre excède donc les 3 mois calendrier complets; la DRS scénario 1 est dès lors requise en cas de diminution d'heures à partir du 04/12/2016.

Attention : à la fin de chaque occupation distincte, vous devez toutefois effectuer une DRS scénario 1 à la demande de votre travailleur.

- A la demande du travailleur, une déclaration d'un risque social "scénario 1 - sous-risque certificat de travail" doit être délivrée. Ceci peut par exemple avoir son importance pour des travailleurs à temps partiel qui n'ont pas encore justifié du nombre de jours de travail requis pour l'assurance chômage ou en cas de passage des allocations d'insertion (octroyées après un stage d'insertion professionnelle sur la base des études) aux allocations de chômage (octroyées sur la base de jours de travail).
- Exceptionnellement, il peut être nécessaire de transmettre les rémunérations trimestrielles, par exemple en cas de discussions sur le salaire de référence (une condition dans la réglementation du chômage pour prendre en considération des jours de travail), ou pour les catégories de travailleurs dont le droit aux allocations de chômage est fixé sur la base des rémunérations qu'ils ont perçues au cours d'une période de référence. Dans ce cas, l'organisme de paiement du travailleur interrogera l'employeur par le biais du formulaire papier " ANNEXE-C4-CERTIFICAT DE TRAVAIL".

Vous pouvez obtenir des informations concernant l'usage des différents formulaires C4 papier sur www.onem.be dans la rubrique Documentation > feuille info E14 "Le formulaire C4".

Que compléter ?

1 - Généralités

Le scénario 1 est une déclaration d'un risque social dans laquelle certaines données de la déclaration trimestrielle (appelée mini-DMFA) sont intégrées. Outre les données spécifiques au secteur, ce scénario comprend donc également des données qui figurent

2 - Le contenu de la déclaration mini-trimestrielle (mini-DMFA)

2.1. Déclaration batch ou offline

L'employeur doit communiquer les données des blocs de la déclaration trimestrielle mentionnés ci-après pour la période qui précède le risque social et pour laquelle une déclaration n'est pas encore disponible auprès de l'ONSS. Ces données sont expliquées dans les instructions destinées aux employeurs relatives à la déclaration trimestrielle que vous pouvez consulter sur le site portail de la sécurité sociale.

Les données des blocs suivants doivent être communiquées :

- déclaration employeur ;
- personne physique ;
- ligne travailleur ;
- occupation ligne travailleur ;
- le cas échéant, cotisation travailleur statutaire licencié.

Remarques importantes

1. Les données ci-avant doivent être communiquées pour le trimestre en cours dans lequel l'occupation a pris fin et pour le trimestre qui le précède immédiatement, à moins que ces données ne soient déjà disponibles dans la banque de données DMFA (à partir du 5ème jour calendrier qui suit la réception de la notification positive de la DMFA de ce trimestre).

2. Les prestations de l'occupation

Au niveau de chaque occupation, l'employeur peut choisir de :

- soit communiquer les prestations (pour les travailleurs à temps partiel, ce sont les heures qui sont obligatoires, pour les travailleurs à temps plein, ce sont les jours) ;
- soit utiliser le bloc facultatif "Caractéristiques de l'occupation" qui permet à l'employeur de ne pas communiquer les prestations.

Le bloc de données "Caractéristiques de l'occupation" contient deux zones obligatoires :

- la zone "Occupation avec interruption" qui contient la question suivante : "Y-a-t-il eu une interruption dans l'occupation au cours de ce trimestre ?" (voir point 2.3 ci-dessous) ;
- la zone "Occupation à temps partiel - dépassement de la durée hebdomadaire moyenne du travail" qui contient la question suivante : "S'agit-il d'une occupation à temps partiel durant laquelle les prestations effectives pour ce trimestre ne correspondent pas à la durée hebdomadaire moyenne du travail (facteur Q) des travailleurs, par exemple à la suite d'heures supplémentaires pour lesquelles aucun repos compensatoire n'a été octroyé ?"

S'il a été répondu négativement aux deux questions, les données du bloc de prestations ne doivent alors pas être communiquées. Dans ce cas, les prestations calculées sont ajoutées à la déclaration enrichie par l'Extranet.

S'il a été répondu positivement à une des deux questions, l'employeur doit alors communiquer les prestations pour l'occupation concernée.

3. Les données suivantes sont facultatives dans la mini-DMFA et ne doivent donc pas être complétées :

- montant net à payer (déclaration employeur) ;
- date de début des vacances (déclaration employeur) ;
- conversion en régime 5 (déclaration employeur) ;
- rue du travailleur (personne physique) ;
- numéro de l'adresse du travailleur (personne physique) ;
- code postal de la commune du travailleur (personne physique) ;
- commune du travailleur (personne physique) ;
- boîte aux lettres du travailleur (personne physique) ;
- référence utilisateur - personne physique (personne physique) ;
- code pays du travailleur (personne physique) ;
- activité par rapport au risque (ligne travailleur) ;
- notion de frontalier (ligne travailleur) ;
- référence utilisateur - ligne travailleur (ligne travailleur) ;

- classe du personnel navigant (occupation de la ligne travailleur) ;
 - numéro d'identification de l'unité locale (occupation de la ligne travailleur) ;
 - référence utilisateur - occupation de la ligne travailleur (occupation de la ligne travailleur) ;
 - nombre de minutes de vol (prestation de l'occupation ligne travailleur) ;
 - pourcentage de la rémunération sur base annuelle (rémunération de l'occupation ligne travailleur) ;
 - rémunérations de l'occupation ligne travailleur.
4. Dans la mini-DMFA, le bloc "personne physique" ne peut figurer qu'une seule fois. La déclaration de risque social ne concerne en effet qu'un seul travailleur.
5. Dans le bloc "ligne travailleur" de la mini-DMFA, certains codes travailleurs ne sont pas autorisés, plus particulièrement le code 879 et le code 771 (chômage avec complément d'entreprise - auparavant prépension), le code 497 et le code 761 (accueillantes d'enfants), le code 883 (travailleurs licenciés pour lesquels une cotisation sur des indemnités complémentaires est due), le code 676 (travailleurs statutaires avec lieu d'affectation à l'étranger) et le code 876 (cotisation pour le régime maladie-invalidité dues pour le personnel stature licencié). Le domaine de définition de la zone 00037 du glossaire reprend l'ensemble des codes non autorisés pour le scénario 1 chômage.

2.2. Déclaration internet ou online

L'application online prévoit une recherche automatique des données issues des trimestres de sécurité sociale déjà traités afin que vous ne deviez pas les réintroduire. Vous devrez donc uniquement communiquer les données des déclarations trimestrielles non encore traitées.

Pour les employeurs qui introduisent une déclaration DMFA online (via internet), la déclaration est considérée comme acceptée s'ils ont reçu un accusé de réception.

Vous devez communiquer, par trimestre non traité, les données d'occupation et éventuellement également les données de temps de travail.

On entend par données de temps de travail, le(s) code(s) de prestation et le nombre de jours prestés (pour les travailleurs à temps plein) ou les heures (pour les travailleurs à temps partiel) par code de prestation.

Vous devez uniquement communiquer les données de temps de travail pour une occupation à temps plein ou à temps partiel avec une interruption au sens de la réglementation chômage et pour chaque occupation à temps partiel avec prestations dérogatoires.

2.3 Les notions de "occupation avec interruption" et "occupation à temps partiel avec prestations dérogatoires"

Constituent une interruption de l'occupation :

- les jours d'incapacité de travail non couverts par un salaire quelconque ;
- les périodes de protection de maternité, de congé de paternité ou d'adoption ;
- les jours de chômage temporaire ;
- les jours de suspension employés pour manque de travail ;
- les jours de vacances jeunes et vacances seniors ;
- l'interruption de carrière ou le crédit-temps ;
- les jours de congé pour soins d'accueil ;
- les jours de reprise partielle de travail après maladie ;
- les jours de congé sans solde ou les autres absences non rémunérées après les 10 premiers jours par année calendrier (les jours de grève ou de lock-out et les jours d'absence non rémunérés pour suivre des cours dans le cadre de la promotion sociale ou pour exercer une fonction de juge ou de conseiller aux affaires sociales ne constituent pas une interruption et ne sont donc pas pris en compte pour le calcul des 10 jours par année calendrier.)

Vous devez également communiquer les données de temps de travail pour une occupation à temps partiel pour laquelle vous avez indiqué que les heures effectivement prestées ne correspondent pas au facteur Q (= la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur), par exemple à la suite d'une occupation à temps partiel se situant dans un trimestre pas encore déclaré, avec un nombre d'heures inférieur à la dernière occupation, ou encore par exemple à la suite d'heures supplémentaires ou complémentaires pour lesquelles aucun repos compensatoire n'a été accordé.

Exemple :

Un travailleur est licencié le 30.04.2023 (= dernier jour de travail). Il était inapte au travail du 01.11.2022 au 28.02.2023 inclus ; l'occupation a donc été interrompue. L'employeur complète les données de temps de travail pour le trimestre 2023/2 (période 01.04.

2023 - 30.06.2023) et pour le trimestre 2023/1 (période 01.01.2023 - 31.03.2023), si ce trimestre n'a pas encore été traité par l'ONSS.

Il est très important que vous remplissiez correctement toutes les données de la déclaration. Des mentions erronées peuvent entraîner une demande d'effectuer une déclaration modificatrice.

Les explications relatives au régime de travail, au facteur Q (= la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur prévue dans le contrat), au facteur S (la durée de travail hebdomadaire moyenne de la personne de référence) et aux codes de prestations, se trouvent dans les instructions ONSS relatives à la déclaration trimestrielle.

2.4 Les codes de prestations

Vous trouverez les différents codes de prestations DmfA et davantage d'informations sur leur utilisation sur le site portail de la sécurité sociale Glossaire Chômage scénario 1 (socialsecurity.be) et dans les directives administratives relatives à la déclaration trimestrielle à l'ONSS.

3 - Données spécifiques au secteur

3.1 Jours non-indemnisables : jours de repos compensatoire

Mentionnez ici le nombre de jours, situés après la fin du contrat de travail ou après la période couverte par l'indemnité de préavis, qui correspond :

- aux prestations pour lesquelles un sursalaire est dû ;
- aux prestations dans le cadre d'une réduction du temps de travail pour lesquelles aucun sursalaire n'est dû ;
- aux prestations qui donnent droit à des jours de repos compensatoire.

Ce nombre de jours de repos compensatoire est obtenu en divisant le nombre d'heures de repos compensatoire par le nombre moyen d'heures de travail par jour (= S/R), selon la formule : nombre d'heures x R/S. Le résultat est arrondi vers le bas. Le nombre de jours complets ainsi obtenu ne doit pas être converti en un régime R6.

Il s'agit toujours ici d'un nombre de jours « à temps plein ». Si votre travailleur est occupé à temps partiel, appliquez la même formule. Dès réception du dossier, l'ONEM déterminera, en fonction du statut du travailleur et de la fraction d'occupation, la période correcte qui n'est pas indemnisable en raison de ce « salaire ».

Exemple

Un travailleur travaille avec une fraction d'occupation de 17/40 et travaille 4 jours par semaine. À la fin du contrat de travail, il a encore droit à 24 heures de repos compensatoire. Le nombre de jours de repos compensatoire à indiquer sur le formulaire C4 est le suivant : $24 \times 4/40 = 2,4 \rightarrow 2$ jours.

3.2 Jours fériés situés après la fin du contrat de travail

Si vous devez encore payer de la rémunération pour des jours fériés ou des jours de remplacement des jours fériés situés après la fin du contrat de travail, vous indiquez, peu importe qu'il s'agisse d'une occupation à temps plein ou à temps partiel, la date du jour férié ou du jour de remplacement d'un jour férié situé après la fin du contrat de travail pour lequel une rémunération est due.

Vous devez également compléter cette rubrique si vous êtes un employeur du secteur public.

Remarque : cette déclaration concerne la situation au moment d'effectuer la déclaration, donc sans tenir compte d'une éventuelle reprise de travail par le travailleur ; cette déclaration ne signifie donc pas que, si vous déclarez être redevable d'une rémunération pour des jours fériés déterminés, vous deviez par après toujours effectivement payer cette rémunération, même si le travailleur ne pourrait pas y prétendre en vertu de la législation sur les jours fériés.

4 - Base de calcul des allocations

Ces données doivent permettre de déterminer la rémunération moyenne prise en compte pour fixer le montant de l'allocation de chômage. Le travailleur perçoit en effet une allocation qui constitue un pourcentage de la rémunération brute normale plafonnée au moment où il devient chômeur.

4.1 Unité de temps de la rémunération

Pour les travailleurs avec une rémunération fixe, l'ONEM définit la rémunération journalière moyenne au moyen de l'unité de temps de la rémunération et de la rémunération brute.

L'employeur donne l'unité de temps dans laquelle la rémunération fixe est exprimée: heure (1), jour (2), semaine (3), mois (4), trimestre (5) ou année (6).

Cette donnée doit également être complétée lorsque le travailleur est payé à la tâche, à la pièce ou au moyen de commissions.

Pour les travailleurs rémunérés à la tâche ou à la pièce, vous indiquez les rémunérations pour le trimestre qui précède celui dans lequel le travailleur est devenu chômeur. Dans la situation où il n'y a pas d'occupation, et donc pas de rémunération pour le trimestre précédant celui au cours duquel le travailleur devient chômeur, vous indiquez la rémunération pour la période sur laquelle la DRS scénario 1 (le formulaire C4) porte. Etant donné que la date de début et de fin de cette occupation se situe nécessairement dans le même trimestre, le secteur chômage saura que cette rémunération ne peut pas constituer une base de calcul pour l'allocation.

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si, par exemple, le salaire du travailleur fixé dans le contrat de travail est un salaire horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si son salaire est payé toutes les deux semaines.

Exemple 1

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR. Indiquez comme unité de temps "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

Exemple 2

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR. Indiquez comme unité de temps "l'heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire (= 10,41 EUR).

Exemple 3

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR. Indiquez comme unité de temps "l'heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de 10,41 EUR. Indiquez également "l'unité de temps de la rémunération" pour indiquer l'unité de temps du cycle de travail des travailleurs avec rémunération variable, et ceci en combinaison avec la zone "cycle", qui est explicitée ci-dessous.

4.2. Cycle (en cas de rémunération variable)

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

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

Exemple 1

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR ($8 \times 38 \text{ h} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.638,72 \text{ EUR}$ pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez "semaine" comme unité de temps de la rémunération, "8" comme cycle (le cycle est de 8 semaines) et "3.287,01 EUR" comme montant de base de la rémunération (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Exemple 2

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % quand il travaille en équipe du matin et en équipe du soir et une prime de 50% quand il travaille en équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR. Dans cette situation, l'unité de temps est "semaine", le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

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

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), ce n'est pas la rémunération pour le cycle de travail de deux mois qui doit être indiquée mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit : 1.735,25 EUR /2 = 867,63 EUR.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas la rémunération pour un cycle de quatre semaines qu'il faut indiquer mais bien la rémunération mensuelle moyenne.

Si le cycle ne peut pas être clairement déterminé, il est préférable d'indiquer la rémunération sur une base annuelle.

4.3. Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) à laquelle le travailleur a "normalement" droit en moyenne, sur la base de son contrat de travail, au moment où il devient chômeur. Ce montant est exprimé en cents, sauf en cas de rémunération horaire (voir chapitre suivant). Ce montant est converti par le secteur chômage en rémunération journalière moyenne.

La notion moyenne implique que le cycle de travail doit être pris en compte dans son intégralité.

Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, une rémunération moyenne doit être indiquée et pas la rémunération qui est d'application au moment où le risque se présente.

Exemple 1

Un employé travaille 3/4 d'un emploi à temps plein. Le premier mois, il travaille à mi-temps pour une rémunération mensuelle de 793,26 EUR. Le deuxième mois, il travaille à temps plein pour une rémunération mensuelle de 1.586,52 EUR. La rémunération mensuelle moyenne s'élève donc à 1.189,89 EUR sur une base mensuelle.

Exemple 2

Un travailleur travaille dans un système de 3 équipes. Il est mis en chômage pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR. Pendant les deux autres semaines, il travaille une semaine en équipe de jour et une semaine en équipe de soir, et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR, mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

A. Eléments constitutifs de la rémunération

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

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

B. Eléments exclus de la rémunération

- le supplément compensatoire, exonéré de cotisations ONSS et de retenues fiscales, que l'employeur paie, en application de l'article 33bis, § 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, au travailleur de moins de 21 ans ayant une convention de premier emploi pour qui une rémunération réduite est payée.
- les primes et avantages octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés pendant le trimestre de leur déclaration à l'institution de perception des cotisations de sécurité sociale (indiqués dans la DmfA via le code salaire 2). Les

primes et avantages suivants sont notamment exclus:

- Prime de fin d'année ou prime supplémentaire payée en fin d'année, qui s'ajoute à la prime de fin d'année (ex. 14ème mois) ;
- Prime d'attractivité (en complément de la prime de fin d'année) ;
- Cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement qui tombent éventuellement sous la notion de rémunération) ;
- Avantages et primes liés à la durée de l'occupation ou aux bénéfices réalisés (ex. prime d'ancienneté, participation aux bénéfices, participation des travailleurs) ;
- Prime octroyée au tuteur, dans le cadre d'un tutorat tel que visé à l'article 36 de la loi du 05.09.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;
- Différence entre le montant maximum et le montant payé en avantages non récurrents liés aux résultats, soumis à l'ONSS (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007). Cette somme est soumise à l'ONSS.
- Avantages non récurrents liés aux résultats (jusqu'au montant maximal) non soumis à l'ONSS – devant être indiqué dans la DmfA au niveau des cotisations travailleur (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007).
- Le remboursement des frais par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGTP, ...) ;
- Chèques repas, culture, sport et écochèques qui ne constituent pas de la rémunération pour l'ONSS ;
- La rémunération ordinaire et supplémentaire pour les heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et pour les heures complémentaires payées comme des heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) ;

Exemple

Un travailleur effectue régulièrement le samedi des heures supplémentaires qui sont rémunérées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires.

Pour déterminer la rémunération moyenne, le travailleur est censé être toujours rémunéré à 100 %. Le supplément salarial de 50 % pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

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

C. Situations spécifiques

S'il y a une rémunération fixe augmentée de primes, il est alors tenu compte du dernier montant de la rémunération fixe, majoré de la moyenne des primes pour la période écoulée d'occupation. La moyenne variable est calculée pour la durée de l'occupation concernée, limitée à 12 mois maximum. C'est le cas p.ex. des chauffeurs de taxi qui perçoivent un revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMM) éventuellement majoré d'un complément sur la base de leurs prestations et/ou heures de présence.

- Rémunération fixe plus une partie variable.
- Pour les travailleurs rémunérés entièrement ou partiellement au moyen de commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des agents volontaires de la protection civile, vous indiquez la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent celui dans lequel le travailleur est devenu chômeur.
- 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 additionnée du montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.
- Pour les travailleurs contractuels rémunérés par les pouvoirs publics, l'employeur mentionne la rémunération annuelle indexée ou la rémunération mensuelle, y compris l'allocation de foyer et de résidence. Pour les fonctionnaires statutaires, l'allocation de foyer et de résidence n'est pas reprise. La prime de compétence que les pouvoirs publics paient en cas de réussite d'une formation certifiée fait partie de la rémunération brute théorique moyenne. Si l'employeur mentionne une rémunération mensuelle, l'employeur majore cette rémunération d'1/12ème de la prime de compétence.
- Pour les travailleurs dont les prestations sont réduites à cause d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière, l'employeur mentionne la rémunération qui correspond aux prestations réduites. L'ONEM convertira cette rémunération en la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations et fixera ensuite le montant des allocations.
- Pour les travailleurs avec une interruption complète de la carrière professionnelle dans le cadre du crédit-temps ou de l'interruption de carrière, l'employeur indique la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein et s'il n'avait donc pas interrompu sa carrière.
- Pour les travailleurs du secteur horeca avec des rémunérations journalières forfaitaires, les suppléments pour les jours de week-end et les jours fériés ne sont pas repris. L'employeur mentionne la rémunération journalière forfaitaire dans le régime 6

jours par semaine.

- Pour les travailleurs avec un contrat de travail premier emploi qui perçoivent une rémunération à 90%, l'employeur consacrant les 10% restants à la formation, l'employeur mentionne la rémunération à 100% comme rémunération brute moyenne théorique.
- l'indemnité que le travailleur titres-services perçoit pour couvrir la durée de déplacement entre deux utilisateurs est considérée comme de la rémunération.
- Pour les artistes (code travailleur 046) rémunérés à la prestation (à la tâche ou à la pièce), vous indiquez le trimestre comme unité de temps de la rémunération et indiquez comme montant de base de la rémunération le montant brut total payé pour la prestation. Pour ces travailleurs, vous devez en outre mentionner leur statut (vous avez le choix entre un travailleur lié par un contrat de travail – le statut «A1» - et un travailleur dont les prestations sont, en application de l'article 1bis de la loi du 27.06.1969, soumis à la sécurité sociale des salariés – le statut «A2») et comme mode de rémunération « salaire à la tâche ou salaire à la pièce ou par prestation ».

4.4. Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure

Cette zone doit seulement être remplie pour les travailleurs pour qui l'unité de temps de la rémunération est l'heure.

Indiquez ici le montant de la rémunération horaire moyenne normale (exprimé au centième de l'eurocent). Voir ci-dessus pour plus d'explications sur les composantes salariales et les notions "normale" et "moyenne".

5 - Jours ou heures de vacances épuisés pendant l'occupation

L'employeur mentionne le régime de vacances qui est d'application : secteur privé, secteur public ou aucun des deux.

Les données suivantes doivent également être remplies si c'est le régime " secteur privé" qui est applicable à votre travailleur :

- le nombre de jours (pour les travailleurs à temps plein) ou d'heures (pour les travailleurs à temps partiel) de vacances légales (exceptés les jours de congés reportés) que le travailleur a épuisé depuis janvier de l'année en cours et pendant l'occupation à laquelle se rapporte la déclaration (code 1 en cas de déclarations batch);
- le nombre de jours (pour les travailleurs à temps plein) ou d'heures (pour les travailleurs à temps partiel) de vacances additionnelles, en cas de début ou de reprise de l'activité (art. 17bis loi du 28.06.1971), que le travailleur a épuisé depuis janvier de l'année en cours et pendant l'occupation à laquelle se rapporte la déclaration (code 11 en cas de déclarations batch).

Cette donnée permet au secteur chômage de vérifier si le travailleur a encore droit à des jours de vacances rémunérés. Les jours de vacances rémunérés ne peuvent pas être cumulés avec des allocations de chômage. Si vous ne mentionnez rien, le secteur chômage partira du principe que le travailleur n'a pas encore pris de vacances pendant l'année en cours.

Exemple:

Le travailleur est occupé à temps plein depuis le 01.02, prend congé le 01.03 et 02.03 et est licencié le 31.03 : l'employeur mentionne 2 jours de vacances légales dans la déclaration de risque social.

Le même travailleur est réengagé par le même employeur le 15.04 et licencié le 30.06 sans avoir pris congé : l'employeur mentionne 0 jour de vacances légales dans la déclaration d'un risque social.

Il faut entendre par régime de vacances applicable au secteur privé le régime des vacances annuelles des travailleurs (lois coordonnées du 28.06.1971 et arrêté d'exécution du 30.3.1967).

Le régime de vacances applicable au secteur public (applicable également aux membres contractuels du personnel du secteur public) est défini dans:

- l'arrêté royal du 19.11.1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État (administrations publiques), déterminant la durée des vacances, et

- l'arrêté royal du 30.1.1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume, déterminant les modalités pour le calcul du pécule de vacances.

6 - Données spécifiques pour le sous-risque régime de chômage avec complément d'entreprise (auparavant prépension) (type 002)

Vous devez mentionner ici le régime de chômage avec complément d'entreprise qui est d'application. Vous indiquez si le régime instaurant le chômage avec complément d'entreprise a lieu dans le cadre :

1 = du régime à partir de 60/62 ans (CCT n°17 ou CCT sectorielle ou d'entreprise)

3 = du régime à partir de 58/59 ans moyennant 33 ans de passé professionnel (CCT sectorielle)

5 = du régime à partir de 56/58/59 ans moyennant 40 ans de passé professionnel (CCT NAR)

6 = d'un accord collectif

7 = d'une reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration

8 = du régime à partir de 58 ans moyennant 35 ans de passé professionnel (uniquement si problèmes physiques graves ou personne moins valide) (CCT CNT)

9 = du régime à partir de 58/59 ans moyennant 35 ans de passé professionnel (uniquement si métier lourd) (CCT sectorielle ou d'entreprise).

Si le régime de chômage avec complément d'entreprise résulte d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, vous devez également compléter des données relatives à la CCT.

10 = régime à partir de 58 ans avec 25 ans de passé professionnel ou 55 ans avec 38 ans de passé professionnel (transport urbain et régional)

Dans le cas où le régime de chômage avec complément d'entreprise s'inscrit dans une CCT sectorielle ou d'entreprise, vous devez également compléter les données relatives à cette CCT.

Dans le cas d'une CCT sectorielle, le numéro d'enregistrement suffit. Si vous ne connaissez pas ce numéro, complétez alors la date de dépôt de la CCT au greffe du service des Relations collectives de travail au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la durée de validité de la CCT.

Dans le cas d'une CCT d'entreprise, vous devez communiquer: le numéro d'enregistrement (si vous connaissez ce numéro), la date de dépôt de la CCT au greffe du service des Relations collectives de travail au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et la durée de validité de la CCT.

S'il s'agit de l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration, vous devez indiquer si l'entreprise a procédé ou non à un licenciement collectif. Si oui, vous devez indiquer la date de l'annonce du licenciement collectif.

On entend par date d'annonce du licenciement collectif : la date à laquelle les représentants des travailleurs ont été informés de l'intention de procéder à un licenciement collectif en application de l'article 6 de la CCT n° 24 du 02.10.1975.

Les données concernant l'obligation de remplacement (les données d'identification du remplaçant si celui-ci est déjà connu) ou la dispense éventuelle de l'obligation de remplacement sont mentionnées ici. L'employeur communique le motif de la dispense et le cas échéant, soit, le bureau du chômage qui a pris la décision s'il s'agit d'une décision du bureau du chômage, soit, la date de la décision par le Ministre s'il s'agit d'une décision du Ministre.

7 - Le formulaire papier C4DRS

Lorsque l'employeur utilise une déclaration électronique de risque social (DRS) chômage scénario 1, il doit compléter le formulaire C4DRS (ou le formulaire C4DRS_RCC en cas de chômage avec complément d'entreprise) et éventuellement le formulaire ANNEXE-C4-PACTE GENERATIONS et remettre ces formulaires au travailleur.

Données à compléter manuellement

Vous devez indiquer sur le formulaire C4DRS ou C4DRS-RCC toutes les données utiles relatives à la façon dont l'occupation a pris fin et les indemnités payées en raison de la fin du contrat de travail.

7.1 – PARTIE A – Données relatives à l'occupation

Dans cette rubrique, vous devez en tout cas indiquer la date d'entrée en service et le salaire brut exact.

La date d'entrée en service est la date initiale à laquelle le travailleur a commencé à travailler dans votre entreprise. En cas de reprise d'une entreprise dans le cadre de la CCT 32bis, indiquez comme date d'entrée en service, la date de début de l'entrée en service initiale dans l'entreprise reprise.

Cette date peut être différente de la date de début de l'occupation à laquelle se rapporte le formulaire C4 encodée dans le volet électronique.

Si l'occupation du travailleur est toujours restée inchangée, la date d'occupation sera la même que la date d'entrée en service.

Si l'occupation du travailleur a été modifiée depuis la date d'entrée en service, ces dates ne seront alors plus les mêmes.

Exemple

Un travailleur est entré en service à temps plein auprès de l'entreprise X le 01.04.1998 en tant qu'ouvrier. Depuis le 01.07.2003, il occupe une fonction administrative à temps plein.

Date d'entrée en service : 01.04.1998

Date de début d'emploi : 01.07.2003

Le salaire brut exact correspond à la rémunération brute pour les prestations de travail effectives (somme des codes de rémunération 1, 3, 9 et 22) pour les trimestres pour lesquels aucune déclaration ONSS n'a encore pu être faite ou pour lesquels cette déclaration n'a pas encore été acceptée. Cette information s'avère nécessaire pour déterminer l'admission au régime des allocations du travail des arts, mais elle doit toujours être communiquée, peu importe la nature ou le secteur de l'occupation.

7.2 PARTIE B - Données concernant la façon dont l'occupation a pris fin

Dans cette rubrique, vous indiquez la façon dont le contrat de travail de votre travailleur a pris fin.

Si la résiliation est le fait de l'employeur, il est possible qu'il soit mis fin au contrat de manière anticipée pour un autre motif pendant le délai de préavis. Dans ce cas, vous devez indiquer deux modes.

Exemple : lorsque vous avez signifié un délai de préavis à votre travailleur et que, pendant le délai de préavis à votre travailleur et que, pendant le délai de préavis, le contrat de travail prend fin en raison d'un événement de force majeure. Dans ce cas, vous devez cocher les cases 1 'préavis par l'employeur' et 5 'force majeure'.

Attention : dans certaines hypothèses, vous devez compléter le champ « motif précis du chômage ». Sur la base de cette information entre autres, l'ONEM peut vérifier le caractère involontaire du chômage, qui constitue une des conditions essentielles pour votre travailleur pour être admis au chômage.

Le tableau ci-dessous reprend les différentes hypothèses possibles :

Hypothèse	Date à compléter	Compléter motif du chômage?
Préavis par l'employeur	Date d'envoi du recommandé ou Date de notification par l'exploit d'huissier	OUI
Rupture par l'employeur	Date de fin du contrat de travail	OUI
Par le travailleur	Date de l'abandon volontaire du travail par le travailleur	NON
De commun accord	Date de l'accord quant à la fin du contrat de travail	OUI
Pour cause de force majeure en raison de l'incapacité de travail définitive du travailleur	/	NON
Pour cause de force majeure pour un autre motif	Date à laquelle la force majeure a été invoquée	OUI
Contrat à durée déterminée	Date de la fin du contrat à durée déterminée	NON

Contrat pour un travail déterminé	Date à laquelle le travail pour lequel le contrat a été conclu est accompli	NON, mais le travailleur devra joindre son contrat à sa demande d'allocations.
-----------------------------------	---	--

7.3 PARTIE C - Données concernant l'indemnité payée en raison de la fin de l'occupation

Remarques importantes pour compléter correctement cette partie

Cette rubrique est très importante pour le secteur chômage. En effet, elle permet de vérifier si les règles en matière de préavis (forme, durée) ont été respectées et si des indemnités, éventuellement non cumulables avec des allocations de chômage, ont été octroyées à votre travailleur.

Plusieurs hypothèses simultanées

Comme pour la partie B, il est possible que vous deviez cocher plusieurs cases.

Exemple 1 :

Vous signifiez un délai de préavis, qui court du 03.04.2023 au 02.07.2023 inclus, mais rompez le contrat de travail le 31.05.2023, c.-à-d. pendant le délai de préavis qui court encore et payez une indemnité de congé (indemnité de rupture). Dans cette hypothèse, le travailleur a pris 3 jours de congés annuels au mois d'avril. Vous cochez les questions 1 et 2 :

- Question 1 : vous indiquez toutes les données telles qu'elles sont initialement d'application, c.-à-d. comme si le délai de préavis, év. éventuellement prolongé, avait pris fin normalement :
 - Le préavis couvre la période du 03.04.2023 au 02.07.2023 inclus ;
 - Le préavis a été suspendu et prolongé jusqu'au 05.07.2023.
- Question 2 : vous indiquez la période couverte par l'indemnité de congé en indiquant comme date de début, le jour qui suit la rupture et, comme date de fin, la date de fin du délai de préavis initialement notifié et éventuellement prolongé : du 01.06.2023 (= jour qui suit la rupture) jusqu'au 05.07.2023 (= date de fin originale du délai de préavis suspendu et prolongé).

Explications importantes à lire avant de compléter les questions 1 et 2 si le contrat de travail a débuté avant 2014

Principe

Si le contrat de travail de votre travailleur a débuté avant 2014 et qu'il prouve donc de l'ancienneté tant avant 2014 qu'après 2013, son ancienneté est scindée en deux blocs :

- l'ancienneté avant 2014 donne droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis en vertu de l'ancienne législation (partie A) (généralement exprimée en mois ou en jours);
- l'ancienneté après 2013 donne droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis en vertu de la nouvelle législation (partie B) (toujours exprimée en semaines).

A la question 1 (délai de préavis) et à la question 2 (indemnité de préavis), l'employeur mentionne dans la première case, tout d'abord la période totale du délai de préavis ou la période totale couverte par l'indemnité de préavis et, ensuite, il scinde cette période en une partie A et une partie B.

Quand ne devez-vous pas scinder en une partie A et une partie B ?

Vous ne devez pas scinder en une partie A et une partie B lorsque le contrat de travail de votre travailleur a débuté après le 31.12.2013, même lorsqu'il faut tenir compte de l'ancienneté située avant le 01.01.2014 pour déterminer la durée du délai de préavis ou l'indemnité de préavis. Dans ce cas en effet, vous appliquez intégralement la législation en vigueur à partir du 01.01.2014.

La division en une partie A et une partie B n'est plus applicable en cas de démission par le travailleur à partir du 28.10.2023.

Quid si vous décidez de payer plus que les parties A et B ?

Si vous payez plus que A + B, alors :

- Tout d'abord, vous indiquez au point 1A ou 2A le délai (ou la période) effectivement payé(e) (qui est plus long(ue) que A + B) ;
- Vous effectuez ensuite la distinction théorique entre A et B (dont le total constitue une période plus courte que celle effectivement payée) ;
- Et, enfin, vous indiquez dans la rubrique "remarques" que vous avez payé plus que le prescrit légal.

Partie A : dérogation pour les employés

Situation pour les préavis notifiés jusqu'au 27.10.2023

En fonction du salaire annuel de votre employé au 31.12.2013, le régime suivant s'applique pour le calcul de la partie A.

Rémunération annuelle au 31.12.2013	Partie A si préavis donné par l'employeur	Partie A si préavis donné par l'employé
? 32 254 euros	3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée	1½ mois ou 3 mois à partir de 5 ans d'ancienneté
> 32 254 euros et ? 64 508 euros	1 mois / année d'ancienneté entamée Avec un minimum de 3 mois	1 ½ mois / période entamée de 5 ans d'ancienneté Avec un maximum de 4 ½ mois
> 64 508 euros	1 mois / année d'ancienneté entamée Avec un minimum de 3 mois	1 ½ mois / période entamée de 5 ans d'ancienneté Avec un maximum de 6 mois

Dans ce cas, vous mentionnez en « remarques » : « rémunération annuelle le 31.12.2013 = xxx ; partie A limitée à yyy. »

Situation pour les préavis notifiés à partir du 28.10.2023

En cas de démission du travailleur, le régime ci-dessus ne s'applique plus. Le délai de préavis du travailleur peut alors être de 13 semaines maximum. Un délai de préavis n'est plus calculé en utilisant la partie A et la partie B, mais le délai de préavis est calculé sur la base du régime valable à partir du 01.01.2014.

En cas de licenciement par l'employeur, le régime suivant s'applique :

Rémunération annuelle au 31.12.2013	Partie A si préavis donné par l'employeur
? 32 254 euros	3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée
> 32 254 euros (*)	1 mois / année d'ancienneté entamée Avec un minimum de 3 mois (sauf si clause de préavis existait déjà au 31.12.2013, auquel cas cette clause prévaut)

(*) Situation sous réserve d'une disposition légale non encore publiée réintroduisant un troisième alinéa à l'article 68 de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis.

Partie B : dérogation pour les employés qui donnent leur démission

Situation pour les préavis notifiés jusqu'au 27.10.2023

Lorsque votre employé donne sa démission et que le délai de préavis maximal est atteint le 31.12.2013, alors la partie B est égale à 0. Si le délai de préavis maximal n'est pas atteint le 31.12.2013, alors la somme de A + B ne peut pas être supérieure à 13 semaines.

Dans ce cas, vous indiquez en « remarques » : « le délai de préavis maximal est de xxx au 31.12.2013 ? la partie B est limitée à yyy ». Pour mémoire : le délai de préavis maximal au 31.12.2013 est déterminé comme suit, en fonction de la rémunération annuelle :

REMUNERATION ANNUELLE LE 31.12.2013	PREAVIS DONNE PAR L'EMPLOYEE. DELAI DE PREAVIS MAXIMAL =
-------------------------------------	--

<= 32.254 euros	3 mois
> 32.254 euros et <= 64.508 euros	4 1/2 mois
> 64.508 euros	6 mois

Situation pour les préavis notifiés à partir du 28.10.2023

En cas de démission du travailleur, le régime ci-dessus ne s'applique plus. Le délai de préavis du travailleur peut alors être de 13 semaines maximum. Un délai de préavis n'est plus calculé en utilisant la partie A et la partie B, mais le délai de préavis est calculé sur la base du régime valable à partir du 01.01.2014.

Situation 1 : votre travailleur a touché un salaire normal pendant le délai de préavis

Vous mentionnez d'abord au point 1A la période couverte par le préavis initial. Vous indiquez ensuite la date à partir de laquelle vous avez tenu compte de l'ancienneté de votre travailleur pour calculer son délai de préavis.

Si le contrat de travail de votre travailleur a débuté avant 2014, référez-vous au point précédent pour calculer les parties A et B.

Si un événement de nature à prolonger le délai de préavis est survenu, vous cochez la case « ce délai a été suspendu » au point 1B, indiquez jusque quand le délai de préavis a été prolongé et cochez les raisons de la suspension du préavis.

Si aucun événement n'a prolongé le délai de préavis, vous cochez la case « ce délai n'a pas été suspendu ».

Vous mentionnez ensuite au point 1C si le travailleur a été dispensé, au moins partiellement, de prestations pendant le délai de préavis et, le cas échéant, le premier jour de cette dispense. Si ce n'est pas le cas, cochez « non ».

Attention : Le congé de sollicitation n'est pas considéré comme une dispense de prestations.

Enfin, au point 1D, indiquez si le travailleur a été occupé par un autre employeur pendant la période de préavis dans le cadre d'un trajet de transition, en application de l'article 37/13 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail. Si tel est le cas, vous devez également communiquer la période pendant laquelle ce trajet a été suivi.

Situation 2 : votre travailleur a touché une indemnité de préavis

Vous mentionnez d'abord au point 2A la période couverte par l'indemnité de préavis « ordinaire », sans tenir compte d'éventuelles réductions ou du fait qu'une indemnité de reclassement est payée.

Le terme « indemnité de congé » a la même signification que « indemnité de préavis » et « indemnité de rupture ».

Si le contrat de travail de votre travailleur a débuté avant 2014, référez-vous au point précédent pour calculer les parties A et B.

Des situations spécifiques peuvent ensuite se produire :

Réduction de la période couverte par l'indemnité de congé en raison d'un outplacement

Lorsque votre travailleur a droit à un délai de préavis ou une indemnité de congé d'au moins 30 semaines, il a droit à l'outplacement et vous devez indiquer au point 2B que son indemnité de congé est réduite (cette réduction de l'indemnité de congé compense la valeur de l'outplacement).

La réduction est en principe de 4 semaines.

Si l'indemnité de préavis a bel et bien été réduite, mais de moins de 4 semaines (par exemple, en raison d'un régime prévu par une CCT ou un contrat individuel conclu avec le travailleur), indiquez le nombre de jours de la réduction. Si la réduction est limitée à un montant, complétez le nombre de jours correspondant à ce montant. Ensuite, indiquez une explication concernant la limitation de la réduction dans la rubrique « Remarque ».

Cette situation de réduction limitée peut également se présenter si votre travailleur a d'abord été licencié et qu'il suivait déjà un outplacement pendant le délai de préavis. Dans ce cas, les 4 semaines sont réduites en fonction du nombre d'heures d'outplacement déjà suivies, selon la formule suivante :

$$28 - (x/60) * 28$$

Où x = le nombre d'heures d'outplacement déjà suivies

Le résultat est arrondi à l'unité supérieure et vous mentionnez en rubrique « remarques » : « pendant le délai de préavis, le travailleur a déjà suivi xxx heures d'outplacement ».

Exemple :

Après que le travailleur a déjà effectué 32 heures d'outplacement pendant la période de préavis, le contrat de travail est résilié et une indemnité de préavis est versée pour la partie restante du délai de préavis.

=> La période couverte par l'indemnité de préavis est diminuée de $28 - (32/60) * 28 = 13,06 = 14$ jours calendrier.

La période écourtée couverte par l'indemnité de préavis est indiquée au point 2E.

Si l'indemnité de préavis n'a pas été diminuée, et ce, même si cela aurait normalement pu être le cas, vous ne devez pas cocher le point B, sous la question 2, sur le formulaire C4. Mentionnez les raisons expliquant l'absence de réduction dans la rubrique « Remarques ».

Rupture du contrat pendant une période d'incapacité de travail

Lorsque vous avez licencié votre travailleur et qu'il est par la suite devenu inapte au travail en raison de maladie ou d'accident pendant le délai de préavis et qu'ensuite, le contrat de travail est rompu, vous pouvez déduire la période de salaire garanti depuis le début de l'incapacité de travail durant laquelle le contrat de travail a été rompu, de la période couverte par l'indemnité de préavis.

Vous mentionnez cette réduction de la période couverte par l'indemnité de préavis au point 2C.

La période écourtée couverte par l'indemnité de préavis est indiquée au point 2E.

Païement d'une indemnité de reclassement

Lorsque votre travailleur a été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et inscrit dans la cellule pour l'emploi que vous avez créée, vous devez lui payer une indemnité de reclassement qui équivaut à 3 ou 6 mois de salaire, suivant qu'il ait atteint ou non l'âge de 45 ans.

Dans ce cas, vous devez mentionner au point 2D la date de l'annonce du licenciement collectif ainsi que la période couverte par l'indemnité de préavis, y compris l'indemnité de reclassement.

S'il s'agit d'un licenciement collectif annoncé avant le 01.01.2023, vous devez également indiquer le montant de l'indemnité de reclassement et le montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée s'il n'y avait pas eu d'indemnité de reclassement.

Situation 3 : votre travailleur a touché une autre indemnité payée en raison de la fin du contrat de travail

Si vous avez octroyé d'autres indemnités que le salaire pendant le délai de préavis ou l'indemnité de préavis, il est possible que vous deviez mentionner celles-ci au point 3.

Les indemnités à mentionner sont les suivantes :

- L'indemnité d'éviction octroyée à un représentant de commerce (art. 101 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail) ;
- L'indemnité octroyée dans le cadre de l'application d'une clause de non-concurrence (art. 65 et 86 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail), conclue dans le cadre ou pendant le contrat de travail ou dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- Les indemnités octroyées à un travailleur dont le contrat de travail a pris fin de commun accord ou qui a volontairement abandonné son emploi.

Attention : Il ne s'agit pas de la situation de licenciement par l'employeur, après consultation des travailleurs, dans le cadre d'un plan social en cas de restructuration ;

- l'indemnité octroyée au travailleur à la suite de la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale, lorsque la procédure prévue à l'article 34 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail n'a pas été respectée et que l'employeur n'a pas versé l'indemnité normale de préavis.

Cela concerne, par exemple, la situation où le contrat de travail est résilié après moins de 9 mois d'incapacité de travail et où l'employeur verse malgré tout une certaine indemnité, qui ne correspond pas à l'indemnité de préavis normalement due.

Vous indiquez si l'indemnité couvre une période déterminée ou est exprimée sous forme d'une somme :

- Il s'agit d'une période lorsque l'équivalent de la rémunération ordinaire est payé pendant une période. Dans ce cas, vous devez faire débiter celle-ci le jour suivant la fin de la période couverte par le délai de préavis ou l'indemnité de préavis ;
- Il s'agit d'un montant lorsque l'indemnité ne couvre pas de période, ou lorsque ce montant couvre bien une période, mais que, durant cette période, le montant payé équivaut à moins ou plus que la rémunération ordinaire. Dans ce cas, vous mentionnez ce montant, sans tenir compte de la partie éventuelle ayant trait au pécule de vacances ou à une prime de fin d'année.
Exemple: lorsque l'employeur paie une indemnité pendant 5 mois, qui correspond, par mois, au double de la rémunération ordinaire, il n'indique pas de période, mais un montant.

S'il s'agit d'un complément aux allocations de chômage, il est possible que vous deviez le mentionner en complétant la partie D .

Attention : vous devez indiquer, à la question 2 (indemnité de préavis), les indemnités octroyées aux travailleurs protégés, tels que les candidats délégués et les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (loi du 19.03.1991), délégués syndicaux (CCT n° 5) ou les conseillers en prévention (loi du

10.12.2002). Mentionnez-le également en "remarques".

7.4 PARTIE D - Données pacte générations

Vous ne devez pas remplir la partie D si vous ne relevez pas de la loi du 05.12.1968 relative aux CCT ou si vous ressortissez à la commission paritaire 328, 328.01, 328.02 ou 328.03 (transport urbain et régional).

Dans cette partie, vous devez mentionner si la fin du contrat de travail est ou non due à un licenciement. Dans l'affirmative, vous devez indiquer si vous avez mis en place une cellule pour l'emploi ou si vous y participez.

Vous devez ensuite indiquer si vous ou un fonds versez au travailleur une indemnité complémentaire sur laquelle aucune cotisation salariale ONSS n'est prélevée. Cette information est communiquée à l'ONSS qui vérifie si des retenues doivent être effectuées sur cette indemnité. Vous ne devez pas répondre à cette question si vous relevez de la commission paritaire 152 ou 225 (institutions subsidiées de l'enseignement libre).

Il s'agit de l'indemnité qui, sur la base d'une convention collective de travail ou d'un accord individuel entre un employeur et son travailleur, est payée à un travailleur qui est ou devrait normalement devenir chômeur complet indemnisé à la suite de la fin du contrat de travail.

Exemple :

Si un employeur octroie une indemnité à un travailleur à la suite de la fin du contrat de travail, et que ce travailleur doit normalement devenir un chômeur complet indemnisé, la qualification d'« indemnité complémentaire » gardera sa nature même si le travailleur reprend ensuite le travail sans avoir été effectivement chômeur.

La manière dont le contrat de travail a pris fin ainsi que le motif de cette cessation n'ont pas d'importance.

Exemple : Peu importe que le contrat de travail ait pris fin par un licenciement par l'employeur, un abandon d'emploi par le travailleur, une force majeure, un accord entre l'employeur et le travailleur, à la suite d'une fermeture, dans le cadre d'un licenciement collectif, pour raisons médicales...

La dénomination ou la qualification que l'employeur et le travailleur donnent à l'indemnité n'a pas d'importance, pas plus que la date, le mode ou la périodicité du paiement.

Il ne s'agit pas des indemnités complémentaires versées par l'employeur,

- car il y est tenu par une loi, un décret ou un arrêté réglementaire au sens strict ;

Exemple :

Lorsqu'un employeur doit, dans le cadre d'une fermeture, payer une indemnité de fermeture légale (articles 4 et 6 de la loi sur les fermetures), cette indemnité n'est pas considérée comme une « indemnité complémentaire ».

- sur laquelle les cotisations salariales normales sont dues à l'ONSS ;
- dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

7.5 – PARTIE E – Confirmation de la déclaration par l'employeur

Vous devez signer le formulaire C4. Par conséquent, vous acceptez la responsabilité de l'exactitude des données que vous avez complétées.

Votre préposé ou mandataire peut signer le C4 à votre place. Il peut s'agir de votre secrétariat social, de votre prestataire de service...

Vous pouvez également faire signer le C4 par les personnes auxquelles vous avez donné procuration (conformément aux statuts de la personne morale, au règlement d'ordre intérieur...).

La dispense de signature des formulaires papier n'est pas autorisée.

Il en va de même pour une signature scannée de l'employeur ou du secrétariat social.

Information Complémentaire

Article 133 de l'AR du 25.11.1991

§ 1er. 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 :

1° le chômeur qui, pour la première fois, sollicite des allocations;

2° le chômeur complet après une interruption du bénéfice des allocations.

Article 137 de l'AR du 25.11.1991

§ 1. L'employeur délivre d'initiative :

[1° un "certificat de chômage", au travailleur dont le contrat de travail, non visé à l'article 79, § 4, a pris fin, au plus tard le dernier jour de travail;

[...]

[Par dérogation à l'alinéa premier, 1°, l'employeur n'est pas tenu de délivrer de 'certificat de chômage' au travailleur dont le contrat de travail a pris fin lorsqu'il est occupé dans le cadre d'occupations à temps partiel successives ininterrompues et qu'un nouveau contrat de travail est conclu auprès du même employeur, sans qu'il y ait d'interruption entre les deux contrats de travail.

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:

[...]

2° un "certificat de travail" relatif à la période d'occupation;

2°bis. dans la situation visée au § 1er, alinéa 2, un 'certificat de chômage' au travailleur dont le contrat de travail a pris fin, lorsqu'il est occupé dans le cadre d'occupations à tem[2°bis. dans la situation visée au § 1er, alinéa 2, un 'certificat de chômage' au travailleur dont le contrat de travail a pris fin, lorsqu'il est occupé dans le cadre d'occupations à temps partiel successives ininterrompues telles que visées au § 1er, alinéa 3. (AR 31.8.2014 – MB 17.9 – EV 1.1.2016)

Article 138 bis de l'AR du 25.11.1991

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.

Arrêté royal du 10.6.2001 établissant la notion uniforme de " rémunération journalière moyenne " en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales

CHAPITRE II

Dispositions concernant la rémunération journalière moyenne

Article 2. La rémunération servant de base au calcul des allocations de chômage [...] est égale à la rémunération journalière

moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit au moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation.

La rémunération journalière moyenne telle que visée aux alinéas 1er et 2 comprend tous les montants ou avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues, à l'exception du pécule de vacances complémentaire et de la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Pour les travailleurs visés à l'article 31ter, alinéa 2, de l'arrêté royal du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est considérée comme rémunération journalière moyenne, le salaire visé à l'article 41bis de l'arrêté royal précité.

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

[...]

Pour ce qui concerne le secteur du chômage [...], la prime de fin d'année est considérée comme ne faisant pas partie des montants et avantages visés à l'alinéa 3.

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

[...]

Article 3. § 1er. La rémunération journalière moyenne de l'ouvrier bûcheron rémunéré à la tâche, du travailleur à domicile payé à la pièce ou à l'entreprise et de tout autre travailleur rémunéré à la tâche, est obtenue en divisant par 78 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour le trimestre qui précède le moment de la réalisation du risque donnant lieu à l'octroi d'une allocation. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

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

Si le titulaire n'a pas été occupé en la qualité susvisée depuis le début des quatre trimestres visés à l'alinéa 1er, la rémunération journalière moyenne est obtenue en divisant la rémunération telle que décrite à l'[1 article 2, alinéas 3 à 5]1, perçue pour la période prenant cours à la date à laquelle il a acquis ladite qualité et qui expire à la fin des quatre trimestres précités, ou le jour de la réalisation du risque s'il n'était pas encore occupé en la qualité susvisée à la fin du quatrième trimestre, par le nombre de jours ouvrables que compte cette période. Sont déduits de ce nombre, le nombre de jours qui, en vertu de la législation du secteur concerné, sont assimilés aux jours de travail effectif normal et qui ne sont pas rémunérés normalement.

Articles 111/119 de l'AR portant réglementation du chômage et articles 65 et 67 de l'AM portant les modalités d'application de la réglementation du chômage

Article 111 de l'AR du 25.11.1991

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

Article 119 de l'AR du 25.11.1991

Le Ministre détermine, après avis du comité de gestion :

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

Article 65 de l'AM du 26.11.1991

§ 1er. Pour le chômeur complet, la rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage est la rémunération journalière moyenne à laquelle il pouvait prétendre à la fin de la dernière période d'au moins quatre semaines consécutives d'occupation auprès du même employeur.

§ 2. A défaut de rémunération au sens du § 1er, ou lorsque cette rémunération est inférieure au salaire de référence visé à l'article 5, l'allocation de chômage est calculée sur base de ce salaire de référence.

Pour le travailleur qui, au moment où il devient chômeur complet, bénéficie d'al locations d'interruption suite à l'interruption de sa carrière professionnelle ou à la réduction de ses prestations de travail, il est tenu compte, pour l'application du § 1er, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle ou réduit ses prestations de travail.

Article 67 de l'AM du 26.11.1991

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

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

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

La rémunération journalière moyenne de l'enseignant temporaire, est égale à 1/312ème de la rémunération annuelle à temps plein multipliée par Q/S.

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

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

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

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

Introduction

1 - Le chômage temporaire

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

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

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

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

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

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

S'il s'agit d'un travailleur intérimaire, cette DRS scénario 2 doit être effectuée par le bureau d'intérim.

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

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

Pour qui ?

La DRS scénario 2 est utilisée pour les types de déclaration suivants:

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

Depuis le 01.01.2015, un travailleur de plus de 65 ans qui ne bénéficie pas d'une pension peut également bénéficier d'allocations comme chômeur temporaire.

Attention : ceci ne vaut toutefois pas pour le type 005 (travailleur mis en chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales).

Quand ?

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

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

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

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

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

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

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

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

Que compléter ?

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

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

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

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

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

1.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure

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

2 - Base de calcul des allocations

2.1 - Unité de temps de la rémunération

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

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

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

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si, par exemple, la rémunération du travailleur fixé dans le contrat de travail est une rémunération horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si son salaire est payé toutes les deux semaines.

Exemple 1

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR.
Indiquez comme unité de temps, le chiffre "4", ce qui correspond au "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

Exemple 2

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR.
Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l'"heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération horaire (= 10,41 EUR).

Exemple 3

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR.
Indiquez comme unité de temps, le chiffre "1", ce qui correspond à l'"heure", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de 10,41 EUR.

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

2.2 - Cycle

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

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

Exemple 1

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR ($8 \times 38h \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez "3 " (cycle de travail exprimé en semaines), comme unité de temps de la rémunération, " 8 " comme cycle (le cycle est de 8 semaines) et " 3.287,01 EUR " comme montant de base de la rémunération (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Exemple 2

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % lorsqu'il travaille en équipe du matin et en équipe du soir et une prime de 50% en équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR.

Dans cette situation, l'unité de temps est indiquée par le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle, soit la semaine), le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

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

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), ce n'est pas la rémunération pour le cycle de travail de deux mois qui doit être indiquée mais bien le salaire moyen sur une base mensuelle, soit : $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas le salaire pour un cycle de quatre semaines qu'il faut indiquer mais bien la rémunération mensuelle moyenne.

Si le cycle ne peut pas être clairement déterminé, il est préférable d'indiquer le salaire sur une base annuelle (unité de temps de la rémunération = "6").

2.3 - Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) à laquelle le travailleur a "normalement" droit en moyenne, sur la base de son contrat de travail, le premier jour de chômage temporaire. Ce montant est exprimé en cents, sauf en cas de rémunération horaire (voir chapitre suivant). Ce montant est converti par le secteur chômage en rémunération journalière moyenne.

La notion moyenne implique que le cycle de travail doit être pris en compte dans son intégralité.

Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, une rémunération moyenne doit être indiquée et pas la rémunération qui est d'application au moment où le risque se présente.

Exemple 1

Un employé travaille 3/4 d'un emploi à temps plein. Le premier mois, il travaille à mi-temps pour une rémunération mensuelle de 793,26 EUR. Le deuxième mois, il travaille à temps plein pour une rémunération mensuelle de 1.586,52 EUR. La rémunération mensuelle moyenne s'élève donc à 1.189,89 EUR sur une base mensuelle.

Exemple 2

Un travailleur travaille dans un système de 3 équipes. Il est mis en chômage pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR.

Pendant les deux autres semaines, il travaille une semaine en équipe du jour et une semaine en équipe de soir, et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR, mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

A. Éléments constitutifs de la rémunération

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

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

B. Éléments exclus de la rémunération

- le supplément compensatoire, exonéré de cotisations ONSS et de retenues fiscales, que l'employeur paie, en application de l'article 33bis, § 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, au travailleur de moins de 21 ans ayant une convention de premier emploi pour qui une rémunération réduite est payée.

- les primes et avantages octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés pendant le trimestre de leur déclaration à l'institution de perception des cotisations de sécurité sociale (indiqués dans la DmfA via le code salaire 2). Les primes et avantages suivants sont notamment exclus :
 - Prime de fin d'année ou prime supplémentaire payée en fin d'année, qui s'ajoute à la prime de fin d'année (ex. 14ème mois) ;
 - Prime d'attractivité (en complément de la prime de fin d'année) – CCT du 30.06.2006 pour la CP 305 ;
 - Cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement qui tombent éventuellement sous la notion de rémunération) ;
 - Avantages et primes liés à la durée de l'occupation ou aux bénéfices réalisés (ex. prime d'ancienneté, participation aux bénéfices, participation des travailleurs) ;
 - Prime octroyée au tuteur, dans le cadre d'un tutorat tel que visé à l'article 36 de la loi du 05.09.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;
 - Différence entre le montant maximum et le montant payé en avantages non récurrents liés aux résultats, soumis à l'ONSS (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007). Cette somme est soumise à l'ONSS.
- Avantages non récurrents liés aux résultats (jusqu'au montant maximal) non soumis à l'ONSS – devant être indiqué dans la DmfA au niveau des cotisations travailleur (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007).
- Le remboursement des frais par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGTP, ...) ;
- Chèques repas, culture, sport et écochèques qui ne constituent pas de la rémunération pour l'ONSS ;
- La rémunération ordinaire et supplémentaire pour les heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et pour les heures complémentaires payées comme des heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) ;

Exemple

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

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

C. Situations spécifiques

- Rémunération fixe plus une partie variable. S'il y a une rémunération fixe, majorée de primes, le dernier montant de la rémunération fixe est majoré de la moyenne des primes/commissions de la période d'occupation écoulée. La moyenne variable est calculée pour la durée de l'occupation concernée, limitée à 12 mois maximum. C'est le cas p.ex. des chauffeurs de taxi qui perçoivent un revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMMG) éventuellement majoré d'un complément sur la base de leurs prestations et/ou heures de présence.
- Pour les chauffeurs de camions et des entreprises de déménagement (CP 140.03 et 140.05), il est également tenu compte de la rémunération pour les heures de disponibilité (également appelée indemnité d'attente) si le travailleur reçoit habituellement cette rémunération. Ceci vaut également pour les accompagnateurs, c.-à-d. les travailleurs n'étant pas chauffeurs et qui ont droit à une rémunération pour les heures de disponibilité. On tient compte d'une rémunération horaire majorée qui est égale à la rémunération horaire ordinaire multipliée par le montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.
- Pour les travailleurs qui sont entièrement ou partiellement payés au moyen de commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des agents volontaires de la protection civile, l'employeur indique la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent le moment où le travailleur est mis en chômage.
- Pour les travailleurs contractuels rémunérés par les pouvoirs publics, l'employeur indique le traitement annuel brut indexé ou le traitement mensuel y compris l'indemnité de foyer et de résidence. La prime de compétence que les pouvoirs publics paient en cas de réussite d'une formation certifiée fait partie de la rémunération brute théorique moyenne. Si l'employeur mentionne une rémunération mensuelle, l'employeur majore cette rémunération d'1/12ème de la prime de compétence.
- Pour les travailleurs dont les prestations sont réduites du fait d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière, l'employeur mentionne la rémunération qui correspond aux prestations réduites. L'ONEM convertira cette rémunération en la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations et fixera ensuite le montant des allocations.
- Pour les travailleurs avec une interruption complète de la carrière professionnelle dans le cadre du crédit-temps ou de l'interruption de carrière, l'employeur indique la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein et s'il n'avait donc pas interrompu sa carrière.
- Pour le travailleur **qui reprend le travail à temps partiel**, pendant une **période d'incapacité de travail**, avec l'autorisation du médecin conseil de la mutuelle, l'employeur indique la rémunération comme si les prestations n'avaient pas été diminuées. Ceci vaut également pour le travailleur déclaré apte au travail par le médecin conseil de la mutuelle et qui conteste cette décision devant l'autorité judiciaire compétente et qui reprend le travail à temps partiel pendant la période de recours.

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

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

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

2.5 – Apprenti qui suit une formation en alternance

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

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

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

3 - Occupation à temps plein temporaire

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

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

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

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

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

Limitation de cette procédure:

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

Si une telle occupation dépasse effectivement 3 mois calendrier complets (à savoir les mois calendrier complets et non pas une période calendrier de 3 mois), l'occupation est considérée comme une occupation à temps plein. Il n'est plus question d'une occupation à temps partiel successive ininterrompue à partir du 4ème mois calendrier complet.

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

Exemple

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

- Lors du premier chômage temporaire après que la prolongation de l'occupation à temps plein temporaire est connue (donc chômage temporaire à partir du 02/10/2016), vous effectuez une nouvelle déclaration scénario 2 (bien que le facteur Q/S ne soit pas modifié à l'égard de votre déclaration précédente) dans laquelle vous ne faites plus mention du fait qu'il s'agit d'une occupation à temps plein temporaire).

4 - Commentaire déclaration

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

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

Information complémentaire

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

Article 133 § 1, 4°

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

4° le chômeur temporaire :

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

Article 137

§ 1. L'employeur délivre d'initiative :

[...]

[2° au travailleur dont les prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues en application des articles 26, 28, 1°, 49, 50, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou en application de l'article 5 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel :

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

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

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

[...]

§ 2 . L'employeur délivre à la demande du travailleur:

[...]

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

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

a) dans le cas où, en application de l'article 71ter, § 4, le travailleur n'effectue pas par voie électronique les obligations prévues à l'article 71 : un formulaire de contrôle relatif au chômage temporaire;

c) dans les cas visés à l'article 133, § 1, 4°, a), b) et c), pour le mois au cours duquel débute le chômage pour cause de grève ou de lock-out, un deuxième exemplaire du « certificat de chômage temporaire », mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

[...]

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

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

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

1° avant le début de chaque mois, une carte de contrôle nominative pour le chômage temporaire, mise à disposition par le Fonds de sécurité d'existence pour les travailleurs de la construction;

2° un « certificat de chômage temporaire » à la fin de chaque mois pendant lequel l'exécution du contrat de travail a été effectivement suspendue comme visé au § 1er, 2° ou au § 2, 3°;

3° dans les cas [visés à l'article 133, § 1er, 4°, a), b) et c) et au § 2, 3°, c) du présent article, un deuxième exemplaire du « certificat de chômage temporaire », mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

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

La communication contient notamment les mentions suivantes :

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

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

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

1. le nom, l'adresse et le numéro d'entreprise de l'employeur ou de l'entreprise ;
2. le nom, le prénom, le numéro d'identification de la sécurité sociale du travailleur qui est au chômage sans salaire à la suite d'une grève ou d'un lock-out et qui, conformément au § 2, 3°, a demandé à l'employeur de recevoir un formulaire de contrôle ;
3. le premier jour, non couvert par un salaire, où le contrat de travail est suspendu dans le mois considéré à la suite directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out ;
4. l'adresse complète du lieu où le travailleur mis en chômage temporaire aurait normalement travaillé ce jour-là;
5. la description et la nature de la grève ou du lock-out ;
6. le fait que le travailleur fait partie de l'unité en grève et qu'il est occupé dans l'unité en grève ;
7. le cas échéant, les circonstances rendant l'exécution du contrat de travail impossible pour le travailleur.

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

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

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

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

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

Article 138 bis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2.

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

[...]

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

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

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

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

[...]

Art. 3.

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

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

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

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

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

Article 51

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

Article 52

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

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

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

Article 53

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

Article 54

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

Article 55

Par " chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 ou à l'article 77/1 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 56

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

Article 57

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

Article 58

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

Article 59

Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances visées à l'article 18 du présent arrêté, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ces vacances.

Article 60

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

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

Art. 111

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

Art. 119

Le Ministre détermine, après avis du comité de gestion :

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

Art. 66, 1er al. AM

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

Art. 67 AM

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

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

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

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

§ 2.

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

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

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

Alinéa 2 :

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

Scénario 3 - Déclaration de début de travail à temps partiel

Introduction

Par le biais de cette déclaration, vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour vérifier :

- si le travailleur à temps partiel involontaire entre en considération pour le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et éventuellement pour un complément à la rémunération à temps partiel (l'allocation de garantie de revenus, AGR);
- ou si le travailleur à temps partiel volontaire entre en considération pour un complément à la rémunération à temps partiel (l'allocation de garantie de revenus, AGR).

Voir également l'instruction du scénario 6. La DRS scénario 6 permet de calculer mensuellement le montant de l'allocation de garantie de revenus.

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, vous êtes tenu d'effectuer à la demande du travailleur, une DRS scénario 3 (certificat de chômage pour les heures d'inactivité) lors de la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel.

Le travailleur et éventuellement le placeur communiqueront les données suivantes via le formulaire papier C131A-Travailleur. Il s'agit :

- des données à compléter par le travailleur à temps partiel qui ne demande pas d'allocations mais qui souhaite obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits ou
- des données à compléter par le travailleur à temps partiel qui demande l'allocation de garantie de revenus pour les heures pendant lesquelles il n'est pas occupé, et
- des données à compléter par le FOREM, ACTIRIS, le VDAB ou l'ADG si le travailleur demande 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 ?

D'une part, **le travailleur ou l'enseignant à temps partiel involontaire** qui remplit les conditions réglementaires peut être reconnu comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Ces conditions sont les suivantes:

- 1) le travailleur à temps partiel doit avoir droit aux allocations à temps plein ;
- 2) la durée moyenne de travail doit atteindre au moins un tiers de l'horaire à temps plein (13 heures par semaine), sauf s'il existe une exception légale ou conventionnelle ;
- 3) le travailleur à temps partiel doit introduire une demande d'obtention du statut de maintien des droits auprès du bureau du chômage dans les deux mois qui suivent le début de l'occupation à temps partiel.

Pour pouvoir bénéficier d'un complément salarial (l'allocation de garantie de revenus) en tant que travailleur à temps partiel avec maintien des droits, plusieurs conditions doivent en outre être remplies :

- 1) le travailleur à temps partiel doit avoir introduit auprès de son employeur une demande pour obtenir un emploi à temps plein qui se libérerait dans l'entreprise et doit demander à son employeur d'adapter son contrat de travail s'il doit régulièrement prester plus d'heures que ce que son contrat de travail prévoit ;

- 2) le travailleur à temps partiel doit, dans les deux mois suivant le début de l'occupation à temps partiel, informer l'organisme régional compétent pour l'emploi du fait qu'il travaille à temps partiel, rester inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein et être disponible pour un emploi à temps plein sur le marché du travail ;
- 3) la rémunération du travailleur ne peut pas dépasser la rémunération prévue à l'art. 131bis, §1, 4° de l'AR du 25.11.1991 ;
- 4) la durée hebdomadaire moyenne du régime de travail ne peut pas être supérieure à 4/5^{èmes} d'une occupation à temps plein ;
- 5) le travailleur à temps partiel ne peut plus avoir droit à une rémunération à charge de son employeur précédent (lorsque l'occupation à temps partiel débute pendant une période de préavis ou pendant une période couverte par une indemnité de rupture).

Vous pouvez trouver plus d'informations sur le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, les conditions à remplir, les formalités à compléter par le travailleur qui demande ce statut et les avantages liés à ce statut sur le site web de l'ONEM (www.onem.be (<https://www.onem.be>)) sous la rubrique "Travail à temps partiel".

D'autre part, **le travailleur à temps partiel volontaire**, qui ne peut pas obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, mais qui peut demander à bénéficier d'un complément salarial (allocation de garantie de revenus), s'il remplit les conditions suivantes :

- 1) le travailleur à temps partiel volontaire doit avoir droit aux demi-allocations ;
- 2) la durée moyenne de travail doit atteindre au moins un tiers de l'horaire à temps plein (13 heures par semaine), sauf s'il existe une exception légale ou conventionnelle ;
- 3) le travailleur doit introduire une demande d'allocations de garantie de revenus auprès du bureau du chômage dans les deux mois qui suivent la date à laquelle des allocations sont demandées ;
- 4) le travailleur à temps partiel doit demander à son employeur d'adapter le contrat de travail s'il doit régulièrement prester plus d'heures que ce qui est prévu dans son contrat de travail ;
- 5) le travailleur à temps partiel doit, dans les deux mois à compter du jour à partir duquel il demande des allocations, informer l'organisme régional compétent pour l'emploi de son occupation à temps partiel, rester inscrit comme demandeur d'emploi et être disponible pour un emploi convenable sur le marché du travail (un emploi est réputé convenable pour un travailleur à temps partiel volontaire si le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen de l'emploi proposé n'est pas supérieur au nombre pris en compte pour constater le nombre de demi-allocations auquel il peut prétendre en tant que travailleur à temps partiel, majoré de six) ;
- 6) la rémunération du travailleur ne peut pas dépasser la rémunération prévue à l'art. 131bis, §1, 4° de l'AR du 25.11.1991 ;
- 7) la durée hebdomadaire moyenne du régime de travail ne peut pas être supérieure à 4/5^{èmes} d'une occupation à temps plein ;
- 8) le travailleur à temps partiel ne peut plus avoir droit à une rémunération à charge de son employeur précédent (lorsque l'occupation à temps partiel débute pendant une période de préavis ou pendant une période couverte par une indemnité de rupture).

Quand ?

1 - Généralités

La réglementation prévoit que, au début d'une occupation à temps partiel, à la demande du travailleur, l'employeur envoie une "déclaration de début du travail à temps partiel" (DRS scénario 3). Cette demande du travailleur peut également intervenir pendant l'occupation à temps partiel, p.ex. parce que, en cours d'occupation, il répond aux conditions pour obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et/ou l'allocation de garantie de revenus. La demande d'obtention du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans allocation de garantie de revenus) par le travailleur à temps partiel involontaire doit intervenir dans les deux mois suivant le début de l'occupation à temps partiel (ou après qu'il est satisfait aux conditions d'obtention du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits). La demande d'obtention de l'allocation de garantie de revenus pour le travailleur à temps partiel volontaire doit intervenir dans les deux mois suivant le jour à partir duquel les allocations sont demandées. Ces demandes s'effectuent sur la base de la DRS scénario 3 et d'un formulaire papier C131A-travailleur à compléter par le travailleur (disponible sur le site web de l'ONEM www.onem.be ou à obtenir auprès de l'organisme de paiement). Si la demande intervient tardivement, une possibilité de régularisation existe. Cela signifie que le droit est octroyé, mais uniquement à partir de la date de réception de la demande au bureau du chômage. Dans ce cas, il est possible que vous deviez, à la demande du travailleur, établir une DRS scénario 1, type 004 (ou un formulaire papier C4 faisant office de preuve de travail) pour l'occupation à temps partiel en cours.

2 - Contrats de travail successifs

2.1 - En cas d'occupation ininterrompue

Une occupation, sur la base de plusieurs contrats de travail à temps partiel, est ininterrompue si les contrats de travail se succèdent, 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 supplémentaire est conclu et, par la suite, un des deux contrats prend éventuellement fin.

En cas d'occupation à temps partiel successives ininterrompues, il ne faut pas effectuer de nouvelle DRS scénario 3 en cas de facteur S inchangé, ni en cas de modification, dans la nouvelle occupation, de la catégorie d'employeur, du code travailleur, de la commission paritaire, du facteur Q ou du statut du travailleur (à moins qu'il s'agisse d'un statut de travailleur à domicile).

En cas de modification de la durée du travail (augmentation ou diminution), vous :

- n'effectuez pas de DRS scénario 3 relative/relatif au début de la nouvelle occupation ;
- n'effectuez pas non plus de DRS scénario 1 (ou ne délivrez pas de formulaire C4-certificat de chômage) relative/relatif à la fin de l'occupation précédente ;
- effectuez, par mois, une seule DRS scénario 6 pour chaque occupation ininterrompue (exception : le regroupement d'occupations à temps partiel successives ininterrompues est uniquement possible s'il s'agit d'occupations ayant la même catégorie d'employeur, le même code travailleur, la même commission paritaire et statut du travailleur – sauf s'il s'agit d'un travailleur à domicile).

Exemple :

- A partir du 01/02/2017 : Q/S = 19/38
- A partir du 15/02/2017 : contrat de travail supplémentaire où Q/S = 7,6/38
- Le 28/02/2017, le contrat de travail à 19/38 prend fin.

Ceci constitue une situation d'occupations à temps partiel successives ininterrompues, respectivement avec un Q/S de 19/38 (du 01/02/2017 au 14/02/2017), 26,6/38 (du 15/02/2017 au 28/02/2017) et de 7,6/38 (à partir du 01/03/2017), pour laquelle seule une DRS scénario 3 doit être effectuée (à partir du 01/02/2017 et avec un Q/S de 19/38).

Pour le mois de février, vous effectuez une DRS scénario 6 avec un facteur Q moyen.

Dans la situation précitée, vous devez bien délivrer la DRS scénario 3 et/ou la DRS scénario 1 (formulaire C4-certificat de chômage) si le travailleur vous le demande expressément.

Attention !

Ceci ne concerne pas la situation du passage d'une occupation à temps plein vers une occupation à temps partiel. Dans cette situation, l'introduction d'une DRS scénario 3 (ou du formulaire C131A-employeur), accompagnée d'une DRS scénario 1 (ou du formulaire C4-certificat de chômage) relative à l'occupation à temps plein ayant pris fin, reste obligatoire pour le travailleur à temps partiel qui veut demander le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et/ou l'allocation de garantie de revenus complémentaire.

Exception à ce qui précède : l'introduction d'une DRS scénario 3 et d'une DRS scénario 1 n'est pas requise lorsqu'il s'agit d'une occupation à temps plein temporaire, en raison d'un avenant au contrat de travail à temps partiel existant ou d'un contrat de travail à temps partiel complémentaire, pour autant que l'occupation à temps plein temporaire ne comporte pas plus de 3 mois calendrier.

Exemples :

- occupation "à temps plein" temporaire du 15/07/2016 au 25/11/2016 inclus:

Q = S pour les mois d'août, de septembre et d'octobre et pas de DRS scénario 3 requise en cas de diminution d'heures à partir du 26/11/2016;

- occupation "à temps plein" temporaire du 28/07/2016 au 03/12/2016 inclus:

Q = S pour les mois d'août, de septembre, d'octobre et le mois de novembre excède donc les 3 mois calendrier complets ; la DRS scénario 3 est dès lors requise en cas de diminution d'heures à partir du 04/12/2016.

2.2 - En cas d'occupation interrompue

S'il ne s'agit pas d'occupations successives telles que décrites ci-dessus, alors vous :

- effectuez un scénario 3 relatif au début de chaque nouvelle occupation
- effectuez un scénario 1 (ou formulaire C4-CERTIFICAT DE CHÔMAGE) relatif à la fin chaque occupation ayant pris fin ;
- Effectuez, par mois, une DRS scénario 6 pour chaque occupation.

Exemple

Un travailleur travaille pour vous

- du 05.09.2016 au 16.09.2016 inclus à raison de 20/38
- du 19.09.2016 au 07.10.2016 inclus à raison de 15/38
- le 10.10.2016, il a un jour de repos compensatoire
- du 11.10.2016 au 21.10.2016 inclus à raison de 20/38

- du 31.10.2016 au 04.11.2016 inclus à raison de 25/38

- du 07.11.2016 au 18.11.2016 inclus à raison de 30/38

Vous effectuez

Pour le mois de septembre 2016

- Une DRS scénario 3 pour le début de l'occupation le 05.09.2016

- une DRS scénario 6 pour l'occupation du 05.09.2016 au 30.09.2016 inclus

Pour le mois d'octobre 2016

- une DRS scénario 1 (ou formulaire papier C4-certificat de chômage) à la fin de l'occupation le 21.10.2016

- une DRS scénario 3 pour le début de l'occupation le 31.10.2016

- deux DRS scénario 6, resp. pour les occupations du 01.10.2016 au 21.10.2016 inclus et le 31.10.2016

Pour le mois de novembre 2016

- une DRS scénario 6 pour l'occupation du 01.11.2016 au 18.11.2016 inclus.

- Une DRS scénario 1 (ou formulaire papier C4-certificat de chômage) à la fin de l'occupation le 18.11.2016

3 - Contrats de travail qui se chevauchent

Si plusieurs occupations à temps partiel différentes ayant les mêmes caractéristiques, c.-à-d. la même catégorie d'employeur, code travailleur, commission paritaire, facteur S et statut (le statut de l'occupation peut différer, sauf si l'une des occupations comporte le code D pour un travailleur à domicile) débutent au même moment, vous pouvez grouper ces occupations dans une seule DRS scénario 3.

Attention : si vous faites cela, vous ne pouvez aussi, pour cette occupation, effectuer qu'une seule DRS scénario 5, 6, 8 ou 10. Si cela génère des problèmes (p.ex. parce que le travailleur est occupé dans plusieurs unités, avec des périodes de fermeture collective différentes ou un régime de jour férié qui diffère), vous le mentionnez dans la zone de commentaires.

Que remplir ?

1 - Un plan d'entreprise ou un accord en faveur de l'emploi (pas pour les enseignants)

Si le passage du temps plein au temps partiel a lieu dans le cadre d'un plan d'entreprise ou d'un accord en faveur de l'emploi, cela doit être mentionné en remplaçant la valeur standard "non" par "oui". Dans ce cas, le travailleur peut volontairement réduire ses prestations de travail et sera supposé être un travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

Dans ce cas, vous devez mentionner la base légale sur laquelle ce plan d'entreprise ou accord en faveur de l'emploi est basé (voir l'article 29 §2 1° d et e).

Vous avez 7 choix possibles:

1. Plan de restructuration approuvé par le Ministre de l'Emploi.

Art. 29, § 2, 1°, d de l'AR du 25 novembre 1991.

Il n'existe pas d'autres textes réglementaires relatifs à cette disposition. Les entreprises concernées peuvent prendre contact avec le Ministre de l'Emploi. Le travailleur qui entame un travail à temps partiel dans le cadre d'un plan de restructuration approuvé, est supposé être un chômeur involontaire.

2. Plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur privé conclu conformément aux dispositions du titre IV de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

Le passage à une occupation à temps partiel doit avoir eu lieu avant le 1.1.1998 afin que le travailleur puisse obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, sauf en cas d'occupation dans une entreprise disposant d'un plan d'entreprise conclu et approuvé pour une durée qui dépasse le 31.12.1997.

3. Accord en faveur de l'emploi pour la période 1995-1996 conclu conformément aux dispositions de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et aux dispositions de la convention collective de travail n° 60 du 20 décembre 1994, conclue au sein du Conseil National du travail.

Le passage à une occupation à temps partiel doit avoir eu lieu avant le 1.1.1997 afin que le travailleur puisse obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits sur la base de cette disposition.

4. Accord en faveur de l'emploi pour la période 1997-1998 conclu conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 février 1997 concernant des dispositions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Le passage à une occupation à temps partiel doit avoir eu lieu avant le 1.1.1999 afin que le travailleur puisse obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits sur la base de cette disposition.

5. C.C.T. avec réduction du temps de travail dans les entreprises en difficulté ou en restructuration ("le plan défensif Vande Lanotte"), conformément aux dispositions de l'article 9, § 1er de l'arrêté royal précité du 24 février 1997.

Cet arrêté n'est plus applicable depuis le 31.12.2000. Il s'agit du "plan défensif Vande Lanotte" axé sur le maintien de l'emploi dans des entreprises en difficulté ou en restructuration.

6. C.C.T. avec réduction du temps de travail dans un certain nombre d'autres entreprises ("le plan offensif Vande Lanotte") conclue conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 novembre 1997, modifié par la loi du 26.3.1999 et abrogé par la loi du 10.8.2001.

Il s'agit du "plan offensif Vande Lanotte" axé sur la création d'emploi. Le régime pouvait être introduit jusqu'au 31.12.2000 par le biais d'une CCT ou d'un accord, à approuver par le Ministre.

7. Plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public répondant aux conditions visées à la loi du 10 avril 1995, concernant la redistribution du travail dans le secteur public.

Cette loi prévoit la possibilité d'un passage volontaire à la semaine de 4 jours avec complément salarial:

- pour le personnel statutaire à temps plein et pour le personnel contractuel lié par un contrat dans des services publics fédéraux (art. 6 à 9);
- pour le personnel à temps plein des provinces, des entreprises provinciales (autonomes), des communes et des entreprises communales (autonomes) (art. 10 à 10quater).

La loi prévoit la possibilité que, par AR:

- un plan d'entreprise soit approuvé pour une entreprise publique autonome (p.ex. AR du 1.3.2000 portant approbation de la convention instaurant un plan d'entreprise de redistribution du travail à la Poste) ou pour la Régie des Voies Aériennes dans lequel la possibilité d'un passage volontaire au travail à temps partiel est prévue (art. 12);
- un régime de passage volontaire à la semaine de 4 jours avec complément salarial ou à un autre régime de travail à temps partiel avec complément salarial puisse être approuvé à l'égard d'autres autorités administratives (parmi lesquelles, les Communautés et les Régions, les CPAS ...).

En cas de passage du temps plein au temps partiel dans le cadre d'un plan d'entreprise ou d'un accord en faveur de l'emploi, il est nécessaire que vous donniez au travailleur le texte qui déclare ce plan ou cet accord d'application, sauf dans le cas du choix 7 (le plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public).

2 – Demande occupation à temps plein CCT n° 35

Vous répondez "oui" ou "non" à la question de savoir si le travailleur a, en application de l'article 4 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, informé son employeur qu'il est intéressé par une occupation à temps plein.

Le travailleur à temps partiel involontaire n'ayant pas informé son employeur ne satisfait pas aux conditions pour pouvoir bénéficier d'une allocation de garantie de revenus pendant une occupation à temps partiel.

Si l'article 153 de la loi-programme du 20 décembre 1989 est applicable à l'occupation, la réponse « oui » signifie que le travailleur a introduit par écrit une demande afin d'obtenir une occupation à temps plein et que cette demande a été confirmée par écrit par l'employeur.

Cette question n'est toutefois pas posée (déclaration via le site portail de la sécurité sociale), ou alors il faut répondre « pas d'application » (déclaration batch) si l'employeur ne tombe pas dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. C'est le cas pour les occupations déclarées sous la commission paritaire 999.

3 - Rémunération brute moyenne théorique

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

Un employé peut être déclaré avec une rémunération horaire.

Un ouvrier peut être déclaré avec une rémunération mensuelle.

La notion de " rémunération théorique "

La rémunération théorique comprend la rémunération convenue contractuellement, y compris le repos 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 fait partie de la rémunération théorique. La prime de compétence que les autorités paient suite à la réussite d'une formation certifiée, fait également partie de la rémunération brute moyenne 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, n'est pas une rémunération. Par contre, une bourse d'études avec des retenues ONSS ou un contrat d'apprentissage pour handicapés assujetti à l'ONSS, pour lequel l'indemnité complète en remplacement de la rémunération est payée à l'apprenti ou à l'étudiant, sont considérés comme une rémunération.

Pour les enseignants, la rémunération mensuelle brute indexée est indiquée 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 - Commentaire déclaration

Ici vous pouvez éventuellement donner des explications complémentaire en ce qui concerne la déclaration.

Information complémentaire

1 - Article 29§2 de l'AR du 25.11.1991

§ 2.Est, dès le début de son occupation à temps partiel, réputé travailleur à temps partiel avec maintien des droits, le travailleur qui est entré dans un régime de travail qui ne correspond pas aux dispositions de l'article 28, §§ 1er ou 3 et dont la durée hebdomadaire répond aux dispositions de l'article 11bis, alinéas 4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, s'il :

1°

a) soit satisfait à toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier des allocations comme travailleur à temps plein au moment où il entre dans le régime de travail à temps partiel, ou au moment de la demande d'allocations s'il s'agit d'un jeune travailleur ayant terminé des études ou un apprentissage;

b) soit entre dans le régime à temps partiel au cours d'une période couverte par une indemnité de rupture dans un emploi à temps plein au sens de l'article 28, à la condition qu'il prouve qu'au terme de la période couverte par cette indemnité de rupture, il remplirait toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier d'allocations comme travailleur à temps plein s'il n'avait pas accepté cet emploi à temps partiel;

c) soit entre dans le régime à temps partiel dans la période située entre le jour où son congé dans un emploi à temps plein au sens de l'article 28 lui est notifié et le jour où le préavis de licenciement expirerait, à la condition qu'il prouve qu'au terme de cette période de préavis, il remplirait toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier d'allocations comme travailleur à temps plein s'il n'avait pas accepté cet emploi à temps partiel;

d) soit passe d'un régime de travail à temps plein au sens de l'article 28 à un régime de travail à temps partiel dans le cadre d'un plan de restructuration approuvé par le Ministre pour autant qu'au moment où il entre dans le régime de travail à temps partiel, il remplisse les conditions d'admissibilité comme travailleur à temps plein;

e) passe d'un régime de travail à temps plein au sens de l'article 28 à un régime de travail à temps partiel dans le cadre :

- soit d'un plan d'entreprise de redistribution du travail conclu conformément aux dispositions du titre IV de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays;

- soit d'un accord en faveur de l'emploi conclu conformément aux dispositions de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et aux dispositions de la convention collective de travail n° 60 du 20 décembre 1994, conclue au sein du Conseil National du travail;

- soit d'un accord en faveur de l'emploi conclu conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 février 1997 concernant des dispositions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ou conformément aux dispositions de l'article 9, § 1er de l'arrêté royal du 24 février 1997 précité et des ses arrêtés d'exécution;

- soit d'une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 novembre 1997 contenant des conditions plus précises relatives à l'instauration de la réduction de cotisations pour la redistribution du travail en application de l'article 7, § 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité;

- soit d'un plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public répondant aux conditions visées à la loi du 10 avril 1995, concernant la redistribution du travail dans le secteur public,

pour autant qu'au moment où il entre dans le régime de travail à temps partiel, il remplisse les conditions d'admissibilité comme travailleur à temps plein.

2°

introduit une demande de statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits dans un délai de deux mois prenant cours le lendemain du jour où débute son occupation à temps partiel sauf s'il introduit une demande d'allocation de garantie de revenu dans le même délai.

2 - Article 29§2bis de l'AR du 25.11.1991

§ 2bis. Le travailleur qui remplit les conditions du § 2, 1° et qui n'a pas introduit la demande de statut dans le délai fixé au § 2, 2° est réputé travailleur à temps partiel avec maintien des droits s'il satisfait en même temps aux conditions suivantes :

1° introduire une demande de statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits;

2° satisfaire au moment de la demande aux conditions d'admissibilité pour être admis au bénéfice des allocations comme travailleur à temps plein.

L'octroi du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits en application du présent paragraphe prend effet au plus tôt à partir du jour où la demande de statut parvient au bureau du chômage.

3 - Article 133 de l'AR du 25.11.1991

§ 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 :

3° le travailleur à temps partiel avec maintien des droits et le travailleur à temps partiel visé à l'article 104, § 1erbis :

a) au moment où un contrat de travail à temps partiel est conclu ou ultérieurement, au moment où il désire obtenir des allocations;

b) à chaque diminution du régime de travail convenue ;

c) à la fin de son occupation.

4 - Article 137 de l'AR du 25.11.1991

§ 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

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

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 – Article 153 de la loi-programme du 22.12.1989

Le travailleur à temps partiel peut introduire par écrit auprès de son employeur une demande d'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, lui procure un régime de travail à temps partiel nouveau, dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure à celle du régime de travail à temps partiel dans lequel il travaille déjà.

Lorsque le travailleur à temps partiel a introduit une demande comme il est prévu à l'alinéa 1er, l'employeur doit lui communiquer par écrit chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel, ayant trait à la même fonction que celle que le travailleur exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises.

L'employeur confirme par écrit la réception de la demande introduite par le travailleur en application de l'alinéa 1er. L'accusé de réception mentionne expressément que l'introduction de la demande entraîne l'application de l'alinéa 2. L'employeur conserve la demande et une copie de l'accusé de réception.

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

Introduction

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

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

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

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

En application de la législation linguistique actuelle, la copie de la DRS est établie dans la langue de la région du siège d'exploitation où le travailleur est occupé. A Bruxelles, ceci est effectué en néerlandais pour le personnel néerlandophone et en français pour le personnel francophone. Dans la région linguistique germanophone, ceci a lieu en allemand. Vous pouvez ajouter une traduction. Dans l'enseignement, ceci a lieu dans la langue de l'établissement d'enseignement.

Quand ?

1 - Principe

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

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

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

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

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

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

3 - Occupations successives ininterrompues avec différents facteurs Q/S

Si, au cours du mois, un travailleur a été occupé dans le cadre de plusieurs occupations à temps partiel successives ininterrompues (= uniquement interrompues par un week-end, un jour férié payé ou un jour de repos compensatoire) avec les mêmes

caractéristiques, vous devez grouper ces différentes occupations pour ce mois dans une seule DRS scénario 5.

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

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

Attention :

- si une interruption de carrière ou un crédit-temps à temps plein débute ou prend fin dans le courant d'un mois, cette occupation (dont le facteur Q est égal à 0), ne peut pas être groupée avec l' (les) occupation(s) dans le reste du mois concerné ;
- le fait que, pour ces occupations ininterrompues, seule une DRS scénario 5 doit être effectuée n'empêche pas que, étant donné que la durée de travail contractuelle fluctue, vous deviez effectuer une DRS scénario 2 à chaque modification du facteur Q/S, pour autant qu'il y ait du chômage temporaire après la fluctuation. Il est donc possible que, pour un mois donné, vous effectuiez une seule DRS scénario 5 mais plusieurs DRS scénario 2.

3.1 Facteur Q moyen

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

Ce Q moyen est calculé selon la formule suivante :

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

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

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

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

Exemple :

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

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

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

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

Calcul du Qmoyen : $[(25 \times 15) + (20 \times 5) + (22 \times 3) + (30 \times 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$ (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 = $[(10 \times 7) + (11 \times 7) + (13 \times 7) + (16 \times 5)] / 26 = 12,23$ 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 = $[(10 \times 5) + (2 \times 2) + (11 \times 5) + (2 \times 2) + (13 \times 5) + (2 \times 2) + (16 \times 5) + (2 \times 3)] / 29 = 9,24$ heures

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

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

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

3.3 Situation spécifique : occupation à temps plein temporaire

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

Exemple

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

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

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

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

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

Limite à cette façon de procéder :

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

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

Exemple 1

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

Exemple 2

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

4 - Occupations interrompues

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

Exemple :

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

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

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

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

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

- deux DRS scénario 5 : une pour le chômage temporaire du 11/01 et une pour le chômage temporaire du 27/01. En effet, il y a une interruption de l'occupation entre le 23/01/2016 et le 25/01/2016 inclus.

Pour qui ?

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

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

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

Depuis le 01.01.2015, un travailleur de plus de 65 ans qui ne bénéficie pas d'une pension peut également bénéficier d'allocations comme chômeur temporaire.

Attention : ceci ne vaut toutefois pas pour le type 005 (travailleur mis en chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales).

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

Que compléter ?

1 – Données relatives à l'occupation

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

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

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

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

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

Attention

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

1) Occupations à temps plein successives ininterrompues

Date de fin

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

Exemple :

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

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

Exemple :

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

Date de début

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

Exemple :

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

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

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

Exemple :

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

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

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

Remarque :

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

Exemple :

- DRS scénario 5 pour 10/2015 avec date de fin d'occupation le 30/10/2015
- ensuite, occupations à temps plein successives ininterrompues auprès du même employeur
- contrat de travail du 07/03/2016 au 11/03/2016 inclus avec chômage temporaire le 09/03/2016
- dans la DRS scénario 5 du mois 03/2016, vous indiquez comme date de début de l'occupation le 29/02/2016, c.-à-d. la date de début du premier contrat de travail dans le mois pour lequel vous effectuez la déclaration.

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

Exemple :

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

2) Occupations à temps partiel successives ininterrompues

date de début :

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

Exemple 1 :

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

Exemple 2 :

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

Chômage temporaire les 19 et 20/11.

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

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

Exemple :

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

date de fin :

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

Exemple 1:

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

Exemple 2 :

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

Chômage temporaire les 19 et 20/11.

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

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

Exemple 1 :

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

Exemple 2 :

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

Chômage temporaire le 21/10.

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

1.2 – Nombre de jours par semaine du régime de travail

Régime de travail fixe hebdomadaire

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

Régime de travail variable

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

Exemple :

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

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

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

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

Situations spécifiques – plusieurs régimes de travail dans un même mois

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

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

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

Contrat 1

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

Contrat 2

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

Semaine 2	--	--	4,00	4,00	4,00	3,00	--
Semaine 3	--	--	4,00	4,00	4,00	3,00	--
Semaine 4	--	--	4,00	4,00	4,00	3,00	--

Contrats 1 + 2

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

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

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

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

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

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

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

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

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	6,8	6,8	6,8	7,8	3,8	--	--
Semaine 2	4	5	4	5	8	6	--
Semaine 3	6,8	6,8	6,8	7,8	3,8	--	--
Semaine 4	4	9	--	5	8	6	--

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

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

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

1.3 – Schéma de travail

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

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

Exemple :

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

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

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

Exemple 1 :

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

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

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

Exemple 2 :

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

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

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

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

- un travailleur à temps plein est inapte au travail et, pendant cette inaptitude, reprend, auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)
- un travailleur à temps plein est déclaré apte au travail à l'issue d'une période d'incapacité 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'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 ; pendant cette période (durant laquelle il peut prétendre à des allocations en tant que chômeur temporaire), il reprend, auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)

Exemple :

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

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

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

Il s'agit des situations suivantes :

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

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

autorisée.

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

04 : équipe relais week-end (temps plein)

Exemple :

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

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

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

Exemple :

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

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

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

Exemple 1 :

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

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

Exemple 2 :

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

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

Exemple 3 :

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

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

Exemple 4 :

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

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

12 : horaire variable (temps partiel)

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

13 : salaire mensuel fixe avec des prestations variables par mois ou des mois sans

prestations (temps partiel)

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

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

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

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

Exemple :

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

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

Il s'agit des situations suivantes :

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

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

Exemple :

Un travailleur a un contrat de travail avec une fraction d'occupation (Q/S) de 32/38 auprès de l'employeur A. Il devient inapte au travail. Avec l'accord du médecin conseil de la mutuelle, il reprend le travail à temps partiel (20h/semaine) auprès de l'employeur B.

Le contrat de travail avec l'employeur A continue d'être suspendu en raison de l'incapacité de travail. L'employeur B paie la rémunération à temps partiel ; la mutuelle continue de payer une allocation d'incapacité de travail.

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

98 : occupation en tant qu'enseignant

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

99 : aucun des autres codes

Ce code est uniquement utilisé si aucun des autres codes n'est applicable (p. ex. en cas d'une occupation à temps plein avec un schéma de travail variable). Vous utilisez également ce code si vous groupez plusieurs occupations (avec un facteur Q identique ou différent) ou si, dans la même occupation, le schéma de travail change dans le courant du mois.

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

1.4 – Interruption de l'occupation

Dans cette zone, vous indiquez si l'occupation DRS se rapporte à une occupation à temps partiel ininterrompue avec des facteurs Q différents (valeur "3" lors d'un traitement de batch), à une occupation à temps plein temporaire (valeur "4" lors d'un traitement de batch – voir Quand ? point 3.3) ou à une occupation ininterrompue avec le même facteur Q mais avec un nombre de jours de travail par semaine différent et/ou un code schéma de travail différent (valeur « 5 » lors d'un traitement de batch). Si ce n'est pas le cas, il s'agit alors d'une occupation normale (valeur "2" lors d'un traitement de batch).

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

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

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

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

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

Exemple 1 :

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

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

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

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

Exemple 2 :

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

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

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

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

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

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

Exemple:

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

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

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

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

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

2 - Base de calcul des allocations

2.1 - Unité de temps de la rémunération

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

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

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

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si, par exemple, le salaire du travailleur fixé dans le contrat de travail est une rémunération horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si son salaire est payé toutes les deux semaines.

Exemple 1

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR.

Indiquez comme unité de temps, le chiffre "4", ce qui correspond au " mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1.611,31 EUR).

Exemple 2

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR.

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

Exemple 3

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR.

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

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

2.2 - Cycle

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

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

Exemple 1

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR ($8 \times 38h \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez "3" (cycle de travail exprimé en semaines), comme unité de temps de la rémunération, "8" comme cycle (le cycle est de 8 semaines) et "3.287,01 EUR" comme montant de base de la rémunération (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Exemple 2

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % quand il travaille en équipe du matin et en équipe du soir et une prime de 50% en équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR.

Dans cette situation, l'unité de temps est indiquée par le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle, soit la semaine), le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

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

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), ce n'est pas la rémunération pour le cycle de travail de deux mois qui doit être indiquée mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit : $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas le salaire pour un cycle de quatre semaines qu'il faut indiquer mais bien la rémunération mensuelle moyenne.

Si le cycle ne peut pas être clairement déterminé, il est préférable d'indiquer le salaire sur une base annuelle (unité de temps de la rémunération = "6").

2.3 - Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) auquel le travailleur a normalement droit en moyenne, sur la base de son contrat de travail, le premier jour de chômage temporaire. Si la déclaration groupe plusieurs occupations, c'est toujours la rémunération brute le premier jour de chômage temporaire qui doit être indiquée dans la déclaration. Ce montant est exprimé en cents, sauf en cas de rémunération horaire (voir chapitre suivant).

Ce montant est converti par le secteur chômage en rémunération journalière moyenne.

La notion moyenne implique que le cycle de travail doit être pris en compte dans son intégralité.

Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, une rémunération moyenne doit être indiquée et pas la rémunération qui est d'application au moment où le risque se présente.

Exemple 1

Un employé travaille 3/4 d'un emploi à temps plein. Le premier mois, il travaille à mi-temps pour une rémunération mensuelle de 793,26 EUR. Le deuxième mois, il travaille à temps plein pour une rémunération mensuelle de 1.586,52 EUR. La rémunération mensuelle moyenne s'élève donc à 1.189,89 EUR sur une base mensuelle.

Exemple 2

Un travailleur travaille dans un système de 3 équipes. Il est mis en chômage pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR. Pendant les deux autres semaines, il travaille une semaine en équipe du jour et une semaine en équipe de soir, et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR, mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

A. Eléments constitutifs de la rémunération

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

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

B. Eléments exclus de la rémunération

- le supplément compensatoire, exonéré de cotisations ONSS et de retenues fiscales, que l'employeur paie, en application de l'article 33bis, § 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, au travailleur de moins de 21 ans ayant une convention de premier emploi pour qui une rémunération réduite est payée.
- les primes et avantages octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés pendant le trimestre de leur déclaration à l'institution de perception des cotisations de sécurité sociale (indiqués dans la DmfA via le code salaire 2). Les primes et avantages suivants sont notamment exclus:
 - Prime de fin d'année ou prime supplémentaire payée en fin d'année, qui s'ajoute à la prime de fin d'année (ex. 14ème mois) ;
 - Prime d'attractivité (en complément de la prime de fin d'année) – CCT du 30.06.2006 pour la CP 305 ;
 - Cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement qui tombent éventuellement sous la notion de rémunération) ;
 - Avantages et primes liés à la durée de l'occupation ou aux bénéfices réalisés (ex. prime d'ancienneté, participation aux bénéfices, participation des travailleurs) ;
 - Prime octroyée au tuteur, dans le cadre d'un tutorat tel que visé à l'article 36 de la loi du 05.09.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;
 - Différence entre le montant maximum et le montant payé en avantages non récurrents liés aux résultats, soumis à l'ONSS (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007). Cette somme est soumise à l'ONSS.
- Avantages non récurrents liés aux résultats (jusqu'au montant maximal) non soumis à l'ONSS – devant être indiqué dans la DmfA au niveau des cotisations travailleur (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007).
- Le remboursement des frais par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGTP, ...)
- Chèques repas, culture, sport et écochèques qui ne constituent pas de la rémunération pour l'ONSS ;
- La rémunération ordinaire et supplémentaire pour les heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et pour les heures complémentaires payées comme des heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) ;

Exemple

Un travailleur effectue régulièrement le samedi des heures supplémentaires qui sont rémunérées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires.

Pour déterminer la rémunération moyenne, le travailleur est censé être toujours rémunéré à 100 %. Le supplément salarial de 50 % pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

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

C. Situations spécifiques

- Rémunération fixe plus une partie variable. S'il y a une rémunération fixe, majorée de primes, le dernier montant de la rémunération fixe est majoré de la moyenne des primes/commissions de la période d'occupation écoulée. La moyenne variable est calculée pour la durée de l'occupation concernée, limitée à 12 mois maximum. C'est le cas p.ex. des chauffeurs de taxi qui perçoivent un revenu mensuel minimum moyen garantie (RMMMMG) éventuellement majoré d'un complément sur la base de leurs prestations et/ou heures de présence.
- Pour les chauffeurs de camions et des entreprises de déménagement (CP 140.03 et 140.05), il est également tenu compte de la rémunération pour les heures de disponibilité (également appelée indemnité d'attente) si le travailleur reçoit habituellement cette rémunération. Ceci vaut également pour les accompagnateurs, c.-à-d. les travailleurs n'étant pas chauffeurs et qui ont droit à une rémunération pour les heures de disponibilité. On tient compte d'une rémunération horaire majorée qui est égale à la rémunération horaire ordinaire multipliée par le montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.
- Pour les travailleurs qui sont entièrement ou partiellement payés au moyen de commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des agents volontaires de la protection civile, l'employeur indique la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent le moment où le travailleur est mis en chômage.
- Pour les travailleurs contractuels rémunérés par les pouvoirs publics, l'employeur indique le traitement annuel brut indexé ou le traitement mensuel y compris l'indemnité de foyer et de résidence. La prime de compétence que les pouvoirs publics paient en cas de réussite d'une formation certifiée fait partie de la rémunération brute théorique moyenne. Si l'employeur mentionne une rémunération mensuelle, l'employeur majore cette rémunération d'1/12ème de la prime de compétence.
- Pour les travailleurs dont les prestations sont réduites du fait d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière, l'employeur mentionne la rémunération qui correspond aux prestations réduites. L'ONEM convertira cette rémunération en la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations et fixera ensuite le montant des allocations.
- Pour les travailleurs avec une interruption complète de la carrière professionnelle dans le cadre du crédit-temps ou de l'interruption de carrière, l'employeur indique la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein et s'il n'avait donc pas interrompu sa carrière.
- Pour le travailleur **qui reprend le travail à temps partiel**, pendant une **période d'incapacité de travail**, avec l'autorisation du médecin conseil de la mutuelle, l'employeur indique la rémunération comme si les prestations n'avaient pas été diminuées. Ceci vaut également pour le travailleur déclaré apte au travail par le médecin conseil de la mutuelle et qui conteste cette décision devant l'autorité judiciaire compétente et qui reprend le travail à temps partiel pendant la période de recours.

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

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

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

2.5 – Apprenti qui suit une formation en alternance

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

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

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

3 - Motif invoqué pour la demande de force majeure

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

4 - Numéro unique d'entreprise de l'utilisateur

Cette zone ne doit être complétée qu'en cas d'une "déclaration mensuelle heures chômage temporaire ou suspension employés" pour un travailleur intérimaire. Le bureau intérimaire doit communiquer le numéro unique d'entreprise de l'utilisateur. Ceci est

nécessaire pour que le secteur puisse lier la communication chômage temporaire (en cas de manque de travail pour raisons économiques, premier jour intempéries dans la construction, premier jour manque de travail dans la construction, accident technique, force majeure), envoyée par l'utilisateur, à la déclaration mensuelle DRS scénario 5, effectuée par le bureau intérimaire.

5 - Formation hivernale programmée

Vous pouvez indiquer maximum 3 périodes de formation hivernale.

L'indication d'une formation hivernale programmée est uniquement possible pour les employeurs du secteur de la construction (CP 124) qui introduisent une déclaration d'heures de chômage temporaire pour intempéries (code 'nature du jour' 5.2).

Durant la formation hivernale programmée, des allocations de chômage "chômage temporaire intempéries" peuvent être octroyées aux conditions suivantes.

- La formation est suivie entre le 1er décembre et le 31 mars.

Pour les années 2021 et 2022, ce délai a été exceptionnellement prolongé, respectivement, jusqu'au 30 avril 2021 et au 31 mai 2022.

- La formation hivernale est de 4 semaines maximum par ouvrier.
- La période de la formation coïncide avec une période de suspension du contrat de travail pour intempéries.

Lorsqu'une formation hivernale a été suivie, vous devez indiquer la date de début et la date de fin de cette formation. Ces dates doivent se situer après le 30.11 et avant le 01.04 de l'année suivante (sauf en ce qui concerne les années 2021 et 2022, où ces dates doivent se situer, respectivement, avant le 01.05 et avant le 01.06).

6 - Période de fermeture

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si ces données ne sont pas mentionnées

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

Exemples

Exemple 1

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

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

Exemple 2

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

Si l'employeur ne complète pas ces zones dans la DRS du mois de novembre, les heures de chômage temporaire indiquées le jour férié du 11.11.2016 ne seront pas indemnisées.

Situations particulières

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

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

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

Cette dérogation peut induire que

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

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

8 - Nature du jour

8.1 Généralités

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

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

Le travailleur n'est pas obligé d'épuiser son droit aux vacances supplémentaires (art. 17bis loi du 28.06.1971) en cas de fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles.

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

8.2 Codes "nature du jour" possibles

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

Le code 5.1 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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

5.2 - Chômage temporaire par suite d'intempéries

Le code 5.2 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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

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

5.3 - Chômage temporaire par suite d'un accident technique

Le code 5.3 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

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

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

5.4 - Chômage temporaire par suite de force majeure

Le code 5.4 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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

Le code 5.5 comprend:

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

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

Le code 5.6 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances. Pour avoir droit au chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles, le travailleur qui débute ou reprend une activité en cours d'année :

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

Vous indiquez dans la grille le code 5.6 pour tous les jours de fermeture qui correspondent aux jours de travail dans le régime normal de travail, même s'ils sont couverts par du pécule de vacances. Les jours pour lesquels le travailleur a pris des vacances

supplémentaires (art. 17bis loi 28.06.1971) doivent rester vierges.

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

Le code 5.7 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

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

Vous indiquez dans la grille le code 5.7 pour tous les jours de fermeture qui correspondent aux jours de travail dans le régime normal de travail, même s'ils sont couverts par du pécule de vacances. Les jours pour lesquels le travailleur a pris des vacances supplémentaires (art. 17bis loi 28.06.1971) doivent rester vierges.

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

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

Le code 5.8 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

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

Le code 5.9 comprend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

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

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

5.11 - Jours de suspension employés pour manque de travail.

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

Ce code ne peut être utilisé que pour les employés.

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

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

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

En cas de chômage temporaire suite à une fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles (type 006) ou suite à une fermeture collective pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire (type 007), vous complétez, pour tous les jours

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

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

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

Situations possibles

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

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

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

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

C'est le cas dans les situations suivantes :

- Une communication de chômage temporaire pour manque de travail n'est utilisée que pour les jours de grève;
- Les jours de chômage ordinaires pour manque de travail résultant de causes économiques, sont déplacés vers les jours de grève.

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

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

9 - Division

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

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

10 - Commentaire déclaration

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

Information complémentaire

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

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

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

1° "le jour férié pendant le contrat de travail" : l'absence du travail conformément aux dispositions de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, avec maintien du salaire normal en application des articles 9, 11, 12 et 13, § 1er, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour férié visé à l'article 22;

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

Art. 21. Par " jour de remplacement d'un jour férié ", on entend l'absence du travail par suite du remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité, conformément aux dispositions de la section 2, chapitre II de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour de remplacement visé à l'article 22.

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

Art. 51. Par " chômage temporaire par suite de force majeure ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 52. Par " chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical ", on entend :

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

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

Art. 53 Par " chômage temporaire par suite d'un accident technique ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

Art. 54. Par " chômage temporaire par suite d'intempéries ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 55. Par " chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 et à l'article 77/1 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 56. Par " chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

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

Art. 58. Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

Art. 59. Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances visées à l'article 18 du présent arrêté, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ces vacances.

Art. 60. Par " chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail ", on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

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

Article 133 § 1, 4°

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

(...)

4° le chômeur temporaire :

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

Article 137 § 1

L'employeur délivre d'initiative

(...)

2° au travailleur dont les prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues en application des articles 26, 28, 1°, 49, 50, 51 ou 77/4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou en application de l'article 5 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel :

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

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

Article 137 § 2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

(...)

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

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

Article 137 § 4

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

1° avant le début de chaque mois, une carte de contrôle nominative pour le chômage temporaire, mise à disposition par le Fonds de sécurité d'existence pour les travailleurs de la construction;

2° un " certificat de chômage temporaire " à la fin de chaque mois pendant lequel l'exécution du contrat de travail a été

effectivement suspendue comme visé au § 1er, 2° ou au § 2, 3°;
3° dans les cas visés à l'article 133, § 1er, 4° a), b) et c) , et au § 2, 3°, c) du présent article, un deuxième exemplaire du " certificat de chômage temporaire ", mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

Article 137 § 6

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

La communication contient notamment les mentions suivantes :

1° le nom, l'adresse et le numéro d'entreprise de l'employeur ou de l'entreprise;

2° le nom, le prénom, le numéro d'identification de la sécurité sociale du travailleur qui est au chômage sans salaire à la suite d'une grève ou d'un lock-out et qui, conformément au § 2, 3°, a demandé à l'employeur de recevoir un formulaire de contrôle;

3° le premier jour, non couvert par un salaire, où le contrat de travail est suspendu dans le mois considéré à la suite directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out;

4° l'adresse complète du lieu où le travailleur mis en chômage aurait normalement travaillé ce jour-là;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 138 bis

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

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

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

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

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

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

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

Scénario 6 - Déclaration mensuelle de travail à temps partiel

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'allocation 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 supplémentaire 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 :

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

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.

Exemple :

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

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

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

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

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

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

Exemple 1:

Occupations successives ininterrompues

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

Calcul du Q moyen = $[(10 \times 7) + (11 \times 7) + (13 \times 7) + (16 \times 5)] / 26 = 12,23$ 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 = $[(10 \times 5) + (2 \times 2) + (11 \times 5) + (2 \times 2) + (13 \times 5) + (2 \times 2) + (16 \times 5) + (2 \times 3)] / 29 = 9,24$ 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 d'une 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 un régime de travail fixe, soit un régime de travail variable.

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

Contrat 1

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

Contrat 2

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

Contrats 1 + 2

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

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

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

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

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

Semaine 1	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	--	--
Semaine 2	--	--	4	5	4	6	--
Semaine 3	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	--	--
Semaine 4	--	4	--	5	4	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 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 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 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 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 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. 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 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 et les jours de congés non épuisés pour cause de maladie (pour lesquels aucune rémunération n'est payée au moment de leur prise) 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) le pécule de vacances payé en décembre pour les jours de congé à reporter (code salaire 15). Au moment de la prise de ces vacances, le salaire exact ne doit pas être adapté. Dans un tel cas, le salaire sera recalculé par l'organisme de paiement et l'ONEM ;

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

j) 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, ...).

k) 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 = $(939,57 + 619,75) \times \frac{38}{32} = 1.851,69$.

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 habituels. 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 jusqu'à 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 incluses) 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 diminution du temps de travail ou suite à du travail les jours fériés), les premiers jours rémunérés par l'employeur dans le cadre du congé de paternité ou d'adoption, les jours couverts par une indemnité de préavis 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 revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière.

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

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

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

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

2.4 - incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine

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

2.5 - incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine

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

2.6 - incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie

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

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

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

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

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

Par "incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la CCT n°12bis ou n°13bis", on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur est tenu de payer au travailleur, après la première semaine de salaire garanti, une indemnité conformément aux dispositions de la CCT n°12bis du 26.02.1979 adaptant à la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail la

CCT n°12 du 28.06.1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers, en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou conformément aux dispositions de la CCT n°13bis du 26.02.1979 adaptant à la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail la CCT n°13 du 28.06.1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

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.

3.6 - vacances reportées

Par vacances reportées, on entend les jours de vacances qui, en application de l'arrêté royal du 08 février 2023 portant modification des articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 et insérant un article 67bis dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ont été pris au cours de l'année de vacances +1 ou de l'année de vacances +2 car ils ne pouvaient plus être pris au cours de l'année de vacances en raison d'une incapacité de travail, d'un accident du travail, d'un congé de maternité, d'un congé prophylactique, d'un congé de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé pour soins d'accueil, d'un congé parental d'accueil, d'une maladie professionnelle. Aucun salaire n'est pris en compte pour ces jours dans la déclaration.

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.

En utilisant ce code, il prime sur le code 3.1 et il faut mentionner, par analogie avec la DRS scénario 5, le code 5.6 pour tous les jours de fermeture correspondant à des jours ouvrables dans le régime normal de travail, même s'ils sont couverts par un pécule de 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", 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 (17 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 travailleur ne doit pas travailler conformément à son régime de travail et des jours de repos compensatoire non rémunérés (suite à une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation de la rémunération horaire).

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

9 - Jours d'absence pour soins d'accueil

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

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 de 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 rémunération garantie, vous utilisez le code 2.9 (incapacité de travail conformément 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 :

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

- où cdo = Calendar 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 reçoivent 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 moyen 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 contractuels : les codes 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 bus, 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 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 était 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 $\text{"(demi-allocation/6) \times le nombre de demi-allocations prévu dans le régime d'allocations hebdomadaire visé à l'article 103 de l'arrêté royale"}$. 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 pour 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 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.

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'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.

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 précèdent 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 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.

Scénario 7 - Déclaration mensuelle de travail en tant que travailleur occupé dans un atelier protégé

Introduction

Ce scénario concerne une mesure en voie d'extinction pour des travailleurs qui, au 01.07.2004, étaient occupés comme handicapés dans un atelier protégé.

Par le biais de cette déclaration, vous transmettez chaque mois au secteur chômage les données nécessaires pour calculer le montant correct de l'allocation du travailleur handicapé occupé dans un atelier protégé. Cette déclaration doit obligatoirement être effectuée via la DRS scénario 7 (déclaration mensuelle de travail en tant que travailleur occupé dans un atelier protégé).

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

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

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

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

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

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

Les allocations de chômage temporaire et l'allocation de garantie de revenus sont également versées directement au travailleur.

Pour qui

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

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

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

Quand

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

Que compléter

1 – Données relatives à l'occupation

1.1 Date de début et de fin de l'occupation

	DATE DE DEBUT	DATE DE FIN

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

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

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

1.2 Nombre de jours par semaine du régime de travail

Régime de travail fixe hebdomadaire

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

Régime de travail variable

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

Exemple :

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

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

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

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

1.3 – Schéma de travail

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

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

Exemple :

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

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

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

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

Exemple 1 :

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

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

Exemple 2 :

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

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

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

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

- un travailleur à temps plein est inapte au travail et, pendant cette inaptitude, reprend, auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)
- un travailleur à temps plein est déclaré apte au travail à l'issue d'une période d'inaptitude au travail, mais introduit un recours contre cette décision ; pendant cette période (où il peut prétendre à des allocations de chômage tempo raire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)

- un travailleur à temps plein est, à l'issue d'une période d'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 en tant que chômeur temporaire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel ou à temps plein (dans une autre fonction)

Exemple :

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

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

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

Il s'agit des situations suivantes :

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

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

04 : équipe relais week-end (temps plein)

Exemple :

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

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

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

Exemple :

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

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

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

Exemple 1 :

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

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

Exemple 2 :

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

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

Exemple 3 :

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

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

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

Exemple 4 :

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

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

12 : horaire variable (temps partiel)

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

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

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

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

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

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

Exemple :

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

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

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

Il s'agit des situations suivantes :

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

Exemple :

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

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

98 : occupation en tant qu'enseignant

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

99 : aucun des autres codes

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

Exemples :

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

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

1.4 – Interruption de l'occupation

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

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

2 - Identification du risque

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

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

Nombre total d'heures de vacances payées

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

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

4 - Période de référence

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

5 - Nature du jour

5.1 - Code nature du jour

Utilisez les codes standards suivants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4 - incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine

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

2.5 - incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine

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

2.6 - incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie

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

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

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

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

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

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

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

3.1 - vacances légales

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

3.2 - vacances complémentaires

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

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

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

3.4 - vacances jeunes ou vacances senior

Par "vacances jeunes ou vacances senior", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de 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 prévention et de protection du travail, pendant la période de suspension du contrat de travail ordonnée par le président du tribunal du travail au cours de la procédure de reconnaissance du

motif grave telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Par " incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents du travail ", on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur paie au travailleur les indemnités journalières en application de l'article 54 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et pour lesquelles l'employeur retient lui-même les cotisations de sécurité sociale.

5.11 - Jours de suspension employés pour manque de travail

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

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

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

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

Remarque:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.11 - absence pour congé d'adoption

Par "congé d'adoption", on entend la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, en application de l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 25sexies de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

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

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

7 - absence ou congé sans solde

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

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.

8 - jours d'inactivité habituels dans l'occupation

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

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

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

9 - Jours d'absence pour soins d'accueil

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

5.2 - Nombre d'heures

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

Mentionnez comme "nombre d'heures", le nombre d'heures payées pour les jours rémunérés (= pour le code 1, les codes 2.1 à 2.6, les codes 3.1 à 3.3 et le code 4).

Etant donné qu'aucune allocation n'est octroyée pour des heures supplémentaires (prestations supplémentaires sans repos compensatoire), celles-ci ne peuvent pas être mentionnées sous le code 1. Ces heures supplémentaires ne doivent donc pas être communiquées.

Pour les jours non-rémunérés (= pour le code 2.7, les codes 5.1 à 5.10, les codes 6.1 à 6.10 et le code 7), mentionnez le nombre d'heures théoriques de travail à prester normalement.

Dans le cas de vacances rémunérées, mentionnez le code 3.1 (ou le cas échéant, le code 3.2 ou 3.3). Utilisez également le code 3.1 pour les vacances non-rémunérées et ce jusqu'à atteindre 4 fois la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné (maximum jusqu'à un nombre d'heures égal à "QX4 ").

6 - Commentaire déclaration

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

Informations supplémentaires

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

Par dérogation à l'article 44, le travailleur handicapé conserve le bénéfice des allocations pendant une occupation dans un atelier protégé, organisé ou reconnu par l'autorité compétente en la matière, s'il est considéré comme difficile à placer par le service régional de l'emploi et pour autant qu'il soit occupé dans l'atelier protégé à l'intervention de ce service.

Ce travailleur doit rester disponible pour le marché de l'emploi et rester inscrit comme demandeur d'emploi. Les articles 51 à 53 sont applicables au travailleur qui abandonne cette occupation sans motif légitime, qui est licencié pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive ou qui refuse un emploi convenable qui lui est offert.

Le Ministre détermine, après avis du Comité de gestion, les jours d'absence qui sont assimilés à des jours d'occupation.

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

Sont assimilés à des jours d'occupation, les jours au cours desquels le travailleur s'est absenté :

1° pour répondre à une offre d'emploi ;

2° pour subir un examen médical ;

3° à l'occasion de l'une des situations et dans les conditions visées à l'article 48, 7° ;

4° dans les cas visés à l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Sont également assimilés à des jours d'occupation, les jours pour lesquels le travailleur a perçu une rémunération ou un pécule de vacances.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Scénario 8 - Déclaration mensuelle de travail dans le cadre d'un programme d'activation des allocations de chômage

Introduction

Communication importante sur la 6ème Réforme de l'Etat

Les informations contenues dans cette instruction concernent des compétences qui sont le 1er juillet 2014 transférées à la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté germanophone (voir www.leforem.be (<https://www.leforem.be/>), <https://emploi.wallonie.be/home.html> (<https://emploi.wallonie.be/home.html>), www.ifapme.be (<https://www.ifapme.be/>), <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/> (<https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/>), <https://economie-emploi.brussels/> (<https://economie-emploi.brussels/>), <https://adg.be/> (<https://adg.be/>), www.vdab.be (<https://www.vdab.be/>)).

Une phrase transitoire pendant laquelle l'ONEM continue provisoirement d'exercer cette compétence a cependant été prévue. L'ONEM reste donc, en vertu du principe de continuité, chargé de l'exécution de cette matière jusqu'au moment où la Région sera opérationnellement en mesure d'exercer cette compétence. La compétence de payer les allocations d'activation n'est pas transférée aux Régions et reste confiée à l'ONEM, en collaboration avec les organismes de paiement.

La réglementation et les procédures existantes restent en vigueur jusqu'à ce qu'une Région ou la Communauté germanophone les modifient (voir ci-après "Pour qui?").

Introduction

Par le biais d'une DRS scénario 8 (Déclaration mensuelle de travail dans le cadre d'un programme d'activation du chômage), vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour calculer le montant correct de l'allocation d'activation.

L'activation des allocations de chômage est une subvention à l'emploi.

Chaque mois, vous déduisez l'allocation d'activation à laquelle le travailleur a droit, du salaire net que vous devez payer. L'allocation ne peut jamais dépasser le salaire net du mois concerné. L'allocation d'activation est limitée à un maximum en fonction du type d'allocation.

Le secteur chômage paie l'allocation d'activation directement au travailleur, sauf en cas de travailleurs occupés dans une occupation d'insertion sociale SINE (type 004 - voir ci-dessous), où le paiement est versé à l'employeur. Une allocation d'activation fait partie

intégrante du salaire pour la législation fiscale et sociale. Vous calculez par conséquent les retenues sociales et fiscales sur l'intégralité du salaire (y compris l'allocation d'activation).

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 ?

Le travailleur occupé dans un programme d'activation qui satisfait aux conditions réglementaires, a droit à cette allocation.

Dans ce risque, dix types de déclaration sont possibles :

- 001 : déclaration pour le calcul de l'allocation d'intégration octroyée aux travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle
- 003 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail ACTIVA
- 004 : déclaration pour le calcul de l'allocation SINE octroyée aux travailleurs occupés dans un emploi d'insertion sociale
- 007 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail ACTIVA-agent de prévention et de sécurité
- 008 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail ACTIVA-start
- 010 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail - Wallonie - demandeurs d'emploi de longue durée
- 011 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail - Wallonie - jeunes demandeurs d'emploi
- 012 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail - Wallonie - contrat d'insertion
- 020 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail - Bruxelles - demandeurs d'emploi de longue durée
- 021 : déclaration pour le calcul de l'allocation de travail - Bruxelles - aptitude réduite – groupe-cible -30 ou +57

En raison de modifications de la réglementation suite au transfert des compétences dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat, il n'est plus possible d'effectuer les types suivants de DRS scénario 8 « déclaration mensuelle de travail dans un programme d'activation du chômage » pour les travailleurs suivants :

pour les travailleurs habitant en Région Flamande :

- Activa-start (type 008) en cas d'entrée en service après le 30/06/2016
- Activa (type 003) en cas d'entrée en service après le 31/12/2016
- Programme de transition professionnelle (type 001) en cas d'entrée en service après le 31/12/2016
- Activa personnel en prévention et en sécurité (type 007) après le 30/06/2019

pour les travailleurs habitant en communauté germanophone :

- programme de transition professionnelle (type 001) en cas d'entrée en service après le 30/09/2016. - - Activa (type 003) en cas d'entrée en service après le 31/12/2018.
- Activa-start (type 008) en cas d'entrée en service après le 31/1/2018

pour les travailleurs habitant en Région wallonne :

- Activa (type 003) en cas d'entrée en service après le 30/06/2017 ;
- Activa-start (type 008) en cas d'entrée en service après le 30/06/2017. - Wallonie - Contrat d'insertion (type 012) en cas d'entrée en service après le 31.12.2018.

Pour les travailleurs habitant dans la Région de Bruxelles-capitale :

- Activa (type 003) en cas d'entrée en service après le 30/09/2017

Quand ?

1 - Principe

La déclaration mensuelle dans le cadre d'un programme d'activation s'effectue à l'issue de chaque mois au cours duquel le travailleur concerné était occupé dans un des programmes d'activation.

Même lorsque la rémunération nette s'élève à 0 EUR, et dans l'hypothèse où le contrat n'est pas rompu, vous continuez à effectuer la déclaration (p.ex. en cas de maladie de longue durée, congé sans solde, chômage temporaire...).

2 – Concomitance avec d'autres scénarios

En cas de chômage temporaire une 'déclaration constat du droit au chômage temporaire' peut être exigée (voir scénario 2), par exemple en tant que nouvel employeur ou en cas de modification du régime horaire. Pour chaque mois dans lequel du chômage temporaire survient, une déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire est requise (voir scénario 5).

Pour un travailleur à temps partiel qui bénéficie d'allocations d'activation et qui peut soit, en tant que travailleur à temps partiel involontaire, obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans AGR), soit, en tant que travailleur à temps partiel volontaire, obtenir les allocations de garantie de revenus, vous devez également effectuer une "déclaration de début de travail à temps partiel" (voir scénario 3) au début de l'occupation et, le cas échéant, une "déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus" (voir scénario 6).

3 – Nombre de DRS à effectuer par mois

Pour tous les types d'activation :

- en cas d'occupations interrompues :

vous devez effectuer une DRS scénario 8 pour chaque occupation en cours de mois ;

- en cas d'occupations ininterrompues avec la même fraction d'occupation (facteur Q/S) :

vous groupez les différentes occupations au sein d'une même DRS scénario 8.

Une occupation, sur la base de plusieurs contrats de travail, est ininterrompue si le facteur Q, facteur S, la catégorie d'employeurs, le code travailleur, la commission paritaire et le statut (si le statut est celui d'un travailleur à domicile, c.-à-d. le code D) 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, un jour habituel d'inactivité ou un jour de repos compensatoire.

- S'il s'agit d'occupations ininterrompues à temps partiel pour lesquelles seul le facteur Q varie,

vous groupez les occupations à temps partiel ininterrompues dans une seule DRS scénario 8.

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 avec différents facteurs Q, est ininterrompue si le facteur S, la catégorie d'employeurs, le code travailleur, la commission paritaire et le statut (si statut d'un travailleur à domicile, c.-à-d. code D) sont identiques et que les contrats de travail se succèdent, ce qui indique qu'ils peuvent uniquement être interrompues par un week-end, un jour férié ou un jour de repos compensatoire.

La notion "occupations à temps partiel successives ininterrompues" 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.

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 :

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

cdo + cdo' + ...

- Où cdo = Calendar 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.

Exemple :

- Du 01.07.2016 au 15.07.2016 : Q/S = 25/38

- Du 16.07.2016 au 20.07.2016 : Q/S = 20/38

- Du 21.07.2016 au 23.07.2016 : Q/S = 22/38

- Du 24.07.2016 au 31.07.2016 : Q/S = 30/38

Calcul du Qmoyen : $[(25 \times 15) + (20 \times 5) + (22 \times 3) + (30 \times 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$ (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 = $[(10 \times 7) + (11 \times 7) + (13 \times 7) + (16 \times 5)] / 26 = 12,23$ 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 = $[(10 \times 5) + (2 \times 2) + (11 \times 5) + (2 \times 2) + (13 \times 5) + (2 \times 2) + (16 \times 5) + (2 \times 3)] / 29 = 9,24$ heures

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

Attention : une occupation à temps partiel est interrompue dès qu'elle est précédée de ou suit une occupation à temps plein (où Q = S). Dans ce cas, vous devez, effectuer une DRS scénario 8 par occupation à temps plein – temps partiel (mais vous pouvez toutefois grouper les occupations à temps partiel ininterrompues).

Exemple :

- du 01.01.2016 au 15.01.2016 inclus: Q/S = 25/38

- du 16.01.2016 au 20.01.2016 incus: Q/S = 38/38

- du 21.01.2016 au 23.01.2016 inclus: Q/S = 22/38

- du 24.01.2016 au 31.01.2016 inclus: Q/S = 30/38

Pour le mois de juillet, vous effectuez 3 DRS scénario 8, respectivement pour la période du 01.01.2016 au 15.01.2016, pour la période du 16.01.2016 au 20.01.2016 et pour la période du 21.01.2016 au 31.01.2016.

4 – 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 – 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 8 avec un facteur Q moyen calculé.

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

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 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 deux DRS sont requises pour le mois 11/2016.

5 – Situation spécifique : programmes de transition professionnelle et SINE

Dans le cas d'un programme de transition professionnelle (PTP) ou d'une occupation dans l'économie d'insertion sociale (SINE), l'allocation d'activation est calculée sur la base d'un facteur Q moyen (le facteur Q n'a par contre pas d'importance pour le calcul des allocations de travail dans le cadre d'Activa, Activa-Start, Activa-APS et les programmes d'activation en Région wallonne et en Région de Bruxelles-capitale). Veuillez donc, en cas de PTP, à déduire le montant d'allocation d'activation correct du salaire à payer au travailleur. En cas de SINE, l'allocation d'activation n'est pas payée au travailleur mais à l'employeur et, des lors, elle ne doit pas être déduite du salaire auquel peut prétendre le travailleur

L'application calcule le facteur Q moyen comme expliqué au point 3.

En cas d'occupation à temps partiel et à temps plein (autre qu'à temps plein temporaire) en cours de mois, et si le facteur Q est une donnée pertinente pour déterminer le montant de l'allocation d'activation, ce montant est déterminé en fonction de l'occupation à temps plein.

En cas d'occupation progressive pendant une période de maladie, l'allocation d'activation est calculée sur la base du facteur Q d'origine (donc comme s'il n'y avait pas d'occupation progressive).

Que remplir ?

1 - Données relatives à l'occupation

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

	DATE DE DEBUT	DATE DE FIN
TEMPS PARTIEL	1er du mois (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.

Attention : 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 8 distincte pour chaque occupation.

Exemple :

Du 01.05.2016 au 13.05.2016 : Q/S = 25/38

Du 17.05.2016 au 20.05.2016 : Q/S = 20/38

Du 24.05.2016 au 31.05.2016 : Q/S = 30/38

Pour le mois de mai 2016, l'employeur effectue deux DRS scénario 8 : une DRS pour la période du 01.05.2016 au 20.05.2016 inclus (facteur Qmoyen calculé = 23,82/38) et une DRS pour la période du 24.05.2016 au 31.05.2016 inclus (facteur Q réel = 30/38).

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.

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:

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 d'une 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 (uniquement par batch, cette donnée est facultative)

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 :

Trois semaines consécutives durant lesquelles le travailleur travaille 5 jours, alors que, durant la 4^{ème} 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 (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 à 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 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 – 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.

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 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.

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 également 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 4), vous suivez cependant les principes précités de l'occupation à temps partiel pour mentionner les dates de début et de fin.

2 - Rémunération exacte

Vous devez mentionner le "code salaire exact" et le "montant code salaire exact" pour les types 001, 003, 004, 007, 008, 010, 011, 012, 020 et 021).

Il s'agit d'un code de rémunération fixe et de la rémunération nette pour le mois.

Code salaire exact

Le code salaire exact pour un programme d'activation est toujours "32".

Montant code salaire exact

Il s'agit de la **rémunération nette** pour l'occupation (y compris l'allocation de travail), exprimée à l'eurocent précis.

Calculez-la comme suit :

Rémunération nette = (a) - (b) - (c) - (d) - (e)

(a) rémunération brute (y inclus les jours fériés rémunérés ou la rémunération garantie ou le complément en cas d'incapacité de travail, dispensé d'ONSS, et y inclus les avantages soumis à l'ONSS).

La rémunération garantie en cas d'accident du travail relative au premier mois est prise en compte. L'employeur rembourse partiellement à l'ONEM les sommes remboursées par l'assureur (voir la zone " Indication accident du travail " ci-dessous). Si l'employeur s'assure lui-même contre les accidents du travail, alors, seule la rémunération du premier mois, de date à date, à partir de l'accident, est prise en compte. Il n'y a pas de remboursement à l'ONEM pour cette période.

La rémunération pour le jour férié rémunéré, après la fin du contrat de travail, peut être prise en compte si le jour férié est situé dans le mois au cours duquel le contrat prend fin;

- (b)** la cotisation ONSS-travailleur sur (a) ou sur (a x 1,08) (ou sur un montant inférieur si certaines composantes de la rémunération sont dispensées d'ONSS);
- (c)** précompte professionnel;
- (d)** cotisation spéciale de sécurité sociale;
- (e)** avantages en nature.

Cette rémunération nette n'est pas diminuée des retenues sur la rémunération (p.ex. la part du travailleur dans l'assurance groupe et dans les chèques-repas, ...).

Il n'est pas tenu compte d'éventuelles retenues à la suite d'une saisie ou d'une cession. Il est fait mention de la rémunération nette avant l'exécution de la saisie. La saisie notifiée à l'employeur ne concerne que la rémunération nette qu'il paie. Le créancier peut saisir l'allocation de travail, à condition qu'il notifie la saisie à l'ONEM.

Il n'est pas non plus tenu compte :

- a) du remboursement des frais par l'employeur au travailleur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGPT,) et des chèques-repas;
- b) de la prime de fin d'année;
- c) du double pécule de vacances, du pécule de vacances payé lors du désengagement, entre autres le simple pécule de vacances de sortie et le double pécule de vacances employés, du pécule de vacances ouvriers (sauf s'il s'agit de la rémunération pour les jours de vacances comme pour les employés, ce qui arrive parfois dans les services publics), de l'avance sur le double pécule de vacances payée si le travailleur prend des jours/heures de vacances supplémentaires (art. 17bis loi 28.06.1971) et avec le pécule de vacances payé pour l'incapacité de travail, l'accident du travail, le congé de maternité, le congé prophylactique, le congé de paternité, le congé d'adoption, le congé pour soins d'accueil, le congé parental d'accueil, la maladie professionnelle jours de congé reportés non utilisés;
- d) d'une indemnité de rupture suite à la fin du contrat de travail;
- e) de la rémunération pour la partie du mois où l'intéressé n'était pas au travail dans le cadre du programme d'activation ou était occupé par un autre employeur (par ex. occupation intérimaire antérieure);
- f) d'un jour férié après la fin du contrat de travail s'il est situé après le mois dans lequel le contrat prend fin;
- (g) de la rémunération due pour les heures de disponibilité (y compris heures de train et de bateau) des travailleurs du secteur des transports.
- (h) du 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.

3 - Déclaration mensuelle de travail dans un programme d'activation des allocations de chômage

Indication accident de travail

Cette zone est obligatoire. Communiquez si le travailleur qui bénéficie d'une allocation d'activation a eu ou non un accident du travail au cours du mois.

Si un accident de travail s'est produit, vous devez, après remboursement par votre assureur accidents de travail, rembourser à l'ONEM la partie correspondante de l'allocation d'activation. Le formulaire papier C78 Accident de travail vous permet de faire le calcul. Renvoyez-le complété au bureau du chômage compétent pour votre travailleur.

Situation spécifique : si l'employeur s'assure lui-même contre les accidents du travail, vous ne devez rien rembourser à l'ONEM et la procédure décrite ci-dessus n'est donc pas applicable. Dans ce cas, vous devez toujours indiquer « non », même s'il y a eu un accident du travail en cours de mois.

Date à laquelle l'occupation Activa/SINE ininterrompue débute

Cette zone permet à l'employeur d'invoquer la validité d'une attestation, dont la période de validité est déjà expirée lors du début de l'occupation pour laquelle l'allocation de travail est demandée.

Cette zone est d'application pour les types 003, 004, 007, 010, 011, 012, 020 et 021.

Il s'agit soit de la date de début d'une série d'occupations Activa ininterrompues successives (régime fédéral, wallon ou bruxellois), soit de la date de début d'une série d'occupations SINE successives ininterrompues (contrats de travail dans le cadre de SINE). " Successives ininterrompues" signifie que ces occupations ne sont interrompues que par un week-end, un jour férié, un jour de repos compensatoire ou un jour habituel d'inactivité.

En cas de type 010, 011 ou 012, cette date ne peut pas être antérieure au 01/07/2017. En cas de type 020 ou 021, cette date ne peut pas être antérieure au 01/10/2017.

4 - Allocation de travail

Depuis le 01.07.2017, l'allocation de travail maximale est - selon le cas - de 125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 ou 1100 euros. Consultez si besoin le travailleur pour savoir quel avantage a été accordé.

Vous devez mentionner les données qui sont nécessaires en vue du calcul de l'allocation de travail pour les types 003, 007, 010, 011, 012, 020 et 021.

Type d'activation et montant de l'allocation

TYPE D'ACTIVATION	MONTANT MAXIMAL D'ALLOCATION (en euros)
003 (Activa fédéral)	500
007 (Activa APS)	900 ou 1100
010 (Wallonie – demandeurs d'emploi longue durée)	125, 250 ou 500
011 (Wallonie – jeunes demandeurs d'emploi)	125, 250 ou 500
012 (Wallonie – contrat d'insertion)	700
020 (Bruxelles – demandeurs d'emploi longue durée)	350 ou 800
021 (Bruxelles – aptitude réduite – groupe-cible -30 ou +57)	600 ou 750

Tenez compte du fait que le calcul de l'allocation de travail s'effectue par occupation et n'est donc pas nécessairement égal à l'allocation de travail totale pour le mois calendrier complet. En effet, il est possible qu'il y ait plusieurs déclarations pour le même mois.

Vous obtiendrez le montant complet de l'allocation de travail que vous pouvez déduire du salaire net à payer au travailleur, en additionnant les allocations de travail, calculées par occupation (arrondissement: voir **Allocation de travail** ci-dessous). Si le résultat final dépasse le montant maximum (125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 ou 1100 euros), vous limitez l'allocation de travail que vous déduisez de la rémunération nette au maximum valable. Vous ne pouvez toutefois pas limiter le montant dans la déclaration même, même si celui-ci dépasse le maximum.

Remarque

En cas de type 008 (ACTIVA-START), l'allocation maximale est de 350 euros (montant forfaitaire) et il suffit de communiquer la rémunération nette.

Le nombre d'heures pour lesquelles une rémunération nette est due

Il s'agit du nombre d'heures rémunérées pour l'occupation déclarée qui se situent dans les limites de la période de référence (il s'agit du mois calendrier).

Dans le cas d'un régime de travail variable (à temps plein ou à temps partiel) avec une rémunération mensuelle "fixe" qui correspond à la durée hebdomadaire moyenne du travail (facteur Q), il faut indiquer le nombre d'heures auquel correspond la rémunération "fixe". Il s'agit ici p.ex. de travailleurs qui sont occupés dans une entreprise qui a instauré un nouveau régime de travail dans le cadre de la CCT n° 42.

Explications sur la notion "heures pour lesquelles une rémunération est due" :

- sursalaire (p.ex. 200%): ne mentionnez que les heures effectivement travaillées en cas de rémunération majorée (n'utilisez donc pas de facteur de correction, p.ex. heures x 2);
- prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire rémunéré : mentionnez les heures supplémentaires dans le mois au cours duquel le repos compensatoire rémunéré est pris;
- repos compensatoire rémunéré lors du désengagement: ce nombre d'heures peut être comptabilisé dans le mois du désengagement;
- jour férié rémunéré après la fin du CT: les heures du jour férié peuvent être comptabilisées si elles se situent dans le mois de la fin du contrat de travail;

- jours de vacances ouvriers et jours de congés reportés à l'année de vacances +1 et +2: ne pas mentionner d'heures;
- jours de vacances supplémentaires (art. 17bis loi 28.06.1971) ouvriers et employés: ne pas mentionner d'heures;
- jours d'incapacité de travail des ouvriers avec un complément de salaire uniquement (la 3ème ou 4ème semaine d'incapacité de travail): ne pas mentionner d'heures; si le travailleur reprend partiellement le travail pendant l'incapacité, les heures d'occupation sont prises en compte;
- heures pour lesquelles une rémunération est payée par un tiers (par ex. un fonds): ne pas mentionner d'heures.
Situation spécifique : si l'employeur du secteur construction, suite à une interruption de la journée de travail en raison d'intempéries, ne doit payer que 50% de la rémunération pour les heures non prestées, le nombre d'heures payées à mentionner est proportionné.
Exemple : un travailleur travaille normalement 8 heures par jour. Il travaille effectivement 4 heures, ensuite son contrat de travail est suspendu en raison d'intempéries. Les 4 heures restantes sont payées à raison de 50%. Le nombre d'heures à mentionner pour cette journée : 4h (100% rémunération) + 4h/2 (50% rémunération) = 6h.
- périodes couvertes par une indemnité de rupture suite à la résiliation du contrat de travail: ne pas mentionner d'heures
- les heures de disponibilité (y compris heures de train et de bateau) des travailleurs du secteur des transports: ne pas mentionner d'heures.

Allocation de travail

A partir du 01.07.2017, le calcul de l'allocation de travail s'effectue par occupation déclarée en multipliant selon le cas 125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 ou 1100 euros par une fraction :

- avec, comme numérateur, le nombre d'heures pour lesquelles un salaire est dû,
- et, comme dénominateur, le résultat de la multiplication du facteur S par 4, en cas de types 003, 007, 010, 011, 012, 020 et 021.

Le résultat de la formule est arrondi par occupation déclarée aux centièmes de cent. Vous ne pouvez pas limiter le montant dans la déclaration même, même si celui-ci dépasse le maximum. Toutefois, vous ne pouvez pas déduire plus que le maximum de la rémunération nette.

Selon l'avantage qui a été accordé, vous pouvez déduire un maximum de 125, 250, 350, 500, 600, 700, 750, 800, 900 ou 1100 euros par mois de la rémunération nette à payer.

Si, pour la même période de référence (mois calendrier), vous devez effectuer plus d'une déclaration -en raison de différentes occupations- vous obtenez l'allocation de travail totale en additionnant les allocations de travail calculées (et arrondies) par occupation et, le cas échéant, limitée à un maximum de 500, 900 ou 1100 euros. Vous arrondissez au cent (jusqu'à deux chiffres après la virgule) pour le total des allocations de travail calculées et arrondies par occupation.

5 - Commentaire

Dans cette zone de texte libre vous pouvez éventuellement donner des explications plus détaillées en ce qui concerne les données pour le mois concerné.

Information complémentaire

Vous trouverez de plus amples informations sur les différentes mesures d'emploi (Activa, convention de premier emploi, programmes de transition professionnelle, sine, ...) sur le site www.onem.be, dans la rubrique "Emploi".

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'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.

Scénario 9 - Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors

Introduction

Les régimes de vacances jeunes et seniors prévoient que des jeunes qui viennent de terminer leurs études et des 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 et seniors, une allocation peut être payée à charge de l'assurance-chômage.

Via la DRS électronique scénario 9 (déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors), vous transmettez au secteur chômage les données nécessaires pour vérifier si le travailleur a droit respectivement aux vacances jeunes ou seniors et pour déterminer le montant de l'allocation vacances jeunes ou seniors. Lisez également l'instruction du scénario 10 : "Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes ou seniors".

En application de l'article 137 §2, 4° et 5° de l'A.R. du 25.11.1991, vous êtes tenu en tant qu'employeur d'effectuer, à la demande du travailleur, une DRS scénario 9 (certificat de vacances jeunes ou seniors) pour le mois au cours duquel le travailleur prend des vacances jeunes ou seniors pour la première fois dans l'année de vacances.

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.

Le travailleur communique des données supplémentaires pour démontrer qu'il satisfait aux conditions pour avoir droit aux vacances jeunes ou seniors via le formulaire papier C103 Vacances jeunes-Travailleur ou C103 Vacances seniors-Travailleur.

Pour qui?

1 - Qui a droit aux vacances jeunes?

Pour avoir droit aux vacances jeunes, le jeune doit satisfaire aux conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances. L'exercice de vacances est l'année civile qui précède immédiatement celle au cours de laquelle le jeune travailleur prend des vacances jeunes;
- au cours de l'exercice de vacances, avoir terminé ses études (y compris la période du travail de fin d'année), son apprentissage (formation des classes moyennes ou apprentissage industriel) ou sa formation (formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, formation reconnue par le VDAB, ACTIRIS, le FOREM ou l'ADG dans le cadre du parcours d'insertion);
- après la fin des études, de l'apprentissage ou de la formation, avoir travaillé au cours de l'exercice de vacances comme salarié pendant une période minimale. Le jeune doit être engagé dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail pendant au moins 1 mois et cette occupation doit comprendre au moins 13 jours de travail ou assimilés. Toutefois, une occupation avec le régime de vacances applicable au "service public" ou avec une rémunération différée (enseignement) et un apprentissage industriel ne sont pas pris en considération;
- au moment de l'épuisement des vacances jeunes, être lié par un contrat de travail et être soumis au régime de vacances "secteur privé". Des jeunes travailleurs contractuels occupés auprès d'autorités locale ou provinciales sont considérés comme tombant dans le champ d'application du régime de vacances "secteur privé", si le nombre de jours de vacances est déterminé sur la base des prestations de travail durant l'exercice de vacances, peu importe la qualification du régime de vacances par l'ONSS et la catégorie d'employeurs déclarée (951, 952, 981 ou 982) dans la DmfA.

Le jeune qui satisfait aux conditions précitées peut, dans l'année qui suit celle de la fin de ses études, prendre 4 semaines de vacances (vacances rémunérées ordinaires + vacances jeunes) ou 24 jours de vacances (en régime 6 jours). Le droit aux vacances jeunes n'est donc octroyé qu'une seule fois pour une année de vacances complète. Les vacances jeunes ne sont octroyées

qu'après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires. Pour la détermination des congés payés ordinaires, il n'est pas tenu compte des jours de vacances reportés.

Pour que le travailleur obtienne effectivement les allocations, l'employeur doit communiquer, sur une base mensuelle, les heures de vacances jeunes épuisées (voir scénario 10 : Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes).

2 - Qui a droit aux vacances seniors?

Pour avoir droit aux vacances seniors, le travailleur âgé qui reprend une occupation salariée dans le secteur privé, doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir atteint au moins l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances. L'exercice de vacances est l'année civile qui précède immédiatement celle au cours de laquelle le travailleur prend des vacances;
- au moment de l'épuisement des vacances seniors, tomber dans le champ d'application du régime de vacances "secteur privé". Les travailleurs contractuels occupés auprès d'administrations locales ou provinciales sont considérés comme tombant sous le régime du régime de vacances "secteur privé", si le nombre de jours de vacances est déterminé sur la base des prestations de travail dans l'exercice de vacances, peu importe la qualification du régime de vacances par l'ONSS et la catégorie d'employeurs déclarée (951, 952, 981 ou 982) dans la DmfA.
- ne pas avoir droit à 4 semaines de vacances rémunérées pendant l'année de vacances suite à une période de chômage complet ou d'invalidité (après un an de maladie) au cours de l'exercice de vacances.

Le travailleur qui satisfait aux conditions précitées peut prendre 4 semaines ou 24 jours de vacances (en régime 6 jours) (vacances rémunérées ordinaires plus vacances seniors). Le droit est octroyé pour une année de vacances complète. Les vacances seniors ne sont octroyées qu'après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires. Pour la détermination des congés payés ordinaires, il n'est pas tenu compte des jours de vacances reportés.

Le régime de vacances seniors ne s'applique pas en cas de droit incomplet à des vacances rémunérées suite à d'autres interruptions telles que du chômage temporaire pour force majeure, congé sans solde, interruption de carrière etc.

Les jours de vacances seniors peuvent être accordés pour différentes années consécutives. Un chômeur de longue durée reprend par exemple le travail en octobre 2007, satisfait aux conditions et peut demander les allocations vacances seniors, aussi bien pour l'année 2007 (l'année du début de l'occupation) que pour l'année suivante. S'il est à nouveau chômeur complet ou malade de longue durée après avoir travaillé pendant 2 ans, alors il pourra, s'il reprend le travail, bénéficier à nouveau des vacances seniors.

Pour que le travailleur obtienne effectivement les allocations, l'employeur doit communiquer, par le biais d'une DRS électronique scénario 9, sur une base mensuelle, les heures de vacances seniors épuisées.

Quand?

Les vacances jeunes et seniors ne peuvent être prises que pendant une occupation comme salarié et après l'épuisement des vacances rémunérées ordinaires. Pour la détermination des congés payés ordinaires, il n'est pas tenu compte des jours de vacances reportés.

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

Le moment des vacances jeunes ou seniors est fixé comme celui des vacances ordinaires. Il 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 effectuez la "Déclaration pour l'octroi du droit aux Vacances jeunes ou seniors" (scénario 9) lorsque le travailleur vous en fait la demande.

Vous devez faire cette déclaration le premier mois au cours duquel le travailleur prend des jours de vacances jeunes ou seniors (après épuisement des vacances rémunérées ordinaires). Vous ne devez donc effectuer aucune déclaration aussi longtemps qu'au cours d'un mois, tous les jours de vacances sont couverts par un pécule de vacances.

"L'Annexe technique pour l'employeur" (voir "Informations supplémentaires") illustre la méthode utilisée par l'ONEM lors de l'octroi des allocations de vacances jeunes et seniors. Il est préférable que vous teniez compte de ces principes lorsque vous octroyez des vacances jeunes ou seniors et lorsque vous effectuez une déclaration pour déterminer le droit aux vacances jeunes ou seniors.

Que compléter?

1 - Mois du premier jour de vacances jeunes ou seniors

Il s'agit du mois dans lequel se situe le premier jour pour lequel le travailleur demande l'allocation-vacances jeunes ou seniors.

Les jours de vacances jeunes ou seniors sont octroyés en complément d'un droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires. Pour pouvoir déterminer le premier jour de vacances jeunes ou seniors, l'employeur devra donc d'abord calculer dans quelle mesure le droit aux vacances rémunérées ordinaires est incomplet (voir l'annexe technique pour les employeurs dans le chapitre "Plus d'informations?").

2 - Base de calcul des allocations

2.1 - Unité de temps de la rémunération

Pour chaque jour de vacances jeunes ou seniors, le travailleur perçoit une allocation-vacances jeunes ou seniors qui s'élève à 65 % de la rémunération brute plafonnée normale au moment où il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors.

Pour les travailleurs avec une rémunération fixe, l'organisme de sécurité sociale détermine la rémunération journalière moyenne par le biais notamment des données "unité de temps de la rémunération" et "montant de base de la rémunération".

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

L'unité de temps de la rémunération n'est pas liée à la fréquence des périodes de paiement. Si par exemple la rémunération de l'ouvrier fixée dans le contrat de travail est une rémunération horaire, vous devez indiquer l'heure comme unité de temps même si sa rémunération est payée toutes les deux semaines.

Premier exemple:

Un employé qui est payé par mois, perçoit une rémunération mensuelle brute de 1 611,31 EUR.

Indiquez comme unité de temps, le chiffre "4", ce qui correspond au "mois", et mentionnez comme montant de base de la rémunération, le montant de la rémunération mensuelle (= 1 611,31 EUR).

Deuxième exemple:

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine dans un régime de travail fixe de 5 jours/semaine et perçoit une rémunération horaire brute de 10,41 EUR.

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

Troisième exemple:

Un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de travail de 5 jours par semaine pendant trois semaines et 4 jours de 8 heures par jour pendant la quatrième semaine. Sa rémunération horaire brute s'élève à 10,41 EUR.

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

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

2.2 - Cycle

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

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

Premier exemple:

Un ouvrier travaille 38 heures/semaine. Son cycle de travail est de 8 semaines. Il perçoit une rémunération horaire fixe de 8,68 EUR ($8 \times 38 \text{ h} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ pour 8 semaines). Il perçoit également un complément par unité produite qui lui donne pour le cycle complet de 8 semaines une indemnité complémentaire de 648,29 EUR. La rémunération brute du cycle complet s'élève à 3.287,01 EUR.

Dans cette situation, vous mentionnez comme unité de temps de la rémunération "3" (cycle de travail exprimé en semaines), comme cycle "8" (le cycle est de 8 semaines) et comme montant de base de la rémunération "3.287,01 EUR" (la rémunération brute globale pour le cycle complet de 8 semaines).

Deuxième exemple:

Un ouvrier dont la rémunération horaire brute fixe s'élève à 9,92 EUR, perçoit une prime de 25 % pour l'équipe du matin et l'équipe du soir et une prime de 50% pour l'équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines de 38 heures. La première semaine, il travaille en équipe du matin, la deuxième semaine en équipe de jour, la troisième semaine en équipe du soir et la quatrième semaine en équipe de nuit. Il perçoit donc pour la première semaine 471 EUR, pour la deuxième semaine 376,80 EUR, pour la troisième semaine 471 EUR et pour la quatrième semaine 565,20 EUR.

Dans cette situation, l'unité de temps est indiquée par le chiffre "3" (l'unité de temps du cycle, soit la semaine), le cycle est indiqué par le chiffre "4" (le cycle est de 4 semaines) et le montant de base de la rémunération correspond à la rémunération totale pour les quatre semaines, soit 1.884 EUR.

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

Ainsi, par exemple, pour un travailleur qui travaille à mi-temps dans un cycle de deux mois (un mois à temps plein avec une rémunération mensuelle brute de 1.735,25 EUR et un mois sans prestations de travail), il est inutile d'indiquer la rémunération pour le cycle de travail de deux mois mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Pour un employé, par exemple, qui travaille à 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines à temps plein et une semaine sans prestations), ce n'est pas la rémunération pour un cycle de quatre semaines qu'il faut indiquer mais la rémunération mensuelle moyenne.

Si le cycle ne peut pas être clairement déterminé, il est préférable d'indiquer la rémunération sur une base annuelle (unité de temps de la rémunération = "6").

2.3 - Montant de base de la rémunération

Il s'agit du montant total de la rémunération brute (correspondant à une unité de temps déterminée) à laquelle le travailleur a "normalement" droit en moyenne, sur la base de son contrat de travail, au moment où il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors. Ce montant est converti par l'organisme de sécurité sociale en rémunération journalière moyenne.

La notion moyenne implique que le cycle de travail doit être pris en compte dans son intégralité.

Lorsque la rémunération du travailleur varie pendant le cycle de travail, une rémunération moyenne doit être indiquée et pas la rémunération qui est d'application au moment où le risque se présente.

Exemple 1

Un employé travaille 3/4 d'un emploi à temps plein. Le premier mois, il travaille à mi-temps pour une rémunération mensuelle de 793,26 EUR. Le deuxième mois, il travaille à temps plein pour une rémunération mensuelle de 1.586,52 EUR. La rémunération mensuelle moyenne s'élève donc à 1.189,89 EUR sur une base mensuelle.

Exemple 2

Un travailleur travaille dans un système de 3 équipes. Il est mis en chômage pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Sa rémunération horaire en équipe de nuit s'élève à 6,94 EUR + 1,36 EUR de prime = 8,30 EUR.

Pendant les deux autres semaines, il travaille une semaine en équipe du jour et une semaine en équipe de soir, et sa rémunération horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base de la rémunération horaire de 8,30 EUR, mais sur la base d'une rémunération horaire moyenne, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même la rémunération horaire moyenne et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

A. Eléments constitutifs de la rémunération

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

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

B. Eléments exclus de la rémunération

- le supplément compensatoire, exonéré de cotisations ONSS et de retenues fiscales, que l'employeur paie, en application de l'article 33bis, § 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, au travailleur de moins de 21 ans ayant une convention de premier emploi pour qui une rémunération réduite est payée.
- les primes et avantages octroyés indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés pendant le trimestre de leur déclaration à l'institution de perception des cotisations de sécurité sociale (indiqués dans la DmfA via le code salaire 2). Les primes et avantages suivants sont notamment exclus :
 - Prime de fin d'année ou prime supplémentaire payée en fin d'année, qui s'ajoute à la prime de fin d'année (ex. 14ème mois) ;
 - Prime d'attractivité (en complément de la prime de fin d'année) – CCT du 30.06.2006 pour la CP 305 ;
 - Cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement qui tombent éventuellement sous la notion de rémunération) ;
 - Avantages et primes liés à la durée de l'occupation ou aux bénéfices réalisés (ex. prime d'ancienneté, participation aux bénéfices, participation des travailleurs) ;
 - Prime octroyée au tuteur, dans le cadre d'un tutorat tel que visé à l'article 36 de la loi du 05.09.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;
 - Différence entre le montant maximum et le montant payé en avantages non récurrents liés aux résultats, soumis à l'ONSS (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007). Cette somme est soumise à l'ONSS.
- Avantages non récurrents liés aux résultats (jusqu'au montant maximal) non soumis à l'ONSS – devant être indiqué dans la DmfA au niveau des cotisations travailleur (loi du 21.12.2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, CCT n° 90 du 20.12.2007).
- Le remboursement des frais par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour, indemnités RGTP, ...) ;
- Chèques repas, culture, sport et écochèques qui ne constituent pas de la rémunération pour l'ONSS ;
- La rémunération ordinaire et supplémentaire pour les heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et pour les heures complémentaires payées comme des heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) ;

Exemple

Un travailleur effectue régulièrement le samedi des heures supplémentaires qui sont rémunérées à 150 %. Le mois suivant, ces heures supplémentaires sont compensées par le fait qu'il ne doit pas fournir de prestations pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures supplémentaires.

Pour déterminer la rémunération moyenne, le travailleur est censé être toujours rémunéré à 100 %. Le supplément salarial de 50 % pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

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

C. Situations spécifiques

- Rémunération fixe plus une partie variable.
S'il y a une rémunération fixe augmentée de primes, il est alors tenu compte du dernier montant de la rémunération fixe, majoré de la moyenne des primes pour la période écoulée d'occupation. La moyenne variable est calculée pour la durée de l'occupation concernée, limitée à 12 mois maximum. C'est le cas p.ex. des chauffeurs de taxi qui perçoivent un revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG) éventuellement majoré d'un complément sur la base de leurs prestations et/ou heures de présence.
- Pour les travailleurs rémunérés entièrement ou partiellement au moyen de commissions ainsi que des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires ou des agents volontaires de la protection civile, vous indiquez la rémunération pour les 4 trimestres (année) qui précèdent celui dans lequel le travailleur est devenu chômeur.
- 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 additionnée du montant hebdomadaire moyen pour les heures de disponibilité (limitées à 22 heures par semaine) divisée par 38.
- Pour les travailleurs du secteur horeca avec des rémunérations journalières forfaitaires, les suppléments pour les jours de week-end et les jours fériés ne sont pas repris. L'employeur mentionne la rémunération journalière forfaitaire dans le régime 6 jours par semaine.
- Pour les travailleurs avec un contrat de travail premier emploi qui perçoivent une rémunération à 90%, l'employeur consacrant les 10% restants à la formation, l'employeur mentionne la rémunération à 100% comme rémunération brute moyenne théorique.

- l'indemnité que le travailleur titres-services perçoit pour couvrir la durée de déplacement entre deux utilisateurs est considérée comme de la rémunération.

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

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

3 - Secteur de vacances

Indiquez quel régime de vacances est applicable: secteur privé (code 1), secteur public (code 2) ou aucun des deux (code 3).

4 - Détail heures vacances

Dans les deux zones obligatoires "code vacances" et "nombre d'heures de vacances" (voir ci-dessous), vous communiquez combien de vacances rémunérées votre travailleur a déjà épuisées pendant les mois calendrier qui précèdent celui au cours duquel il prend pour la première fois des vacances jeunes ou seniors.

Il s'agit de tous les mois calendrier précédents pendant lesquels le travailleur était en service, mais au plus tôt à partir du mois de janvier de l'année de vacances.

Cette donnée est essentielle pour octroyer à votre travailleur les allocations auxquelles il a droit.

Vous devez toujours compléter les deux zones, donc même si votre travailleur n'a pas encore pris de vacances chez vous au cours des mois qui précèdent.

4.1 - Code vacances

Il s'agit des heures de vacances, vacances supplémentaires art. 17bis Loi du 28.6.1971 incluses, prises dans les mois précédents de l'année civile. En cas de déclaration batch, mentionnez toujours la valeur '7' dans cette zone.

4.2 - Nombre d'heures de vacances

Cette zone doit contenir la somme de toutes les heures de vacances rémunérées, y compris les heures de vacances supplémentaires art. 17bis Loi 28.06.1971 ("vacances européennes") à l'exclusion des heures de vacances reportées, prises depuis le 1er janvier de l'exercice de vacances jusqu'à et y compris le mois qui précède le premier mois avec des vacances jeunes ou seniors.

En cas d'occupations différentes auprès du même employeur dans le courant du premier mois avec vacances jeunes ou seniors, toutes les heures de vacances payées (légal et supplémentaires) qui ont été prises depuis le 1er janvier de l'exercice de vacances jusqu'à la date de fin de l'occupation précédant la première occupation avec des vacances jeunes ou seniors sont prises en compte. En d'autres termes, si la DRS concerne une occupation dont la date de début tombe dans le premier mois avec des vacances jeunes ou seniors, alors il faut également communiquer les heures de vacances rémunérées (légal et supplémentaires) situées dans ce mois et situées avant la date de début de l'occupation.

Exemple

Un travailleur travaille dans un régime de travail de 15/38 par semaine jusqu'au 14 avril. A partir du 15 avril, son régime de travail passe à 25/38. En mars, le jeune a pris une semaine de vacances rémunérées (15 heures). Début avril, le jeune prend encore une semaine de vacances rémunérées (15 heures). Il prend par la suite pour la première fois une semaine de vacances jeunes fin avril.

Une DRS, ayant trait à l'occupation ayant le 15 avril comme date de début et 25/38 comme régime de travail (concerne la première occupation avec vacances jeunes), est effectuée pour constater le droit aux vacances jeunes.

Dans cette rubrique, il faut mentionner 30 heures de vacances payées (15 heures prises en mars et 15 heures prises début avril dans l'occupation avec 15/38 comme régime de travail).

Les vacances prises auprès d'autres employeurs ne doivent pas être mentionnées.

Si, depuis qu'il est en service chez vous, votre travailleur n'a pas encore pris de vacances payées dans l'année de vacances en cours, vous devez indiquer la valeur '0'.

5 - Commentaire déclaration

Vous pouvez donner ici d'éventuelles explications supplémentaires concernant cette déclaration.

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.

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

(*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.

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

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.

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

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.

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

$15 \times S \text{ } 15 \times S'$

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

$15 \times 38 \text{ } 15 \times 38$

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 :

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES = nombre max. d'heures V - nombre max. d'heures V rémunérées

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

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT = nombre max. d'heures V rest. - 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)

§ 1ter. 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 § 1er, 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)

§ 1quater. 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 § 1er, 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, § 1er 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, § 1er 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 1er 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 1er, 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'allocations-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.

Scénario 10 - Déclaration mensuelle des heures de vacances jeunes ou seniors

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 ") aux jours de vacances reportées 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") ou ses jours reportés de vacances 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 : $[(25 \times 15) + (20 \times 5) + (22 \times 3) + (30 \times 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$ (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 = $[(10 \times 7) + (11 \times 7) + (13 \times 7) + (16 \times 5)] / 26 = 12,23$ 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 = $[(10 \times 5) + (2 \times 2) + (11 \times 5) + (2 \times 2) + (13 \times 5) + (2 \times 2) + (16 \times 5) + (2 \times 3)] / 29 = 9,24$ 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 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 (dimanche) 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 scénario 2), vous fixez le régime de travail après avoir combiné les occupations. Cette occupation combinée peut avoir soit un régime de travail fixe, soit un régime de travail variable.

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

Contrat 1

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

Semaine 3	6,00	--	4,00	--	--	--	--
Semaine 4	6,00	--	4,00	--	--	--	--

Contrat 2

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

Contrats 1 + 2

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

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

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

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

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	--	--
Semaine 2	--	--	4	5	4	6	--
Semaine 3	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	--	--
Semaine 4	--	4	--	5	4	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'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 t cette période (durant laquelle il peut prétendre à des allocations de chômage temporaire), il reprend auprès du même employeur, le travail à temps partiel (moins d'heures que contractuellement prévu ou avec le même nombre d'heures dans une autre fonction)

Exemple :

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

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

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

Il s'agit des situations suivantes :

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

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, celui-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) ou à des jours de congé reportés 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 heures 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 :

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES = nombre max. d'heures V - nombre max. d'heures V rémunérées

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

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT = nombre max. d'heures V rest. - 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.

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

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.

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.

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 :

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES = nombre max. d'heures V - nombre max. d'heures V rémunérées

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

NOMBRE MAX. D'HEURES V JEUNES RESTANT = nombre max. d'heures V rest. - 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)

§ 1ter. 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 § 1er, 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)

§ 1quater. 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 § 1er, 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, § 1er 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, § 1er 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 1er 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 1er, 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'allocations-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.