

## FAQ – Déclaration Batch

FAQ – Déclaration Batch .....	1
Question 1 : Je reçois les données calendriers du travailleur seulement 1 x par mois. Quand déclarer une feuille de renseignements électronique (ZIMA001) ?.....	2
Question 2 : Comment déclarer une période fictive de salaire garanti ?.....	2
Question 3 : Quand envoyer une DRS rectificative ? .....	3
Question 4 : Que faire si le travailleur prend moins de 10 jours de congé de naissance (ZIMA001 sous-risque 006) ?.....	3
Question 5 : Comment déclarer le congé de naissance (ZIMA001 sous-risque 006) d'un travailleur du week-end ? .....	3
Question 6 : Comment compléter les dates de début et de fin de la période d'octroi des avantages en nature ?.....	4
Question 7 : Quand et comment déclarer les heures supplémentaires ? .....	4
Question 8 : Que déclarer dans le bloc base calcul indemnités, si le travailleur perçoit un sursalaire pour le soir, la nuit ou le week-end ? .....	5
Question 9 : Que déclarer dans le bloc base calcul indemnités ?.....	5
Question 10 : Que déclarer dans le bloc base calcul indemnités, si le travailleur bénéficie d'une indemnité pour rupture de contrat ? .....	5
Question 11 : Que déclarer dans le bloc base calcul indemnités, si le travailleur bénéficie d'une indemnité d'interruption de carrière à temps partiel ? .....	6
Question 12 : Quelle rémunération moyenne et quel nombre moyen d'heures par semaine déclarer, si le travailleur est en interruption totale ou partielle de carrière ? .....	6
Question 13 : Comment recevoir des documents de la mutualité par voie électronique ?.....	7
Question 14 : Comment procéder à des déclarations de ma propre initiative ? .....	7
Question 15 : Qui doit remplir une feuille de renseignements électronique (ZIMA001) en cas de changement de mandat ? .....	7
Question 16 : Dois-je répondre à une demande électronique de feuille de renseignements (ZIMA007), si le travailleur a repris le travail durant une période intégralement couverte par le salaire garanti ?.....	8
Question 17: Dois-je déclarer la date de reprise de travail au début d'une reprise de travail à temps partiel ? .....	8
Question 18 : Où puis-je retrouver les contrôles entre les différentes zones et blocs ? .....	8
Question 19 : Puis-je changer le sous-risque ?.....	8
Question 20 : Dois-je envoyer une attestation de reprise de travail (ZIMA006), en cas de périodes consécutives de maladie ?.....	9

Question 21 : Dois-je envoyer une déclaration de reprise du travail (ZIMA006) quand un écartement du travail suit une maladie ? ..... 9

Question 22 : Quelles lignes occupations reprendre sur l'attestation de vacances (ZIMA005) ?..... 9

Question 23 : Faut-il tenir compte des heures de formation théorique pour les apprentis industriels ? ... 9

Question 24 : Que faire si je reçois une demande de DRS pour une personne qui n'est pas malade ? .. 10

**Question 1 :**

**Je reçois les données calendriers du travailleur seulement 1 x par mois.**

**Quand déclarer une feuille de renseignements électronique (ZIMA001) ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**Période de référence**

**Salaire garanti**

Les mutualités doivent avoir traité le dossier dans les 30 jours suivant la réception du certificat (= confidentiel). C'est pourquoi l'information de l'employeur doit être transmise le plus vite possible.

Si la personne est encore malade le dernier jour de travail connu, une feuille de renseignements électronique (ZIMA001) doit déjà être adressée, même s'il reçoit encore le salaire garanti. Les jours manquants de la période de référence doivent continuer à être complétés sur base d'une estimation des jours restants de salaire garanti.

Si, à la réception des données du calendrier mensuel suivant, il apparaît que la période de référence ne correspond pas avec la déclaration originale, vous devez dans ce cas procéder à une déclaration modificative.

**Question 2 :**

**Comment déclarer une période fictive de salaire garanti ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**ZIMA006**

**Période de référence**

**Salaire garanti (période théorique)**

**Reprise du travail (date certaine)**

Il convient de déclarer la période complète de référence (période théorique de salaire garanti), même si l'employeur suppose (à l'avance) que son travailleur va reprendre le travail avant la fin de cette période (sur base de la période de maladie renseignée sur le certificat médical adressé à l'employeur).

Si le travailleur reprend le travail avant l'expiration de la période couverte par le salaire garanti, une déclaration électronique de reprise de travail (ZIMA006) doit être envoyée.

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 modificative, sur base des données salariales et de temps de travail consolidées émanant de l'employeur, en vue de corriger les données erronées adressée précédemment.

**Question 3 :**  
**Quand envoyer une DRS rectificative ?**

**Mots clefs :**  
**Modification / annulation**  
**Déclaration modificative**

Il convient d'envoyer une feuille de renseignements électronique (ZIMA001) modificative dès qu'il y a une modification de données.

L'envoi d'une déclaration 'modificative' ne comporte pas de limite dans le temps.

**Question 4 :**  
**Que faire si le travailleur prend moins de 10 jours de congé de naissance (ZIMA001 sous-risque 006) ?**

**Mots clefs :**  
**ZIMA001**  
**Congé de naissance / congé de paternité**

Exemple :

Dans les fiches de salaires, vous remarquez que le travailleur a seulement pris 6 jours de congé de naissance, mais vous n'êtes pas certain que le travailleur va encore prendre les jours restants dans les 4 mois à partir de la naissance de l'enfant. Devez-vous entretemps transmettre une feuille de renseignements électronique (ZIMA001 sous-risque006) ?

Non, la ZIMA peut seulement être transmise si les 10 jours de congé de naissance ont effectivement été pris.

Si le travailleur hésite à prendre les 4 jours de congé de naissance restants, vous devez attendre jusqu'à ce que vous connaissiez le nombre définitif de jours de congé de naissance.

Seulement dans le cas où vous êtes certain que le travailleur prend seulement 6 jours de congé de naissance, vous pouvez procéder à une ZIMA au plus tôt à partir de la prise du sixième jour de congé de naissance.

En guise d'illustration :

Un travailleur prend 3 jours de petit congé le 18/02, le 21/02 et le 22/02. Il prend encore un congé de naissance le 23/02, le 24/02, le 27/02 et le 28/02.

Début mars, vous ne savez pas si le travailleur va encore prendre les jours restants. Dans ce cas, vous n'établissez pas encore de ZIMA.

Vous ne pouvez établir la ZIMA que s'il est évident que le travailleur ne va pas prendre les jours restants.

S'il apparaît qu'il prend encore une partie ou la totalité du solde, vous pouvez alors envoyer la ZIMA au moment du dernier jour de congé de naissance.

**Question 5 :**  
**Comment déclarer le congé de naissance (ZIMA001 sous-risque 006) d'un travailleur du week-end ?**

**Mots clefs :**  
**ZIMA001**  
**Période de référence**  
**Travailleur du week-end**  
**Congé de naissance / congé de paternité**

Le congé de naissance des travailleurs du week-end doit être déclaré de la manière suivante :

- le premier jour de congé de naissance est renseigné avec le code nature du jour 1 ;
- les 3 autres jours sont renseignés avec le code nature du jour 6.10.

Le travailleur du week-end perçoit :

- de la part de leur employeur, une rémunération équivalente à 1,2 jours (4 jours x 3/10) ;
- de la part de leur mutualité d'affiliation, des indemnités pour les 2,8 jours restants (4 jours x 7/10).

En cas de difficulté inhérente aux particularités du régime de travail de l'un ou l'autre travailleur du week-end, la mutualité prendra contact avec le déclarant.

**Question 6 :**

**Comment compléter les dates de début et de fin de la période d'octroi des avantages en nature ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**Avantage en nature**

Pour le calcul des indemnités, il doit être tenu compte de tous les avantages en nature pour la période durant laquelle le travailleur perçoit ces avantages.

La date de début doit débiter au plus tard le premier jour du risque.

La date de fin doit être complétée si elle est connue dès le début du risque. Si tel n'est pas le cas, la zone devra être laissée à blanc et la mutualité part du principe que l'avantage en nature continue à exister. L'employeur communiquera par la suite la date de fin (ou une nouvelle date, en cas de modification) à la mutualité avec une déclaration modificative.

**Question 7 :**

**Quand et comment déclarer les heures supplémentaires ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**Heures supplémentaires (régulièrement prestées)**

**Bloc base calcul indemnités**

Les heures supplémentaires ne doivent être prises en considération que si elles présentent un caractère de régularité. Si les heures supplémentaires sont prestées de manière occasionnelle, elles ne peuvent, en d'autres mots, pas être prises en considération pour déterminer la rémunération journalière moyenne.

Exemple :

Une ouvrière (blanchisserie) est incapable de travailler depuis le 12/10. Elle a presté, durant l'année en cours, deux fois deux heures supplémentaires (en janvier et en mars), de manière à faire face à un surcroît extraordinaire de travail. Ces heures supplémentaires présentent un caractère occasionnel et ne doivent dès lors pas être prises en considération pour le calcul de l'indemnité.

L'année sera, en principe, utilisée comme période de référence lorsque le nombre d'heures supplémentaires varie d'un mois à l'autre ou d'un trimestre à l'autre. Le cycle de travail (12 mois) peut être réduit lorsque l'ancienneté du travailleur est insuffisante mais pas à cause d'un changement de mandataire.

Exemple :

Un travailleur du secteur Horeca engagé à durée indéterminée a effectué des heures supplémentaires durant les mois d'avril (10 heures), mai (12 heures), juin (17 heures), juillet (12 heures) et août (8 heures). Il devient incapable de travailler le 20 octobre. Compte tenu du fait que les heures supplémentaires n'ont pas été prestées tous les mois et que leur nombre varie d'un mois à l'autre, il y a lieu de déterminer une rémunération moyenne pour les heures supplémentaires prestées au cours d'une année. A cet effet, l'employeur est invité à indiquer le code 6 (l'année) dans la zone "unité de temps" et la rémunération des heures supplémentaires afférentes à ladite période (les douze mois précédant l'incapacité de travail), dans la zone "montant de la rémunération des heures supplémentaires".

Dans certains secteurs, des heures supplémentaires sont seulement prestées au mois de décembre (période de fin d'année, hausse sensible du chiffre d'affaire au cours de ce mois). Ce « phénomène » se reproduit chaque année.

Dans ce cas, les heures supplémentaires sont prestées « de manière régulière » et l'année peut être prise comme période de référence.

**Question 8 :**

**Que déclarer dans le bloc base calcul indemnités, si le travailleur perçoit un sursalaire pour le soir, la nuit ou le week-end ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**Bloc base calcul indemnités**

**Rémunération variable**

Dans certains secteurs, tels que celui des soins de santé, les travailleurs reçoivent des primes différentes pour les prestations du soir, de la nuit ou du week-end, sans que l'employeur puisse déterminer le cycle de travail. Dans ces conditions, les employeurs doivent communiquer la rémunération afférente à une année civile et un cycle d'une année.

L'employeur ne doit pas communiquer une moyenne mais le montant total de la rémunération (variable) du cycle retenu, à savoir, dans notre hypothèse, la rémunération des 12 mois qui précèdent la survenance du risque.

**Question 9 :**

**Que déclarer dans le bloc base calcul indemnités ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**Base calcul indemnités**

**Prime de fin d'année**

**Vacances**

**Double pécule de vacances**

**Pécule de vacances complémentaire**

Il faut en principe déclarer dans la feuille de renseignements électronique (ZIMA001) 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 (codes rémunération 001, 002, 005, 006 et 008).

La rémunération portant sur le travail supplémentaire ne peut toutefois pas être prise en considération. La rémunération des heures supplémentaires prestées de manière régulière est mentionnée séparément (cf. FAQ spécifique).

La prime de fin d'année, le double pécule de vacances et le pécule de vacances complémentaire ne sont pas pris en considération pour calculer les indemnités.

**Question 10 :**

**Que déclarer dans le bloc base calcul indemnités, si le travailleur bénéficie d'une indemnité pour rupture de contrat ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**Bloc base calcul indemnités**

**Rupture de contrat**

**Licenciement**

**Indemnité de rupture**

Si le travailleur est au bénéfice d'une indemnité pour rupture de contrat lors de la survenance du risque, il n'y a pas lieu de tenir compte de la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre le jour de la survenance du risque. Il y a lieu de tenir compte de la rémunération à laquelle le travailleur pouvait prétendre immédiatement avant le licenciement.

Les indemnités sont calculées comme si le risque était survenu le jour de la rupture de contrat.

**Question 11 :**

**Que déclarer dans le bloc base calcul indemnités, si le travailleur bénéficie d'une indemnité d'interruption de carrière à temps partiel ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**Bloc base calcul indemnités**

**Interruption de carrière à temps partiel**

**Crédit-temps à temps partiel**

Si le travailleur est, lors de la survenance du risque, au bénéfice d'une allocation d'interruption de carrière (ou de crédit-temps) à temps partiel, il y a lieu de tenir compte de la rémunération à laquelle le travailleur pouvait prétendre le jour de la survenance du risque :

- dans le cadre de son interruption de carrière (ou de crédit-temps) à temps partiel ;
- si le travailleur n'avait pas interrompu partiellement ses prestations.

Tant que le travailleur perçoit une allocation d'interruption de carrière à temps partiel, les indemnités sont calculées sur base de la première rémunération perdue (« à temps partiel »).

A l'expiration de la période couverte par l'allocation d'interruption de carrière à temps partiel, les indemnités sont calculées sur base de la seconde rémunération perdue (« à temps plein »).

**Question 12 :**

**Quelle rémunération moyenne et quel nombre moyen d'heures par semaine déclarer, si le travailleur est en interruption totale ou partielle de carrière ?**

**Mots clefs :**

**Situations spécifiques**

**Bloc base calcul indemnités**

Dans le bloc « occupation », vous devez toujours communiquer le nombre moyen d'heures que le travailleur preste au début du risque.

Pour ces cas d'interruption de carrière, vous devez en outre toujours communiquer, dans le bloc « base calcul situations particulières », le nombre moyen d'heures par semaine que le travailleur aurait dû prester s'il n'était pas en interruption de carrière.

Dans le bloc 90032 « base calcul indemnités / allocations », vous devez toujours déclarer le salaire que le travailleur aurait reçu s'il n'était pas en interruption de carrière. Cela permet à la mutualité de calculer correctement les indemnités si le travailleur était toujours malade après l'interruption de carrière.

Si le travailleur est en interruption de carrière partielle, vous devez en outre toujours communiquer, dans le bloc 90013 « base calcul temps partiel », le salaire que le travailleur reçoit pendant l'interruption de carrière.

Exemple :

Mariette travaille déjà 4 ans comme employée chez le même employeur. Du 01/05 au 31/10 inclus, elle prend un crédit-temps 1/5 et elle travaille 30,40 heures par semaine à la place de 38,00 heures par semaine. Durant cette période, elle reçoit une indemnité mensuelle d'interruption de l'ONEM. Le 22/09, elle tombe toutefois malade.

A ce moment, son salaire brut moyen s'élève à 2.000,00 EUR par mois pour son occupation à 4/5.

A partir de quand, la mutualité doit-elle lui payer des indemnités ?

Comment sont-elles calculées ?

- Vu son ancienneté, l'employeur lui paie les 30 premiers jours de salaire garanti pour son occupation à 4/5, en plus de l'allocation d'interruption de l'ONEM.
- A partir du 22/10, la mutualité doit indemniser la maladie.

- Pour la période du 22/10 au 31/10 inclus, la mutualité doit payer des indemnités sur base de 30,40 heures par semaine et un salaire moyen mensuel brut de 2.000,00 EUR.
- A partir du 1/11, la mutualité doit indemniser la maladie sur base d'un salaire brut mensuel à temps plein, à savoir : 2500,00 EUR, et une occupation à temps plein de 38 heures par semaine.

**Question 13 :**

**Comment recevoir des documents de la mutualité par voie électronique ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA007**

**Demande de DRS (électronique)**

**Destha**

C'est possible via l'outil Destha disponible sur le site portail de la sécurité sociale.

Avec cet outil, vous pouvez adapter la manière de recevoir des demandes. Une fois adaptée et enregistrée, vous recevrez les demandes électroniques nécessaires via l'e-box ou via batch.

**Question 14 :**

**Comment procéder à des déclarations de ma propre initiative ?**

**Mots clefs :**

**Destha**

**Spontanée / déclaration de sa propre initiative**

C'est possible via l'outil Destha disponible sur le site portail de la sécurité sociale.

Vous sélectionnez l'option « spécifique » et vous ne recevrez plus de demandes électroniques que pour des situations spécifiques (p. ex. en cas de maladie après une rupture de contrat).

**Question 15 :**

**Qui doit remplir une feuille de renseignements électronique (ZIMA001) en cas de changement de mandat ?**

**Mots clefs :**

**Changement de mandataire**

**ZIMA001**

**Salaires garantis**

**Reprise du travail**

**ZIMA006**

La déclaration doit être faite par le mandataire compétent au moment du risque (avec une période de salaire garanti simulée).

Si la période réelle ne correspond pas à la période simulée, le nouveau mandataire doit corriger ces données dans une déclaration modificative.

Le nouveau mandataire doit aussi déclarer la date de reprise du travail (ZIMA006).

**Question 16 :**

**Dois-je répondre à une demande électronique de feuille de renseignements (ZIMA007), si le travailleur a repris le travail durant une période intégralement couverte par le salaire garanti ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA007**

**ZIMA006**

**Période de référence**

**Salaire garanti**

Oui. Si le travailleur bénéficie du salaire garanti jusqu'à la date de reprise du travail, il suffit toutefois de communiquer la date de reprise du travail (ZIMA006).

**Question 17:**

**Dois-je déclarer la date de reprise de travail au début d'une reprise de travail à temps partiel ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA006**

**ZIMA002**

**Reprise de travail**

**Reprise partielle de travail**

En principe, non, parce que l'incapacité de travail continue à être reconnue en cas de reprise de travail autorisée (ZIMA002). L'attestation de reprise de travail (ZIMA006) ne peut être établie que lorsque le travailleur reprend normalement le travail.

**Question 18 :**

**Où puis-je retrouver les contrôles entre les différentes zones et blocs ?**

**Mots clefs :**

**Crosscontrols**

Vous pouvez retrouver les documents de contrôle dans la doclibrary sur le site portail de la sécurité sociale à l'adresse suivante :

[https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/drs\\_F.htm](https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/drs_F.htm)

**Question 19 :**

**Puis-je changer le sous-risque ?**

**Mots clefs :**

**ZIMA001**

**ZIMA002**

**ZIMA005**

**Déclaration modificative**

**Sous-risque**

Oui, vous pouvez changer le sous-risque par le biais d'une déclaration modificative.

**Question 20 :**

**Dois-je envoyer une attestation de reprise de travail (ZIMA006), en cas de périodes consécutives de maladie ?**

**Mots clefs :**

**Périodes consécutives de maladie**

**Reprise de travail**

**ZIMA006**

Non. En cas de périodes consécutives de maladie, aucune déclaration de reprise de travail ne peut être envoyée. Si nécessaire, la déclaration de la reprise de travail (ZIMA006) doit être annulée.

**Question 21 :**

**Dois-je envoyer une déclaration de reprise du travail (ZIMA006) quand un écartement du travail suit une maladie ?**

**Mots clefs :**

**Maladie**

**Reprise de travail**

**Ecartement du travail**

**ZIMA001**

**ZIMA006**

En principe, la travailleuse doit avoir « repris » le travail au moins 1 jour pour être écartée du travail.

Pour cette raison, une déclaration de reprise du travail (ZIMA006) doit ici être envoyée.

**Question 22 :**

**Quelles lignes occupations reprendre sur l'attestation de vacances (ZIMA005) ?**

**Mots clefs :**

**Attestation de vacances**

**Lignes occupation**

**ZIMA005**

Sur l'attestation de vacances (ZIMA005), vous ne devez en principe communiquer que les lignes occupation en cours au moment du risque.

**Question 23 :**

**Faut-il tenir compte des heures de formation théorique pour les apprentis industriels ?**

**Mots clefs :**

**Apprentis industriels**

**Occupation**

**Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (facteur Q)**

**Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence (facteur S)**

Il faut également tenir compte des heures de formation théoriques complémentaires et générales, notamment pour déterminer le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné (facteur Q) et le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence (facteur S).

Exemple :

Notre apprenti Serge travaille 30,40 heures par semaine dans notre firme. Il poursuit des cours théoriques d'un jour par semaine. Dans cette situation il convient d'encoder 38 heures par semaine pour le facteur Q.

**Question 24 :**

**Que faire si je reçois une demande de DRS pour une personne qui n'est pas malade ?**

**Mots clefs :**

**Demande de DRS (ZIMA007)**

**Annulation**

Vous pouvez annuler la demande électronique en indiquant que la demande ne vous est pas destinée.

DRAFT