

Second scénario

**Déclaration annuelle de chômage
temporaire**

1 - Introduction

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

Dans la réglementation du chômage, on entend par chômeur temporaire (article 27, 2e 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;
- le jeune travailleur qui suit un programme de formation visé à l'article 50 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est temporairement suspendue, totalement ou partiellement.

En application des articles 133 et 137 de l'AR du 25.11.1991, l'employeur est tenu de délivrer un certificat de chômage en double exemplaire, lors de la première suspension du contrat de travail pour cause de chômage temporaire, dans chaque période de référence prenant cours le 1er octobre et se terminant le 30 septembre de l'année qui suit, "au plus tard le premier jour de chômage... avant l'heure normale du début du travail".

La déclaration d'un risque social, secteur chômage, scénario 2, "Déclaration annuelle chômage temporaire", remplace, en ce qui vous concerne, le formulaire papier C3.2 Employeur.

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.

2 - Pour qui ?

L'employeur qui met un travailleur pour la première fois en chômage temporaire dans la période de référence prenant cours le 1er octobre et se terminant le 30 septembre de l'année qui suit est tenu d'effectuer une Déclaration de Risque social "Déclaration annuelle de chômage temporaire" (ou de délivrer un double du certificat de chômage).

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;

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. Pour ce risque, une déclaration doit être effectuée à chaque grève, étant donné que le Comité de gestion de l'ONEM prend une décision individuelle sur chaque grève ;

010 : déclaration de chômage temporaire en cas de licenciement d'un travailleur protégé.

3 - Quand ?

L'employeur effectue cette déclaration de risque social la première fois que le contrat de travail est suspendu pour cause de chômage temporaire, au cours de la période de référence du 1er octobre au 30 septembre de l'année qui suit. Ceci a lieu en principe au début du chômage temporaire. Si le chômage temporaire se poursuit après septembre, l'employeur doit, en octobre, effectuer une nouvelle déclaration de risque social "Déclaration annuelle de chômage temporaire".

Lors d'une suspension suivante du contrat de travail, même pour un autre motif de chômage temporaire, aucune déclaration ne doit plus être effectuée. Il existe deux exceptions à ce principe :

- 1) A chaque déclaration de chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out (type 009). Etant donné que le Comité de gestion de l'ONEM doit se prononcer à chaque grève sur l'indemnisation, une déclaration doit à chaque fois être introduite même si une "Déclaration annuelle de chômage temporaire" a déjà été introduite pour un autre type de chômage temporaire après le 1.10.
- 2) La "Déclaration annuelle de chômage temporaire" est également obligatoire en cas de modification du régime de travail contractuel qui a pour conséquence que le travailleur passe d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel ou vice-versa.

Si deux types de chômage temporaire surviennent dans le mois, vous choisissez le type de chômage temporaire qui survient en premier, sauf en cas de grève ou de lock-out (voir ci-dessus).

L'organisme de paiement de votre travailleur doit introduire ces données auprès du bureau du chômage de l'ONEM dans un délai de deux mois, prenant cours le premier du mois qui suit celui pour lequel le travailleur demande des allocations.

4 - Que compléter ?

4.1 - Que compléter ?

4.2 - Déclaration annuelle de chômage temporaire

4.2.1 - Date de début du chômage temporaire

Cette zone obligatoire contient la date de début du chômage temporaire. En principe, le premier jour de chômage temporaire effectif doit être mentionné ici.

En cas de déclaration annuelle de chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques, est visé ici le premier jour de chômage effectif ou "présumé" du mois. Dans certaines situations, le jour prévu ou "présumé" ne coïncide pas avec le premier jour de chômage effectif.

Si vous effectuez une telle déclaration et qu'il n'y a pas de chômage effectif au cours du mois dans lequel la date de début du chômage temporaire est située, ceci peut avoir des conséquences négatives sur le montant de l'allocation de votre travailleur.

Par exemple

Un employeur effectue en octobre une déclaration annuelle de chômage temporaire, mais il n'y a pas de chômage temporaire effectif au mois d'octobre. En novembre, il y a une adaptation de l'index dans le secteur et en décembre, il y a pour la première fois du chômage temporaire effectif. L'allocation du travailleur sera calculée sur la base du salaire communiqué dans la déclaration d'octobre.

Ce n'est que si l'employeur effectue une nouvelle déclaration annuelle de chômage temporaire avec les données salariales de décembre, qu'il faut dans cette situation être tenu compte du salaire exact.

Par définition, la date de début du chômage temporaire ne peut pas se situer avant la date de début de l'occupation ni après la date de fin de l'occupation.

4.2.2 - 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) ou de déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales (type 005). Il n'est obligatoire de compléter cette zone de texte que lors des déclarations de type 004 ou 005.

4.3 - Base de calcul des allocations

4.3.1 - Unité de temps de la rémunération

Pour chaque jour de chômage temporaire, le travailleur perçoit une allocation égale à 60 ou 65 % de la rémunération brute plafonnée normale au moment où il est mis pour la première fois en chômage temporaire dans la période de référence.

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 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, 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.

4.3.2 - Cycle

Cette donnée permet au secteur chômage de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs avec une rémunération variable et pour lesquels par conséquent la communication de l'unité de temps et du montant de base de la rémunération ne suffit pas. C'est, par exemple, le cas pour les travailleurs qui travaillent en équipes avec un salaire 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 un salaire horaire fixe de 8,68 EUR ($8 \times 38 \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ 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 le salaire horaire brut 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), 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").

4.3.3 - 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, sur la base de son contrat de travail, au moment où il est mis pour la première fois en chômage temporaire. Ce montant est converti par le secteur chômage en rémunération journalière moyenne.

Le salaire à indiquer est celui auquel le travailleur en chômage temporaire aurait "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.

La rémunération journalière moyenne comprend tous les montants et les avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et sur lesquels des cotisations de sécurité sociale ont été retenues, à l'exception du double pécule de vacances, du pécule de vacances complémentaire et de la prime de fin d'année. La rémunération des heures supplémentaires en vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 est également expressément exclue.

Les avantages et les primes liés à la durée de l'occupation (prime de fin d'année) ou au bénéfice réalisé (participation aux bénéfices) sont exclus.

La rémunération normale et supplémentaire des heures supplémentaires (travailleurs à temps plein) et des heures complémentaires payées comme heures supplémentaires (travailleurs à temps partiel) est également exclue.

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 le salaire moyen, le travailleur est censé être toujours rémunéré à 100 %. Le supplément salarial de 50 % pour les heures supplémentaires n'est pas pris en compte.

Pour les travailleurs occupés dans le secteur du transport de marchandises, il est tenu de la rémunération pour les temps de conduite et les heures d'attente.

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 temporaire pendant la semaine où il travaille en équipe de nuit. Son salaire 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 son salaire horaire s'élève à 6,94 EUR. L'allocation ne sera pas calculée sur la base du salaire horaire de 8,30 EUR, mais sur la base d'un salaire horaire moyen, soit 7,3933 EUR. L'employeur peut dans ce cas déterminer lui-même le salaire horaire moyen et ne doit donc communiquer que l'unité de temps et le montant de base de la rémunération par heure.

Ce montant est exprimé en centimes, sauf dans le cas de salaire horaire (voir point suivant).

4.3.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure

Indiquez ici le montant du salaire horaire moyen normal. Voir ci-dessus pour plus d'explications sur les composantes salariales et la notion "normal".

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

4.4 - Grève/lock-out

En cas de déclaration de chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out (type 009), indiquez le jour et l'heure du début de la grève. Indiquez dans la zone de commentaire s'il s'agit d'une grève, d'un lock-out ou de "chômage comme conséquence directe ou indirecte d'une grève". Dans cette zone, vous pouvez donner une brève description de la situation.

L'on parle de "chômage comme conséquence directe ou indirecte d'une grève" lorsqu'il s'agit de chômage temporaire qui est la conséquence d'une grève dans une autre partie de l'entreprise ou d'une grève dans une autre entreprise. Via l'indicateur du lieu de la grève / du lock-out, indiquez si la grève a eu lieu dans ou en dehors de votre entreprise.

Si la grève a eu lieu en dehors de votre entreprise, complétez également le nom et les coordonnées de l'autre entreprise.

Ces données permettent au Comité de gestion de l'ONEM de décider si la grève est indemnisable ou non. A cet effet, les questions les plus importantes sont de savoir si les travailleurs concernés faisaient partie d'une unité en grève et s'ils avaient ou non un intérêt dans la grève.

4.5 - Grille de travail

Dans la grille de travail, il faut donner une description aussi précise que possible du régime de travail, notamment, en indiquant les journées de travail, les heures de travail, les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoire.

L'objectif de la grille de travail est en effet d'obtenir une vue claire du régime de travail du travailleur concerné.

Si le régime de travail est égal à ou de moins de 4 semaines, utilisez alors la grille de travail qui reflète l'étalement normal des prestations de travail.

La grille de travail peut être exprimée selon un régime de travail reparté sur 28 jours (4 semaines du lundi jusque et y compris le dimanche). Pour les jours habituels d'activité, vous devez indiquer le nombre normal d'heures de travail prestées. Pour les jours habituels d'inactivité et les jours de repos compensatoires vous ne devez encoder aucune valeur.

Si le régime de travail habituel est plus court que 4 semaines, alors vous ne devez également pas encoder de valeur pour les jours restants, situés en dehors de ce régime de travail.

Exemple

Pour un travailleur qui est occupé comme suit :

-semaine 1 : 3 jours ouvrables de 7h,

-semaine 2 : 2 jours ouvrables de 8h,

-semaine 3 : 4 jours ouvrables de 6h,

complétez la grille de la manière suivante :

-semaine 1 : 7 7 7 - - - -

-semaine 2 : 8 - 8 - - - -

-semaine 3 : 6 6 6 6 - - - -

-semaine 4 : - - - - - - - -

Si le régime de travail ne peut être exprimé dans une période de 1 à 4 semaines (le régime de travail est par exemple réparti sur plus de 4 semaines ou il s'agit d'un régime de travail spécifique), utilisez la

zone « commentaire grille de travail » pour donner des explications supplémentaires.

4.6 - Commentaire grille de travail

Si le régime de travail ne peut pas être exprimé en jours et en heures répartis sur une période de 1 à 4 semaines (par exemple, régimes de travail très spécifiques ou répartis sur plus de 4 semaines), utilisez seulement la zone "commentaire grille de travail".

Vous pouvez également utiliser cette zone pour donner des explications supplémentaires sur la grille de travail complétée (par exemple pour expliquer la longueur du cycle de travail).

4.7 - Commentaire déclaration

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

5 - Information complémentaire

5.1 - Article 133, 137 et 138 bis de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation du chômage

Article 133 § 1, 4° et 5°

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 effectif situé dans chaque période de référence prenant cours le 1er octobre et se terminant le 30 septembre de l'année suivante ;
- b) à chaque modification du régime conventionnel de travail ayant pour conséquence la modification de la qualité de travailleur au sens des articles 28 et 29 ;

5° 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, au début de chaque grève ou lock-out ;

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 ou 51 de la loi du 03 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 :

a) une carte de contrôle relative au chômage temporaire au plus tard le premier jour de chômage effectif de chaque mois avant l'heure normale du début du travail ;

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° et 5°, un deuxième exemplaire du « certificat de chômage temporaire », mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

Article 137, § 2

L'employeur délivre à la demande du travailleur:

3° au travailleur qui est victime d'un lock-out ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out :

a) 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) 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° et 5°, un deuxième exemplaire du « certificat de chômage temporaire », mentionnant les données requises pour la demande d'allocations;

Article 138 bis

L'employeur, son préposé ou mandataire peut transmettre les données mentionnées sur les documents visés aux numéros mentionnés ci-après 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 :

1° ...

2° le « certificat de chômage temporaire » visé à l'article 137, §1er, 2°,b ,§ 2 ,3° , b et § 4, alinéa 1er, 2° ;

...

En vertu de l'article 4, § 2, alinéa 4, de la loi visée à l'alinéa 1er, 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.

5.2 - 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.

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

Chapitre II : Dispositions particulières concernant la rémunération moyenne

Art. 2.

La rémunération servant de base au calcul des allocations de chômage et des indemnités dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités 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 à l'alinéa 1er 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.

Pour ce qui concerne le secteur de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, la rémunération portant sur le travail supplémentaire tel que défini à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est cependant considérée comme faisant partie des montants et avantages visés à l'alinéa 2, à condition que les heures supplémentaires soient régulièrement prestées.

Pour ce qui concerne le secteur du chômage et de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, la prime de fin d'année est considérée comme ne faisant pas partie des montants et avantages visés à l'alinéa 2.

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, est obtenue en divisant par 312 la rémunération telle que décrite à l'article 2, alinéas 2 à 4, perçue pour les quatre trimestres 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.

5.4 - 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 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.

5.5 - Article 111/119 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage et article 66 du MB 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

Table des matières

1 - Introduction.....	2
2 - Pour qui ?.....	3
3 - Quand ?.....	4
4 - Que compléter ?.....	5
4.1 - Que compléter ?.....	5
4.2 - Déclaration annuelle de chômage temporaire.....	5
4.2.1 - Date de début du chômage temporaire.....	5
4.2.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure.....	5
4.3 - Base de calcul des allocations.....	5
4.3.1 - Unité de temps de la rémunération.....	5
4.3.2 - Cycle.....	6
4.3.3 - Montant de base de la rémunération.....	7
4.3.4 - Montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure.....	8
4.4 - Grève/lock-out.....	8
4.5 - Grille de travail.....	8
4.6 - Commentaire grille de travail.....	9
4.7 - Commentaire déclaration.....	9
5 - Information complémentaire.....	10
5.1 - Article 133, 137 et 138 bis de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation du chômage....	10
5.2 - Article 73 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage.....	11
5.3 - Arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de « rémunération journalière moyenne »	11
5.4 - AR du 10.6.2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale.....	12
5.5 - Article 111/119 de l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation chômage et article 66 du MB du 26.11.1991 portant application de la réglementation chômage.....	13