

# **Cinquième scénario**

---

**Déclaration mensuelle d'heures de  
chômage temporaire**

---

# 1 - Introduction

En application de l'article 137 de l'AR du 25.11.1991, l'employeur est tenu, en cas de suspension du contrat de travail, de délivrer chaque mois un certificat de chômage temporaire (le formulaire C3.2 Employeur) pour permettre au secteur chômage de payer correctement les allocations de chômage temporaire.

La déclaration d'un risque social chômage "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire" remplace ce certificat de chômage.

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.

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 jusqu'à la fin du mois, pour tous les jours pendant lesquels il n'est pas chômeur temporaire. 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 effectif.

## 2 - Pour qui ?

L'employeur qui suspend le contrat de travail d'un travailleur pour cause de chômage temporaire est tenu d'effectuer une Déclaration de Risque social "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire" (ou de délivrer un certificat de chômage papier) à la fin du mois au cours duquel le contrat de travail a été suspendu.

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.

Dans le cas où deux ou trois types de chômage temporaire surviennent au cours d'un même mois, ceci reste une seule Déclaration de Risque social "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire" avec deux ou trois types de chômage temporaire.

## 3 - Quand ?

Vous effectuez une déclaration de risque social "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire" après la fin du mois au cours duquel du chômage temporaire effectif est survenu.

## 4 - Que compléter ?

### 4.1 - Que compléter ?

### 4.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure

Ceci est une zone de texte destinée à la description de la situation de force majeure qui est communiquée avec une déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure (type 004) ou une déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure pour raisons médicales (type 005). Pour les types 004 et 005, il est obligatoire de compléter cette zone de texte, pour tous les autres types de chômage temporaire, cette zone ne peut pas être complétée.

### 4.3 - Numéro unique d'entreprise de l'utilisateur

Cette zone ne doit être complétée qu'en cas d'une "déclaration mensuelle heures chômage temporaire" pour un travailleur intérimaire. Le bureau intérimaire est prié de 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 majeur), envoyée par l'utilisateur, à la déclaration mensuelle DRS scénario 5, effectuée par le bureau intérimaire.

### 4.4 - Formation hivernale programmée

L'indication d'une formation hivernale programmée est uniquement possible pour des employeurs du secteur de la construction (le numéro de la commission paritaire correspond à 124) qui introduisent une déclaration des heures de chômage temporaire pour cause d'intempéries.

Si une formation hivernale a été suivie, vous devez mentionner la date de début et la date de fin de cette formation. Ces dates doivent être situées après le 30.11 et avant le 01.04 de l'année qui suit.

### 4.5 - Période de fermeture

Au maximum trois périodes de fermeture par an peuvent se présenter. Ces zones ne peuvent être utilisées que lors d'une Déclaration mensuelle des 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. .

### 4.6 - Grille de travail

### 4.7 - 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 uniquement 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), ou pour donner des explications sur l'impact des prestations exceptionnelles sur une journée normale d'inactivité - voir point 9).

#### 4.8 - Jour non indemnisable

L'employeur doit mentionner le jour de remplacement d'un jour férié légal dans les trois situations suivantes :

- un jour férié légal qui tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité et qui est situé avant ou après le mois de référence, est remplacé et ce jour de remplacement se situe dans le mois de référence, après le début du risque social ou, en d'autres mots, après le début de la suspension du contrat de travail.
- un jour férié légal qui tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité et qui est situé pendant le mois de référence, est remplacé, peu importe si le jour de remplacement se situe avant, dans ou après le mois de référence.
- un jour férié légal qui tombe un jour habituel d'activité a été remplacé et ce jour férié légal se situe dans la période qui suit le début du risque social ou, en d'autres mots, après le début de la suspension du contrat de travail.

L'employeur mentionne le jour férié légal qui a été remplacé et le jour de remplacement.

Exemple 1 :

Un travailleur est mis en chômage temporaire à partir du vendredi 24.10.2003 tous les lundis et vendredis. L'employeur a remplacé le jour férié légal du samedi 01.11.2003 par le vendredi 31.10.2003. L'employeur mentionne comme "date du jour férié légal", 01.11.2003 et comme "date du ou des jours de remplacement d'un jour férié", 31.10.2003.

Si l'employeur ne complète pas cette zone, le secteur chômage partira du principe que le premier jour habituel d'activité qui suit le 01.11.2003, lundi 03.11.2003, est le jour de remplacement pour le 01.11.2003 et n'octroiera pas d'allocations pour ce jour.

Exemple 2 :

Le contrat de travail d'un travailleur est totalement suspendu pour une période de 4 semaines à partir du vendredi 24.10.2003. L'employeur a remplacé le jour férié légal du mardi 11.11.2003 par le vendredi 28.11.2003. L'employeur mentionne comme "date du jour férié légal", 11.11.2003 et comme "date du ou des jours de remplacement d'un jour férié", 28.11.2003.

Si l'employeur ne complète pas cette zone, le secteur chômage partira du principe que le jour férié légal du 11.11.2003 a été remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit, le mercredi 12.11.2003 et n'octroiera pas d'allocations pour ce jour

#### 4.9 - Nature du jour

Avant d'instaurer du chômage temporaire résultant d'un manque de travail pour causes économiques (type 001), pour cause d'intempéries (type 002) ou d'accident technique (003), l'employeur doit octroyer les jours de repos compensatoire mentionnés à l'article 51bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Utilisez les codes standard 5.1 à 5.10 inclus qui correspondent aux différents types de déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire et mentionnez, par jour, un nombre d'heures de chômage temporaire.

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 à une adaptation de l'horaire pour le mois considéré (et du nombre d'heures de chômage temporaire), soit à 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), complétez les heures pour tous les jours situés dans la période de fermeture qui correspondent aux journées de travail selon le régime de travail normal, même si elles sont couvertes par un pécule de vacances. 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.

#### 4.10 - Lieu de l'occupation

Par le biais de la mention du lieu de l'occupation, vous communiquez si le lieu de l'occupation correspond ou non à votre propre adresse (= le siège social).

Si le lieu de l'occupation ne correspond pas à l'adresse du siège social, vous devez ajouter l'adresse effective du lieu de l'occupation du travailleur ou indiquer que le membre du personnel a une fonction itinérante (p.ex. représentant de commerce).

#### 4.11 - Section

Si, lors d'une communication de chômage temporaire pour causes économiques au bureau du chômage de l'ONEM, vous avez mentionné une section au lieu des noms et des numéros NISS des travailleurs, vous devez mentionner le nom de cette section ainsi que le numéro de ticket de la notification sur la déclaration du risque social résultant du manque de travail pour causes économiques (type 001).

Ce numéro de ticket vous est communiqué par écrit par le bureau du chômage de l'ONEM compétent, si vous avez effectué cette communication par écrit ou par fax. Si vous avez effectué cette communication par la voie électronique, vous retrouverez ce numéro de ticket sur votre accusé de réception.

#### 4.12 - Commentaire déclaration

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

## 5 - Information complémentaire

### 5.1 - 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 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.

## 5.2 - Art. 137 en 138bis de l'AR du 25.11.1991 portant sur la réglementation du chômage

AR 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 :

(...)

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 ou 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.

AR 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 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 :

a) 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;

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;

AR 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;

AR 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;

AR 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:

(...)

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.

# Table des matières

1 - Introduction.....	2
2 - Pour qui ?.....	3
3 - Quand ?.....	4
4 - Que compléter ?.....	5
4.1 - Que compléter ?.....	5
4.2 - Motif invoqué pour la demande de force majeure.....	5
4.3 - Numéro unique d'entreprise de l'utilisateur.....	5
4.4 - Formation hivernale programmée.....	5
4.5 - Période de fermeture.....	5
4.6 - Grille de travail.....	5
4.7 - Commentaire grille de travail.....	5
4.8 - Jour non indemnisable.....	6
4.9 - Nature du jour.....	6
4.10 - Lieu de l'occupation.....	7
4.11 - Section.....	7
4.12 - Commentaire déclaration.....	7
5 - Information complémentaire.....	8
5.1 - AR du 10.6.2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale.....	8
5.2 - Art. 137 en 138bis de l'AR du 25.11.1991 portant sur la réglementation du chômage.....	9