

# III. Qualité de travailleur régulier dans le régime des travailleurs salariés - Article 224 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996

En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## I. Introduction

En application de l'article 214, § 3, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, des indemnités minimales sont garanties à partir du premier jour du septième mois de la période d'incapacité primaire, ainsi que durant la période d'invalidité.

Pour déterminer le premier jour du septième mois d'incapacité, il est tenu compte, en outre, de la période de protection de la maternité *qui précède immédiatement* la période d'incapacité de travail, si la période de protection de la maternité a suspendu une période d'incapacité de travail antérieure. En cas de courte interruption (même un jour) entre la période de protection de la maternité et la reprise de la période d'incapacité de travail, la période de protection de la maternité ne peut donc pas être prise en compte pour déterminer le délai de six mois visé à l'article 214, § 3, de l'arrêté royal susmentionné, parce que cette période ne précède pas "immédiatement" l'incapacité de travail.

Pour les titulaires en incapacité de travail, le montant de l'indemnité de maternité ne peut être inférieur au montant de l'indemnité à laquelle elles auraient pu prétendre si elles n'avaient pas été en repos de maternité (*cf.* art. 113, al. 5, de la loi coordonnée du 14.07.1994).

Compte tenu de cette disposition, pour certaines titulaires reconnues en incapacité de travail, l'indemnité de maternité calculée sur la rémunération perdue doit être augmentée pour atteindre le niveau de l'indemnité minimale à laquelle elles auraient pu prétendre si elles n'avaient pas été en repos de maternité.

Chaque titulaire peut, quelle que soit sa situation familiale précise, prétendre à l'indemnité minimale octroyée à un "travailleur non régulier".

Néanmoins, le titulaire qui remplit les différentes conditions de l'article 224 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 peut, en fonction de sa situation familiale précise, prétendre à l'indemnité minimale (supérieure) octroyée à un "travailleur régulier".

En application de l'article 213/1 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, le titulaire *ayant charge de famille*, qui remplit les différentes conditions de l'article 224 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, peut en outre prétendre à des indemnités minimales majorées :

- pour les cinquième et sixième mois d'incapacité primaire (à partir du 01.07.2021)
- pour les quatrième, cinquième et sixième mois d'incapacité primaire (à partir du 01.01.2022).

L'indemnité minimale n'est toutefois pas garantie durant la période de l'interruption partielle de la carrière professionnelle avec octroi d'une allocation d'interruption si le titulaire se trouve déjà au début de l'incapacité de travail dans cette période d'interruption de carrière partielle (dans cette situation, la rémunération perdue est déterminée suivant l'art. 35 du règlement des indemnités du 16.04.1997). Dès que cette interruption de carrière partielle a pris fin, l'intéressé peut, le cas échéant, prétendre à l'indemnité minimale.

Si l'interruption de carrière partielle avec octroi d'une allocation d'interruption ne commence *qu'après* le début de l'incapacité de travail, l'intéressé peut, le cas échéant, prétendre à l'indemnité minimale à laquelle doit s'appliquer la règle de la différence visée à l'article 232 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

L'indemnité minimale n'est pas non plus garantie pendant la période au cours de laquelle l'intéressé, en application de l'article 242, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, cumule les indemnités d'incapacité de travail avec un avantage visé à l'article 103 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994.

La mutualité veille à ce que l'indemnité minimale soit accordée à partir du 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>e</sup> mois de l'incapacité de travail. Si la mutualité constatait, après un nouvel examen du dossier indemnités, qu'elle n'avait à tort pas accordé, pour une période dans le passé, une indemnité minimale (en particulier une indemnité minimale pour travailleur régulier), elle régularise aussi ce dossier *pour le passé*.

## II. Conditions à remplir pour avoir droit à la qualité de travailleur régulier

Pour être considéré comme travailleur régulier au sens de l'article 93, alinéa 7 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, le travailleur doit réunir **simultanément** les conditions suivantes, visées à l'article 224, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 :

- 1) avoir la qualité de titulaire des indemnités depuis six mois au moins au début de l'incapacité de travail (*cf.* ci-dessous **2.1**) ;
- 2) le travailleur doit totaliser 120 jours de travail (ou assimilés). Le travailleur saisonnier, le travailleur intermittent ou le travailleur à temps partiel, visé à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, doit totaliser 400 heures de travail ou assimilées (*cf.* ci-dessous **2.2**) ;
- 3) le travailleur doit totaliser, au cours de la période prenant cours à la date à laquelle il est devenu titulaire et expirant la veille du début de son incapacité de travail, un nombre de jours de travail ou assimilés correspondant au moins aux trois quarts des jours ouvrables de la période envisagée. Le travailleur saisonnier, le travailleur intermittent ou le travailleur à temps partiel, visé à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, doit totaliser au cours de cette période de référence, un nombre d'heures de travail ou assimilées équivalant à au moins 28 heures de travail par semaine ou à défaut, un nombre d'heures de travail au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail accomplies par la personne de référence (*cf.* ci-après **2.3**) ;
- 4) le travailleur doit justifier, pour l'ensemble des jours ouvrables de la période de référence visée au 3), d'une rémunération journalière moyenne suffisante (*cf.* ci-après **2.4**).

Ces conditions sont détaillées ci-après.

## 2.1. Le travailleur doit avoir la qualité de titulaire des indemnités depuis six mois au moins au début de l'incapacité de travail

Cette condition vaut *pour tous les cas* et donc aussi pour les titulaires qui sont exemptés d'un stage d'attente ou qui ont bénéficié d'un stage d'attente réduit.

Il n'est pas obligatoire que la qualité de titulaire des indemnités soit prouvée durant six mois *ininterrompus* ni que les six mois précèdent directement le début de la période d'incapacité de travail.



### Remarques :

- *Application de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses*

Conformément à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, l'employeur verse à l'Office national de sécurité sociale (ONSS), au profit de la personne concernée (statutaire licencié), les cotisations dues par l'employeur et le travailleur, calculées sur une période de douze mois, pour l'admission de l'intéressé au bénéfice du régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des indemnités, et de l'assurance maternité.

En vertu de l'article 10, § 3, de la loi précitée du 20 juillet 1991, la durée de la période de paiement des cotisations ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la relation de travail de la personne licenciée.

Si l'intéressé apporte la preuve que, dans les trente jours suivant la fin de la relation de travail, il acquiert la qualité de titulaire visée à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, a) ou c), de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 ou qu'il se trouve en état d'incapacité de travail au sens de la réglementation de l'assurance indemnités des travailleurs salariés, *il est, pour la durée des prestations pendant la période pour laquelle les cotisations ont été versées, assujetti sans interruption aux dispositions de la loi ONSS du 27 juin 1969 concernant l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité (cf. art. 9 de la loi du 20.07.1991 précitée).*

La période d'assujettissement à la loi ONSS du 27 juin 1969 doit être considérée comme une période d'occupation qui doit être prise en compte pour la vérification de la qualité de travailleur régulier.

- *Application de la loi du 6 février 2003 portant des dispositions sociales pour des militaires qui retournent à la vie civile*

Les militaires qui retournent à la vie civile peuvent bénéficier de la dispense du stage d'attente visée à l'article 205, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, f), de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

Conformément à l'article 16, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 6 février 2003 portant des dispositions sociales pour des militaires qui retournent à la vie civile, le ministère de la Défense nationale verse à l'Office national de sécurité sociale (ONSS), au profit du militaire concerné, les cotisations dues par l'employeur et le travailleur, calculées sur une période de douze mois, pour l'admission de l'intéressé au bénéfice du régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des indemnités, et de l'assurance maternité.

En vertu de l'article 16, § 3, de la loi précitée du 6 février 2003, la durée de la période de paiement des cotisations ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la période de service réelle du militaire licencié.

Si l'intéressé apporte la preuve que, dans les trente jours suivant la fin de la relation de travail, il acquiert la qualité de titulaire visée à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, a) ou c), de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 ou qu'il se trouve en état d'incapacité de travail au sens du règlement de l'assurance indemnités des travailleurs salariés, *il est considéré pour la durée de ses prestations, comme étant assujéti sans interruption aux dispositions de la loi ONSS du 27 juin 1969 concernant l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité (cf. art. 15 de la loi du 06.02.2003 précitée).*

La période d'assujettissement à la loi ONSS du 27 juin 1969 doit être considérée comme une période d'occupation qui doit être prise en compte pour la vérification de la qualité de travailleur régulier.

- *Périodes d'assurance à l'étranger*

Si un titulaire a effectué des périodes d'assurance à l'étranger, il est supposé avoir eu la qualité de titulaire dans l'assurance indemnités durant les périodes d'assurance à l'étranger assimilées aux périodes d'assurance belge.

**2.2. Le travailleur doit en outre totaliser 120 jours de travail (ou assimilés). Le travailleur saisonnier, le travailleur intermittent ou le travailleur à temps partiel, visé à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, doit cependant totaliser 400 heures de travail (ou assimilées)**

Cette condition vaut *pour tous les cas* et donc aussi pour les titulaires qui sont exemptés d'un stage d'attente ou qui ont bénéficié d'un stage d'attente réduit.

Il n'est pas obligatoire que les 120 jours de travail ou assimilés soient prouvés durant une période *ininterrompue* (en outre, cette période peut durer plus de six mois), ni que ces jours précèdent directement le début de la période d'incapacité de travail.

Sont assimilés à des jours de travail (ou le cas échéant, assimilés à des heures de travail) pour l'application de cette condition :

1. les jours d'inactivité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité, telle qu'elle est définie à l'article 100 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 ;
2. les jours pour lesquels le titulaire bénéficie des prestations prévues en cas d'incapacité totale de travail, en vertu de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ou en vertu des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ;
3. les jours de vacances légales ;
4. les jours de vacances supplémentaires ;
5. les jours pendant lesquels le chômeur effectue, à l'intervention de l'Office national de l'emploi, un travail domestique pour mettre un terme à son chômage ;
6. les jours de grève ;
7. les jours de lock-out ;
8. les jours non prestés pour lesquels l'employeur est tenu de payer une rémunération (comme les trois premiers jours du congé de naissance ou de paternité, le congé d'adoption et le congé parental d'accueil, les jours couverts par le salaire garanti (y compris la deuxième semaine de "salaire garanti" d'un ouvrier), un jour de congé éducatif payé ou un congé flamand de formation (Vlaams Opleidingsverlof - VOV), ...)
9. les jours de repos compensatoire ;
10. les jours d'absence sans maintien de la rémunération par suite de congé prophylactique ;
11. les jours d'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité ;

- 12. les jours pendant lesquels est exercée la fonction de juge social ;
- 13. les jours pendant lesquels le membre du personnel enseignant ou assimilé, engagé à titre temporaire, est considéré comme n'étant pas privé de rémunération parce que sa rémunération mensuelle était égale au dixième de la rémunération annuelle qui lui aurait été accordée s'il avait été engagé à titre définitif ;
- 14. les jours de congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération. L'assimilation est toutefois limitée à dix jours par an au maximum, que ceux-ci soient accordés en une ou plusieurs fois ;
- 15. les jours de vacances et les jours fériés légaux des gardiens et gardiennes d'enfants sans accueil d'enfants, visés à l'article 27bis, § 3, 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 ;
- 16. 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 ;
- 17. les jours couverts par l'indemnité en compensation du licenciement visée à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, zf), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.



**Remarque :** les jours de *chômage contrôlé* (cf. art. 203, al. 4, 4., de l'A.R. du 03.07.1996) ne sont pas assimilés à des jours de travail dans ce cadre !

Il est possible que les données (récentes) d'assurabilité dont dispose la mutualité soient insuffisantes pour vérifier ces conditions (éléments insuffisants dans le réseau de la sécurité sociale que la mutualité peut consulter). Dans ce cas, la mutualité demande, pour la vérification de cette condition, à SIGEDIS un aperçu de carrière.

2.3. Le travailleur doit totaliser, au cours de la période prenant cours à la date à laquelle il est devenu titulaire et expirant la veille du début de son incapacité de travail, un nombre de jours de travail ou assimilés correspondant au total au moins aux trois quarts des jours ouvrables de la période envisagée.

Le travailleur saisonnier, le travailleur intermittent, le travailleur à temps partiel, visé à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, doit totaliser au cours de cette période de référence, un nombre d'heures de travail ou assimilées équivalant à au moins 28 heures de travail par semaine ou à défaut, un nombre d'heures de travail au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail accomplies par la personne de référence.

Si le travailleur a la qualité de titulaire indemnisable depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile précédant celle du début de l'incapacité de travail, la période de référence est toutefois limitée à cette année civile.



*Exemple :*

Un travailleur travaille chez un employeur A du 1<sup>er</sup> mars 2017 au 30 juin 2020 inclus. Il travaille chez l'employeur B à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020. Le 1<sup>er</sup> avril 2021, il est reconnu en incapacité de travail. Étant donné que l'intéressé a la qualité de titulaire indemnisable depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile précédant celle du début de l'incapacité de travail, la période de référence est limitée à l'année civile 2020.

Si le travailleur perd la qualité de titulaire visée à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> ou 2<sup>o</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 pendant une période de moins de 3 mois, cette période n'interrompt pas la période de référence.



### Exemples :

- a)** Un travailleur travaille chez un employeur A du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2020 inclus (contrat à durée indéterminée). Du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 juillet 2020 inclus, il perçoit un revenu d'intégration parce qu'il ne peut pas prétendre à des allocations de chômage. Il travaille chez l'employeur B à partir du 1<sup>er</sup> août 2020. Le 1<sup>er</sup> avril 2021, il est reconnu en incapacité de travail. Étant donné que l'intéressé a la qualité de titulaire indemnisable depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile précédant celle du début de l'incapacité de travail, la période de référence est limitée à l'année civile 2020. La période au cours de laquelle il n'a plus la qualité de titulaire représente moins de 3 mois, ce qui n'interrompt pas la période de référence.
- b)** Un travailleur travaille chez un employeur A du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2020 inclus (contrat à durée déterminée). Du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 octobre 2020 inclus, il perçoit un revenu d'intégration car il ne peut pas prétendre à des allocations de chômage. Il travaille chez l'employeur B à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2020. Le 1<sup>er</sup> avril 2021, il est reconnu en incapacité de travail. Étant donné que l'intéressé a la qualité de titulaire indemnisable depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile précédant celle du début de l'incapacité de travail, la période de référence est en principe limitée à l'année civile 2020. La période au cours de laquelle il n'a plus la qualité de titulaire représente toutefois une période de 4 mois, ce qui interrompt la période de référence. Il faut dès lors prendre en considération, dans le cadre de l'examen sur la qualité de travailleur régulier, la période du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 31 mars 2021 inclus comme période de référence.

### EXPLICATIONS SUR LE CONCEPT DE JOURS DE TRAVAIL ET DE JOURS ASSIMILÉS À DES JOURS DE TRAVAIL

Par jours de travail, on entend les jours de travail effectif normal et les prestations supplémentaires sans repos compensatoire (cf. art. 207/2 de l'A.R. du 03.07.1996).

Les jours assimilés au travail sont :

- les jours où la travailleuse a interrompu le travail ou ne l'a pas repris pour se reposer, au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse (cf. art. 86, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, b), de la loi coordonnée du 14.07.1994)
- les jours d'incapacité de travail et de protection de la maternité pris en compte pour l'assurance indemnités et maternité (art. 100, 114 et 114bis de la loi précitée)
- les jours assimilés aux jours de travail pour l'application du stage d'attente visés à l'article 128 de la loi coordonnée précitée qui sont précisés dans l'article 203, alinéa 4, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

Concrètement, il s'agit des :

1. jours d'inactivité qui résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité, telle qu'elle est définie à l'article 100 de la loi susmentionnée ;
2. jours pour lesquels le titulaire bénéficie des prestations prévues en cas d'incapacité totale de travail, en vertu de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ou en vertu des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ;
3. jours de vacances légales ;
4. jours de vacances supplémentaires ;

5. jours de chômage contrôlés ;
  6. jours pendant lesquels le chômeur effectue, à l'intervention de l'Office national de l'emploi, un travail domestique pour mettre un terme à son chômage ;
  7. jours de grève ;
  8. jours de lock-out ;
  9. jours non prestés pour lesquels l'employeur est tenu de payer une rémunération (comme les trois premiers jours du congé de naissance ou de paternité, le congé d'adoption et le congé parental d'accueil, les jours couverts par le salaire garanti (y compris la deuxième semaine de "salaire garanti" d'un ouvrier), un jour de congé éducatif payé ou un congé flamand de formation (Vlaams Opleidingsverlof VOV), ...)
  10. jours de repos compensatoire ;
  11. jours d'absence sans maintien de la rémunération par suite de congé prophylactique ;
  12. jours d'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité ;
  13. jours pendant lesquels est exercée la fonction de juge social ;
  14. jours pendant lesquels le membre du personnel enseignant ou assimilé, engagé à titre temporaire, est considéré comme n'étant pas privé de rémunération parce que sa rémunération mensuelle était égale au dixième de la rémunération annuelle qui lui aurait été accordée s'il avait été engagé à titre définitif ;
  15. jours de congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération. L'assimilation est toutefois limitée à dix jours par an au maximum, que ceux-ci soient accordés en une ou plusieurs fois ;
  16. jours de vacances et les jours fériés légaux des gardiens et gardiennes d'enfants sans accueil d'enfants, visés à l'article 27*bis*, § 3, 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 ;
  17. jours de congé pour soins d'accueil, visés à l'article 30*quater* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
  18. jours couverts par l'indemnité en compensation du licenciement visée à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, z), de l'arrêté royal du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.
- les jours couverts par une indemnité pour le congé de paternité ou le congé de naissance, le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil (art. 223*bis*, 223*ter* et 223*quinquies* de l'A.R. du 03.07.1996)
  - les jours d'absence pour suivre des cours de promotion sociale (art. 4 de la loi du 01.07.1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale).

Le nombre de jours de travail et de jours assimilés de la période de référence retenue est déterminé suivant la formule  $A / B \times C$  où :

- A = le nombre de jours de la période de référence
- B = le nombre de jours d'occupation prévu dans le régime de travail fixe ou, s'il ne s'agit pas d'un nombre fixe de jours par semaine, le nombre maximum de jours d'occupation de la personne de référence pour la période considérée
- C = le nombre maximum de jours à prendre en considération pour une occupation de six jours par semaine pour la période de référence.

Si le résultat obtenu contient une fraction, il est arrondi à l'unité supérieure.

#### EXPLICATIONS SUR LE CONCEPT DE JOURS OUVRABLES

Par jours ouvrables, il convient d'entendre tous les jours de l'année à l'exception des dimanches. Si la période de référence est limitée à une année civile, elle est considérée comme une période comprenant 312 jours ouvrables.

## PRISE EN CONSIDÉRATION DES PÉRIODES D'INACTIVITÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS, LES TRAVAILLEURS INTERMITTENTS ET LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

Pour le travailleur saisonnier, le travailleur intermittent ou le travailleur à temps partiel, visés à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, les périodes d'inactivité assimilées à des jours de travail sont, *pour autant qu'elles coïncident avec des périodes pendant lesquelles les travailleurs concernés auraient normalement travaillé*, prises en compte à concurrence du nombre d'heures de travail qu'ils auraient accomplies au cours de ces périodes. Cette règle s'applique, par exemple, aux périodes couvertes par une indemnité de rupture, aux périodes de vacances annuelles et aux périodes de chômage contrôlé indemnisées sur la base d'une activité à temps partiel (octroi d'un certain nombre de demi-allocations de chômage par semaine sur la base du volume du travail à temps partiel (facteur Q) comme pris en considération par le secteur chômage, en particulier :

facteur Q de l'activité à temps partiel / 6 jours par semaine x nombre de jours de chômage).

 **Remarque :** toutefois, si l'intéressé perçoit des allocations de chômage en tant que travailleur à temps plein (octroi de six allocations complètes par semaine), il convient de respecter la règle de conversion suivante pour déterminer le nombre d'heures de travail qu'il aurait accomplies pendant cette période :

$$\frac{38 \text{ heures} \times \text{nombre de jours de chômage}}{6 \text{ jours}}$$

La qualité exacte du travailleur au début de l'incapacité de travail n'est pas importante à cet égard. Si l'intéressé a travaillé à temps plein et à temps partiel pendant la période de référence, les jours de travail (ou les jours assimilés aux jours de travail) peuvent être convertis en heures de travail (ou en heures assimilées aux heures de travail) afin de vérifier si la condition du volume de travail à démontrer, exprimé en heures, a été respectée pendant cette période de référence.

### SITUATION SPÉCIFIQUE : TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL AVEC MAINTIEN DES DROITS PENDANT LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Pour le travailleur à temps partiel avec maintien des droits, cette condition peut être vérifiée de deux manières différentes. Il convient alors de retenir l'option la plus favorable (voir également le pt. 2.4 ci-dessous sur le lien avec la preuve de la rémunération journalière moyenne suffisante) :

- soit en prenant en compte les heures de travail du travailleur à temps partiel au cours de la période de référence
- soit en tenant compte du fait que la période pendant laquelle l'intéressé est un travailleur à temps partiel avec maintien des droits est considérée comme une période de chômage contrôlé (6 jours de chômage contrôlé ou 38 heures de chômage contrôlé par semaine).

### 2.4. Le travailleur doit justifier d'une rémunération journalière moyenne suffisante pour le nombre total de jours ouvrables de la période de référence retenue

La rémunération journalière moyenne requise à justifier dépend de l'âge du travailleur :

- 21,42 EUR s'il est âgé de 21 ans ou plus
- 16,06 EUR s'il a entre 18 et 20 ans
- 10,71 EUR s'il est âgé de moins de 18 ans.

Les montants susmentionnés de la rémunération journalière moyenne sont réévalués chaque année, dans le courant du mois de décembre, d'un pourcentage égal au rapport entre le montant minimum de l'indemnité prévu pour le travailleur régulier ayant personne à charge, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours et celui du 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente. Les montants réévalués sont chaque fois pris en considération à partir du 1<sup>er</sup> janvier qui suit cette réévaluation (art. 224, § 3, de l'A.R. du 03.07.1996).

Chaque année, le Service publie les montants réévalués applicables dans une circulaire spécifique aux organismes assureurs.

Le montant de référence que la rémunération journalière moyenne doit atteindre sur le nombre total de jours ouvrables de la période de référence applicable est le montant applicable à la date à laquelle la qualité de travailleur régulier est vérifiée pour la première fois (dans le cadre de l'application de l'art. 213/1 ou de l'application de l'art. 214 de l'A.R. du 03.07.1996) dans le cadre de l'octroi de l'indemnité minimale (au plus tard le premier jour du septième mois d'incapacité primaire).

Aucun montant distinct n'est prévu pour les titulaires qui travaillent dans un atelier protégé.

Pour déterminer la rémunération journalière moyenne à atteindre, il convient de tenir compte de l'âge de l'assuré au début de la période de référence.

Les travailleurs dont les cotisations sont, en vertu de la législation sur la sécurité sociale, calculées sur la base de salaires forfaitaires, sont réputés avoir atteint la rémunération journalière moyenne requise.

**!** **Remarque :** cette règle n'est pas d'application pour le gardien d'enfant, visé à l'article 3, 9<sup>o</sup>, 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. Le salaire fictif qui est pris en considération pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail de ce gardien d'enfant est en effet déterminé sur base des prestations d'accueil réellement effectuées (et des périodes assimilées aux prestations d'accueil).

**>** *Exemple :*

Un titulaire est né le 25 octobre 1997 et commence une activité salariée le 1<sup>er</sup> août 2017. Il est reconnu en incapacité de travail le 1<sup>er</sup> août 2021.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2021 (= premier jour du cinquième mois d'incapacité primaire – l'intéressé est titulaire ayant charge de famille), la mutualité vérifie si l'intéressé remplit les conditions pour pouvoir être considéré comme un travailleur régulier.

- *Détermination de la période de référence :*

La période de référence applicable est l'année civile 2020. L'intéressé a en effet la qualité de titulaire indemnisable depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile précédant celle du début de l'incapacité de travail (la période de référence est alors limitée à cette année civile).

- *Détermination de la rémunération journalière moyenne à justifier :*

L'intéressé est âgé de 22 ans au début de la période de référence retenue.

Le montant à justifier est le montant applicable au premier jour du cinquième mois d'incapacité de travail (01.12.2021), soit 65,2457 EUR pour les titulaires âgés de 21 ans ou plus (voir circ. O.A. n° 2020/255 du 03.11.2020 (rubrique 424/51)).

Une nouvelle vérification de la rémunération journalière moyenne suffisante pour la période à partir du 1<sup>er</sup> jour du septième mois d'incapacité primaire (application de l'art. 214 de l'A.R. du 03.07.1996) n'est pas nécessaire.

## DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION JOURNALIÈRE MOYENNE

Afin de déterminer la rémunération journalière moyenne pour la période de référence applicable, il est nécessaire de tenir compte des rémunérations mentionnées sous les codes de rémunération DmfA suivants :

Code de rémunération	Description
1	Tous les montants qui sont toujours considérés comme rémunération, à l'exception des indemnités mentionnées sous un autre code
3	Indemnités qui sont payées au travailleur lorsqu'il est mis fin au contrat de travail et qui sont exprimées en temps de travail
4	Indemnités qui sont payées au travailleur lorsqu'il est mis fin au contrat de travail et qui ne sont pas exprimées en temps de travail
5	Primes reçues par le travailleur qui limite ses prestations de travail dans le cadre des mesures de redistribution du travail
6	Indemnités pour les heures qui ne constituent pas un temps de travail au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971, accordées en vertu d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1994 et rendue obligatoire par arrêté royal
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
13	Indemnités pour les heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale
22	Rémunération Flexi
29	Solde du budget mobilité versé en espèces et qui correspond au 3 <sup>e</sup> pilier

Pour **les jours assimilés à des jours de travail**, une rémunération fictive est appliquée. Celle-ci est égale à la rémunération perdue (comme visé à l'art. 87 de la loi coordonnée du 14.07.1994) qui a servi de base au calcul de l'indemnité d'incapacité de travail.

Pour les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs à temps partiel, visés à l'article 202 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, une rémunération fictive est appliquée pour les heures assimilées aux heures de travail, rémunération fictive qui est également déterminée sur la base de la rémunération perdue prise en considération pour le calcul de l'indemnité.

La rémunération fictive doit donc en particulier être appliquée *aux jours d'incapacité de travail* qui ont été reconnus dans le cadre de l'assurance indemnités, en ce compris les jours d'inactivité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant eu pour conséquence une incapacité de travail au sens de l'article 100, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994.

Si le titulaire reconnu en incapacité de travail a repris le travail moyennant l'autorisation du médecin-conseil (*cf.* art. 100, § 2, de la loi coordonnée du 14.07.1994), il est tenu compte :

- soit de la rémunération perdue au début de l'incapacité de travail
- soit de la rémunération partielle issue de l'activité autorisée si cette dernière est plus importante.

Le double comptage des rémunérations est cependant interdit !

 **Remarque :**

- si le titulaire, à la suite d'un accident du travail, a une incapacité de travail partielle temporaire qui n'a pas été reconnue dans le cadre de l'application de l'article 100 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 et qu'il reprend le travail partiellement, il convient de déterminer la rémunération journalière moyenne en additionnant le montant brut de l'indemnité due par l'assureur-loi à la rémunération qu'il reçoit depuis sa reprise du travail. Si, en revanche, une incapacité de travail partielle non reconnue au sens de l'article 100 de la loi coordonnée susmentionnée est devenue permanente et que l'intéressé a repris le travail, seule la rémunération qu'il reçoit doit être prise en considération pour déterminer la rémunération journalière moyenne
- si l'intéressé se trouvait dans une période d'interruption de carrière partielle au début de l'incapacité de travail, il convient de tenir compte de la rémunération moyenne "à temps plein" en tant que rémunération fictive auquel l'intéressé aurait pu prétendre s'il ne s'était pas trouvé en interruption de carrière partielle (voir art. 35 du règlement des indemnités du 16.04.1997).

La question de savoir si l'intéressé a la qualité de travailleur régulier ne se pose en effet qu'à la fin de la période d'interruption de carrière partielle.

- pour le travailleur à temps partiel avec maintien des droits, la condition relative à la rémunération journalière moyenne suffisante peut être vérifiée, de deux manières différentes. L'option la plus favorable doit être retenue (*cf.* également ci-dessus pt. 2.3 concernant le lien avec la preuve d'un "volume de travail" suffisant pendant la période de référence) :
  - soit en prenant en compte la rémunération qui découle du travail à temps partiel presté dans la période de référence
  - soit en tenant compte du fait que la période pendant laquelle l'intéressé est un travailleur à temps partiel avec maintien des droits est considérée comme une période de chômage contrôlé et, par conséquent, en appliquant une rémunération fictive à ces jours assimilés.

Si, au début de l'incapacité de travail, l'intéressé est un travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus, la rémunération perdue est déterminée sur la base de l'article 42, § 1<sup>er</sup>, du règlement des indemnités du 16 avril 1997.

Par principe, il convient donc de prendre en considération comme rémunération fictive la rémunération perdue déterminée sur la base d'une composante "emploi" et d'une composante "chômage", sauf si la mesure de garantie visée à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du règlement susmentionné est appliquée et que, ce faisant, la rémunération perdue visée à l'article 30 du règlement susmentionné est retenue.

Cette mesure de garantie ne s'applique qu'à l'expiration de la mesure d'alignement / de limitation, si bien qu'elle ne s'applique qu'à partir du premier jour du septième mois d'incapacité de travail - au moment de la vérification de la qualité de travailleur régulier en vertu des dispositions de l'article 214 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

La rémunération perdue visée à l'article 30 du règlement susmentionné n'est dès lors pas prise en considération pour vérifier la qualité de travailleur régulier en vertu des dispositions de l'article 213/1 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 mais est, si nécessaire, prise en considération pour vérifier la qualité de travailleur régulier en vertu des dispositions de l'article 214 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

*En cas d'application de la mesure de garantie visée à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du règlement susmentionné, une vérification supplémentaire de la qualité de travailleur régulier est, le cas échéant, par conséquent nécessaire à partir du premier jour du septième mois d'incapacité de travail.*

Le même raisonnement s'applique pour le travailleur à temps partiel volontaire qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus conformément aux dispositions de l'article 104, § 1<sup>bis</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 (détermination de la rémunération perdue sur la base de l'art. 42<sup>ter</sup> du règlement susmentionné).

*En cas d'application de la mesure de garantie visée à l'article 42<sup>ter</sup>, alinéa 2, du règlement susmentionné, une vérification supplémentaire de la qualité de travailleur régulier est, le cas échéant, nécessaire à partir du premier jour du septième mois d'incapacité de travail.* La rémunération perdue visée à l'article 30 du règlement susmentionné n'est en effet pas prise en considération pour vérifier la qualité de travailleur régulier en vertu des dispositions de l'article 213/1 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 mais est, si nécessaire, prise en considération pour vérifier la qualité de travailleur régulier en vertu des dispositions de l'article 214 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

Un raisonnement similaire s'applique aux travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui ne bénéficient pas d'une allocation de garantie de revenus (détermination de la rémunération perdue sur la base de l'art. 42, § 2, du règlement susmentionné).

La rémunération fictive est la rémunération perdue qui n'est déterminée que sur la composante "emploi", sauf en cas d'application de la mesure de garantie visée à l'article 42, § 2, alinéa 2, du règlement susmentionné. Dans ce cas, la rémunération perdue visée à l'article 30 du règlement susmentionné est retenue à partir du premier jour du septième mois d'incapacité de travail – au moment de la vérification de la qualité de travailleur régulier en vertu des dispositions de l'article 214 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

*En cas d'application de la mesure de garantie visée à l'article 42, § 2, alinéa 2, du règlement susmentionné, une vérification supplémentaire de la qualité de travailleur régulier est, le cas échéant, par conséquent nécessaire à partir du premier jour du septième mois d'incapacité de travail.* La rémunération perdue visée à l'article 30 du règlement susmentionné n'est en effet pas prise en considération pour vérifier la qualité de travailleur régulier en vertu des dispositions de l'article 213/1 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 mais est, si nécessaire, prise en considération pour vérifier la qualité de travailleur régulier en vertu des dispositions de l'article 214 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

- Si un jour d'inactivité peut être assimilé à un jour de travail en vertu de dispositions légales ou réglementaires différentes, une rémunération fictive ne peut être appliquée plusieurs fois pour ce jour ; ce jour ne peut être pris en compte que comme un seul jour pour le calcul du nombre de jours de travail.

Certains jours d'inactivité assimilés aux jours de travail visés à l'article 203 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 sont en outre considérés comme des jours de travail par la réglementation sur la sécurité sociale, et la rémunération correspondante est indiquée dans la DmfA (jours où aucun travail n'a été et où l'employeur doit payer une rémunération, jours de repos compensatoire). Dans ce cas, aucune rémunération fictive ne doit être appliquée.

### III. Les périodes immunisées

Pour déterminer la période de référence applicable, conformément à l'article 224, § 2, alinéa premier, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, les périodes suivantes sont immunisées :

- la période d'accomplissement des obligations de milice
- la période d'assurance continuée visée à l'article 247 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996
- la période au cours de laquelle le travailleur a bénéficié d'une allocation pour interruption complète de sa carrière professionnelle
- les périodes durant lesquelles le titulaire a interrompu le travail pour se consacrer à l'éducation de son enfant, dans les conditions visées à l'article 205, § 5, ou 205/1, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.

La période pendant laquelle le travailleur bénéficie d'une allocation pour interruption partielle de sa carrière professionnelle, est immunisée à l'expiration de la période pour laquelle le titulaire reçoit ladite allocation. Cette immunisation ne s'applique que si la réduction convenue des prestations ne dépasse pas la période pour laquelle le titulaire bénéficie de ladite allocation (art. 224, § 2, al. 2 et 3, de l'A.R. du 03.07.1996).

Dans ces cas, les périodes d'assurance précédant ou suivant la période immunisée doivent être additionnées pour déterminer la période de référence.

 Exemples :

- a) Un travailleur travaille chez un employeur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014. Pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> février 2018 et le 30 avril 2018 inclus, il est en congé sans solde. Pour ces trois mois, il paie les cotisations pour l'assurance continuée en application de l'article 247, § 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996.  
Il est reconnu en incapacité de travail le 15 mars 2019.  
Compte tenu de l'immunisation de la période d'assurance continuée, la période de référence court du 1<sup>er</sup> octobre 2017 au 31 janvier 2018 inclus et du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 31 décembre 2018 inclus.
- b) Un travailleur travaille chez un employeur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014. Pendant la période comprise entre le 10 novembre 2016 et le 4 novembre 2018 inclus, il se trouve dans une période de privation de liberté pour laquelle il a payé les cotisations d'assurance continuée (application de l'art. 247, § 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup>, de l'A.R. du 03.07.1996).  
Il est reconnu en incapacité de travail le 15 mars 2019.  
Compte tenu de l'immunisation de la période d'assurance continuée, la période de référence court du 7 janvier 2016 au 9 novembre 2016 inclus (308 jours) et du 5 novembre 2018 au 31 décembre 2018 inclus (57 jours).
- c) Un travailleur travaille chez un employeur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014. Pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2018 inclus, il se trouve dans une période d'interruption de carrière complète avec octroi d'une allocation de l'Office national de l'emploi (ONEm).  
Il est reconnu en incapacité de travail le 15 mars 2019.  
La période de référence dans le cadre de la vérification des conditions pour obtenir la qualité de travailleur régulier est en principe l'année civile 2018. Compte tenu de l'immunisation de la période d'interruption de carrière complète, la période de référence court du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017 inclus.
- d) Un travailleur travaille chez un employeur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014. Il est en interruption de carrière partielle avec octroi d'une indemnité de l'ONEm à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il est reconnu en incapacité de travail à partir du 15 mars 2019. Cette période d'interruption de carrière partielle court toujours le premier jour du septième mois d'incapacité primaire (le 15.09.2019).  
La période d'interruption de carrière partielle n'étant immunisée qu'à l'expiration de la période pour laquelle l'intéressé bénéficie de l'allocation d'interruption, il ne peut prétendre à l'indemnité minimale en tant que travailleur régulier.
- e) Un travailleur travaille chez un employeur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014. Il est en interruption de carrière partielle du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 30 juin 2018 inclus avec octroi d'une allocation de l'ONEm. Il est reconnu en incapacité de travail à partir du 15 octobre 2018. Le 15 avril 2019, il faut vérifier si l'intéressé a la qualité de travailleur régulier.  
La période complète du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 30 juin 2018 doit être immunisée. La période de référence comprend donc la période de douze mois qui précède le 1<sup>er</sup> avril 2016 et concerne donc la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016 inclus.

Le montant que le titulaire doit justifier en tant que rémunération journalière moyenne sur les périodes d'assurance précédant et suivant la période immunisée est le montant applicable à la date à laquelle la qualité de travailleur régulier est vérifiée pour la première fois (dans le cadre de l'application de l'art. 213/1 ou de l'application de l'art. 214) dans le cadre de l'octroi de l'indemnité minimale (au plus tard le premier jour du septième mois d'incapacité primaire).

Toutefois, il peut être difficile pour certains titulaires de prouver une rémunération journalière moyenne suffisamment élevée si la période de référence couvre tout ou partie d'une période située plusieurs années avant la date à laquelle la qualité de travailleur régulier est vérifiée pour la première fois.

Dans le cas d'une période immunisée de six mois ou plus, la rémunération journalière moyenne à prouver est le montant déterminé pour l'année suivant celle au cours de laquelle la période immunisée a commencé (cf. art. 224, § 3, al. 3, de l'A.R. du 03.07.1996).

Ainsi, si la période de référence s'étend en partie avant et en partie après une période immunisée d'au moins six mois, on appliquera pour chaque partie de la période de référence un montant différent auquel la rémunération journalière moyenne concernée doit être au moins égale :

- pour les périodes d'assurance antérieures à la période immunisée, il s'agit du montant de référence établi pour l'année suivant celle du début de la période immunisée
- pour les périodes d'assurance postérieures à la période immunisée, il s'agit du montant de référence déterminé à la date à laquelle la qualité de travailleur régulier est vérifiée pour la première fois (dans le cadre de l'application de l'art. 213/1 ou de l'application de l'art. 214) dans le cadre de l'octroi de l'indemnité minimale (au plus tard le premier jour du septième mois d'incapacité primaire).



*Exemple :*

Un travailleur travaille chez un employeur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014. Pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2020 inclus, il se trouve dans une période d'interruption de carrière complète.

Il est reconnu en incapacité de travail le 15 octobre 2021.

La période de référence dans le cadre de la vérification des conditions pour obtenir la qualité de travailleur régulier est en principe l'année civile 2020. Compte tenu de l'immunisation de la période d'interruption de carrière complète, la période de référence court du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019 inclus et du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 31 décembre 2020 inclus.

La rémunération journalière moyenne à prouver dans cette situation est déterminée :

- en fonction de la date à laquelle la qualité de travailleur régulier est vérifiée pour la première fois (dans le cadre de l'application de l'art. 213/1 ou de l'application de l'art. 214 de l'A.R. du 03.07.1996) pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2020 inclus (montant applicable à partir du 01.01.2022)
- en fonction du début de la période immunisée pour la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019 inclus (montant applicable à partir du 01.01.2021).

## IV. Maintien de la qualité de travailleur régulier

Le titulaire qui réunissait les conditions pour l'octroi de la qualité de travailleur régulier, conserve ladite qualité lorsqu'il redevient incapable de travailler dans les douze mois qui suivent la fin de la période d'incapacité de travail pour laquelle la qualité de travailleur régulier lui avait été accordée (cf. art. 224, § 4, de l'A.R. du 03.07.1996).

Que ce soit durant la période antérieure d'incapacité de travail ou durant la période ultérieure d'incapacité de travail, cette mesure de garantie s'applique indifféremment de la date à partir de laquelle on reconnaît la qualité de travailleur régulier.

## V. Condition d'octroi du montant minimal de l'indemnité au titulaire qui a la qualité de travailleur régulier

Le montant minimal de l'indemnité octroyée aux travailleurs réguliers n'est versé qu'à la date à laquelle le titulaire, *qui n'a pas de personne à charge*, atteint l'âge de 21 ans (cf. art. 214, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 03.07.1996).

Le titulaire peut toutefois prétendre, avant d'avoir atteint l'âge de 21 ans, au montant minimal de l'indemnité versée aux travailleurs non réguliers.

## VI. Entrée en vigueur

La présente circulaire produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## VII. Abrogation

La circulaire O.A. n° 2019/312 - 424/50 du 29 novembre 2019 est abrogée.



Circulaire O.A. n° 2021/208 - 424/52 du 16 juillet 2021.