



Directives à l'usage des employeurs

Le Comité de gestion du Service indemnités de l'Institut National d'Assurance Maladie Invalidité a adopté un nouveau modèle de feuille de renseignements, applicable depuis le 01/01/2019, afin de pouvoir tenir compte du nouveau risque social « congé parental d'accueil » qui est indemnisé par le secteur indemnités.

Depuis le 1^{er} juillet 2019, vous ne devriez déclarer ces informations que par voie électronique (ZIMA 001). Si ce n'est toutefois pas (encore) possible, vous pouvez encore compléter le formulaire « papier ». Quelques adaptations ont ainsi encore été apportées à ce formulaire « papier » :

- les rubriques 14 et 15 ont été complétées pour faciliter, comme dans la ZIMA 001, la déclaration de la rémunération perdue des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires et des volontaires de la protection civile ainsi que des travailleurs qui perçoivent encore, durant le risque, des indemnités pour la transmission des droits d'auteur.

- à la rubrique 16, le nouveau code nature du jour 1.3 a été ajouté comme dans la ZIMA 001, tandis que les codes 6.8 et 6.9, déjà présents dans la ZIMA 001, ont été ajoutés.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le congé de naissance est étendu à 20 jours (maximum).

A la rubrique 16, les codes nature du jour 2.7 et 2.9, déjà présents dans la ZIMA 001, ont été ajoutés.

La rubrique 16 a encore été adaptée par la suite afin de permettre, via sa déclaration mensuelle, l'indemnisation mensuelle du congé de naissance. Chaque fois que le travailleur a pris, au cours du mois X qui précède, un jour de congé de naissance à charge de l'assurance, vous êtes ainsi tenu, depuis le 1^{er} janvier 2025, de (re-)transmettre, au plus tard le premier jour ouvrable du mois X+1, une feuille de renseignements (à actualiser), en reprenant (chaque fois) toutes les données à compléter en cas de congé de naissance.

Les présentes directives sont destinées à fournir des précisions quant à la manière de compléter ce document.

REMARQUE PRELIMINAIRE

Après avoir dûment complété la feuille de renseignements qui est à "remplir par l'employeur", il vous incombe de la faire parvenir au plus tôt à la mutualité d'affiliation de votre travailleur directement ou par l'entremise de celui-ci, en lui signalant qu'il doit :

- compléter la partie de la feuille de renseignements qui est "à remplir par le titulaire".
- faire parvenir au plus tôt ce document (partie employeur et partie titulaire), dûment remplie, à sa mutualité.

COMMENT COMPLETER LA FEUILLE DE RENSEIGNEMENTS ?

Remarques générales : lorsqu'une date doit être mentionnée dans une rubrique, vous indiquez celle-ci dans l'ordre suivant : Jour – Mois – Année (Millésime).

1 Directives à l'usage des employeur

La rémunération visée aux rubriques 14 ou 15 dont l'unité de temps est le jour, la semaine, le mois, le trimestre ou l'année doit être exprimée en euros et en cents (deux décimales). Si l'unité de temps de la rémunération est l'heure, celle-ci doit être exprimée en euros et centièmes de cents (quatre décimales).

Point 7 – Employeur ou entreprise

Il s'agit de la dénomination de l'employeur ou de l'entreprise telle qu'elle est connue par l'Office national de sécurité sociale (ONSS).

Point 9 – Personne de contact

Les coordonnées de la personne de contact (nom, n° de téléphone, n° de fax, adresse e-mail) qui gère le dossier auprès de l'employeur ou du secrétariat social faciliteront une prise de contact ultérieure, si l'organisme assureur souhaite obtenir des informations complémentaires ou des précisions.

Point 9/1 – Données de contact du Service de prévention et de protection au travail

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

Point 10 – Qualité de l'intéressé au début du risque

Remarque concernant les *apprentis*

Si le titulaire est lié au début du risque par un contrat de formation en alternance qui répond aux conditions décrites à l'article 1erbis de l'*arrêté ONSS* du 28 novembre 1969 (statut uniforme pour les régimes de formation en alternance dans le cadre de la sécurité sociale), vous devez indiquer qu'il s'agit d'un apprenti.

Vous devez aussi indiquer qu'il s'agit d'un apprenti, si l'intéressé était lié par un contrat d'apprentissage, visé par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés ('les apprentis industriels'), qui a débuté **avant le 1^{er} juillet 2015**. Dans cette hypothèse, peu importe que cette formation réponde aux conditions décrites à l'article 1^{er}bis de l'*arrêté ONSS* du 28 novembre 1969.

Point 11 – Indemnité de rupture de contrat

Cette rubrique trouve sa justification dans le fait que le titulaire ne peut prétendre aux indemnités (d'incapacité de travail, de maternité,...) pour la période pour laquelle il a droit à une indemnité pour rupture du contrat de travail.

Si l'indemnité pour rupture de contrat n'a pas encore été payée, il y a lieu d'en préciser la raison. Dans ce cas, en effet, l'organisme assureur accorde au titulaire les indemnités d'incapacité de travail, pour le remboursement desquelles il est subrogé dans les droits de l'assuré.

Point 12 – Début du risque et dernier jour de travail ou assimilé

Le risque visé sous a) est l'un des risques énumérés sous le point 13.

Vous indiquez sous b) la date du dernier jour de travail ou assimilé précédant le début du risque. Par jour de travail ou assimilé (pour la vérification de cette condition), il y a lieu d'entendre

2 Directives à l'usage des employeur

notamment les jours de travail effectif normal, les jours de prestations supplémentaires avec ou sans repos compensatoires, les jours de repos compensatoire, les jours de vacances annuelles, les jours fériés légaux ou de remplacement, les jours durant lesquels le travailleur exerce une fonction de juge ou de conseiller social auprès des juridictions du travail, les jours de petits chômages, les jours de chômage temporaire, les jours de grève et de lock-out, la période couverte par une indemnité de rupture de contrat,

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

Vous mentionnez sous c) la date de début de l'incapacité initiale, si la feuille de renseignements est complétée à l'occasion d'une rechute et si les incapacités de travail antérieures (interrompues par une reprise de travail d'une durée inférieure à quatorze jours) sont couvertes par le salaire garanti. Cette donnée doit permettre à la mutualité de déterminer la date de début de la période d'incapacité primaire.

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

Point 13 – Nature du risque

Par congé de maternité converti au sens de l'article 39, alinéa 6, loi 16/3/1971 sur le travail, il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur épuise une partie du repos postnatal de la mère, en cas de décès ou d'hospitalisation de celle-ci.

Par congé de naissance, il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur s'absente de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant (en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'une législation similaire).

Par congé parental d'accueil visé par la loi du 3 juillet 1978 », il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail en raison de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'un placement familial de longue durée, en application de l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Remarque: le 'congé parental d'accueil' doit être distingué du 'congé pour soins d'accueil' (maximal 6 jours calendriers par an), visé à l'article 30 quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que le secteur chômage indemnise.

Point 14 – Rémunération perdue

Les éléments communiqués à la rubrique 14 servent à déterminer la rémunération journalière moyenne à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité.

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

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

Ex : pour un risque qui débute le 15 mai 2019 (T2/2019), vous devez par conséquent vérifier si l'occupation est restée stable depuis le 31 décembre 2018 (T4/2018).

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

A. les caractéristiques communes :

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

B. les caractéristiques particulières éventuelles :

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

Des informations complémentaires sont disponibles* sur le site portail de la sécurité sociale aux adresses suivantes :

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

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

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

Tant pour les ouvriers que pour les employés en chômage temporaire, vous indiquez ces données suivant le contrat de travail, sans tenir compte de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail.

Cette rubrique ne doit pas être complétée pour les travailleurs payés à la pièce, tâche, entreprise ou les travailleurs rémunérés par commissions ainsi que pour les gardiens d'enfants.

1. Unité de temps de la rémunération

Cette zone vise à déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont la rémunération est fixe.

4 Directives à l'usage des employeur

Vous indiquez une croix dans la case correspondant à l'unité de temps dans laquelle la rémunération (fixe) est exprimée.

Si l'ouvrier est rémunéré par heure, vous indiquez une croix dans la case se situant en regard de l'heure, si l'employé est rémunéré par mois, vous indiquez une croix dans la case se situant en regard du mois.

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

Exemple 1 : un employé rémunéré par mois bénéficie d'une rémunération mensuelle brute de 1.611,31 EUR. L'employeur indique une croix en regard du mois dans la rubrique 1 (unité de temps de la rémunération) et 1.611,31 EUR dans la rubrique 4 (montant de base de la rémunération).

Exemple 2 : un ouvrier preste 38 heures par semaine dans un régime fixe de 5 jours par semaine et bénéficie d'une rémunération horaire brute de 10,4125 EUR. L'employeur indique une croix en regard de l'heure dans la rubrique 1 (unité de temps de la rémunération), 10,4125 EUR dans la rubrique 5 (montant de base de la rémunération - travailleur payé à l'heure) et 38,00 à la rubrique 6 (nombre moyen d'heure par semaine du travailleur concerné).

Exemple 3 : un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de 5 jours par semaine, durant 3 semaines et 4 jours à raison de 8 heures par jour, durant la quatrième semaine (le facteur Q est donc égal à 38 heures sur l'ensemble du cycle de 4 semaines). Son salaire horaire brut s'élève à 10,4125 EUR. L'employeur doit indiquer une croix en regard de l'heure dans la rubrique 1 (unité de temps de la rémunération), 10,4125 EUR dans la rubrique 5 (montant de base de la rémunération - travailleur payé à l'heure) et 38,00 à la rubrique 6 (nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné).

Exemple 4 : un travailleur du secteur HORECA est rémunéré au pourboire. Dans ce cas, les indemnités sont calculées sur base du salaire journalier forfaitaire qui est pris en considération pour opérer les retenues de sécurité sociale. L'employeur mentionne, dans la rubrique 1 (unité de temps de la rémunération), une croix en regard de jour, dans la rubrique 4 (montant de base de la rémunération), le montant dudit salaire journalier forfaitaire exprimé dans le régime de travail de l'intéressé et, dans la rubrique 3 (régime de travail), 5,00 pour 5 jours de travail par semaine, par exemple.

La rubrique "unité de temps de la rémunération" doit également être complétée pour indiquer l'unité de temps dans laquelle est exprimé le cycle de travail, pour les travailleurs dont la rémunération **varie** (le nombre d'unités de temps est mentionné sous le point 2 ci-dessous).

2.

Cette zone doit être complétée en vue de déterminer la rémunération journalière moyenne des travailleurs dont la rémunération varie.

Dans les deux exemples qui suivent, l'employeur ne devra pas compléter la rubrique 2 (cycle) car, bien qu'il y ait un cycle de travail, la rémunération du travailleur ne varie pas.

5 Directives à l'usage des employeur

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

Exemple 2 : Pour un employé qui preste un 3/4 temps dans un cycle de quatre semaines (trois semaines de prestations à temps plein et une semaine sans prestation), vous ne mentionnez pas le salaire afférent au cycle de quatre semaines mais vous mentionnez le salaire hebdomadaire moyen.

Le cycle de travail est utilisé pour des travailleurs dont **la rémunération est variable**; c'est le cas, par exemple, des travailleurs qui travaillent dans un système d'équipes avec une rémunération horaire variable et des travailleurs qui perçoivent une rémunération fixe et un supplément par unité produite.

Dans ces situations, vous mentionnez, dans la rubrique 1, l'unité de temps dans laquelle est exprimée le cycle de travail (semaine ou mois, par exemple), dans la rubrique 2, le nombre d'unités de temps du cycle (trois semaines ou deux mois par exemple) et dans la rubrique 4, la rémunération afférente au cycle complet de travail. La mutualité déterminera, sur base de ces données, la rémunération journalière moyenne.

Exemple 1 : le cycle de travail d'un ouvrier comporte 8 semaines. Le travailleur perçoit une rémunération horaire fixe (8,68 EUR) et un supplément par unité produite. La rémunération globale pour l'ensemble du cycle s'élève à 3.287,01 EUR : 2.638,72 EUR (8 semaines x 38 heures x 8,68 EUR) + 648,29 EUR (total pour le cycle complet de 8 semaines du supplément par unité produite).

Dans cette première hypothèse, vous indiquez dans la rubrique 1 (unité de temps de la rémunération), une croix en regard de la semaine (le cycle de travail étant exprimé en semaines), dans la rubrique 2 (cycle), le chiffre 8 (le cycle s'étendant sur 8 semaines) et dans la rubrique 4 (montant de base de la rémunération) "3.287,01 EUR" (la rémunération du cycle de 8 semaines). La mutualité déterminera une rémunération journalière moyenne en divisant 3.287,01 EUR (la rémunération du cycle) par 48 (nombre de jours ouvrables que compte le cycle de 8 semaines).

Exemple 2 : un ouvrier dont la rémunération horaire fixe s'élève à 9,92 EUR brut, bénéficie d'une prime d'équipe de 25% pour l'équipe du matin et du soir et d'une prime de 50%, pour l'équipe de nuit. Il travaille dans un cycle de 4 semaines comptant 38 heures par semaine : la première semaine, dans l'équipe du matin, la deuxième semaine, dans l'équipe de jour, la troisième semaine, dans l'équipe du soir et la quatrième semaine, dans l'équipe de nuit. Il reçoit donc 471,20 EUR pour la première semaine, 376,96 EUR pour la deuxième semaine, 471,20 EUR pour la troisième semaine et 565,44 EUR pour la quatrième semaine.

Dans ce deuxième exemple, vous mentionnez dans la rubrique 1 (unité de temps de la rémunération), une croix en regard de la semaine, dans la rubrique 2 (cycle), le chiffre 4 (le cycle s'étend sur 4 semaines) et dans la rubrique 4 (montant de base de la rémunération), 1.884,80 EUR (la rémunération des 4 semaines). Cette rémunération est ensuite convertie par la mutualité en rémunération journalière moyenne, en divisant 1.884,80 EUR par 24 jours (la rémunération du cycle / nombre de jours ouvrables que compte le cycle de 4 semaines).

3. Nombre de jours par semaine (régime de travail)

La notion "nombre de jours par semaine du régime de travail" est celle qui est prise en considération pour compléter les déclarations trimestrielles à l'Office national de sécurité sociale.

Cette donnée doit être communiquée tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel. Sous cette rubrique, vous mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé travailler (indépendamment du nombre d'heures).

Il existe une différence substantielle entre la manière dont ce chiffre est déterminé pour des régimes de travail fixes et des régimes de travail variables. Le régime de travail est fixe si toutes les semaines comportent le même nombre de jours de travail.

Exemple 1 : votre travailleur est censé prester toutes les semaines cinq jours, du lundi au vendredi. Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.

Exemple 2 : votre travailleur preste quatre jours toutes les semaines (peu importe s'il s'agit ou non chaque semaine des mêmes jours). Dans ce cas, il s'agit également d'un régime de travail fixe.

Si le régime de travail est fixe, vous indiquez le nombre de jours par semaine durant lesquels le travailleur est censé travailler. Ce nombre correspond à 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7.

Exemple 3 : Votre travailleur travaille dans un régime de travail qui couvre une période de deux semaines. La première semaine, il travaille six jours, tandis que la deuxième semaine, il n'en preste que quatre. Dans ce cas, l'on se trouve en présence d'un régime de travail variable.

Exemple 4 : Votre travailleur travaille dans un système par équipes qui couvre une période de quatre semaines. Les trois premières semaines, il travaille six jours et la quatrième, il n'en preste que deux. Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail variable.

Exemple 5 : Votre travailleur travaille à temps partiel deux jours une semaine et trois jours la semaine suivante. Il s'agit d'un régime de travail variable.

Si le régime de travail est variable, vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine que votre travailleur est censé prester.

Ce nombre est déterminé en tenant compte du nombre de jours de travail du cycle de travail pris dans son ensemble.

Si le travailleur fournit des prestations selon un régime de travail variable, le nombre de jours par semaine du régime de travail est obtenu en divisant le nombre de jours du cycle par le nombre de semaines du cycle. Le régime de travail est, par exemple, de 4,75 si le travailleur preste cinq jours de travail par semaine durant trois semaines consécutives suivies d'une quatrième semaine qui ne comporte que quatre jours de travail.

$(5 \text{ jours} + 5 \text{ jours} + 5 \text{ jours} + 4 \text{ jours}) / 4 \text{ semaines}$

Lorsqu'un travailleur est occupé pour une durée inférieure à une semaine (par exemple, un contrat de deux jours), vous communiquez le nombre de jours de travail par semaine que le

travailleur aurait dû prêter s'il était resté en service plus longtemps (voir les exemples repris dans les instructions ONSS – directives pour compléter les déclarations trimestrielles).

4. Montant de base de la rémunération

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

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

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

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

Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un flexijob, la rémunération payée dans le cadre d'un flexijob (flexisalaire et flexipécule de vacances) est prise en considération.

La rémunération des heures supplémentaires est prise en considération pour le calcul des indemnités, à condition qu'il s'agisse d'« heures supplémentaires dans le secteur HORECA » telles que visées l'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant dispositions diverses en matière sociale ou que leur montant représente au moins 10 % de la rémunération totale de la période de référence.

Cette rémunération ne doit toutefois pas être reprise à la rubrique 14.4 "montant de base de la rémunération" mais aux rubriques 14.9 ou 14.11 (cf. *infra*).

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

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

Vous mentionnez la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre le jour de la survenance du risque, ou à laquelle le travailleur pouvait prétendre le dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui de la réalisation du risque, dans le cadre d'une occupation normale; il n'y a donc pas lieu de tenir compte des jours de chômage temporaire, des journées d'absence injustifiée, des jours d'incapacité de travail survenant au cours du cycle.

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

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

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

Remarque concernant la rémunération à mentionner en cas congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, durant le travail autorisé par le médecin-conseil ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire de la mutualité du travailleur

Vous précisez le montant de la rémunération perdue correspondant au travail autorisé, en adaptant, si nécessaire (pour les travailleurs rémunérés par heure), en conséquence le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travailleur (facteur Q de l'occupation). Pour le congé de naissance, vous adaptez, si nécessaire, également le régime de travail de l'occupation en fonction de la répartition moyenne hebdomadaire des jours de travail adapté.

En cas de paiement à la pièce, à la tâche, à l'entreprise ou (en tout ou en partie) par commissions (ainsi que pour les pompiers volontaires, les ambulanciers volontaires ou les volontaires de la protection civile pour la période durant laquelle ils sont assujettis à la sécurité sociale), vous communiquez la rémunération (globale) du travail autorisé de la période de référence, après avoir communiqué, le début et la fin de la période de référence [dates à adapter, le cas échéant, en fonction de la date de début de la (dernière) période de travail autorisé] à prendre en considération].

Précisions :

- a) La rémunération comprend la rémunération normale ainsi que les primes en argent* (les primes d'équipes, par exemples) et les avantages en nature (montants sur lesquels sont prélevées des cotisations sociales). Pour les travailleurs occupés dans le secteur du transport de marchandises, vous tenez compte de la rémunération pour le temps de roulage et pour les heures d'attente. * Pour les risques qui débutent à partir du 30 décembre 2016, les primes qui ne sont pas liées aux prestations du trimestre ne sont, pour rappel, toutefois plus prises en considération (*cf. supra*).
- b) Pour les agents des services publics qui ont droit à l'allocation de foyer ou de résidence, la rémunération doit également comprendre cette allocation (avantages sur lesquels sont prélevées des cotisations sociales).
- c) Pour les travailleurs payés au pourboire ou au service (garçon de café, commissionnaire par exemples), vous mentionnez le salaire journalier forfaitaire qui est pris en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
- d) pour l'enseignant temporaire, vous indiquez le montant de la rémunération annuelle brute indexée au premier jour du risque (ou au dernier jour du deuxième trimestre précédant celui du risque), adaptée à la fraction horaire, si l'enseignant n'effectue pas un horaire complet.
- e) Pour les travailleurs qui bénéficient d'un programme d'activation des allocations de chômage, vous indiquez le montant global brut de la rémunération (sans déduction du montant de l'allocation de chômage).

Vous mentionnez le montant de la rémunération brute indexée au premier jour du risque ou au dernier jour du deuxième trimestre qui précède celui du risque.

Il y a toutefois des exceptions. Il s'agit des situations suivantes :

- a) Lorsque la travailleuse a interrompu le travail pour se reposer, au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse, vous indiquez la rémunération perçue le jour de la cessation des activités.
- b) Si le travailleur est au bénéfice d'une indemnité pour rupture de contrat lors de la survenance de son incapacité de travail, vous mentionnez le montant de la rémunération perçue le dernier jour du contrat de travail.
- c) Si le titulaire est au bénéfice d'une indemnité d'attente accordée du chef de la fermeture de l'entreprise ou d'une indemnité pour licenciement collectif, vous mentionnez le montant de la rémunération perçue le dernier jour du contrat de travail.
- d) Si le travailleur est au bénéfice d'une indemnité en compensation du licenciement lors de la survenance de son incapacité de travail, vous mentionnez le montant de la rémunération perçue le dernier jour du contrat de travail.
- e) Lorsque plusieurs incapacités de travail successives (dues ou non à la même affection) se produisent et sont toutes interrompues par des reprises du travail inférieures à 14 jours, vous mentionnez le montant de la rémunération brute en fonction du premier jour de l'incapacité initiale : le premier jour de l'incapacité initiale ou le dernier jour du deuxième trimestre qui précède le premier jour de l'incapacité de travail initiale (même si l'employeur n'a pas complété de feuille de renseignements pour cette incapacité parce qu'elle était couverte par le salaire garanti).

La rubrique 14.4 doit être complétée lorsque l'unité de temps de la rémunération est le jour, la semaine, le mois, le trimestre ou l'année. Le montant de base de la rémunération correspondant à l'unité de temps ou au cycle de travail doit être exprimé en euros et en cents.

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

Cette zone doit être complétée lorsque l'unité de temps de la rémunération est l'heure. Dans ce cas, la rémunération doit être exprimée en euros et centièmes de cents.

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

Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un flexijob, la rémunération payée dans le cadre d'un flexijob (flexisalaire et flexipécule de vacances) est prise en considération.

Pour obtenir des précisions concernant le montant de base de la rémunération, veuillez vous référer aux explications fournies ci-dessus.

6. Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné

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

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

"Moyenne" signifie la durée moyenne du cycle de travail qui forme une période délimitée, composée des jours de travail et des jours de repos, et qui se reproduit selon un schéma constant. En cas de régime de travail flexible, ce cycle peut s'étendre sur un an. Vous devez tenir compte des heures de repos compensatoire résultant d'un régime de réduction de la durée du travail, si ce repos compensatoire est rémunéré au moment où il est pris.

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

Les deux chiffres après la virgule représentent des valeurs décimales et non des minutes.

7.

8.

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

Dans cette rubrique 14.8, vous communiquez l'unité de temps (semaine, mois, trimestre ou année) à laquelle se rapporte la rémunération des heures supplémentaires mentionnée sous le point 14.9.

L'année sera, en principe, utilisée comme période de référence lorsque le nombre d'heures supplémentaires prestées sur une base hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle n'est pas constant. Si l'occupation est plus courte qu'une année, vous pouvez toutefois communiquer la date de début et de fin de cette occupation (période de référence).

9.

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

Vous indiquez la rémunération des heures supplémentaires dans le secteur HORECA prestées au cours de la période mentionnée à la rubrique 14.8 (unité de temps de la rémunération des heures supplémentaires prestées dans le secteur de l'HORECA).

Exemple : Un travailleur du secteur HORECA engagé à durée indéterminée a effectué des heures supplémentaires durant les mois d'avril (10 heures), mai (12 heures), juin (17 heures), juillet (12 heures) et août (8 heures). Il devient incapable de travailler le 20 octobre. Compte tenu du fait que les heures supplémentaires n'ont pas été prestées tous les mois et que leur nombre varie d'un mois à l'autre, vous prenez l'année comme période de référence. A cet effet, vous indiquez une croix en regard de l'année, dans la rubrique 7 (unité de temps) et mentionnez la rémunération

des heures supplémentaires afférentes aux douze mois précédant l'incapacité de travail, dans la rubrique 14.8.

10. Période de référence pour les autres heures supplémentaires

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

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

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

Dans cette rubrique 14.10, vous communiquez la période de référence à prendre en considération pour savoir si la rémunération afférente aux heures supplémentaires peut être prise en considération (montant \geq 10% rémunération globale de la période de référence) et déterminez le cas échéant à quelle hauteur (montant global de la période de référence / nombre de jours ouvrables de la période de référence).

A. Si l'occupation est stable depuis la fin du deuxième trimestre qui précède celui du risque, la période de référence couvre tout ou partie de ce trimestre (T-2), en fonction du début de l'occupation dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités :

- Si cette occupation a débuté au plus tard le premier jour du deuxième trimestre qui précède celui du risque, la période de référence couvre tout le deuxième trimestre qui précède celui du risque (il faut communiquer le trimestre civil correspondant).

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

- Si cette occupation a débuté après le premier jour du deuxième trimestre qui précède celui du risque, la période de référence couvre une partie du deuxième trimestre qui précède celui du risque, qui s'étend du début de cette occupation à la fin du deuxième trimestre qui précède celui du risque (il faut communiquer la date de début et de fin de cette période de référence).

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

B. A défaut d'occupation stable depuis la fin du deuxième trimestre qui précède celui du risque, la période de référence couvre tout ou partie du trimestre qui précède celui du risque (T-1) ou du trimestre en cours (T0), en fonction du début de l'occupation dont la rémunération est prise en considération pour calculer les indemnités :

- Si cette occupation a débuté le premier jour du premier trimestre qui précède celui du risque, la période de référence couvre tout le premier trimestre qui précède celui du risque (il faut communiquer le trimestre civil correspondant).

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

- Si cette occupation a débuté au cours du premier trimestre qui précède celui du risque, la période de référence couvre une partie du premier trimestre qui précède celui du risque, qui s'étend du début de cette occupation à la fin du premier trimestre qui précède celui du risque (il faut communiquer la date de début et de fin de la période de référence).

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

- Si cette occupation a débuté durant le trimestre en cours au début du risque, la période de référence s'étend du début de cette occupation à la date de réalisation du risque (il faut communiquer la date de début et de fin de la période de référence durant le trimestre en cours).

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

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

C. En cas de rupture de contrat (ou de cessation des activités de la travailleuse pour se reposer à partir du cinquième mois de grossesse), la période de référence est fixée en fonction de la date de rupture de contrat (ou de la date de cessation des activités de la travailleuse à partir du cinquième mois de grossesse). La période de référence prend fin le dernier jour du contrat de travail (ou le jour précédant immédiatement la cessation des activités de la travailleuse pour se reposer à partir du cinquième mois de grossesse) et débute au plus tôt le premier jour du même trimestre ou ultérieurement, au début de la dernière occupation stable, si celle-ci a débuté après le début du même trimestre.

11. Montant de la rémunération des heures supplémentaires

Il n'y a lieu d'indiquer la rémunération des heures supplémentaires prestées au cours de la période de référence, mentionnée à la rubrique 14.10 (période de référence de la rémunération des autres heures supplémentaires), **que pour autant que celle-ci représente au moins 10 % de la rémunération globale de la même période de référence.**

En cas de **repos compensatoire**, veuillez :

- prendre en considération le montant total des heures supplémentaires (150% ou 200%) pour vérifier que le quota de 10 % de la rémunération globale du trimestre de référence est atteint ;
- de ne déclarer que le montant de la majoration (+ 50% ou + 100%), car le montant ordinaire des heures supplémentaires à récupérer a déjà été pris en considération dans les rubriques précédentes relatives à la fixation du montant de base de la rémunération.

12. Avantages en nature et indemnités pour la transmission des droits d'auteur

Cette rubrique ne doit être complétée que si le travailleur continue à bénéficier des avantages en nature durant le risque ou d'indemnités pour la transmission des droits d'auteur.

13 Directives à l'usage des employeur

- Période

La date de début de la période d'octroi des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur doit débuter au plus tôt le premier jour du risque (l'hypothèse envisagée étant celle du maintien des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur durant celui-ci).

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

- Montant des avantages

Les avantages en nature ou les indemnités pour la transmission des droits d'auteur sont compris dans la notion de rémunération mentionnée à la rubrique 14.4 ou 14.5 (montant de base de la rémunération). Si le travailleur continue à bénéficier des avantages en nature ou des indemnités pour la transmission des droits d'auteur durant le risque, leur montant doit être déduit (par la mutualité) de la rémunération journalière moyenne.

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

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

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

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

Point 15 – Situations particulières

Pour les **titulaires en interruption de carrière complète**, les indemnités sont refusées pour la période pour laquelle le travailleur peut prétendre à une allocation en cas d'interruption de carrière complète.

15.1. Pour les **titulaires en interruption de carrière partielle** et les ouvriers **en prépension à mi-temps**, la mutualité doit connaître le montant de la rémunération à temps partiel au premier jour du risque ou le dernier jour du deuxième trimestre qui précède le trimestre de ce premier jour; en effet, durant le premier mois d'incapacité de travail, l'ouvrier en prépension à mi temps continue à bénéficier de son allocation de chômage de telle sorte qu'il convient de ne compenser que la perte de la rémunération à temps partiel, à l'expiration de la période de salaire garanti (du 15^{ème} au 30^{ème} jour).

14 Directives à l'usage des employeur

Pour ces mêmes titulaires, vous avez également mentionné à la rubrique 14, le montant de la rémunération qui aurait été allouée au premier jour du risque ou le dernier jour du deuxième trimestre qui précède le trimestre de ce premier jour, si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations ou le montant de la rémunération avant la prépension à mi-temps, en vue d'un recalcul de l'indemnité sur base des dernières rémunérations, à l'expiration de la période d'octroi de l'allocation d'interruption mentionnée sous le point a) et, pour les ouvriers en prépension à mi-temps, à l'expiration du 1^{er} mois d'incapacité de travail.

Aux rubriques 1 à 6, indiquez le montant de la rémunération à temps partiel au premier jour du risque, ou le dernier jour du deuxième trimestre qui précède le trimestre de ce premier jour, en vous référant aux instructions relatives au point 14.

Exemple 1 : Un ouvrier est en interruption de carrière partielle du 1^{er} janvier au 31 décembre. Il devient incapable de travailler le 17 octobre. Depuis le 1^{er} janvier, il travaille 19 heures par semaine et bénéficie d'une rémunération horaire de 12 EUR. Avant l'interruption de carrière partielle, il travaillait 38 heures/semaine.

Vous mentionnez, sous les points 14.1. et 15.1., une croix en regard de l'heure, sous les points 14.5. et 15.5, le montant de la rémunération horaire (12 EUR) au dernier jour du deuxième trimestre qui précède le trimestre du risque (c.à.d. le 30 juin (occupation stable)), sous le point 14.6., le nombre moyen d'heures par semaine au dernier jour du deuxième trimestre qui précède le trimestre du risque (c.à.d. le 30 juin (occupation stable)), si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations (38 heures) et sous le point 15.6., le nombre moyen réduit d'heures par semaine (19 heures) au dernier jour du deuxième trimestre qui précède le trimestre du risque (c.à.d. le 30 juin (occupation stable)).

Exemple 2 : Un employé prend une interruption de carrière d'un cinquième à partir du 15 avril et devient incapable de travailler le 17 juillet. Il bénéficie d'une rémunération mensuelle de 1.238,40 EUR au premier jour de son incapacité de travail.

Vous indiquez à la rubrique 14.1 et 15.1, une croix en regard du mois, à la rubrique 14.4, le montant de la rémunération mensuelle que l'intéressé aurait perçue le premier jour de son incapacité de travail, s'il n'avait pas réduit ses prestations (1.548,00 EUR) et, à la rubrique 15.4, vous mentionnez la rémunération mensuelle à temps partiel au premier jour de l'incapacité de travail (1.238,40 EUR).

15.2. Pour les **gardiens d'enfants**, les indemnités d'incapacité de travail sont calculées sur base du nombre d'heures de travail et assimilées (le nombre de journées d'accueil pour chaque enfant x 1,9 heures = accueil réel) de la période de référence visée au point 15.

Pour le calcul des indemnités de maternité en cas d'écartement du travail ou de repos de maternité, la mutualité tient par contre compte de la capacité d'accueil théorique (nombre de places d'accueil pour lesquelles la gardienne d'enfants a obtenu l'agrément communiqué sur l'attestation à compléter par le service d'accueil agréé, en vue de l'octroi d'une indemnité de maternité à la gardienne d'enfants enceinte, accouchée ou allaitante, qui fait l'objet d'une mesure de protection de la maternité).

15.3. Pour les **travailleurs rémunérés à la tâche, à la pièce, à l'entreprise** ou des travailleurs **payés totalement ou partiellement par commissions**, les indemnités sont calculées sur base du montant total de la rémunération de la période de référence visée au point 15, en tenant

compte du nombre de jours assimilés à des jours de travail qui ne sont pas rémunérés normalement au cours de la même période.

Idem pour la période durant laquelle les **pompiers volontaires**, les **ambulanciers volontaires**, les **volontaires de la protection civile** **sont assujettis à la sécurité sociale** (la rémunération exemptée de cotisations de sécurité sociale ne peut pas être prise en considération).

En cas congé de naissance, de congé d'adoption ou de congé parental d'accueil, durant le travail autorisé par le médecin-conseil (ou du collaborateur de l'équipe multidisciplinaire) de la mutualité du travailleur, vous précisez, pour rappel, la rémunération (globale) du travail autorisé de la période de référence, après avoir communiqué, le début et la fin de la période de référence [dates à adapter, le cas échéant, en fonction de la date de début de la (dernière) période de travail autorisé] à prendre en considération.

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil débutant durant une période de travail autorisé, la période de référence ne débute pas tant que le travailleur n'est pas occupé dans le cadre d'un travail adapté à son état de santé, autorisé en période d'incapacité de travail. Si la date de début de la période de référence, fixée selon les principes énoncés à la rubrique 15, précède la date de début du travail autorisé, la date de début du travail autorisé doit, en d'autres mots, être retenue comme date de début de la période de référence (dérogation aux principes énoncés à la rubrique 15, spécifique pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil débutant durant une période de travail autorisé).

Exemples :

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

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, ou d'un congé parental d'accueil débutant durant une période de travail autorisé, la période de référence prend (logiquement) fin le jour du risque si elle n'a pas débuté avant la fin du trimestre qui précède celui de la survenance du risque (dérogation aux principes énoncés à la rubrique 15, spécifique pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil débutant durant une période de travail autorisé).

Pour la déclaration d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil débutant au cours de l'exercice d'un travail autorisé :

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

- si nécessaire, vous communiquerez encore séparément, à la demande de la mutualité, les jours d'interruption temporaire, pour raisons de santé, de ce travail autorisé par le médecin-conseil (ou le collaborateur de l'équipe multidisciplinaire), qui ne sont pas déjà repris dans la liste reprise sur la feuille de renseignements [le nombre de jours d'interruption temporaire pour raisons de santé,

du travail autorisé (3 jours correspond à 1 semaine, dans notre exemple), à prendre à cet égard en considération, ne correspond pas non plus (nécessairement) au nombre de jours de maladie de l'occupation (5 jours correspond à 1 semaine, dans notre exemple), déclarés dans la DMFA, pour la même période].

Point 16 – Période de référence

Dans la grille sous d) visée sous cette rubrique, vous mentionnez la période durant laquelle l'employeur paie une rémunération à son travailleur durant le risque. Si le salaire garanti n'est pas dû (chômage temporaire, ...), vous reprenez également ces journées durant la période de référence et d'y indiquer en regard, le code nature du jour correspondant.

Seuls les jours rémunérés de la période de protection de la maternité doivent être identifiés !

Codes nature du jour :

1 - jours rémunérés, à l'exception des jours rémunérés visés ci-dessous

Il s'agit des jours de travail ou des jours d'absence couverts par une rémunération, à l'exception des jours qui font l'objet d'un code spécifique (cf. les codes 1.1 et 2 à 4 ci-dessous).

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

1.1 – Reprise du travail pendant une période de salaire garanti suivie d'une rechute

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

Exemple (*ouvrier*)

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

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

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

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

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

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

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

17 Directives à l'usage des employeur

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

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

2.1 - absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail.

Par « absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail », on entend l'absence au travail pour cause d'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident pour laquelle, en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur reçoit la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière.

2.4 - incapacité de travail avec rémunération garantie première et deuxième semaine

Par "incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine", on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de sept jours en application des articles 52, 54, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et pendant une période de sept jours suivant la première semaine de rémunération garantie, en application des articles 52, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.6 - incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie

Par "incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie", on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de 30 jours en application de l'article 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.7 - indemnité CCT 12bis/13bis suite à une maladie ou un accident de droit commun

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

Vous utilisez également ce code pour une situation similaire même si, p.ex. en tant qu'administration publique, vous n'êtes pas soumis aux CCT précitées.

2.9 - indemnité CCT 12bis/13bis suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

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

3 - vacances légales, vacances complémentaires, vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire (**y compris les vacances reportées et prises dans les 24 mois suivant l'année de vacances**), vacances jeunes et vacances seniors

-> Ce code ne peut être mentionné que si la période de vacances annuelles a débuté avant l'incapacité de travail.

Depuis le 1er janvier 2024, les travailleurs débutant une incapacité de travail pendant une période de vacances annuelles pourront conserver leurs jours de vacances pour les prendre plus tard et prétendre au salaire garanti pour les jours d'incapacité de travail concernés (y compris durant les jours de vacances annuelles collectives), moyennant accomplissement des formalités prescrites dans le cadre de la loi relative aux contrats de travail.

Pour une date postérieure au 31 décembre 2023, les codes 2.4, 2.5 et 2.6 devraient être utilisés à *la place* du code 3. Le travailleur ne peut effectivement pas prétendre aux indemnités pour la période pour laquelle il peut prétendre à une rémunération (article 103, § 1er, 1°, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994), telle que le salaire garanti visé sous les codes 2.4, 2.5 et 2.6 (première semaine de salaire garanti, deuxième semaine de salaire garanti et salaire mensuel garanti).

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

Par "vacances légales", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3, 5 et 17bis des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Le code 3 ne doit toutefois pas être utilisé pour les vacances supplémentaires visées à l'article 17 bis des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (dans ce cas, le code 3.5 visé ci-dessous doit être utilisé).

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

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

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

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

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

3.5 - vacances supplémentaires

Par "vacances supplémentaires", on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles visées à l'article 17 bis des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

4 - jours de remplacement de jours fériés.

Par "jour de remplacement d'un jour férié", on entend l'absence du travail par suite du remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité, conformément aux dispositions de la section 2, chapitre II de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour de remplacement visé à l'article 22 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 (définition uniforme des notions temps de travail à l'usage de la sécurité sociale). Le Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale publie des informations à cet égard sur son site internet à l'adresse suivante :

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

Remarque :

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

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

De manière générale, la règle de refus des indemnités est, à partir du 1^{er} janvier 2024, en effet abrogée pour la période couverte par un pécule de vacances.

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

5 - chômage temporaire en dehors de périodes d'incapacité de travail.

Ce code vise les situations de chômage temporaire se situant entre des périodes d'incapacité de travail successives.

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

Vous mentionnez ce code en regard des jours pour lesquels le salaire garanti n'est pas payé en raison du fait que si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler, il se serait trouvé en chômage temporaire.

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

Vous mentionnez ce code en regard des jours pour lesquels le salaire garanti n'est pas payé en raison du fait que le travailleur a déjà déclaré une ou plusieurs incapacités de travail antérieures qui ont donné lieu au paiement de tout ou partie du salaire garanti.

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

Vous mentionnez ce code en regard des jours d'incapacité de travail qui coïncident avec des jours de vacances collectives et qui ne donnent pas lieu au paiement dudit salaire en vertu du principe énoncé à l'article 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (le salaire garanti n'est dû que pour les jours qui auraient été prestés si le travailleur n'était pas devenu incapable de travailler).

6.8 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas dû pour des raisons imputables au travailleur

Vous mentionnez ce code en regard des jours d'incapacité de travail pour lesquels le travailleur n'a pas droit au salaire garanti parce qu'il n'a pas déclaré son incapacité de travail, l'a déclaré avec retard ou ne s'est pas présenté au contrôle.

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

6.9 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas payé en raison d'une ancienneté insuffisante

Vous mentionnez ce code en regard des jours d'incapacité de travail pour lesquels le travailleur n'a pas droit au salaire garanti parce qu'il ne compte pas au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

6.1 - absence pour incapacité de travail pour laquelle le salaire garanti n'est pas dû pour d'autres motifs que ceux visés ci-dessus

Vous ne mentionnez ce code qu'en regard des jours pour lesquels le travailleur n'a pas droit au salaire garanti, pour un autre que ceux visés ci-dessus, durant la période d'incapacité de travail qui devrait être couverte par le salaire garanti visé sous les codes 2.1, 2.4 ou 2.6 ou la rémunération normale visée sous le code 1.3.

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

Par "congé de naissance", il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant (en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'une législation similaire). Les premiers jours d'absence rémunérés par l'employeur sont mentionnés sous le code 1. Les jours d'absence à charge du secteur indemnités sont mentionnés sous le code 6.10 (maximum 17 jours pour les naissances depuis le 1^{er} janvier 2023).

Par "pause d'allaitement", on entend la période durant laquelle la travailleuse peut interrompre le travail pour allaiter son enfant, conformément à la réglementation du travail qui lui est applicable (une indemnité compensant la perte de salaire pendant les pauses d'allaitement est accordée par l'assurance maternité).

6.11 – congé d'adoption ou congé parental d'accueil visé par la loi du 3 juillet 1978 (les seuls jours à charge du secteur indemnités)

Par "congé d'adoption visé par la loi du 3 juillet 1978", il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de l'adoption d'un enfant, en application de l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par « congé parental d'accueil visé par la loi du 3 juillet 1978 », il y a lieu d'entendre la période pendant laquelle le travailleur a le droit de s'absenter de son travail en raison de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'un placement familial de longue durée, en application de l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les jours d'absence rémunérés par l'employeur sont, pour rappel, mentionnés sous le code 1.

7 - absence ou congé sans solde

Sont visées sous ce code, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail durant lesquelles le travailleur ne maintient pas sa rémunération et qui ne font pas l'objet de l'un des codes cités ci-dessus (catégorie résiduaire). Sont notamment visés, les devoirs civiques sans maintien de la rémunération, la fonction de juge social, les missions syndicales, les mandats publics.

Il s'agit également des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

9 - jours d'absence pour soins d'accueil

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

Point 17 – Reprise du travail

Si celle-ci est déjà connue, vous indiquez la date à laquelle le travailleur a effectivement repris le travail, après la fin d'une incapacité de travail, d'un repos de maternité, d'une période de protection de la maternité, d'un congé de maternité converti, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'accueil.