

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 pour l'année 2003 (période transitoire précédant l'entrée en vigueur de la déclaration électronique prévue en 2004, pour le secteur indemnités). Vous trouverez le modèle de ce document ci-après.

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

L'employeur peut utiliser une feuille de renseignements d'un modèle simplifié. Une demande à cet effet doit être adressée au service des indemnités de l'Institut National d'Assurance maladie-invalidité. Ce modèle simplifié ne peut déroger au contenu, à la numérotation ni à la chronologie des rubriques du modèle ci-joint.

REMARQUE PRELIMINAIRE

Après avoir dûment complété la partie de la feuille de renseignements qui est à "remplir par l'employeur", il vous incombe de la remettre au membre de votre personnel, en lui signalant qu'il doit :

- a) compléter la partie de la feuille qui est "à remplir par le titulaire".
- b) faire parvenir au plus tôt cette feuille, dûment remplie, à son organisme assureur (mutualité).

COMMENT COMPLETER LA FEUILLE DE RENSEIGNEMENTS ?

Remarques importantes :

- Lorsqu'une date doit être mentionnée dans une rubrique, il convient d'indiquer celle-ci dans l'ordre suivant : Jour – Mois – Année (Millésime)
- Par "jour ouvrable" visé au point 15A12, il y a lieu d'entendre tous les jours de l'année, à l'exception des dimanches et jours fériés.
- La rémunération visée aux rubriques 15, 22, 23 ou 24 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 d'eurocents (quatre décimales).

Point 7

Il s'agit de la dénomination de l'employeur ou de l'entreprise telle qu'elle est connue par l'O.N.S.S. ou l'O.N.S.S.A.P.L.

Point 9

Les coordonnées de la personne de contact (nom, n° de tél., n° de fax ...) 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 10

Il s'agit du numéro d'inscription du travailleur auprès de la sécurité sociale.

Point 12

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 de contrat.

- Il s'agit de la période couverte par l'indemnité pour rupture de contrat.
- 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 13

Le risque visé sous a) et b) est l'un des risques énumérés sous le point 14.

- c) Il s'agit de l'hypothèse où l'incapacité de travail a provoqué l'interruption du travail au cours de la dernière journée prestée
- e) Il y a lieu de mentionner 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 15A - REMUNERATION PERDUE

Les éléments communiqués sous les rubriques 15A1 à 15A12 servent à déterminer la rémunération journalière moyenne à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité.

Remarque préliminaire : la rubrique 15A ne doit pas être complétée pour les travailleurs rémunérés à la tâche, à la pièce, à l'entreprise ou à la commission ni pour les enseignants temporaires qui sont visés respectivement aux rubriques 22, 23 et 24. Elle ne doit pas davantage être complétée pour les apprentis liés par un contrat d'apprentissage des professions exercées par les travailleurs salariés.

A.1. Unité de temps de la rémunération

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

Il y a lieu d'indiquer 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, il convient d'indiquer une croix dans la case se situant en regard de l'heure, si l'employé est rémunéré par mois, il convient d'indiquer 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 (ex. si la rémunération de l'ouvrier est, aux termes de son contrat de travail, fixée par heure, il convient de mentionner 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 dans la rubrique 15A1, une croix en regard de l'unité de temps "mois" et dans la rubrique 15A4 (montant de base de la rémunération), la rémunération mensuelle (1.611,31 EUR).

Exemple 2 : un ouvrier preste 38 heures par semaine dans un régime fixe de 5 j/semaine et bénéficie d'une rémunération horaire brute de 10,4125 EUR. L'employeur indique dans la rubrique 15A1 (unité de temps), une croix en regard de l'heure et dans la rubrique relative au montant de base de la rémunération pour les travailleurs rémunérés à l'heure (15A5), le montant de la rémunération horaire, (10,4125 EUR). Le nombre d'heures par semaine (38 heures) est mentionné à la rubrique 15 A6.

Exemple 3 : un ouvrier travaille 8 heures par jour dans un régime de 5 j/semaine, durant 3 semaines et 4 jours à raison de 8 heures/jour, durant la 4^{ème} 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.

Dans ce cas, l'employeur doit indiquer dans la rubrique 15A1 (unité de temps), une croix en regard de l'heure, dans la rubrique 15A5 (montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure), la rémunération horaire, soit 10,4125 EUR. Le nombre d'heures par semaine (38 heures) est mentionné à la rubrique 15A6.

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. Il convient donc de mentionner dans la rubrique 15A1 (unité de temps de la rémunération), une croix en regard du jour et dans la rubrique 15A4 (montant de base de la rémunération), le montant dudit salaire journalier forfaitaire exprimé dans le régime de travail de l'intéressé. Dans la rubrique 15A3, vous indiquerez le régime de travail de l'intéressé (régime 5 jours, par ex).

La rubrique "unité de temps de la rémunération" doit également être complétée pour indiquer l'unité de temps dans laquelle est exprimée le cycle de travail pour les travailleurs dont la rémunération varie (le nombre d'unités de temps est mentionné sous le point 15A2 ci-dessous).

A.2. **Cycle**

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 15A2 (cycle), car bien qu'il y ait un cycle de travail, la rémunération du travailleur ne varie pas.

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), il n'y a pas lieu de mentionner le salaire afférent au cycle de travail de deux mois, mais bien la rémunération moyenne sur une base mensuelle, soit 1.735,25 EUR : 2 = 867,63 EUR.

Exemple 2 : Pour un employé qui preste un 3/4 temps dans un cycle de 4 semaines (trois semaines de prestations à temps plein et une semaine sans prestation), il n'y a pas lieu de mentionner le salaire afférent au cycle de 4 semaines mais 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 ou qui sont rémunérés en partie par unité produite et dont la rémunération varie donc en fonction de leur productivité.

Dans ces situations, il y a lieu de mentionner dans la rubrique 15A1, l'unité de temps dans laquelle est exprimée le cycle de travail (semaine, mois,...), dans la rubrique 15A2 (cycle), le nombre d'unités de temps (trois semaines, deux mois,...) et dans la rubrique 15A4 (montant de base de la rémunération), 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 brut :

$8 \times 38 \text{ h} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.638,72 \text{ EUR}$ + un supplément par unité produite qui s'élève, pour le cycle complet de 8 semaines, à un total de 648,29 EUR.

Dans cette situation, il y a lieu d'indiquer dans la rubrique 15A1 relative à l'unité de temps, une croix en regard de la semaine (le cycle de travail étant exprimé en semaines), dans la rubrique 15A2 relative au cycle, le chiffre 8 (le cycle s'étendant sur 8 semaines) et dans la rubrique 15A4 relative au 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 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/ semaine : la 1ère semaine, dans l'équipe du matin, la 2ème semaine, dans l'équipe de jour, la 3ème semaine, dans l'équipe du soir et la 4ème semaine, dans l'équipe de nuit. Il reçoit donc pour le 1ère semaine, 471,20 EUR, pour la 2ème semaine, 376,96 EUR, pour la 3ème semaine, 471,20 EUR et pour la 4ème semaine, 565,44 EUR.

Dans cette situation, il y a lieu de mentionner dans la rubrique 15A1 (unité de temps), une croix en regard de la semaine, dans la rubrique 15A2 (cycle), le chiffre 4 (le cycle s'étend sur 4 semaines) et dans la rubrique 15A4 (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 (nombre de jours ouvrables que compte le cycle de 4 semaines).

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

Remarque importante: cette rubrique doit être complétée pour les travailleurs dont les cotisations sont calculées sur base d'un salaire journalier forfaitaire (horeca,..) et pour tout autre travailleur dont la rémunération est fixée par jour.

Cette rubrique doit toujours être complétée pour les titulaires qui se trouvent en congé de paternité ou d'adoption. En effet, dans ce cas, la rémunération journalière moyenne n'est pas exprimée en régime six jours mais en fonction du régime de travail de l'intéressé.

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'ONSS à partir de 2003.

Si le régime de travail est fixe : il s'agit du nombre de jours par semaine durant lesquels le travailleur est normalement censé effectuer un travail. Le régime 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 qu'il s'agisse ou non chaque semaine des mêmes jours). Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.

Si le régime de travail est variable : il s'agit du nombre moyen de jours par semaine durant lesquels le travailleur est censé effectuer un travail, déterminé sur base du cycle complet de travail.

Exemple 3 : Votre travailleur travaille dans un régime 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.

Alors qu'auparavant le choix était laissé entre la mention "5" (pour un régime de travail de cinq jours) et la mention "A" (pour tout autre régime), il convient d'indiquer à présent le nombre (exact ou moyen) de jours que compte le régime de travail.

- Si le régime de travail est fixe, vous indiquez le nombre de jours par semaine durant lesquels le travailleur est censé travailler (le nombre d'heures que votre travailleur preste par jour n'a pas d'incidences). Ce nombre correspond à un chiffre compris entre 1 et 7.
- 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.

Exemple : si le travailleur fournit des prestations selon un régime de travail variable cyclique (par ex. trois semaines consécutives de cinq jours de travail, suivie d'une quatrième semaine qui ne comporte que quatre jours), le régime de travail est 4,75 soit : $(5+5+5+4) : 4$.

Si le travailleur fournit des prestations selon un régime de travail variable non cyclique (sans cycle récurrent), il convient de calculer le régime de travail en divisant le nombre de jours déclarés pour le travailleur par le nombre de semaines du trimestre.

A.4. Montant de base de la rémunération

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité est la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur pourrait prétendre le premier jour de la réalisation du risque.

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.

La rémunération des heures supplémentaires est prise en considération pour le calcul des indemnités, à condition que celles-ci soient prestées de manière régulière. Cette rémunération ne doit toutefois pas être reprise dans la rubrique "montant de base de la rémunération" mais à la rubrique 15A8.

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, il y a lieu de mentionner une rémunération moyenne et non le salaire qui est d'application au moment 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.

Il y a lieu de mentionner la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre le jour de la survenance 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 paternité et d'adoption

Lorsque le travailleur prend son congé de paternité ou d'adoption de manière fractionnée, il convient d'indiquer le montant de la rémunération au premier jour de la période de congé.

Précisions

- a) la rémunération comprend la rémunération normale ainsi que les primes en argent (les primes d'équipes, par ex.) et les avantages en nature (montants sur lesquels sont prélevées des cotisations sociales). Pour les travailleurs occupés dans le secteur du transport de marchandises, il est tenu compte de la rémunération pour le temps de roulage et pour les heures d'attente.
- 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,..), il y a lieu de mentionner le salaire journalier forfaitaire qui est pris en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
- d) pour les travailleurs qui bénéficient d'un programme d'activation des allocations de chômage, il y a lieu d'indiquer le montant global brut de la rémunération (sans déduction du montant de l'allocation de chômage)
- e) si le travailleur est, au début de son incapacité de travail, lié par un contrat d'apprentissage des professions exercées par les travailleurs salariés, il n'y a pas lieu de compléter les rubriques relatives à la rémunération journalière moyenne.
- f) Lorsqu'une rechute survient dans un délai de quatorze jours suivant la fin d'une période d'incapacité de travail pour laquelle les données relatives à la rémunération journalière moyenne ont déjà été communiquées à la feuille de renseignements, ces données ne doivent plus être communiquées une nouvelle fois à l'occasion de la rechute.

Il convient de mentionner le montant de la rémunération brute indexée au premier jour du risque. Dans certains cas, toutefois, le montant de la rémunération à mentionner n'est pas le montant au premier jour du risque. Il s'agit des situations suivantes :

- a) lorsque la travailleuse a interrompu le travail pour se reposer, au plus tôt à partir du 5ème mois de grossesse, il y a lieu d'indiquer la rémunération perçue immédiatement avant l'interruption du travail
- b) si le travailleur est au bénéfice d'une indemnité pour rupture de contrat lors de la survenance de son incapacité de travail, il y a lieu de mentionner le montant de la rémunération perçue immédiatement avant le licenciement.
- c) pour le travailleur en prépension à mi-temps, il y a lieu de mentionner, dans la rubrique 15A4 ou 15A5 (montant de base de la rémunération), le montant de la dernière rémunération brute perçue avant la prépension (et, s'il s'agit d'un ouvrier, il y a lieu de mentionner également la rémunération à mi-temps au premier jour de l'incapacité de travail, dans la rubrique 15A9 ou 15A10).
- d) 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, il y a lieu de mentionner le montant de la dernière rémunération perçue avant le licenciement.
- e) Si une incapacité de travail suit immédiatement une période de protection de la maternité ou inversement, il n'y a pas lieu de compléter à nouveau les rubriques relatives à la rémunération journalière moyenne si celles-ci ont déjà été complétées lors de la suspension initiale de l'exécution du contrat.
- f) 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 quatorze jours, il y a lieu de mentionner le montant de la rémunération brute au premier jour de l'incapacité 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 zone 15A4 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.

A.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 d'eurocents.

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

A.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.

1. **"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.
2. **"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.
3. Il doit être tenu 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.

Il ne doit donc pas être tenu compte des jours de repos compensatoire qui sont rémunérés par la technique de l'augmentation horaire de la rémunération des jours prestés.

A.7. Unité de temps de la rémunération des heures supplémentaires régulièrement prestées

Par prestations supplémentaires, il y a lieu d'entendre l'accomplissement de prestations en application des articles 22, 3°, 24, 25, 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.

Remarque importante : il n'est tenu compte des heures supplémentaires que si elles présentent un caractère de régularité; si les heures supplémentaires sont prestées de manière occasionnelle, elles ne peuvent être prises en considération pour déterminer la rémunération journalière moyenne.

Il y a lieu d'indiquer une croix en regard de l'unité de temps (mois, trimestre ou année) à laquelle se rapporte la rémunération des heures supplémentaires mentionnée sous le point 15A8.

L'année sera, en principe, utilisée comme période de référence lorsque le nombre d'heures supplémentaires prestées sur une base mensuelle ou trimestrielle n'est pas constant.

A.8. Montant de la rémunération des heures supplémentaires régulièrement prestées

Il y a lieu d'indiquer la rémunération des heures supplémentaires prestées au cours de la période mentionnée à la rubrique 15 A.7 (unité de temps de la rémunération des heures supplémentaires).

Exemple 1 : 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 2003 (8 heures). Il devient incapable de travailler le 20.10.2003. Compte tenu du fait que les heures supplémentaires n'ont pas été prestées tous les mois et que leur nombre varie d'un mois à l'autre, il y a lieu de prendre l'année comme période de référence. A cet effet, vous êtes invité à indiquer une croix en regard de l'année, dans la rubrique 15A7 (unité de temps) et à mentionner la rémunération des heures supplémentaires afférentes aux douze mois précédant l'incapacité de travail, dans la rubrique 15A.8.

Exemple 2 : Une ouvrière (blanchisserie) est incapable de travailler depuis le 12.10.2003. Elle a presté, au cours de l'année 2003, deux fois deux heures supplémentaires (en janvier et en mars), de manière à faire face à un surcroît extraordinaire de travail. Ces heures supplémentaires présentent un caractère occasionnel et ne doivent dès lors pas être prises en considération pour le calcul de l'indemnité.

Rubriques 15A9 à 15A11

Ces trois rubriques ne concernent que deux catégories de travailleurs : les travailleurs en interruption de carrière partielle et les ouvriers en prépension à mi-temps.

Pour plus de précisions à ce sujet, veuillez vous référer aux instructions fournies sous les points 19 et 21 ci-après.

A.12. Avantages en nature

Remarque préliminaire

Les trois données figurant sous ce point ne doivent être complétées que si le travailleur continue à bénéficier des avantages en nature durant le risque.

- Période

€ ***Date de début de la période d'octroi des avantages en nature***

Cette date doit débuter au plus tôt le premier jour du risque (l'hypothèse envisagée étant celle du maintien des avantages en nature durant celui-ci).

€ ***Date de fin de la période d'octroi des avantages en nature***

Il y a lieu de compléter cette rubrique si la date de fin de la période d'octroi des avantages en nature 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.

- **Nature des avantages**

Ces avantages en nature peuvent consister, par exemple, dans le logement, la nourriture ...

- **Montant des avantages**

Les avantages en nature sont compris dans la notion de rémunération mentionnée dans la rubrique 15A4 ou A5 (montant de base de la rémunération). Si le travailleur continue à bénéficier des avantages en nature durant le risque, le montant de ceux-ci doit être déduit (par la mutualité) de la rémunération journalière moyenne.

Ces avantages en nature sont les avantages évaluables en argent auquel le travailleur a droit en raison de son engagement (art. 2 et 6, § 1er 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'O.N.S.S, il existe un montant forfaitaire, il convient d'indiquer ce montant.

Point 15 B

B.I. Trimestres de référence se situant en 2002 (employeurs affiliés à l'ONSS) et en 2002 et 2003 (employeurs affiliés à l'ONSSAPL)

Remarque préliminaire :

- 1) pour les employeurs relevant de l'ONSS, cette rubrique doit être complétée pour les seuls trimestres de référence se situant en 2002. Les données communiquées (jour de travail, régime de travail, ...) doivent être comprises dans le sens que l'ONSS donne à ces notions pour compléter les déclarations trimestrielles 2002. Les données relatives aux trimestres 2003 doivent être complétées à la rubrique 15BII.
- 2) pour les employeurs relevant de l'ONSSAPL, cette rubrique doit être complétée pour les trimestres de référence se situant en 2002 et en 2003.

- **Régime de travail**

S'il s'agit d'un régime de travail de 5 jours par semaine ou d'un autre régime de travail, il y a lieu de mentionner dans la case se situant en regard de "régime de travail", "5" ou "A".

- **Jour de travail**

Par jour de travail il y a lieu d'entendre les jours de travail effectif et les jours non consacrés au travail pour lesquels l'employeur paie une rémunération soumise à cotisations, c'est-à-dire les jours fériés, de petites chômages, les jours de repos compensatoire, de salaire mensuel garanti, de la première semaine de salaire garanti des ouvriers, les jours de vacances des employés,....

- **Heure de travail**

Cette case ne doit être complétée que s'il s'agit d'un travailleur à temps partiel, d'un travailleur saisonnier, intermittent ou d'un apprenti lié par un contrat d'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés.

- Rémunération

Il s'agit du montant de la rémunération sur laquelle des cotisations ont été retenues, limité au plafond prévu dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Ce montant est exprimé en eurocents.

B.II. Trimestres de référence se situant en 2003, pour les employeurs affiliés à l'ONSS

Remarque importante : pour compléter cette rubrique, il convient de se référer aux nouvelles notions définies de manière uniforme qui sont prises en considération pour compléter les déclarations trimestrielles à l'ONSS à partir du 1er janvier 2003.

- **Nombre de jours par semaine du régime de travail**

Veillez vous référer aux instructions fournies sous le point 15A3 ci-dessus.

- **Nombre de jours de prestations**

Par prestations, il y a lieu d'entendre les jours de travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de repos compensatoire, les jours couverts par une rémunération garantie (rémunération garantie première et deuxième semaine pour les ouvriers et rémunération mensuelle garantie des employés), les jours de petits chômages, les jours de vacances rémunérés (à l'exception des jours de vacances légales des ouvriers), les jours fériés légaux et de remplacement et tous les autres jours d'absence avec maintien de la rémunération soumise aux cotisations O.N.S.S.

Doivent également être mentionnés bien qu'ils ne sont pas couverts par une rémunération, les jours d'absence pour suivre des cours de promotion sociale, exercer une fonction de juge ou de conseiller en matière sociale, les jours de grève et de lock-out et les jours de congé non rémunérés pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération à concurrence de dix jours par année civile. Ces jours sont, en effet, assimilés à de jours de travail, dans le cadre du secteur indemnités.

- **Nombre d'heures de prestations**

A compléter uniquement s'il s'agit d'un travailleur à temps partiel, d'un travailleur saisonnier, intermittent ou d'un apprenti lié par contrat d'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés.

- **Nombre d'heures de vacances légales des ouvriers**

A compléter uniquement s'il s'agit d'un travailleur à temps partiel, d'un travailleur saisonnier, intermittent ou d'un apprenti lié par contrat d'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés.

Point 16. Période de référence

A.1. Salaire garanti

Etant donné que les indemnités d'incapacité de travail sont refusées pour la période pour laquelle le titulaire peut prétendre à une rémunération, l'employeur qui est tenu de payer la rémunération en vertu de la loi, d'un contrat ou d'un statut, doit la mentionner sous cette rubrique.

Il y a lieu d'indiquer si le travailleur a droit au salaire garanti et dans l'affirmative, si ce droit couvre quatorze ou trente jours (cocher la case correspondante).

Dans la négative, indiquez la raison dans l'espace libre prévu à cet effet (par ex. le travailleur compte moins d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise).

Dans la grille visée sous le point 16A5, il y a lieu de mentionner "SG" en regard des jours couverts par le salaire garanti.

Si une rechute survient et ne donne pas lieu au paiement du salaire garanti, indiquez dans le tableau, la lettre "R".

Si la rechute a donné lieu au paiement d'un ou plusieurs jours de salaire garanti, mentionnez dans le tableau "SG" en regard du ou des jours couverts par le solde du salaire garanti.

Si le salaire garanti n'a pas été payé parce que l'intéressé se serait trouvé en chômage temporaire s'il n'était pas devenu incapable de travailler, il y a lieu d'indiquer "CH" en regard des jours de chômage temporaire.

L'indemnité complémentaire prévue par les conventions collectives de travail n° 12bis et 13bis à laquelle le travailleur peut prétendre, à l'expiration des 7 premiers jours et pour une période de 23 jours ne doit pas être mentionnée sous cette rubrique car elle n'est pas considérée comme une rémunération et peut être cumulée avec les indemnités d'incapacité de travail.

A.2. Jours fériés légaux ou de remplacement

Par jour de remplacement, il y a lieu d'entendre les jours de remplacement des jours fériés.

A.3. Jours de vacances

Il y a lieu d'indiquer, dans la grille, la lettre "V" en regard des jours de vacances, si l'incapacité de travail a débuté pendant une période de vacances (individuelles ou collectives). Dans ce cas, en effet, les indemnités sont refusées car cette période est couverte par le pécule de vacances.

Il y a lieu également d'indiquer, dans la grille, la lettre "V" en regard des jours d'incapacité coïncidant avec des jours de vacances collectives, si l'incapacité a débuté avant la période de vacances collectives. Dans ce cas, en effet, le salaire garanti n'est pas dû pour les jours d'incapacité de travail coïncidant avec des jours de vacances collectives (application du principe énoncé à l'art. 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

A.4. Jours de congé de paternité et d'adoption

Il convient d'indiquer dans la grille, les dates des dix jours de congé de paternité ou d'adoption et de mentionner les lettres RE en regard des journées rémunérées par l'employeur.

Point 17

Il y a lieu d'entendre par :

- Travailleur intérimaire : Le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.
- Travailleur saisonnier : le travailleur qui effectue des périodes de travail dont la durée est limitée soit en raison de la nature saisonnière du travail, soit parce que l'entreprise qui l'engage est obligée de recruter du personnel de renfort à certaines époques de l'année.

Remarques :

- Par premier trimestre, on entend le trimestre de précompte des cotisations de sécurité sociale précédant immédiatement celui au cours duquel a débuté l'incapacité de travail.
- Par second trimestre, on entend le trimestre précédant le premier
- Une distinction doit être opérée entre les trimestres 2002 et les trimestres 2003

Pour les trimestres se situant en 2002, la notion de jours de travail est celle qui est prise en considération pour compléter les déclarations trimestrielles 2002 (veuillez vous référer aux précisions fournies sous le point 15BI ci-dessus).

Pour les trimestres se situant en 2003, il y a lieu d'entendre par "jours de prestations", les jours de travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de repos compensatoire, les jours couverts par une rémunération garantie (rémunération garantie première et deuxième semaine pour les ouvriers et rémunération mensuelle garantie des employés), les jours de petits chômages, les jours de vacances rémunérés (à l'exception des jours de vacances légales des ouvriers), les jours fériés légaux et de remplacement et tous les autres jours d'absence avec maintien de la rémunération soumise aux cotisations O.N.S.S., les jours d'absence pour suivre des cours de promotion sociale, exercer une fonction de juge ou de conseiller en matière sociale, les jours de grève et de lock-out et les jours de congé non rémunérés pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération à concurrence de dix jours par année civile.

- Il y a lieu de compléter les points 7 à 16.

SITUATIONS PARTICULIERES

Point 18 : Titulaires en interruption de carrière complète

Il convient de compléter la rubrique 15A en y indiquant les données (unité de temps de la rémunération, cycle, nombre de jours par semaine, montant de base de la rémunération,...) au premier jour de la réalisation du risque comme si l'intéressé n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle.

Sous le point c), veuillez mentionner la période d'interruption de la carrière professionnelle durant laquelle l'intéressé bénéficie d'une allocation d'interruption. En effet, les indemnités sont refusées pour la période pour laquelle le travailleur peut prétendre à une allocation en cas d'interruption de carrière complète.

Point 19 : Titulaires en interruption de carrière partielle

- a) veuillez mentionner la période de réduction des prestations de travail et la période durant laquelle le titulaire bénéficie d'une allocation d'interruption. Il peut arriver, en effet, que les deux périodes ne coïncident pas, si votre travailleur a convenu avec vous de poursuivre ses prestations à temps partiel, à l'expiration de la période d'interruption de carrière partielle.
- b) Pour cette catégorie de travailleurs, la mutualité doit connaître à la fois le montant de la rémunération à temps partiel au premier jour du risque et le montant de la rémunération qui aurait été allouée à cette même date, si l'intéressé n'avait pas réduit ses prestations, en vue d'un recalcul de l'indemnité sur base de cette dernière rémunération à l'expiration de la période d'octroi de l'allocation d'interruption.

Veuillez compléter la rubrique 15A1 à 15A6 (l'unité de temps de la rémunération, le cas échéant, le cycle, le montant de la rémunération, le nombre moyen d'heures par semaine si le travailleur est rémunéré par heure,.....), comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail.

A la rubrique 15A9 ou 15A10, indiquez le montant de la rémunération à temps partiel au premier jour du risque correspondant à l'unité de temps ou au cycle mentionné sous le point 15A1 et à la rubrique 15A11, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur si l'unité de temps de la rémunération est l'heure.

Exemple 1 Un ouvrier est en interruption de carrière partielle du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2003. Il devient incapable de travailler le 15 avril 2003. Depuis le 1er janvier 2002, il travaille 19 heures par semaine et bénéficie d'une rémunération horaire de 12 EUR au premier jour de l'incapacité de travail. Avant l'interruption de carrière partielle, il travaillait 38 heures/semaine.

Il y a lieu de mentionner, sous le point 15A1, une croix en regard de l'heure, sous le point 15A5, le montant de la rémunération horaire (12 EUR) et sous le point 15A6, "38".

L'employeur mentionne sous le point 15A10, la rémunération horaire (12 EUR) et sous le point 15A11, "19".

Exemple 2 Un employé diminue sa carrière d'1/5ème à partir du 15 mars 2003 et devient incapable de travailler le 17 juillet 2003. Il bénéficie d'une rémunération mensuelle de 1.238,40 EUR au premier jour de son incapacité de travail.

Il y a lieu d'indiquer à la rubrique 15A1, une croix en regard du mois, à la rubrique 15A4, 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, soit 1.548,00 EUR .

A la rubrique 15A9, il convient de mentionner la rémunération mensuelle à temps partiel au premier jour de l'incapacité de travail, soit 1.238,40 EUR.

Point 21 Titulaires en prépension à mi-temps

Il y a lieu de compléter les rubriques 15A1 à 15A6 comme si l'incapacité était survenue le jour qui précède la prépension à mi-temps (unité de temps, cycle, nombre moyen d'heures par semaine et montant de la rémunération).

Si le travailleur est un ouvrier qui n'a pas droit au salaire garanti durant trente jours, il y a lieu également de compléter les données figurant dans l'encadré, c'est-à-dire la rémunération à mi-temps au premier jour de la réalisation du risque et le nombre moyen d'heures par semaine, si le travailleur est rémunéré par heure.

En effet, durant le premier mois d'incapacité de travail, l'intéressé continue à bénéficier de son allocation de chômage de telle sorte qu'il convient de ne compenser pour l'ouvrier, que la perte de la rémunération à temps partiel, à l'expiration de la période de salaire garanti (du 15ème au 30ème jour).

Exemple Un ouvrier est en prépension à mi-temps depuis le 1er janvier 2001. Il devient incapable de travailler le 15 mars 2003. Avant sa prépension à mi-temps, il bénéficiait d'une rémunération horaire de 12 EUR et travaillait 38 heures par semaine.

Il y a lieu de mentionner sous le point 15A1, une croix en regard de l'heure, sous le point 15A5, le montant de la rémunération horaire (avant la prépension) et sous le point 15A6, "38" (nombre moyen d'heures par semaine avant la prépension).

Il y a lieu de mentionner sous le point 15A10, la rémunération horaire au 1er jour de l'incapacité de travail (14 EUR, par exemple), et sous le point 15A11, "19" (nombre moyen d'heures par semaine prestées dans le cadre de la prépension).

Point 22 Enseignants temporaires

Il s'agit du montant indexé de la rémunération annuelle fixée à la date du début du risque, selon l'échelle barémique dont bénéficie le titulaire à cette date (y compris l'indemnité de foyer ou de résidence). Cette rémunération est éventuellement adaptée à l'horaire partiel accompli par l'intéressé. Si, par exemple, un enseignant a un horaire équivalent aux deux tiers d'un horaire complet, la rémunération à indiquer équivaut aux deux tiers de la rémunération normale.

Point 23 Travailleur rémunéré à la tâche, à la pièce et à l'entreprise

Le point a) doit être complété si le travailleur rémunéré à la tâche, à la pièce ou à l'entreprise a été occupé en cette qualité durant tout ou partie du trimestre qui précède celui de la réalisation du risque. Dans ce cas, veuillez indiquer le montant de la rémunération perçue durant la période d'occupation.

Le point b) doit être complété si le travailleur précité a acquis cette qualité durant le trimestre en cours. Dans ce cas, veuillez également mentionner la rémunération perçue pour la période d'occupation.

Par jours assimilés à des jours de travail qui ne sont pas rémunérés normalement, il y a lieu d'entendre les jours de chômage temporaire, les jours d'inactivité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les jours de vacances des ouvriers, les jours pendant lesquels le travailleur exerce une fonction de juge ou de conseiller social, les jours de grève et de lock-out, les jours d'absence non rémunérés accordés pour des raisons impérieuses, à concurrence de dix jours par an au maximum.

Point 24 Travailleur rémunéré à la commission

Le point a) doit être complété si le travailleur payé à la commission a été occupé en cette qualité durant les 4 trimestres précédant celui de la survenance du risque ou durant une période inférieure mais qui comporte au moins le trimestre (tout ou partie de celui-ci) précédant le trimestre du début du risque. Il y a lieu de mentionner la rémunération perçue durant la période d'occupation.

Le point b) doit être complété si le travailleur rémunéré à la commission a acquis cette qualité dans le trimestre en cours. Il y a lieu de mentionner la rémunération perçue durant la période d'occupation.

Par jours assimilés à des jours de travail qui ne sont pas rémunérés normalement, il y a lieu d'entendre les jours de chômage temporaire, les jours d'inactivité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les jours de vacances des ouvriers, les jours pendant lesquels le travailleur exerce une fonction de juge ou de conseiller social, les jours de grève et de lock-out, les jours d'absence non rémunérés accordés pour des raisons impérieuses, à concurrence de dix jours par an au maximum.

**FEUILLE DE RENSEIGNEMENTS
POUR LE CALCUL DES INDEMNITES**

A renvoyer d'urgence au :
SERVICE INDEMNITES
FEDERATION DES MUTUALITES SOCIALISTES
DU BRABANT
rue du Midi 111 • 1000 BRUXELLES
Tél. : 02 506 96 11

Zone réservée à la lecture optique.

A COMPLETER PAR L'EMPLOYEUR (1) (2)

(Instructions complètes sur notre site internet : www.fmsb.be)

7. Dénomination de l'employeur ou de l'entreprise

Adresse

Code postal - Localité

8. Numéro d'inscription à l'O.N.S.S. ou à l'O.N.S.S. des administrations provinciales et locales (N° de la commission paritaire)

9. Coordonnées de la personne de contact auprès de l'employeur ou du secrétariat social :

9 bis. Le travailleur a-t-il le statut d'ouvrier ? oui non

10. Numéro N.I.S.S.

11. Date d'entrée en service

12. A la date de début du risque (incapacité de travail, congé de maternité, ...) :

a) Le contrat était-il rompu ? oui non b) Si oui, depuis quand ?

c) Si l'intéressé a droit à une indemnité pour rupture de contrat : du au

si cette indemnité n'a pas encore été payée, donnez-en la raison

d) Si l'intéressé n'a pas droit à une indemnité pour rupture de contrat, donnez-en la raison

13. a) Le travailleur a-t-il déclaré le risque ? oui non

b) Si oui, à quelle date le risque a-t-il débuté ?

c) Etait-ce au cours de la dernière journée de travail ? oui non

d) Quel était le dernier jour de travail ?

e) En cas de rechute, mentionnez la date de début de l'incapacité de travail initial :

14. Nature du risque : Maladie Accident du travail Congé de paternité/d'adoption

Accident autre qu'un accident du travail Maladie professionnelle Repos de maternité

Protection de la maternité : Eloignement complet du travail

Eloignement partiel du travail

1

(1) Veuillez consulter les instructions à l'usage des employeurs.

(2) L'employeur est légalement tenu (art. 170 de la loi coordonnée du 14.7.94) de remplir la feuille de renseignements, lorsque l'incapacité de travail débute au plus tard le 14ème jour suivant la dernière journée de travail. Ce délai est suspendu durant une période de vacances annuelles, pour autant que cette période se situe immédiatement après la fin de l'occupation ainsi que durant la période pendant laquelle le titulaire remplit ses obligations de milice. L'employeur est également tenu de remplir la feuille de renseignements lorsque le titulaire est, lors de la survenance de son incapacité de travail, au bénéfice d'une indemnité pour rupture de contrat.



15.A. REMUNERATION PERDUE

1. Unité de temps de la rémunération heure jour semaine
 mois trimestre année
2. Cycle (date de début et de fin de cycle) : du au
3. Nombre de jours par semaine (régime de travail) ,
4. Montant de base de la rémunération EUR
5. Montant de base de la rémunération - Travailleurs payés à l'heure EUR
6. Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné (Q) , h.
7. Unité de temps de la rémunération des heures supplémentaires régulièrement prestées :
 mois trimestre année
8. Montant de la rémunération des heures supplémentaires régulièrement prestées : EUR

Rubriques 9,10 et 11 à compléter uniquement s'il s'agit d'un travailleur en interruption de carrière partielle ou d'un ouvrier en prépension à mi-temps (voir aussi les rubriques 19 et 21).

9. Salaire brut à temps partiel EUR

10. Salaire brut à temps partiel - Travailleurs payés à l'heure EUR

11. Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné (Q) , h.

12. - L'intéressé bénéficie-t-il encore d'avantages en nature pendant le risque ?
 oui non
- Si oui, pour quelle période ? du au
- Nature des avantages :
- Montant par jour ouvrable EUR
- Ces avantages sont-ils repris au point 15.A oui non
- Ces avantages sont-ils soumis à l'O.N.S.S. oui non

15.B. ELEMENTS IMPORTANTS QUI PERMETTENT L'OUVERTURE DU DROIT AUX INDEMNITES.

1. Veuillez indiquer les renseignements suivants relatifs aux trois trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel le risque a débuté.

Trimestre	Nombre de journées de travail	Nombre de jours de vacances	Nombre de jours assimilés deuxième semaine salaire garanti	Régime de travail 5 ou 6 jours / semaine ?	Nombre d'heures de travail **	Rémunération sur laquelle les cotisations ont été retenues, limitées au plafond A.M.I. - indemnités ***
du/...../..... au/...../.....						
du/...../..... au/...../.....						
du/...../..... au/...../.....						

2. Veuillez indiquer les renseignements suivants relatifs au trimestre au cours duquel le risque a débuté.

Trimestre au cours duquel le risque a débuté	Nombre de journées de travail	Nombre de jours de vacances	Nombre de jours assimilés deuxième semaine salaire garanti	Régime de travail 5 ou 6 jours / semaine ?	Nombre d'heures de travail **	Rémunération sur laquelle les cotisations ont été retenues, limitées au plafond A.M.I. - indemnités ***
du/...../..... au/...../.....						

(**) Cette case ne doit être complétée que s'il s'agit d'un travailleur à temps partiel, saisonnier ou intermittent.

(***) Si ce montant diffère de la rémunération mentionnée au point 16.A, donnez-en la raison :

16. Période de référence : période(s) et jour(s) à charge de l'employeur

A.1. L'intéressé a-t-il droit au salaire garanti ?

oui durant 14 jours durant 30 jours
 durant une période différente : du au

non

Si non, expliquez :

Complétez la grille du point A.5. en mentionnant, en regard de chaque jour, le code lettre correspondant, si le salaire garanti a été payé ou ne sera pas payé. Les jours comportant un code identique peuvent être regroupés par période.

A.2. L'intéressé a-t-il droit au salaire garanti pour un ou plusieurs jours fériés légaux ou jours de remplacement pendant les 30 premiers jours du risque ? oui non

Si il y a, pendant cette période, des jours fériés ou de remplacement qui ne sont pas rémunérés, donnez-en la raison :

.....

Complétez la grille du point A.5. en y indiquant le code lettre correspondant en regard des jours fériés légaux ou de remplacement rémunérés par l'employeur.

A.3. L'intéressé était-il en vacances annuelles au début du risque ? oui non

Si oui, complétez la grille A.5. en y indiquant le code-lettre correspondant en regard des jours de vacances.

A.4. Pour le travailleur en congé de paternité ou d'adoption (visé à l'article 30, § 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978).

a) Complétez la grille ci-dessous, en indiquant les dates des dix jours de congé de paternité ou d'adoption ainsi que le code adéquat :

- r : journée rémunérée par l'employeur
- m : journée d'absence au travail qui sera indemnisée par la mutualité (maximum 7 jours)
- a : autres motifs (vacances annuelles, chômage économique, ...)

	date	code		date	code		date	code
jour 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 11	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 21	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 12	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 22	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 13	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 23	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 14	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 24	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 15	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 25	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 6	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 16	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 26	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 7	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 17	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 27	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 8	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 18	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 28	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 9	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 19	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 29	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jour 10	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 20	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jour 30	<input type="text"/>	<input type="text"/>

b) Si la rémunération est déterminée sur base du cycle de travail (rubrique 15.A.2), veuillez nous communiquer le nombre de jours de travail réel de ce cycle : jours.

A.5. Grille à compléter, reprenant les jours à charge de l'employeur ou couverts par un autre secteur de la sécurité sociale (durant une incapacité de travail ou un repos de maternité).

J	J	M	M	A	A	A	A	J	J	M	M	A	A	A	A	code lettre
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
du	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

CODES NATURE DU JOUR LETTRE

- SG = Rémunération garantie
- CH = Chômage temporaire
- RC = Repos compensatoire
- RH = Repos hebdomadaire résultant de la semaine de cinq jours
- JF = Jours fériés légaux ou jours de remplacement rémunérés
- R = Rechute
- V = Vacances
- A = Autres motifs

17. Pour les travailleurs intérimaires et les travailleurs saisonniers

Indiquez : travailleur intérimaire travailleur saisonnier

a) Complétez le point 15

b) Donnez pour les 4 trimestres de précompte précédant celui du début de la réalisation du risque

Trimestre de précompte précédant celui de la réalisation du risque	Nombre de jours de travail / prestations				Nombre de jours de vacances				Nombre de jours d'inactivité pour lesquels un salaire a été payé			
	Pour des trimestres complets, mentionnez uniquement le total											
	mois				mois				mois			
	1	2	3	tot.	1	2	3	tot.	1	2	3	tot.
1er trimestre												
2ème trimestre												
3ème trimestre												
4ème trimestre												
Trimestre au cours duquel le risque a débuté												

c) A compléter si l'intéressé est occupé chez vous depuis moins longtemps que la période visée ci-dessus

SITUATIONS PARTICULIERES (1)

18. Pour les titulaires qui interrompent totalement leur carrière professionnelle :

- a) Complétez les rubriques 7 à 11 et s'il y a lieu la rubrique 15.B.
- b) Complétez la rubrique 15.A. en y indiquant la rémunération au premier jour de la réalisation du risque, comme si l'intéressé n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle.
- c) Mentionnez la période d'interruption de la carrière professionnelle durant laquelle l'intéressé bénéficie de l'allocation d'interruption : du au

19. Pour les titulaires en interruption de carrière partielle (2).

Mentionnez :

- la période de réduction des prestations de travail : du au
- la période durant laquelle le titulaire bénéficie d'une allocation d'interruption : du au

20. Pour les apprentis liés par un contrat d'apprentissage visé à la loi du 19 juillet 1983, sur l'apprentissage des professions exercées par les travailleurs salariés. Complétez uniquement les rubriques 7 à 16, à l'exception de la rubrique 15.A.

21. Pour les titulaires qui ont réduit leurs prestations de travail à mi-temps et qui bénéficient d'allocations de chômage conformément à l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps :

- 1) Mentionnez la date à laquelle a pris cours la prépension à mi-temps : le
- 2) Complétez les rubriques 7 à 14, 15.A.12, 16 et la rubrique 15.B.
- 3) Complétez la rubrique 15.A.1 à 15.A.6 en y indiquant le montant de la dernière rémunération brute à 100 p.c. du travailleur avant la réduction de ses prestations à mi-temps.
- 4) Si l'intéressé est un ouvrier et n'a donc pas droit au salaire garanti durant trente jours, mentionnez à la rubrique 15.A.9 ou 15.A.10, le montant de la rémunération brute à mi-temps du travailleur au premier jour de l'incapacité de travail et la rubrique 15.A.11, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur, au premier jour de l'incapacité de travail, si le travailleur est rémunéré à l'heure.

22. Uniquement pour le personnel enseignant temporaire

- a) L'intéressé exerce-t-il à horaire complet ? oui non dans la négative, mentionnez la fraction _____ / _____
- b) Indiquez la rémunération annuelle brute indexée à laquelle l'intéressé a droit le premier jour du risque , EUR
- c) A-t-il été tenu compte pour la détermination de ce montant, de la fraction visée sous le point a) ? oui non

23. Uniquement pour les travailleurs rémunérés à la tâche, à la pièce, à l'entreprise :

- a) l'intéressé était occupé en la qualité susvisée au cours du trimestre précédant celui du début du risque
Mentionnez :
- la rémunération brute de cette période , EUR- le nombre de jours assimilés à des jours de travail

(1) L'employeur doit également remplir les rubriques 7 à 16 de la feuille de renseignements.
 (2) Complétez la rubrique 15.A. à la rubrique 15.A.1, à 15.A.6, en indiquant le montant de la rémunération au premier jour du risque comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail. A la rubrique 15.A.9 ou 15.A.10, indiquez le montant de la rémunération à temps partiel au premier jour de la réalisation du risque et à la rubrique 15.A.11, le nombre moyen d'heures de travail par semaine (si tel est son régime de travail).

23. b) l'intéressé n'était pas occupé en la qualité susvisée au cours du trimestre précédant celui du début du risque.

Mentionnez :

- la rémunération brute pour les prestations fournies durant le trimestre au cours duquel a débuté le risque EUR
- le nombre de jours assimilés à des jours de travail

24. Uniquement pour les travailleurs rémunérés totalement ou partiellement à la commission :

a) Si l'intéressé était occupé en la qualité susvisée au cours des quatre trimestres précédant celui du début du risque (ou d'une période inférieure mais comportant au moins le trimestre précédant celui du début du risque) mentionnez :

- la rémunération brute de cette période : EUR (montant en eurocents)
- le nombre de jours assimilés à des jours de travail qui ne sont pas rémunérés normalement

b) Si l'intéressé n'était pas occupé en la qualité susvisée au cours de la période visée sous a), mentionnez :

- la rémunération brute pour le trimestre au cours duquel a débuté le risque : EUR (montant en eurocents)
- le nombre de jours assimilés à des jours de travail qui ne sont pas rémunérés normalement

25. L'intéressé a-t-il repris le travail ? oui non Si oui, le

Certifié conforme et sincère, à _____ , le _____ Signature,

A COMPLETER PAR LES SERVICES CHARGES DU PAIEMENT DES ALLOCATIONS DE CHOMAGE

26. 1. a) Date de début de la dernière période de chômage indemnisée à 60 % ou 55 %
- b) L'intéressé était-il en chômage complet contrôlé lors de la survenance du risque ? oui non
2. Dernier jour de chômage

3. a) Veuillez indiquer les renseignements suivants relatifs aux trois trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel le risque a débuté :

Trimestres	Journées de chômage indemnisées ou assimilées	Jours de vacances couverts par un pécule de vacances
du / /		
au / /		
du / /		
au / /		
du / /		
au / /		

b) Veuillez indiquer les renseignements suivants relatifs au trimestre au cours duquel l'incapacité de travail a débuté :

Trimestre au cours duquel l'incapacité de travail a débuté	Journées de chômage indemnisées ou assimilées	Jours de vacances couverts par un pécule de vacances
du / /		
au / /		

4. a) Code-chiffre et/ou code-lettre

S'il s'agit d'un code-lettre, veuillez nous indiquer si l'intéressé(e) est en période forfaitaire : oui non

b1) Montant barémique de l'allocation de chômage le premier jour du risque (1) , EUR

b2) Un complément d'ancienneté est-il repris dans le montant barémique ci-dessus ? oui non

c) Pour le chômeur qui a obtenu une dispense pour des raisons sociales et familiales, dans les conditions visées à l'article 90 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991

- Mentionnez la période pour laquelle la dispense est octroyée

c) du

au

- Donnez le montant barémique de l'allocation de chômage à l'expiration de cette période (2)

, EUR

d) Passage à une autre période de chômage ou dans une autre catégorie d'âge (2)

- à partir de quelle date ?

- quel est le nouveau montant ?

d)

, EUR

e) Quels montants seraient payés pendant la période de 6 mois qui suit le début de l'incapacité de travail si l'intéressé changeait de catégorie à la suite d'une modification dans sa situation familiale (2)

e) - travailleur ayant charge de famille
montant , EUR

- travailleur isolé

montant , EUR

- autres travailleurs

montant , EUR

(1) Il y a toujours lieu d'indiquer le montant barémique entier de l'allocation de chômage, y compris pour les cas visés à la rubrique 34.

(2) Pour le chômeur visé à l'article 90 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, ces rubriques ne doivent être complétées que si la période pour laquelle la dispense est octroyée prend fin avant que ne soit atteinte une période de six mois à dater du début du risque.

27. L'intéressé recevait-il une formation professionnelle au début de son incapacité de travail ? oui non

28. L'intéressé était-il un travailleur handicapé qui conserve le bénéfice des allocations de chômage pendant une occupation dans un atelier protégé ? oui non

29. L'intéressé bénéficie-t-il de l'allocation spéciale de chômage pour handicapés en application des articles 120 ou 122 de l'A.R. du 25 novembre 1991 ? oui non

29. 1. L'intéressé est-il un travailleur à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus dans les conditions visées à l'article 131bis de l'A.R. du 25 novembre 1991 ? oui non

Mentionnez pour le mois civil précédant celui au cours duquel a débuté l'incapacité de travail, le montant brut de l'allocation de garantie de revenus accordée conformément audit article 131bis (1) , EUR

29. 2. L'intéressé est-il un travailleur à temps partiel avec maintien des droits, qui n'a pas demandé à bénéficier de l'allocation de garantie de revenus visée à l'article 131bis de l'A.R. du 25 novembre 1991 ou qui n'a pas droit à ladite allocation ? oui non

Si oui, mentionnez sous le point 26.4. a), ci-dessus, le dernier code-chiffre et/ou le dernier code-lettre attribué à l'intéressé avant l'obtention du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

30. L'intéressé est-il un travailleur occupé volontairement à temps partiel qui est indemnisé sur base de cette qualité, en application de l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 ? oui non

Donnez le nombre de demi-allocations de chômage accordées dans les quatre semaines précédant le premier jour du risque

31. L'intéressé a-t-il 9 jours de chômage contrôlé dans les 21 jours précédant le début du risque ? oui non

32. L'intéressé était-il en service chez un employeur dans les 14 jours qui précèdent le début du risque ? oui non

33. L'intéressé s'est-il réinscrit au chômage ? Si oui, le

33. bis - L'intéressé a-t-il été exclu du bénéfice des allocations de chômage pendant la période demandée ? oui non

- Si oui, pour quelle période : du au

et conformément à quel article : art.

L'intéressé s'est-il soumis au contrôle pendant la période de sanction ? oui non

Certifié conforme et sincère à _____, le _____ Signature et sceau

(1) Si aucune allocation n'a été octroyée pour le mois de référence, il y a lieu de transmettre le dernier document de calcul du nombre d'allocations de chômage.

52. Votre salaire actuel est-il moins élevé que le salaire pris en considération pour le calcul de l'allocation de chômage ou de l'indemnité de prépensionné ? oui non

53. Imputation du pécule de vacances

- Le solde des jours de vacances à prendre peut être imputé durant la période (1)

du au

du au

54. Votre incapacité de travail est-elle déjà terminée oui non

Si oui : avez-vous repris le travail ? oui non le (date de reprise du travail)

Avez-vous repris le chômage ? oui non le (date de reprise du chômage)

55. Numéro de téléphone du titulaire _____

Adresse e-mail du titulaire _____

55 bis. Les paiements des indemnités doivent être effectués au numéro de compte financier ou bancaire (CCP, banque, tout autre organisme financier) suivant : N° de compte

Titulaire (nom, prénom) : _____

adresse (rue, avenue) : _____ N° _____ Code post. _____ Localité _____

56. Votre état civil actuel : a. célibataire b. marié(e) c. veuf (veuve)
d. séparé(e) e. divorcé(e)
(biffer les mentions inutiles)

57. Composition du ménage (toutes les personnes avec lesquelles vous résidez)

Nom/Prénom	Lien de parenté	N° d'affiliation
.....
.....
.....
.....
.....

58. Nous joignons une attestation « modèle 225 » à nous retourner, avec la feuille de renseignements, dûment signée et complétée :

- par vous-même ;

- par les personnes renseignées au point 57, EXCEPTION FAITE DE VOS ENFANTS A CHARGE (rubrique B au recto, un document par personne !).

Si vous deviez manquer d'attestations, il vous est loisible d'en obtenir auprès d'un de nos bureaux locaux.

Je m'engage à avertir immédiatement la mutualité de toute modification qui interviendrait au cours de mon incapacité de travail concernant le droit à une pension de vieillesse ou d'ancienneté, des prestations d'accident de travail, de maladies professionnelles ou provenant de tiers responsables, revenus professionnels, allocations pour handicapé ou toutes autres ressources. Je m'engage et accepte de rembourser directement tout montant perçu indûment au-delà de la date de reprise de travail ou de chômage, cette reprise devant être signalée à la mutualité dans les meilleurs délais à l'aide de la carte jaune de reprise. J'ai connaissance du fait que les déclarations fausses ou incomplètes donnent lieu à des sanctions et à des poursuites judiciaires. J'affirme sur l'honneur que la présente déclaration est sincère et complète.

A _____, le _____

Signature du titulaire.

(1) A compléter uniquement si vous avez la qualité d'ouvrier. Si vous ne choisissez pas une période d'imputation, les jours de vacances seront, comme pour les employés, imputés dans le courant du mois de décembre de l'année de vacances.

Les informations à caractère personnel qui vous sont demandées par l'Union Nationale des Mutualités Socialistes et par la Fédération des Mutualités Socialistes du Brabant sont nécessaires pour établir vos droits en application de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités (coordonnée le 14/7/94) et vis-à-vis des services organisés dans le cadre de l'article 3b et c de la loi du 6/8/90.

La loi sur la protection de la vie privée du 8/12/92 accorde aux personnes que ces informations concernent, un droit d'accès et de rectification.

Tout renseignement complémentaire concernant le traitement de ces informations peut être obtenu auprès de la Commission de la protection de la vie privée (service du registre public), rue de la Régence 61, 1000 Bruxelles.