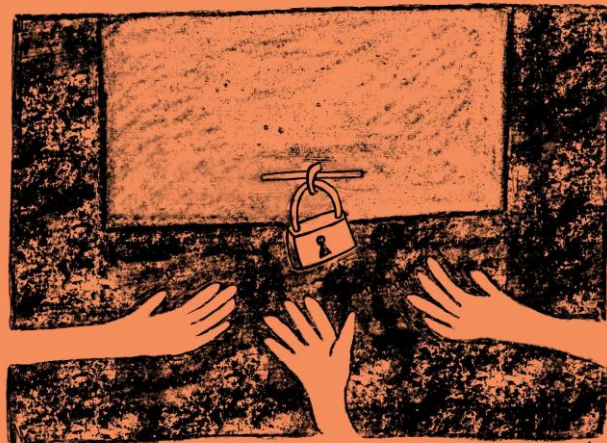
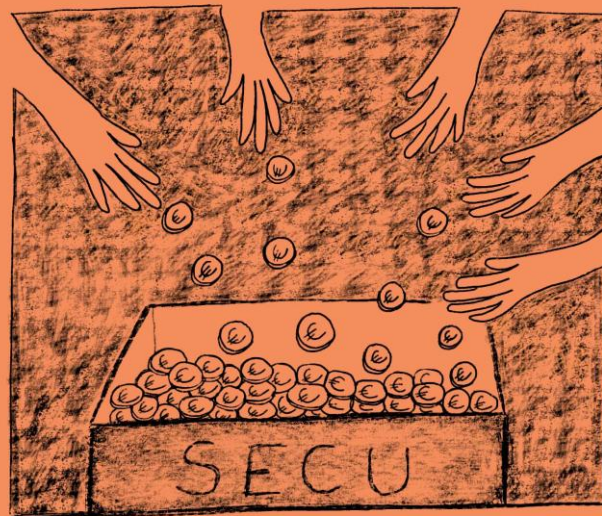


Ouvrir un droit à l'assurance chômage : des conditions d'accès adaptées au monde du travail d'aujourd'hui?



Valérie V.

Cette brochure a été rédigée par **Anne-Catherine LACROIX** – Référence C48 – Juin 2023
(1^{ère} édition mars 2020)

Permanence juridique : le mardi et le mercredi de 9h à 12h : par téléphone
le mardi de 13h à 16h : sur place

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - <https://ladds.be>

Table des matières

Introduction	3
L'accomplissement d'un stage	4
1. Le stage du travailleur à temps plein	4
Première disposition : la catégorie d'âge supérieure	5
Deuxième disposition : la recherche dans le passé professionnel	5
Troisième disposition : la prolongation de la période de référence	7
2. Le stage du travailleur salarié à temps partiel	9
Le travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein	9
Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits	9
Le travailleur à temps partiel dit « volontaire »	10
Les jours de travail pris en compte	12
1. Les journées de travail salarié	12
2. Les journées de travail salarié effectives ou assimilées	15
3. Une rémunération suffisante	16
4. Des retenues de sécurité sociale	17
5. Les spécificités du travail à l'étranger et du travail des ressortissants étrangers	18
Le calcul des jours de travail	19
1. Règles générales	19
Le travailleur à temps plein	19
Le travailleur à temps partiel	19
2. Règles spécifiques	20
L'enseignant	20
L'artiste	20
Autres situations	20
3. Cumul de différents contrats et modes d'occupation	21
Procédure de demande d'allocations	24
Pour conclure : une réglementation adaptée à la situation du monde du travail d'aujourd'hui ?	25



à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : <https://ladds.be>

Introduction

La sécurité sociale est un ensemble d'institutions organisant la solidarité entre les travailleurs. Elle trouve ses origines et ses fondements dans les nombreuses luttes sociales et politiques ayant émaillé l'histoire de la Belgique. Telle qu'elle a été construite au lendemain de la seconde guerre mondiale, la sécurité sociale repose sur différents piliers. Parmi ceux-ci, l'assurance chômage constitue l'une de ses institutions majeures.

Tout travailleur salarié cotise à l'assurance chômage au même titre qu'aux autres branches de la sécurité sociale. Par ses cotisations, il s'assure, ou du moins espère s'assurer une protection s'il perd son emploi. Or, la réalité n'est pas si simple.

En effet, l'assurance chômage – comme toute autre assurance – impose des conditions d'accès à celui ou celle qui souhaite en bénéficier. Ces conditions se traduisent par un certain nombre de journées de travail effectives ou assimilées qui doivent avoir été accomplies sur une période de référence. Pour certains, le droit aux allocations s'ouvrira sans difficulté car ils auront aisément prouvé le nombre suffisant de jours de travail. Pour d'autres par contre, la situation sera nettement plus compliquée : pas assez de jours de travail, carrière à l'étranger, temps partiel, travailleur intérimaire ou principalement occupé dans des contrats courts, etc. Au point de se demander si les conditions d'accès au chômage sont adaptées à toutes ces personnes qui ne rentrent pas dans la case du « travailleur à temps plein en contrat à durée indéterminée ». Et elles sont nombreuses.

Sans aucune prétention statistique ni d'exhaustivité, nous rencontrons chaque jour des personnes qui vivent un parcours professionnel loin d'être linéaire, témoignant de la difficulté de plus en plus grande de s'insérer et maintenir sa place dans le monde du travail.

Nous ne cautionnons pas la façon dont semble tourner le monde du travail aujourd'hui. Nous voyons trop de gens mis sous pression pour accepter des conditions de travail injustes, trop de travailleurs malades, trop de travailleurs pressés d'accepter des horaires changeants, des diminutions de temps de travail, des contrats de stage en guise de contrats de travail, etc. Il nous paraît évident que le monde du travail d'aujourd'hui semble se construire en dépit de la santé physique et mentale des travailleurs. Mais que l'on soit ou non d'accord avec cette position ne change rien au fait que de nombreux travailleurs évoluent dans ce contexte. Dans ce sens, et afin de mieux les protéger, la réglementation du chômage n'a-t-elle pas l'obligation de s'adapter aux situations professionnelles d'aujourd'hui, notamment en termes d'admission à l'assurance chômage ? Trop de travailleurs intérimaires ou à temps partiel restent par exemple sur le carreau !

Dans ce contexte, nous vous proposons de décrire les conditions d'admission au chômage afin d'espérer clarifier et informer les citoyens en la matière tout en soulevant cette question : finalement, les conditions d'accès à l'assurance chômage sont-elles adaptées au monde du travail d'aujourd'hui?

L'accomplissement d'un stage

Pour être admis aux allocations de chômage, le travailleur doit accomplir ce que l'on appelle un « stage ». Ce stage est en réalité une période de travail salarié qui doit se situer au cours d'une période de référence déterminée. La durée de ce stage dépend de l'âge du travailleur au moment de la demande d'allocations. Il est exprimé en jours ou demi-jours de travail selon le régime de travail du travailleur.

1. Le stage du travailleur salarié à temps plein

Par travailleur salarié à temps plein, on entend :

- ♦ le travailleur dont la durée hebdomadaire moyenne de travail est égale à la durée de travail maximale dans l'entreprise et qui perçoit une rémunération pour une semaine complète de travail.¹ Une durée hebdomadaire moyenne de travail renvoie en pratique à une semaine « normale » de travail, sans événement exceptionnel, bref, aux heures habituellement prestées par le travailleur ;
- ♦ l'enseignant engagé avec un horaire complet ;
- ♦ le travailleur à temps partiel (et donc engagé pour un régime inférieur au régime temps plein dans l'entreprise) qui est assimilé au travailleur à temps plein car il remplit les conditions suivantes :
 - il perçoit une rémunération mensuelle moyenne d'au moins 1954,99 € brut (montant au 1^{er} décembre 2022) ;
 - il prouve le nombre de jours de travail requis pour être admis aux allocations de chômage à temps plein. Autrement dit, il parvient, malgré son temps partiel, à prouver le même nombre de jours de travail salarié qu'un travailleur à temps plein ;
 - il s'inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein lors de sa demande d'allocations de chômage.

Cas particulier, sont en outre assimilés à des travailleurs à temps plein :

- ♦ les travailleurs des ports d'Anvers, Gand, Ostende, Bruxelles et Vilvorde, Bruges et Zeebrugge (CP de l'industrie des ports),
- ♦ les pêcheurs de mer reconnus, débardeurs et trieurs de poissons (CP de la pêche maritime).

1. Arrêté royal, art. 28.

Pour le travailleur salarié à temps plein, le stage se présente comme suit² :

Âge à la date de demande d'allocations	Durée du stage
< 36 ans	312 jours (12 mois) dans les 21 mois précédant la demande
de 36 ans à 49 ans	468 jours (18 mois) dans les 33 mois précédant la demande
≥ 50 ans	624 jours (24 mois) dans les 42 mois précédant la demande

Cas particulier : le nombre de jours de travail à prouver est de 216, 324 et 432 selon l'âge du travailleur si celui-ci relève de l'industrie des ports ou de la pêche maritime.³

À cette règle de base s'ajoutent différentes dispositions prévues par la réglementation et qui permettent de remonter plus loin dans le passé professionnel :

Première disposition : la catégorie d'âge supérieure

Le travailleur qui ne justifie pas du nombre de jours de travail prévu pour sa catégorie d'âge est admis aux allocations s'il remplit les conditions propres à une catégorie d'âge supérieure.

Exemple : un demandeur d'emploi de 37 ans fait une demande d'allocations de chômage. Il n'a pas 468 jours de travail dans les 33 derniers mois. Par contre, il a 624 jours de travail dans les 42 derniers mois. Il peut donc être admis aux allocations de chômage.

Deuxième disposition : la recherche dans le passé professionnel⁴

Le travailleur de plus de 36 ans qui ne justifie pas du nombre de jours de travail prévu pour sa catégorie d'âge, peut faire valoir des journées de travail dans les 10 ans précédant la période de référence :

- ♦ car il prouve la moitié au moins des journées de travail requises par la règle de base et justifie de 1560 journées (60 mois) de travail au cours des 10 ans précédant la période de référence ;

Exemple : un travailleur de 40 ans peut être admis aux allocations de chômage s'il prouve 234 jours de travail (soit la moitié des 468 jours prévus par la règle de base) dans les 33 mois précédant la demande d'allocations de chômage et 1560 jours de travail (60 mois ou 5 ans) dans les 10 ans précédant ces 33 mois ;

2. Arrêté royal, art. 30.

3. Arrêté royal, art. 31.

4. Arrêté royal, art. 32.

- ♦ car il prouve 2/3 au moins des journées de travail requises par la règle de base et, pour chaque journée manquante, justifie de 8 journées de travail au cours des 10 ans précédant la période de référence ;

Exemple : un travailleur de 40 ans a travaillé 410 jours dans les 33 derniers mois. Il pourra être admis aux allocations de chômage s'il prouve 312 jours de travail (soit les 2/3 des 468 jours prévus par la règle de base) dans les 33 mois précédant la demande d'allocations et 464 jours de travail dans les 10 ans précédant ces 33 mois.

Pourquoi 464 jours ? Le travailleur doit prouver 468 jours de travail mais ne prouve que 410 jours. Il lui manque donc 58 jours. Comme la réglementation prévoit que pour chaque journée manquante, il doit prouver 8 jours de travail, ce travailleur doit donc prouver $58 \times 8 = 464$ jours de travail (en plus des 312 jours de travail à prouver dans la période de référence de base).

Tenant compte de ces règles, voici le schéma des différentes possibilités d'accès aux allocations de chômage pour le travailleur salarié à temps plein :

Durée du stage pour le travailleur salarié à temps plein
< 36 ans
<ul style="list-style-type: none"> ♦ 312 jours (= 12 mois) dans les 21 mois précédant la demande d'allocations ♦ 468 jours (= 18 mois) dans les 33 mois précédant la demande ♦ 624 jours (= 24 mois) dans les 42 mois précédant la demande
De 36 à 49 ans
<ul style="list-style-type: none"> ♦ 468 jours (= 18 mois) dans les 33 mois précédant la demande ♦ 624 jours (= 24 mois) dans les 42 mois précédant la demande ♦ 234 jours (= 9 mois) dans les 33 mois + 1560 jours (= 60 mois ou 5 ans) dans les 10 ans avant les 33 mois ♦ 312 jours dans les 33 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 468 jours, 8 jours de travail dans la période de 10 ans avant les 33 mois
≥ 50 ans
<ul style="list-style-type: none"> ♦ 624 jours (= 24 mois) dans les 42 mois précédant la demande ♦ 312 jours dans les 42 mois + 1560 jours (= 60 mois ou 5 ans) dans les 10 ans avant les 42 mois ♦ 416 jours (= 16 mois) dans les 42 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours de travail dans la période de 10 ans avant les 42 mois

Les différentes possibilités d'admission sont automatiquement envisagées par l'ONEm lors de la demande d'allocations.

Troisième disposition : la prolongation de la période de référence⁵

La période de référence est prolongée du nombre de jours que comportent les périodes suivantes :

Périodes au cours desquelles le travailleur est dans l'impossibilité de travailler en raison des événements suivants :

- obligations de milice ;
- privation de liberté (détention, incarcération, internement, etc.), détention préventive, jours de permission de sortie, congé pénitentiaire ou régime de semi-liberté ;
- force majeure. Il s'agit d'un événement soudain, imprévisible, insurmontable et indépendant de la volonté du travailleur⁶. La charge de la preuve de la force majeure incombe au travailleur. Cette notion est appliquée au cas par cas, dans des situations exceptionnelles et soumise à l'appréciation bureau de chômage.

Périodes au cours desquelles le travailleur se consacre à l'éducation de son enfant en raisons des événements suivants :

- inactivité professionnelle pendant au moins 6 mois, pour élever son enfant. Cette période doit se situer avant le 6^{ème} anniversaire de l'enfant (18^{ème} anniversaire si une allocation familiale majorée est octroyée pour inaptitude physique/mentale ou manque d'autonomie de l'enfant). L'inactivité peut aussi bien être la conséquence d'une suspension du contrat de travail (congé sans solde) que de la rupture du contrat;
- travail à temps partiel faisant suite à une réduction volontaire d'un régime de travail à temps plein, pour élever son enfant. Cette période doit se situer avant le 12^{ème} anniversaire de l'enfant (18^{ème} anniversaire si une allocation familiale majorée est octroyée pour inaptitude physique/mentale ou manque d'autonomie de l'enfant).

Périodes au cours desquelles le travailleur exerce une profession non salariée :

La profession doit être exercée pendant au moins 6 mois et maximum 15 ans. Il s'agit d'une profession non assujettie à la sécurité sociale, secteur chômage :

- activité indépendante (travailleur indépendant, aidant-indépendant). Les jours assimilés sont également pris en compte (ex. : jours d'incapacité de travail durant une période d'activité indépendante) ainsi que les périodes indemnisées par l'assurance faillite ;
- autres périodes de travail en Belgique qui ne sont pas assujetties à la sécurité sociale, secteur chômage : enseignant nommé et personnel statutaire des pouvoirs publics (sauf si l'employeur régularise le versement de cotisations ONSS à la fin de l'occupation – plus d'infos voir [p. 17](#)), gardienne d'enfants, etc.

5. Arrêté royal, art. 30.

6. La Cour de Cassation a considéré que les journées de chômage temporaire ne pouvaient constituer une raison de force majeure puisqu'elles n'empêchent pas le travailleur d'effectuer un autre travail. Cour de Cassation, 19 septembre 2000, S000016Nt.

- périodes de travail à l'étranger qui ne sont pas assimilées à des journées de travail soumises à l'ONSS (p. 18).

Le statut du travailleur avant d'entamer l'activité n'a pas d'importance : ancien travailleur qui a été licencié ou a démissionné, demandeur d'emploi, etc.

Autres périodes :

- période au cours de laquelle le travailleur cohabite à l'étranger avec un Belge occupé dans le cadre des Forces armées belges (militaire ou civil) ;
- période au cours de laquelle le travailleur bénéficie d'une allocation d'interruption ;
- période de travail à temps partiel suite à une réduction volontaire d'un travail à temps plein pour un autre motif que l'éducation d'un enfant. La prolongation de la période de référence ne peut dépasser 3 ans ;
- période de suivi d'études comme chômeur non-indemnisé : formation en alternance, études de plein exercice, études d'au moins 9 mois et 20h en moyenne par semaine (éventuels stages compris).

Attention !

- ♦ La période de référence est prolongée si au moins un jour des événements prévus ci-dessus est situé dans la période de référence de base. Dans ce cas, la période de référence est prolongée de la durée totale de l'événement (plafonnée dans certaines situations) même si celui-ci ne se situe pas entièrement dans la période de référence fixée initialement ;
- ♦ On peut cumuler différentes périodes de prolongation de la période de référence si au moins un jour de chaque événement est situé dans la période de référence de base ou prolongée ;

Exemple : prolonger la période de référence d'une période de travail indépendant et d'une période de bénéficiaire d'allocations d'interruption ;

- ♦ On peut cumuler la disposition relative à la recherche dans le passé professionnel avec celle relative à la prolongation de la période de référence ;

Exemple : prouver, pour un travailleur de 52 ans, 312 jours de travail dans les 42 mois précédant la demande d'allocations et 1560 jours de travail dans les 10 ans avant les 42 mois ET faire prolonger la période de référence de base de 42 mois de la durée d'un ou plusieurs événement(s).

- ♦ On peut cumuler la disposition relative à la catégorie d'âge supérieure avec celle relative à la prolongation de la période de référence⁷ ;

Exemple : un travailleur de moins de 36 ans ne peut prouver 312 jours de travail sur les 21 mois précédant la demande d'allocations mais peut par contre prouver 468 jours de travail sur les 33 mois précédant la demande d'allocations. Il pourra également faire appel aux événements qui permettent de prolonger cette période de 33 mois.

7. Cour de cassation, 13 novembre 2017, n° S.17.0018.F.

2. Le stage du travailleur salarié à temps partiel

Le travailleur salarié à temps partiel est le travailleur dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise.

On distingue trois catégories de travailleurs à temps partiel :

Le travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein

Comme dit précédemment,

- ♦ il perçoit au moins 1954,99 € brut par mois ;
- ♦ il prouve le même nombre de jours de travail que le travailleur à temps plein ;
- ♦ il s'inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein.

Le travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein doit prouver le même nombre de jours de travail que le travailleur à temps plein pour pouvoir bénéficier d'allocations de chômage (voir p. 5).

Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits⁸

- ♦ il travaille à minimum 1/3 temps sauf dérogation prévue par convention collective sectorielle, d'entreprise ou arrêté royal ;
- ♦ alors qu'il est admissible et indemnisable au chômage à temps plein, il accepte volontairement un emploi à temps partiel. Est ainsi visé :
 - l'ex-travailleur temps plein ;
 - l'ex-travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein ;
 - le travailleur qui passe d'un régime temps plein à un régime à temps partiel dans le cadre d'un plan de restructuration, de redistribution du travail ou d'un accord en faveur de l'emploi ;

Dans ce sens, le statut de « maintien des droits » s'adresse au travailleur involontairement à temps partiel et pas à celui qui déciderait de réduire de lui-même son temps de travail ou d'exclure de ses possibilités le fait de travailler à temps partiel ;

- ♦ il introduit une demande de statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits auprès de son organisme de paiement (via le formulaire C131A-Travailleur) dans les 2 mois de l'occupation à temps partiel.⁹

Ce statut permet, en cas de fin du contrat de travail à temps partiel, de retrouver le droit au chômage qui avait été ouvert à temps plein avant la reprise du travail à temps partiel.

8 . Arrêté royal, art. 29, §2.

9. Si la demande est effectuée hors délai, le maintien des droits sera toutefois accordé au jour de la demande si toutes les conditions précitées sont remplies et qu'à la date de la demande, le travailleur est toujours admissible à temps plein.

S'il en remplit les conditions, le travailleur peut également, pendant l'occupation à temps partiel, bénéficier d'une allocation de garantie de revenus (AGR) en complément de son salaire afin de lui permettre d'obtenir un revenu total au moins égal au montant de l'allocation de chômage qu'il percevait avant de reprendre un travail à temps partiel.¹⁰

Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits n'a donc pas de jours de travail à prouver puisqu'en cas de fin du contrat de travail à temps partiel, il retrouve le droit ouvert avant la reprise du travail à temps partiel.

Le travailleur à temps partiel dit « volontaire »¹¹

On pourrait déjà contester l'appellation de ce travailleur qui semble faire référence à une période révolue où ce dernier aurait d'emblée choisi de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein. À l'heure actuelle, cette appellation apparaît injurieuse face au nombre de travailleurs à qui le temps partiel est le seul régime de travail proposé!

Ceci étant dit, la réglementation entend par travailleur à temps partiel « volontaire », le travailleur suivant :

- ♦ il ne rencontre pas les conditions pour être considéré comme assimilé à un travailleur à temps plein, ou comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits ;
- ♦ il travaille à minimum 1/3 temps (ou 12h minimum par semaine) sauf dérogation prévue par convention collective sectorielle, d'entreprise ou arrêté royal ;
- ♦ il prouve un certain nombre de demi-jours de travail pour être admis aux demi-allocations de chômage.

S'il en remplit les conditions, le travailleur à temps partiel volontaire peut également, pendant l'occupation à temps partiel, bénéficier d'une allocation de garantie de revenus en complément de son salaire si la reprise de travail s'effectue dans le cadre d'un régime comportant moins d'heures que celui pour lequel il percevait des allocations.¹²

Le travailleur à temps partiel volontaire doit prouver un certain nombre de demi-jours de travail dans une période de référence afin de pouvoir bénéficier de demi-allocations de chômage.

On notera que pour le travailleur à temps partiel volontaire, les périodes de référence sont prolongées de 6 mois et les dispositions permettant de remonter plus loin dans le passé professionnel sont identiques à celles prévues pour le travailleur à temps plein : satisfaire à la catégorie d'âge supérieure, remonter dans le passé professionnel et prolonger la période de référence.

10. Vous trouverez plus d'informations sur les spécificités du travail à temps partiel avec maintien des droits sur le site de l'ONEm ou auprès de votre organisme de paiement.

11. Arrêté royal, art. 29, §4.

12. Vous trouverez plus d'informations sur les spécificités du travail à temps partiel « volontaire » sur le site de l'ONEm ou auprès de votre organisme de paiement.

Durée du stage du travailleur salarié à temps partiel dit « volontaire »

< 36 ans

- ♦ 312 demi-jours dans les 27 mois précédant la demande d'allocations
- ♦ 468 demi-jours dans les 39 mois précédant la demande d'allocations
- ♦ 624 demi-jours dans les 48 mois précédant la demande d'allocations

De 36 à 49 ans

- ♦ 468 demi-jours dans les 39 mois précédant la demande d'allocations
- ♦ 624 demi-jours dans les 48 mois précédant la demande d'allocations
- ♦ 234 demi-jours dans les 39 mois + 1560 demi-jours dans les 10 ans précédant les 39 mois
- ♦ 312 demi-jours dans les 39 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 468 demi-jours, 8 demi-jours de travail dans la période de 10 ans qui précède les 39 mois

≥ 50 ans

- ♦ 624 demi-jours dans les 48 mois précédant la demande
- ♦ 312 demi-jours dans les 48 mois + 1560 demi-jours dans les 10 ans précédant les 48 mois
- ♦ 416 demi-jours dans les 48 mois + pour chaque demi-jour qui manque pour arriver à 624 demi-jours, 8 demi-jours de travail dans la période de 10 ans qui précède les 48 mois

Les jours de travail pris en compte¹³

1. Les journées de travail salarié

Pour être admis à l'assurance chômage, le travailleur doit être salarié. D'un point de vue pratique, cela signifie que des cotisations sociales pour le secteur chômage ont été prélevées sur son salaire.

Sont notamment assujettis à la sécurité sociale, secteur chômage :

- ♦ le travailleur sous contrat de travail. Par contrat de travail, on entend le contrat par lequel une personne s'engage à fournir des prestations contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne. Ces trois éléments doivent être simultanément présents ;
- ♦ le travailleur intérimaire ;
- ♦ le travailleur qui fournit une prestation artistique ou produit une œuvre artistique, contre rémunération et pour le compte d'un donneur d'ordre (personne physique ou morale), qu'il soit lié ou non par un contrat de travail.¹⁴ Ce travailleur est présumé salarié sauf s'il décide d'opter pour le statut de travailleur indépendant ;
- ♦ le sportif qui relève du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré. Il s'agit du sportif qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération (éventuelles primes et remboursement de frais compris) excédant 11 040 € brut sur l'année ;
- ♦ le travailleur sous contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des personnes handicapées s'il ne peut prétendre à des allocations d'insertion ou de chômage au début de la formation. On retrouve ici le contrat d'adaptation professionnelle (Service Phare - Bruxelles) et le contrat d'adaptation ou de réadaptation professionnelle (Aviq – Région wallonne) ;
- ♦ certains bénéficiaires de bourses de recherche, de bourses de doctorat ou post doctorat, d'un mandat de recherche, etc.¹⁵

13. Arrêté royal, art. 37, 38 et arrêté ministériel, art. 14 à 17.

14. Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 1bis, M.B 25 juillet 1969.

15. Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 3bis et 15, M.B 5 décembre 1969.

Ne sont notamment pas assujettis à la sécurité sociale, secteur chômage :

- ♦ les travailleurs indépendants ;
- ♦ les volontaires¹⁶ qui exercent une activité bénévole au profit d'une organisation sans but lucratif et pour laquelle ils peuvent percevoir une indemnité de défraiement de maximum 40,67€/jour et 1626,77€/an.

Quelques situations spécifiques

Le fonctionnaire¹⁷

Comme il ne cotise pas à la sécurité sociale, secteur chômage, un fonctionnaire n'a a priori aucune possibilité d'admission à l'assurance chômage si sa relation de travail prend fin. Cependant, la loi du 20 juillet 1991 permet l'ouverture d'un droit à l'assurance chômage si la relation de travail du fonctionnaire a été rompue de manière unilatérale par l'employeur ou si l'acte de nomination du travailleur a été annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé.¹⁸ Dans ces conditions, dès que la relation de travail a pris fin, l'employeur se charge :

- ♦ de verser à l'ONSS ou à l'ONSS des administrations provinciales et locales, les cotisations dues pour la période qui correspond au nombre de jours de travail que le travailleur doit justifier pour être admis au chômage. Cette obligation est indépendante du droit aux allocations ;
- ♦ de délivrer tous les documents sociaux requis, dont le formulaire C4.

Le travailleur a quant à lui l'obligation de se trouver dans une des situations suivantes dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail¹⁹ :

- ♦ soit il est devenu travailleur salarié,
- ♦ soit il s'est inscrit comme demandeur d'emploi,²⁰
- ♦ soit il est en incapacité de travail ou elle est en repos de maternité.

Cette obligation d'inscription comme demandeur d'emploi dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail doit faire l'objet d'une information, au travailleur, par l'employeur.

16. Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, M.B 29 août.

17. Loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, M.B 1^{er} août.

18. Loi du 20 juillet 1991, art. 7.

19. Loi du 20 juillet 1991, art. 9.

20. La cour du travail d'Anvers a jugé une inscription tardive comme relevant de la force majeure, dans le cas d'un travailleur qui n'avait pas été informé par l'employeur de cette obligation. C. Trav. Anvers, 13 novembre 2003, R.G. n°980133.

On notera également que si la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, les allocations de chômage qui auraient entre temps été versées au travailleur pourront être récupérées si le travailleur a droit au paiement d'arriérés de traitement.²¹

L'étudiant

L'étudiant n'est pas assujéti à la sécurité sociale, secteur chômage, s'il travaille :

- ♦ sous un contrat d'occupation étudiant ;
- ♦ durant maximum 600 heures réparties, chez un ou plusieurs employeurs, sur l'année civile ;
- ♦ en dehors des périodes de présence obligatoire dans l'établissement scolaire.

S'il ne remplit pas ces conditions, il est considéré comme travailleur « ordinaire » et cotise à tous les secteurs de la sécurité sociale, y compris l'assurance chômage.

L'apprenti²²

On entend par apprenti toute personne qui, dans le cadre d'une formation en alternance, est liée à un employeur par un contrat. Pour être définie comme formation en alternance, la formation doit répondre aux conditions suivantes :

- ♦ elle consiste en une partie effectuée en milieu professionnel et une autre au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement/de formation professionnelle ;
- ♦ elle mène à une qualification professionnelle ;
- ♦ la partie effectuée en milieu professionnel prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20h par semaine (hors jours fériés et vacances) et la partie effectuée dans l'établissement d'enseignement comporte, sur base annuelle :
 - au moins 240h de cours pour le jeune soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
 - au moins 150h de cours pour le jeune non soumis à l'obligation scolaire ;
- ♦ les deux parties de la formation sont effectuées dans le cadre de et couverts par un contrat entre l'employeur et l'apprenti ;
- ♦ le contrat prévoit une rétribution financière assimilée à une rémunération.

Si la formation suivie répond aux critères ci-dessus, peuvent alors être assimilés au « contrat de formation en alternance » tous les types de contrats suivants : contrat d'insertion socioprofessionnelle, convention d'immersion professionnelle, contrat d'apprentissage industriel, contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation des classes moyennes, etc.

21. Loi du 20 juillet 1991, art. 12.

22. Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B 5 déc., art. 1bis.

Pour la sécurité sociale, les apprentis qui suivent une formation qui répond aux conditions ci-dessus, sont considérés comme des travailleurs « ordinaires » à partir de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans :

- ♦ Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans, son assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés est limité aux régimes des vacances annuelles, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- ♦ à partir de l'année où il atteint l'âge de 19 ans, l'apprenti est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale. Attention ! Ce n'est toutefois pas parce qu'il cotise à l'assurance chômage que les jours effectués sous contrat de formation en alternance permettent d'ouvrir un droit au chômage. En effet, ces jours ne donnent pas lieu à une rémunération considérée comme suffisante par la réglementation ([voir p. 16](#)).

2. Les journées de travail salarié effectives ou assimilées

Par journées de travail salarié, on entend :

- ♦ les journées de travail normales pour lesquelles des cotisations sociales ont été retenues. Ainsi, un travailleur qui remet à son organisme de paiement un formulaire C4 pour lequel l'ONEm constate que, même si des cotisations ont été retenues, aucune prestation salariée n'a été réalisée pour l'employeur (et sous son autorité), ne peut être admis au chômage.²³ En d'autres termes, l'emploi ne peut pas avoir été fictif ;
- ♦ les journées de travail assimilées. On entend notamment²⁴ :
 - les journées couvertes par une indemnité relevant de l'assurance soins de santé et indemnités, accidents du travail, maladies professionnelles, assurance chômage (également le chômage temporaire) et pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;
 - les jours couverts par un pécule de vacances, les journées de vacances-jeunes et seniors²⁵ et les vacances dites « européennes »²⁶ ;
 - les journées d'absence du travail avec maintien de la rémunération et versement de cotisations de sécurité sociale, y compris pour le chômage ;
 - les jours d'incapacité de travail avec rémunération garantie ;
 - les jours de repos compensatoire, qu'ils soient ou non payés ;
 - les jours de grève, lock-out et chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out. Également les jours où le non gréviste ne peut travailler suite à une grève ;
 - les journées d'absence du travail sans maintien de la rémunération à raison de maximum dix jours par année civile.

23. C. travx. Bruxelles, 5 juin 2008, R.G. n°49.992.

24. Arrêté royal, art. 38.

25. Commentaires à l'article 78bis de l'arrêté royal.

26. Instruction ONEm, « *Les vacances supplémentaires en cas de début ou de la reprise d'activité (vacances européennes)* », 21 septembre 2012, RIODOC 120536, p. 2.

Exemples : congé pour raison impérieuse, jour pour lequel le travailleur doit remplir un devoir civique ou de milice, jour pour lequel il exerce un mandat public, congé sans solde. Aussi les jours non indemnisés de chômage temporaire, maladie professionnelle, etc. ;

- les journées d'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil ;
- les jours au cours desquels une formation professionnelle qui atteint au moins 18h en moyenne par semaine a effectivement²⁷ été suivie (pour max. 96 jours).

3. Une rémunération suffisante

Pour être pris en compte, le travail doit avoir donné lieu à une « *rémunération au moins égale au salaire minimum fixé par une disposition légale ou réglementaire ou une convention collective de travail qui lie l'entreprise²⁸ ou, à défaut, par l'usage* ». ²⁹

En l'absence de barème, on se tournera vers les conventions collectives de travail (CCT) conclues au sein du Conseil national du travail, qui prévoient la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.³⁰ Ce revenu minimum mensuel est égal à **1954,99€ brut/mois au 1^{er} décembre 2022**. Il est proratisé en cas d'engagement à temps partiel.

Ce revenu minimal n'est pas exactement équivalent à un salaire minimum mensuel car il comprend également les primes et avantages auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de ses prestations normales de travail : prime de fin d'année, salaire, commissions, etc. N'interviennent par contre pas : simple et double pécule de vacances, compléments pour travail supplémentaire, frais de transport, avantages non récurrents liés aux résultats, etc.

Dans la pratique, quand il s'agit d'examiner si la rémunération est considérée comme suffisante, l'ONEm tient compte de ce revenu minimum mensuel moyen de 1954,99€ brut.

27. On ne compte donc ni les jours où le demandeur d'emploi était absent, ni les jours fériés.

28. Si la CCT a été rendue obligatoire par arrêté royal, les barèmes qu'elle mentionne représentent des minima en dessous desquels l'employeur ne peut rémunérer son personnel.

29. Arrêté royal, art. 37 §1.

30. CCT n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel ;
CCT n° 43 du 2 mai 1988 portant modification et coordination des CCT n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen ;
CCT n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans.

Si la rémunération est insuffisante, les journées de travail ne sont pas prises en compte sauf si le travailleur apporte la preuve :

- ♦ que l'employeur a versé les compléments de salaires manquants et retenu les cotisations sociales, également pour le secteur chômage ;
- ♦ ou qu'il a fait tout ce qui était possible pour obtenir le paiement des compléments de salaires même si le paiement n'a finalement pas pu se faire « *en raison du fait que la prescription est atteinte, parce que l'employeur n'est plus joignable ou que l'employeur est insolvable ou parce que le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de Fermeture d'Entreprises ne peut intervenir ou ne peut plus intervenir étant donné que les plafonds à concurrence desquels il intervient sont atteints* ». En commentaire, l'ONEm ajoute que « *l'énumération n'est pas limitative, d'autres hypothèses peuvent également entrer en ligne de compte, pour autant que le travailleur apporte la preuve qu'il a fait tout son possible* ». ³¹

4. Des retenues de sécurité sociale³²

- ♦ si la rémunération a fait l'objet de retenues de sécurité sociale mais que l'employeur ne les a pas versées à l'ONSS, on considère que le travailleur remplit cette condition ;
- ♦ si la rémunération n'a pas fait l'objet de retenues de sécurité sociale ou a fait l'objet de retenues insuffisantes, on considère que le travailleur remplit aussi cette condition si :
 - les prestations ont été effectuées dans une profession ou une entreprise assujettie à la sécurité sociale, secteur chômage,
 - et :
 - soit le travailleur a porté plainte auprès du Contrôle des lois sociales (du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) ou son syndicat a mis en demeure l'employeur de s'acquitter de ses obligations. Nous précisons que l'ONEm exige que la plainte soit datée d'avant la demande d'allocations (et ce, même si la Cour du travail de Bruxelles a rappelé à cet égard que l'ONEm n'avait pas à ajouter à la loi une condition qui n'y figure pas)³³ ;
 - soit le travailleur apporte la preuve que l'employeur a finalement versé les cotisations manquantes à l'ONSS. La régularisation a un effet rétroactif à la date de la demande d'allocations.

31. Arrêté ministériel, art. 15.

32. Arrêté ministériel, art. 16 et 17.

33. C. Trav. Bruxelles, 22 mars 2007, R.G. n°47.239.

5. La spécificité du travail à l'étranger et du travail des ressortissants étrangers³⁴

Attention! Le droit aux allocations de chômage en Belgique répond aussi à des conditions de séjour et de permis de travail que nous n'aborderons pas ici.

Le travail salarié effectué à l'étranger est pris en compte pour l'admission aux allocations de chômage en Belgique :

- ♦ dans les limites des conventions bilatérales et internationales avec la Belgique ;
- ♦ et pour autant qu'il ait été suivi, avant la demande d'allocations de chômage, d'au moins 3 mois de travail salarié en Belgique, avec retenues ONSS, y compris pour le secteur chômage.

Il existe des exceptions à cette condition des 3 mois, notamment concernant les travailleurs considérés comme frontaliers. Cette réglementation est complexe, n'hésitez donc pas à vous renseigner.

Attention !

Si une activité professionnelle salariée exercée à l'étranger ne permet pas d'ouvrir le droit au chômage en Belgique car le travailleur ne remplirait pas les conditions ci-dessus, cette même période de travail salarié peut toutefois prolonger la période de référence dans le cadre d'une admission aux allocations de chômage ([voir p. 7](#)).

Exemple : Un travailleur de 45 ans a travaillé 8 mois en Belgique puis 5 ans en Algérie et ensuite 12 mois en Belgique. Le travail en Algérie ne peut pas être pris en compte pour une ouverture de droit au chômage en Belgique car il n'y a pas de convention à ce titre entre la Belgique et l'Algérie. Par contre, il peut prolonger la période de référence.

Le travailleur peut donc ouvrir un droit au chômage puisque sur la période de référence prolongée par le travail en Algérie, il prouve 468 jours de travail comme cela est demandé pour sa catégorie d'âge (8 mois + 12 mois = 520 jours).

34. Arrêté royal, art. 37 § 2 et instruction administrative ONEm, *Prouver l'admissibilité sur la base de prestations à l'étranger – Limitation aux pays parties à une convention – Condition de 3 mois de travail en Belgique*, 9 novembre 2022, RIODOC 160899.

Le calcul des jours de travail

1. Règles générales

Le travailleur à temps plein³⁵

Les périodes de travail sont calculées comme suit :

- ♦ un temps plein pendant un trimestre complet = 78 jours (26 jours/mois)
- ♦ autres situations de travail à temps plein =

$$\frac{(\text{nombre de jours de travail effectif et assimilé} \times 6)}{\text{nombre hebdomadaire moyen de jours de travail temps plein dans l'entreprise}}$$

Le nombre de jours est limité à 78 jours/trimestre (ou 26 jours/mois ou 1,2 jour/jour).

Exemple : Mr travaille à temps plein (38h/semaine), du lundi au vendredi :

- du 10 février 2020 au 22 février 2020 auprès de l'employeur A
→ Nombre de jours de travail = $(10 \text{ jours effectifs} \times 6) \div 5 = 12 \text{ jours}$
- du 2 mars 2020 au 31 mars 2020 auprès de l'employeur B
→ Nombre de jours de travail = $(22 \text{ jours effectifs} \times 6) \div 5 = 26,4 \text{ jours, plafonné à 26 jours !}$
- Au total, le travailleur a donc accumulé 38 jours de travail

Le travailleur à temps partiel³⁶

Les périodes de travail sont calculées comme suit :

$$\frac{(\text{nombre d'heures de travail effectif et assimilé} \times 6)}{\text{nombre hebdomadaire moyen d'heures de travail temps plein dans l'entreprise}}$$

Le nombre de jours est limité à 78 jours/trimestre (ou 26 jours/mois ou 1,2 jour/jour).

Exemple : Mr travaille 25h/semaine du 2 mars 2020 au 22 mars 2020 (3 semaines). Le régime hebdomadaire moyen à temps plein dans l'entreprise = 38h/semaine.

→ Nombre de jours de travail = $(75 \text{ heures effectives} \times 6) \div 38 = 450 \div 38 = 11,84 \text{ jours}$

Pour le travailleur à temps partiel volontaire, le résultat est multiplié par 2 pour une admission à des demi-allocations de chômage mais toujours plafonné à 78 demi-jours/trimestre (ou 26 demi-jours/mois ou 1,2 demi-jour par journée de travail). Dans l'exemple précédent, le nombre de demi-jours de travail pris en compte est donc $11,84 \times 2$, soit 23,68 demi-jours de travail.

35. Arrêté ministériel, art. 7.

36. Idem.

2. Règles spécifiques

L'enseignant³⁷

Les prestations de travail de l'enseignant se calculent selon les règles générales expliquées précédemment. Le résultat est multiplié par 1,2 si l'enseignant a reçu un traitement différé pour les périodes de vacances scolaires.

Autres situations

La réglementation stipule que pour le bûcheron rémunéré à la tâche³⁸, le nombre de jours de travail pris en compte dans le cadre d'une admission aux allocations de chômage = rémunération brute / 11,65€.

Le nombre de jours est limité au nombre de jours, dimanches exceptés, compris dans la période d'occupation.

3. Cumul de différents contrats et modes d'occupation

Le calcul du nombre de jours de travail s'obtient par la combinaison des différents modes de calcul existants. Et le résultat de chaque calcul est ensuite limité selon les règles existantes.

Exemple : les périodes de travail de Mme (30 ans) sont les suivantes :

- *temps plein du 05.09.22 au 25.12.22 au sein d'une asbl comme animatrice ;*
- *travail mi-temps (19h/38) du 03.04.23 au 30.06.23.*

Au 1^{er} juillet 2023, combien de jours Mme a-t-elle accumulé ?

→ Temps plein 05.09.2022 au 25.12.2022 = (80 jours x6) ÷ 5 = 96 jours ;

→ travail mi-temps 03.04.2023 au 30.06.2023 = (247 heures x6) ÷ 38 = 39 jours ;

Soit un total de 135 jours.

Au-delà du calcul des jours de travail, une autre question se pose fréquemment : une fois les jours calculés, comme savoir dans quel régime de travail le travailleur sera indemnisé ?

Que dit la réglementation à ce propos ?

L'arrêté ministériel stipule, en son article 65, que « Pour le chômeur complet, la rémunération qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage est la rémunération journalière moyenne à laquelle il pouvait prétendre à la fin de la dernière période d'au moins quatre semaines consécutives d'occupation auprès du même employeur ».

37. Arrêté ministériel, art. 9.

38. Arrêté ministériel, art. 11.

→ D'un point de vue pratique :

- le travailleur qui termine par 4 semaines de travail à temps plein est, a priori, indemnisé dans le régime temps plein (1 allocation entière par jour) ;
- le travailleur qui termine par 4 semaines de travail à temps partiel est, a priori, indemnisé dans le régime temps partiel volontaire (1 à 2 demi-allocations par jour) à moins de pouvoir être considéré comme travailleur à temps partiel avec maintien de droits.

Cas pratiques :

1. Le travailleur à temps partiel qui réunit le même nombre de jours que le travailleur à temps plein et qui peut faire valoir une rémunération d'au moins 1954,99€ brut sera indemnisé à temps plein (allocations entières).

Eric a 32 ans. Il a travaillé 30h/38 pendant 20 mois et était rémunéré 2000€ brut. Il pourra être indemnisé à temps plein.

- *nombre d'heures de travail au cours de la période de référence = $30h \times 4,333^{39} \times 20 = 2599,8h$*
- *nombre d'heures converties en jours = $(2599,8h \times 6) / 38 = 410$ jours.*
- *Eric a donc plus de 312 jours sur 21 mois et un salaire à temps partiel au-delà de 1954,99€ brut. Il pourra être indemnisé à temps plein.*

2. Le travailleur à temps partiel qui réunit le même nombre de jours que le travailleur à temps plein mais qui a une rémunération < 1954,99€ brut, sera indemnisé à temps partiel (demi-allocations).

Thomas a 32 ans. Il a travaillé 30h/38 pendant 20 mois et était rémunéré 1750€ brut. Il ne pourra pas être indemnisé à temps plein et bénéficiera donc de demi-allocations comme travailleur à temps partiel volontaire.

- *nombre d'heures de travail au cours de la période de référence = $30h \times 4,333 \times 20 = 2599,8h$*
- *nombre d'heures converties en jours = $(2599,8h \times 6) / 38 = 410$ jours.*
- *Eric a plus de 312 jours sur 21 mois mais un salaire à temps partiel en-deçà de 1954,99€ brut. Il sera indemnisé au bénéfice des demi-allocations en tant que temps partiel volontaire.*

3. Le travailleur qui devient chômeur dans un emploi à temps plein mais était précédemment occupé de manière principale comme travailleur à temps partiel peut, s'il n'est pas indemnisable à temps plein, être admis comme travailleur à temps partiel volontaire s'il a travaillé à temps partiel pendant 1/3 au moins de la période de référence.

Elisa a 30 ans. Elle a travaillé 12 mois à temps partiel (19h/38) et ensuite, 6 semaines à temps plein. Elle ne totalise pas le nombre de jours suffisant pour être indemnisée à temps plein. Par contre, elle peut être admise dans le régime des demi-allocations de chômage

39. On compte 4,333 semaines dans un mois.

(comme travailleur à temps partiel volontaire) car elle totalise le nombre de demi-jours nécessaires et a travaillé à temps partiel pendant un tiers au moins de la période de référence⁴⁰

→ 19h/38 pendant 12 mois = 987,92h effectives → nombre d'heures converties en jours = $(987,92h \times 6) / 38 = 155,98$ jours.

→ 6 semaines à temps plein = $(30 \text{ jours effectifs} \times 6) / 5 = 36$ jours

Total = 191,98 jours.

Elisa n'a pas 312 jours de travail temps plein mais elle a 349,96 demi-jours de travail $((155,98 \times 2) + 36)$ et peut être indemnisée comme temps partiel volontaire puisqu'elle a travaillé à temps partiel pendant 1/3 de sa période de référence (soit 12 mois sur la période de référence de 21 mois).

4. Le travailleur qui était occupé principalement à temps plein mais qui devient chômeur dans un emploi à temps partiel :

- ♦ est soit indemnisé comme travailleur temps plein s'il remplit les conditions pour être travailleur à temps partiel avec maintien des droits ou assimilé à un temps plein ;
- ♦ est soit indemnisé comme travailleur à temps partiel volontaire s'il ne remplit pas ces conditions.

Julie a 26 ans. Elle a travaillé 11 mois à temps plein (licenciement). Elle a ensuite travaillé 4 mois à 13h/38^{ème}. Avant sa période de travail à temps plein (11 mois), elle ne bénéficiait d'aucun droit au chômage (allocations d'insertion ou de chômage) et n'était pas non plus au travail. Dans quel régime sera-t-elle indemnisée après le travail à temps partiel ?

1) temps plein pendant 11 mois = $11 \times 26 = 286$ jours

2) temps partiel 13h/38^{ème} pendant 4 mois = $(225,31h \times 6) / 38 = 35,57$ jours

3) total = $286 + 35,57$ jours = 321,57 jours

→ Même si Julie réunit le nombre de jours de travail temps plein nécessaires pour ouvrir un droit au chômage à temps plein (321,57 jours), elle ne pourra pas être indemnisée à temps plein car :

- sa demande d'allocations est précédée d'au moins 4 semaines à temps partiel ;
- de plus, elle ne remplit pas les conditions pour être travailleuse à temps partiel avec maintien des droits. En effet, au moment de son passage à temps partiel (soit après 11 mois à temps plein), elle n'était pas admissible et indemnisable à temps plein (car n'avait pas accumulé 312 jours de travail). Elle sera donc indemnisée avec des demi-allocations de chômage en tant que travailleuse à temps partiel volontaire.

5. Le travailleur qui bénéficie d'allocations d'interruption suite à la réduction de ses prestations de travail et qui devient chômeur complet est réputé être devenu chômeur dans le régime de travail qui lui était applicable avant la réduction des prestations de travail.

40. Commentaires à l'arrêté royal, art. 33.

Didier a 42 ans. Il vient de perdre son travail alors qu'il était travailleur 4/5^{ème} temps (il bénéficiait d'une allocation de crédit-temps de l'ONEm 1/5^{ème}). Suite à la perte de cet emploi, il sera indemnisé comme ex-travailleur temps plein.

6. Le travailleur qui est indemnisé aux allocations d'insertion peut être indemnisé aux allocations de chômage comme travailleur à temps plein (ou temps partiel volontaire) s'il réunit le nombre de jours (ou demi-jours) nécessaires. Les journées indemnisées par l'assurance maladie et invalidité ne sont toutefois pas considérées comme des journées assimilées.⁴¹

41. Arrêté royal, art. 40.

Procédure de demande d'allocations

Le travailleur qui souhaite introduire une demande d'allocations de chômage suite à la perte d'un travail est tenu de se rendre à un organisme de paiement :

- ♦ soit public : la Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage ou CAPAC ;
- ♦ soit privé : représenté par les trois syndicats FGTB, CSC et CGSLB.

La demande d'allocations s'introduit sur base du formulaire C4 (ou C4 – Interim ou C4 – Enseignement selon le cas)

Contrairement aux idées reçues, le formulaire C4 n'est pas synonyme d'une fin de contrat qui serait à la seule initiative de l'employeur (licenciement). Le C4 est un formulaire obligatoire qui doit être délivré au travailleur à la fin de son contrat de travail, peu importe la nature du contrat de travail (contrat à durée déterminée, indéterminée, etc.) et peu importe la raison pour laquelle le contrat de travail prend fin (pour motif grave, pour force majeure, en raison d'un accord des parties, etc.). Ce formulaire est censé être remis au plus tard le dernier jour de travail du travailleur.

Le travailleur complètera également un formulaire C1 « *déclaration de la situation personnelle et familiale* ».

Dès le jour de la demande d'allocations, le travailleur doit être en possession de sa carte de contrôle. Il doit également s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi dans les 8 jours calendrier suivant la demande d'allocations.

Attention

Une demande d'allocations ne peut avoir lieu tant que le travailleur⁴² :

- ♦ est toujours sous contrat. Sont assimilées les situations suivantes :
 - être en période de chômage temporaire ;
 - bénéficier d'une rémunération différée en tant qu'enseignant ;
 - être en période de préavis presté ;
- ♦ est en incapacité de travail (que ce soit pendant le contrat de travail ou après la rupture du contrat de travail).

Par contre, s'il est en période de préavis non presté ou couvert par une indemnité de rupture, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans les deux mois du premier jour de dispense de prestation du préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture. À défaut, il sera considéré comme chômeur volontaire et risque une exclusion du droit aux allocations de chômage durant une période de 4 semaines.⁴³

42. Arrêté royal, art. 46.

43. Arrêté royal, art. 51 et 52bis.

Pour conclure : une réglementation adaptée à la situation du monde du travail d'aujourd'hui ?

La Constitution institue le droit à la sécurité sociale, à savoir le droit d'être protégé quand un risque (comme la perte d'un emploi ou la maladie) ou un événement survient (la pension ou l'arrivée d'un enfant par exemple). Mais pour être protégé face à ce risque ou cet événement, il faut remplir des conditions : conditions d'âge ou de travail (et donc, avoir suffisamment cotisé), conditions de séjour, etc. La sécurité sociale est ainsi construite.

Mais elle a ses failles. À ce point, la réglementation du chômage nous apparaît régulièrement comme étant inadaptée à la situation des travailleurs d'aujourd'hui. Soyons clair, nous ne cautionnons pas le monde du travail tel qu'il semble « tourner » aujourd'hui, nous voyons trop de travailleurs usés par des régimes de travail flexibles ou des conditions de travail anxiogènes, trop de jeunes travailleurs déjà fatigués et stressés de courir de stages en contrats courts tout en multipliant les passages par les agences intérimaires. Nous ne le cautionnons pas mais force est de constater que de nombreuses personnes n'ont d'autre choix que de travailler dans ces conditions que nous déplorons. Le rapport de force est ainsi fait et le spectre du chômage n'est jamais bien loin.

Mais si les travailleurs doivent s'adapter à des régimes de travail et des conditions de travail qui ne sont pas les mêmes qu'il y a vingt ans, pourquoi la réglementation du chômage semble-t-elle parfois à ce point hors contexte ?

Pour illustrer notre propos, prenons la situation de Nicolas, jeune travailleur aux contrats courts, souvent à temps partiel, très rarement à temps plein. Âgé de moins de 36 ans, il n'a pas pu prétendre à une admission au chômage à temps plein car il ne comptabilisait pas 312 jours de travail. Par contre, il prouvait 312 demi-jours de travail et sur nos conseils, il a introduit une demande d'allocations de chômage comme travailleur à temps partiel. L'ONEm a refusé une admission à temps partiel. En cause ? La réglementation, telle qu'elle est écrite aujourd'hui, ne le permet pas (n'ayant pas au moins travaillé à temps partiel pendant au moins 1/3 de la période de référence⁴⁴). Nicolas prouve donc assez de demi-jours de travail mais ne peut être protégé par l'assurance chômage.

Prenons aussi l'exemple de Charlotte qui travaillait de manière intermittente (de 10 à 15 jours par mois) des journées de plus de 7,6 heures par jour, horaire fréquent dans son secteur de travail (audiovisuel) où les journées peuvent être de 10, 10h30, jusqu'à 12h parfois. Étant sous le régime temps plein, chacune de ces journées de travail a été plafonnée à 7,6 heures par jour par l'assurance chômage (temps plein de 38h divisé par 5 jours de travail par semaine). Les heures supplémentaires travaillées chaque jour ont donné lieu au prélèvement de cotisations sociales mais elles n'ont pas permis d'accumuler des jours de travail pour ouvrir un droit à l'assurance chômage. Si, à l'instar du calcul opéré pour les travailleurs à temps partiel, la réglementation avait permis de lui appliquer la méthode de

44. Voir pp. 21-22.

calcul propre aux travailleurs à temps partiel (et donc, un calcul basé sur les heures de travail), dans sa situation, un droit au chômage aurait pu s'ouvrir et ce, à temps plein.

La sécurité sociale a besoin d'être financée par le prélèvement de cotisations sociales chez l'employeur et chez le travailleur. Et bien sur, la sécurité sociale est une question de solidarité, les personnes qui cotisent n'étant pas toujours celles qui perçoivent, les personnes qui perçoivent n'étant pas toujours celles qui cotisent. Nous ne remettons nullement en doute ce principe. Mais pour le travailleur qui a travaillé, cotisé et à qui vous devez dire qu'il n'ouvrira pas de droit au chômage car ces journées de 10h ont été plafonnées à 7,6 heures comme Charlotte ou car il ne rentre dans aucune case de l'assurance chômage comme Nicolas, la situation est difficile à vivre et à entendre. Au point, parfois, pour ces travailleurs exclus d'un droit, de ne même plus recourir aux institutions de sécurité sociale quand ils sont pourtant en droit de le faire.

La réglementation du chômage est complexe, nous l'expérimentons chaque jour dans notre travail. Et nous n'avons pas la prétention de pouvoir dire ce qu'elle devrait être aujourd'hui pour arriver à répondre à chaque situation professionnelle. Mais en attendant, Nicolas et Charlotte, eux, font face à une sécurité sociale qu'ils ne comprennent pas. Ils se sentent exclus de sa protection alors qu'ils ont travaillé. Or, nous restons convaincus qu'une sécurité sociale forte et juste est primordiale pour les citoyens.

Mais pour cela il est plus qu'urgent :

- d'une part que notre sécurité sociale s'ancre dans son contexte, s'adapte aux bouleversements qui régissent le monde du travail d'aujourd'hui en travaillant notamment sur la manière de protéger tous ceux et celles qui ne sont pas engagés dans des contrats à temps plein et à durée indéterminée ;
- d'autre part que nous tous, citoyens, acceptons l'évidence que des problèmes ne peuvent se résoudre sans nous en emparer. La mobilisation politique n'est pas qu'une affaire de militants syndicaux ou d'élus, loin de là. Elle est l'affaire de tous.

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

