

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre :2021/1

Table des matières

- Divers
 - Contacts avec l'ONSS et les bureaux régionaux
 - Les attestations
 - Publicité des créances
 - La surveillance
 - Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (trillium)
 - Aperçu des communications intermédiaires sur les mesures Corona (COVID-19)
 - Indemnité pour travail à la maison - mesure corona
 - Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction - mesure corona pour le secteur de la construction - mesure corona
 - Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction - fin mesure corona
 - Complément à l'allocation de l'ONEM pour chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause de force majeure - update 02/04/2020 mesure corona
 - Conséquences de l'octroi de titres-repas pour les jours d'absence
 - Extension travail des étudiants deuxième trimestre 2020 - mesure corona
 - Extension travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - update 25 novembre 2020 - mesure corona
 - Extension du travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - intérim
 - Déclaration du 'chômage temporaire pour force majeure' et 'chômage temporaire pour raisons économiques'
 - Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements
 - Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements – update 29 octobre 2020
 - Chômage temporaire pour force majeure quarantaine - travailleurs occasionnels agriculture et horticulture
 - Report de paiement - précisions - mesure de crise corona
 - 120 extra vrijwillige overuren - coronamaatregel
 - 120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 4ème trimestre 2020 et 1er trimestre 2021 - mesure corona
 - Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona
 - Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona

Divers

Contacts avec l'ONSS et les bureaux régionaux

Généralités

L'ONSS travaille dorénavant avec un service de première ligne: '**ONSS Contact**'. L'ONSS veut de cette manière informer et conseiller ses clients plus directement et plus efficacement.

Quelques conseils:

- Vous voulez réagir à un courrier de l'ONSS
 - envoyez un mail à contact@onss.fgov.be
 - ou utilisez le 'formulaire de contact' (<http://www.onss.be/fr/contact>)
 - et joignez si possible un scan du courrier.
- Pour une question d'ordre général vous pouvez nous appeler au 02 509.59.59.
- Vous avez une question sur l'une des applications de l'ONSS (comme Dimona, checkinetwork, ou horeca@work, etc.), utilisez alors le 'formulaire de contact pour entreprise' (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/contactcenter/index.htm).

Pour rendre plus rapides les contacts par téléphone ou par écrit au sujet de questions liées à un dossier, l'ONSS demande toujours

- l'indication du numéro d'entreprise (BCE);
- l'indication du numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS).

Spécifiquement pour DmfAPPL, l'employeur pose de préférence ses questions liées aux dossiers via l'adresse e-mail K12@rsz.fgov.be (NL) ou K11@onss.fgov.be (FR).

L'adresse postale de l'ONSS est Place Victor Horta, 11 à 1060 Bruxelles.

Traitement des plaintes

Afin d'être encore plus à votre service, l'ONSS a créé, à partir du 1^{er} mars 2006 un point contact qualité qui permet d'introduire des plaintes. Une plainte est, en principe, toute critique à l'égard du fonctionnement de l'ONSS ou d'un (ou plusieurs) de ses collaborateur(s). La plainte doit au moins comporter le nom et l'adresse de celui qui l'introduit ainsi qu'une description des circonstances qui l'ont amenée. Les plaintes anonymes ne seront donc pas prises en compte.

Vous pouvez atteindre le point contact:

Par courriel: qualité@onss.fgov.be

Par courrier ordinaire: ONSS-Qualité, place Victor Horta, 11 1060 Bruxelles

Dès réception de la plainte, l'ONSS envoie un accusé de réception. Dans un délai de 15 jours ouvrables vous recevrez une lettre ou un courriel qui vous informera des résultats de l'analyse de votre plainte et des éventuelles conclusions s'y rapportant. Cependant, s'il s'avérait impossible de répondre à votre plainte dans de brefs délais, vous serez informé des démarches que l'ONSS entreprend pour arriver à une solution.

Vous trouverez plus d'informations sur le site internet de l'ONSS

Internet

L'ONSS est accessible sur internet depuis août 1998.

L'adresse internet est <http://www.onss.fgov.be> .

Les bureaux provinciaux

Les services d'inspection de l'ONSS disposent d'un vaste réseau de bureaux provinciaux où vous pouvez obtenir de l'aide ou des conseils pour toutes vos questions relatives à la sécurité sociale ou à vos obligations vis à vis de l'ONSS. Vous pouvez également vous rendre dans l'un de nos bureaux provinciaux pour effectuer vos déclarations électroniques avec l'aide d'un de nos collaborateurs.

En outre, l'inspection dispose d'un réseau de bureaux provinciaux secondaires où vous pourrez vous rendre après avoir pris rendez-vous via le bureau provincial principal.

Le courrier continuera toutefois à être adressé à l'ONSS au 11, place Victor Horta à 1060 Bruxelles, sauf si le destinataire en est un contrôleur ou un inspecteur attaché à un des bureaux provinciaux.

Vous trouverez les données de contact des bureaux principaux et les adresses des bureaux principaux et secondaires sur le site de l'ONSS (<http://www.rsz.fgov.be/fr/prendre-contact/bureaux-provinciaux/les-bureaux-provinciaux>).

Les attestations

En règle générale, l'ONSS délivre cinq types d'attestations ou certificats. Ils sont délivrés gratuitement. Il va de soi qu'ils seront envoyés exclusivement aux personnes directement concernées qui en font la demande.

La liste complète des attestations disponibles figure sur le site internet de l'ONSS (<http://www.onss.fgov.be> ). Via ce site des attestations peuvent également être demandées en ligne.

Attestations de la situation en cotisations du compte de l'employeur

Attestation marché public

Dans le cadre d'un marché public, il faut vérifier si les entreprises participantes ont des dettes vis-à-vis de l'ONSS. Tant le pouvoir adjudicateur que l'entreprise concernée peuvent demander leur attestation pour Marché Public:

- Vous représentez un **pouvoir adjudicateur** ? Utilisez le service en ligne Telemarc (<http://www.simplification.be/content/marche-public-telemarc>) pour créer l'attestation. Une alternative est que vous utilisiez le service en ligne sécurisé - pouvoir adjudicateur (<https://www.socialsecurity.be/onlineServiceLibrary/walibis/userType.html?requestId=emvcps9c0i3ivpjggr2timmaks&domain=prd&>

[language=fr&userTypes=citizen+uman+professional](#)) sur le site portail de la sécurité sociale.

- Vous représentez une **entreprise** et vous voulez attester votre endettement dans le cadre d'un marché public ? Faites votre demande dans notre service en ligne dans le service en ligne sécurisé - entreprise (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictender>).

Si vous ne parvenez pas à obtenir votre attestation via le service en ligne sécurisé, vous pouvez prendre contact via l'adresse e-mail suivante: att@onss.fgov.be.

Attestation de dettes

Vous représentez une **entreprise** et voulez pouvoir attester votre situation d'endettement à **d'autres fins qu'une participation à un marché public** ? Demandez une attestation de dettes. Cette attestation fournit un relevé de la situation d'endettement de votre entreprise. Vous pouvez la demander si vous voulez démontrer votre situation d'endettement vis-à-vis d'un tiers. Faites cela via le service en ligne sécurisé - attestation de dettes (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt>).

Si vous ne parvenez pas à obtenir votre attestation via le service en ligne sécurisé, vous pouvez prendre contact via l'adresse e-mail suivante: att@onss.fgov.be

Publicité des créances

Cette attestation indique la dette en cotisations d'un employeur. Elle peut être demandée par toute personne invoquant un intérêt légitime. La demande doit s'effectuer via notre service en ligne sécurisé - publicité des créances (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt>).

Si vous ne parvenez pas à obtenir votre attestation via le service en ligne sécurisé, vous pouvez prendre contact via l'adresse e-mail suivante: dg2-sectionpubs@onss.fgov.be.

Certificat en cas de cession d'un fonds de commerce (quatrième voie)

Lors de la cession d'un fonds de commerce, le cessionnaire est **solidairement responsable** du paiement des cotisations sociales dont est redevable le cédant. Cette responsabilité **ne s'applique pas** lorsque le cédant joint à l'acte de cession un certificat ONSS duquel il ressort que le cédant:

- n'a aucune dette en cotisations, majorations ou intérêts de retard considérée comme une dette certaine et exigible, et
- ne fait l'objet d'aucune procédure judiciaire de recouvrement de cotisations.

Vous demandez le certificat au moyen d'un formulaire pour certificat fonds de commerce (https://www.onss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_fr.pdf). Remplissez le formulaire et envoyez-le à att@onss.fgov.be.

Attestation permettant la limitation du montant de la retenue sur factures au

montant des dettes sociales

Si l'obligation de retenue s'applique à votre entreprise, la retenue (35 % du montant de la facture) peut être limitée au montant de votre dette sociale. Vous devez alors présenter une attestation de l'ONSS au donneur d'ordre, qui doit payer la facture.

Vous demandez votre attestation de limitation de la retenue sur factures par e-mail à retenues@onss.fgov.be si vous répondez aux conditions suivantes:

- vous représentez l'entreprise soumise à l'obligation de retenue, et
- le montant de la facture s'élève à au moins 7 143,00 EUR.

Pour vérifier si l'obligation de retenue s'applique à vous, vous pouvez consulter cela via le service en ligne (<https://www.checkinhoudingsplicht.be/>)

Attestations concernant les travailleurs déclarés

Vous pouvez demander des attestations concernant des travailleurs nommément désignés. Ces attestations sont demandées en mentionnant le numéro NISS du travailleur

- pour les données DmfA au Front Office (attestnl@rsz.fgov.be ou attestfr@onss.fgov.be);
- pour les données DmfAPPL à la Direction Contrôle - secteur public via l'adresse e-mail K11@onss.fgov.be (F) ou K12@rsz.fgov.be (N).

Ces attestations doivent se rapporter aux trois dernières années. Si vous avez besoin de données pour une période plus ancienne, vous pouvez vous adresser au Service fédéral des Pensions - Données carrière professionnelle, Tour du Midi, 1060 Bruxelles (tél. 1765, numéro vert, ou par mail: gestioncarrieres@sfpd.fgov.be).

Certaines attestations concernant le nombre de travailleurs déclarés

(à l'exclusion de toute autre donnée relative aux prestations) peuvent être sollicitées auprès du service des statistiques (adresse électronique: stat.attest@onss.fgov.be; fax: 02 509 38 47).

Il s'agit:

- des attestations qui indiquent le nombre de travailleurs occupés à la fin d'un trimestre, ventilé par statut (ouvrier-employés); ces attestations se rapportent aux trimestres sollicités par le demandeur (avec au maximum 20 trimestres par attestation). Ces attestations sont généralement nécessaires dans les secteurs où les entreprises sont soumises à un agrément ou dans le cadre de l'octroi de certaines subventions publiques. Les attestations, relatives à un trimestre déterminé, délivrées par le service des statistiques ne peuvent être délivrées avant l'expiration du troisième mois consécutif au trimestre concerné.
- d'attestations "équivalents temps" plein qui spécifient le volume de travail exprimé

en "équivalents temps plein" (ETP) qui a été effectué au cours de tout un trimestre, ventilé par statut (ouvriers-employés); ces attestations se rapportent aux trimestres sollicités par le demandeur (avec au maximum 20 trimestres par attestation). Pour ces attestations "équivalents temps plein", la méthode de calcul retenue, stable dans le temps, a pour premier objectif la réalisation de statistiques de l'emploi salarié en Belgique. Les résultats ainsi obtenus ne répondent donc à aucun prescrit légal ou réglementaire. Dès lors, ces résultats ne peuvent pas être utilisés pour l'attestation du volume de travail dans le cadre de l'application de l'article 50 de l'AR du 18 juillet 2002 (Maribel so). Pour plus d'information sur ce sujet, vous pouvez contacter la Cellule 'Maribel Social' du SPF Emploi et Concertation Sociale (<http://www.emploi.belgique.be/maribelsocial/>). Les attestations relatives à un trimestre déterminé ne peuvent être délivrées avant l'expiration du troisième mois consécutif au trimestre concerné.

- Des attestations qui indiquent si l'employeur occupe ou non 10 travailleurs ou plus (attestations A. R. n° 214); ces attestations servent le plus souvent à être transmises à des institutions publiques dans le cadre d'un marché public. Il s'agit d'attestations qui établissent que l'employeur ou occupait en moyenne moins de 10 travailleurs ou au moins 10 travailleurs aux dates fixes suivantes, pour autant qu'une déclaration ait été introduite: 31 décembre (année calendrier - 2) et 31 mars, 30 juin et 30 septembre (année calendrier - 1)

Attestations pour entreprise qui n'est pas employeur occupant du personnel assujetti à l'ONSS

Une entreprise qui n'est pas identifiée comme employeur auprès de l'ONSS peut demander une attestation de non-identification. Cette attestation peut être utilisée dans les marchés publics, la publicité des créances, la cession de fonds de commerce...

Ces attestations sont délivrées par la direction Front Office et peuvent être demandées par voie électronique (attestfr@onss.fgov.be) ou par courrier à:

ONSS

Front Office – section attestations

Place Victor Horta 11

1060 BRUXELLES

L'attestation de suppression du personnel peut également être demandée par la voie indiquée ci-dessus.

Cette attestation est transmise à l'entreprise et si celle-ci dispose d'un e-box activé, l'attestation est envoyée dans l'e-box. Les institutions publiques, les comptables agréés, les avocats, les tribunaux, les réviseurs d'entreprise... peuvent aussi obtenir une attestation et pour eux également il est fait application de la règle selon laquelle s'ils disposent d'un e-box activé, l'attestation est envoyée vers l'e-box.

Les informations sur l'activation de votre e-Box sont disponibles sur le site web:

Publicité des créances

L'ONSS communique, dans le mois, à quiconque lui en fait la demande par lettre et qui justifie d'un intérêt légitime, le montant de sa créance en cotisations à charge d'un ou de plusieurs employeurs nommément désignés. L'intérêt légitime peut se justifier, par exemple, par votre intention de conclure un accord de collaboration avec un employeur déterminé ou de lui accorder un prêt. Il y a lieu d'adresser ces demandes à la Direction Analyse Financière et Contractants (ou Direction FINACO) . L'identité des employeurs concernés peut être communiquée soit par lettre, soit sur CD-Rom.

Les 100 premières demandes sur un total de maximum 1.100 demandes par trimestre et par demandeur, sont traitées gratuitement. A partir de la 101^{ème} demande par trimestre, l'indemnité est facturée de la manière suivante:

- de 101 à 1.100 (0,74 EUR par demande);
- de 1.101 à 1.200 (743,68 EUR);
- de 1.201 à 5.000 (0,62 EUR par demande);
- de 5.001 à 6.250 (3.098,67 EUR);
- plus de 6.250 (0,50 EUR par demande).

En fin de trimestre, l'ONSS communique au demandeur le montant à payer.

La surveillance

Les inspecteurs sociaux de l'ONSS sont chargés de la surveillance de l'exécution des dispositions légales en matière de sécurité sociale. Cette surveillance est exercée conformément aux dispositions du Code pénal social. Les inspecteurs sont porteurs d'une carte de légitimation attestant de leur qualité et doivent la produire dans l'exercice de leur mission.

Dans l'exercice de leur mission, ils peuvent, entre autres:

- **pénétrer** librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les **lieux de travail** qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils assurent la surveillance. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer que s'ils sont munis d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par le juge d'instruction.
- procéder à tout examen, contrôle et audition et recueillir toutes **informations** qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations dont ils assurent la surveillance, sont effectivement observées.
- prendre l'identité des personnes se trouvant sur les lieux de travail, ainsi que de

toute personne dont ils estiment l'**identification** nécessaire pour l'exercice de la surveillance. Ils peuvent, à cet effet, exiger de ces **personnes** la présentation de documents officiels d'identification. Ils peuvent en outre identifier ces personnes à l'aide de documents non officiels que celles-ci leur soumettent volontairement lorsque ces personnes ne sont pas en mesure de présenter des documents officiels d'identification ou lorsque les inspecteurs sociaux doutent de leur authenticité ou de l'identité de ces personnes. Ils peuvent également essayer de rechercher l'identité de ces personnes au moyen de constatations par image, quel qu'en soit le support.

- interroger, soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, toute **personne** dont ils estiment l'**audition** nécessaire, sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance.
- se faire produire tous les **supports d'information** qui contiennent soit des **données sociales** soit n'importe quelles autres données, dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle. Les inspecteurs sociaux peuvent également se faire fournir l'accès à ces supports d'information qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique. Les inspecteurs sociaux peuvent procéder à la recherche et à l'examen de ces supports d'information lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire ne présente pas volontairement les supports d'information précités, sans toutefois s'opposer à cette recherche ou à cet examen ou lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire n'est pas joignable au moment du contrôle.
- se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous les **supports d'information** qui contiennent **n'importe quelles autres données**, lorsqu'ils le jugent nécessaire à l'accomplissement de leur mission, et procéder à leur examen. Ils disposent également de ce pouvoir pour les données qui sont accessibles par un système informatique ou par tout autre appareil électronique.
- prendre des **copies**, sous n'importe quelle forme, des supports d'information, ou des données qu'ils contiennent, ou se les faire fournir sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires.

Les inspecteurs sociaux ont le droit de fournir des renseignements et des conseils, notamment sur les moyens les plus efficaces pour respecter les dispositions légales dont ils sont chargés de surveiller le respect, de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en ordre vis-à-vis des obligations administratives qui n'ont pas été respectées et de dresser procès-verbal. Ce procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire pour autant qu'une copie en ait été fournie au contrevenant et, le cas échéant, à son employeur dans un délai de quatorze jours prenant cours le lendemain de la constatation de l'infraction.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les inspecteurs sociaux peuvent requérir l'assistance de la police locale et de la police fédérale.

S'ils l'estiment nécessaire dans l'intérêt des travailleurs, des bénéficiaires ou des assurés sociaux, les inspecteurs sociaux peuvent établir ou délivrer tout document remplaçant ceux visés par les législations dont ils exercent la surveillance.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2010/06/06/2010A09589/justel>).

Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (trillium)

L'établissement du bilan social est modifié depuis le 1^{er} décembre 2008. Le bilan social est un document que la plupart des entreprises doivent établir comme volet du bilan annuel. Dans le bilan social, l'employeur communique des informations spécifiques concernant le nombre de travailleurs occupés, l'évolution du personnel, le nombre de formations des travailleurs,.... Jusqu'au 1^{er} décembre 2008 l'employeur devait aussi communiquer les mesures en faveur de l'emploi qu'il avait appliquées pour son personnel. Ce volet est supprimé.

Depuis 2009, l'ONSS communique à tous les employeurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les mesures en faveur de l'emploi qui ont été appliquées au sein de l'entreprise. Cela signifie que presque toutes les entreprises du secteur privé vont recevoir un aperçu. Tout comme le bilan social, l'aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi doit être communiqué par écrit par l'employeur au conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur en informe la délégation syndicale et s'il n'y en a pas non plus, les informations doivent pouvoir être consultées par les travailleurs.

Envoi

L'aperçu est envoyé chaque année **entre le 1^{er} février et le 10 mars**. Les employeurs qui disposent d'une boîte aux lettres électronique sécurisée, e-box, recevront cet aperçu par courrier électronique. Pour les autres employeurs, l'envoi sera fait par courrier ordinaire.

Contenu

L'ONSS se base sur les données que vous avez communiquées dans votre déclaration trimestrielle (DmfA). Pour l'aperçu annuel, seront chaque fois prises en considération les données des trois premiers trimestres de l'année précédente (a-1) et le quatrième trimestre de l'avant-dernière année (a-2). Donc pour l'aperçu de 2009, les données portent sur les trimestres 4/2007, 1/2008, 2/2008 et 3/2008.

Pour chaque mesure en faveur de l'emploi, on mentionne pour combien de travailleurs la mesure est appliquée à la fois par « têtes » et par équivalents temps plein. Les ETP sont calculés dans ce cas de la même manière que pour la fraction de prestations μ . Seul le μ des lignes d'occupation et/ou des lignes travailleur concernées par la mesure pour l'emploi sont prises en compte. Ensuite, pour chaque mesure, on mentionne le montant de l'avantage financier dont l'employeur a bénéficié par l'application de ces mesures.

Les réductions et les mesures pour l'emploi

Sur l'aperçu, on reprend les différents codes de réduction utilisés pour les mesures qui sont déclarées au moyen d'un code spécifique de réduction. Vous trouverez la liste des codes de réduction dans l'annexe 4 des annexes structurées du glossaire (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr). Pour l'aperçu 2019, les mesures suivantes peuvent être reprises:

Les réductions groupe-cible et la réduction structurelle

- Réduction structurelle
- Engagement de jeunes travailleurs et de travailleurs sous convention de premier emploi
- Engagement de jeunes travailleurs - Région flamande
- Engagement de travailleurs âgés
- Engagement de travailleurs âgés - Région flamande
- Engagement de travailleurs âgés - Région de Bruxelles-Capitale
- Engagement de travailleurs âgés - Région wallonne
- Engagement de demandeurs d'emploi de longue durée
- Instauration d'une réduction du temps de travail et/ou de la semaine de quatre jours
- Engagement des six premiers travailleurs
- Engagement de travailleurs licenciés à la suite d'une restructuration
- Les tuteurs
- Travailleurs fixes horeca
- Contractuels subventionnés
- Personnel de maison
- Gardien(ne)s d'enfants
- Artistes

Les réductions spécifiques

- Réduction pour la recherche scientifique

Autres mesures en faveur de l'emploi

Pour ces mesures en faveur de l'emploi, l'ONSS ne peut pas toujours fournir toutes les données parce qu'il ne les connaît pas. Pour les données dont il ne dispose pas, la colonne est en grisé.

- Occupation d'étudiants
- Occupation de travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture
- Occupation de travailleurs flexi
- Maribel social : on signale le nombre de travailleurs pris en considération pour le Maribel social. Cela concerne seulement les travailleurs déclarés en DMFA avec le code 7 dans le bloc informations pour l'occupation
- Recherche fondamentale : soutien aux employeurs qui sont actifs dans le secteur de la recherche fondamentale (FNRS et FWO). La détermination du montant est calculée par l'ONSS sur base des cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales qui ont été payées durant l'année N-2 par le FNRS, le IWT, le FWO et le FRIA. La dotation annuelle 2018 est fixée à partir du montant calculé en 2017 sur base des paiements effectués en 2016
- Mesures pour les marins (partie non régionalisée non versée des cotisations personnelles, partie régionalisée non versée des cotisations personnelles,

réduction groupe-cible marins).

L'aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi (« Trillium ») est envoyé directement à l'employeur. Le secrétariat social auquel vous êtes affilié peut consulter l'aperçu via une application sécurisée « Aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi (Trillium)».

 Informations complémentaires DmfA - Trillium

L'aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi **2021** reprend les données enregistrées pour les trimestres **4/2019 à 3/2020**.

Il s'agit de la situation arrêtée à la date du **21/01/2021** et les adaptations enregistrées après cette date ne sont pas prises en considération.

Aperçu des communications intermédiaires sur les mesures Corona (COVID-19)

Indemnité pour travail à la maison - mesure corona

Beaucoup d'employeurs se demandent quelle indemnité octroyer à leurs travailleurs qui, suite aux mesures gouvernementales pour le Covid-19, travailleront entièrement à la maison pendant quelques temps.

Ladite indemnité de bureau de 126,94 EUR par mois (**129,48 EUR par mois à partir du 1^{er} avril 2020**) qui couvre le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau,, peut être octroyée sans cotisations de sécurité sociale à tous les travailleurs qui travaillent à la maison, même aux travailleurs qui ne travaillaient pas à la maison avant les mesures Covid-19 et pour lesquels l'employeur n'avait pas conclu formellement de convention de télétravail.

Pour plus d'explications sur cette indemnité de bureau, nous vous renvoyons aux instructions administratives de l'ONSS: <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>

En plus de cette indemnité, l'employeur peut rembourser les frais suivants:

- Utilisation de son propre PC – un forfait de maximum 20 EUR par mois est accepté
- Utilisation de sa propre connexion Internet – un forfait de maximum 20 EUR par mois est accepté

Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner, ...), l'employeur peut également les rembourser. Pour cela, il n'existe pas de forfait, le remboursement doit s'effectuer sur la base des coûts réels.

Les employeurs qui, avant les mesures du Covid-19, remboursaient les frais de leurs télétravailleurs sur base des 10 % de la rémunération brute relative aux prestations à domicile prévues dans la convention de télétravail (voir instructions administratives – même

lien que ci-dessus), peuvent continuer à payer cette indemnité suivant le même principe pour le prorata prévu dans la convention de télétravail (par exemple 10 % sur 2/5^{ème} de la rémunération mensuelle si 2 jours de télétravail étaient prévus dans la convention).

Une indemnité de 10 % de la rémunération brute totale ne peut donc pas être acceptée pour les travailleurs qui travaillent temporairement entièrement à la maison dans le cadre des mesures du Covid-19 et qui ne se trouvent pas dans une situation de travail à domicile telle que prévue dans le Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et pas non plus dans une situation de télétravail au sens propre du terme.

Une indemnité de 126,94 EUR (**129,48 EUR par mois à partir du 1^{er} avril 2020**) peut en tout cas être octroyée à la place des 10 % du prorata de la rémunération mensuelle, au cas où cette dernière serait inférieure.

Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction - mesure corona pour le secteur de la construction - mesure corona

Pour le moment, c'est une obligation lors des déclarations Dimona pour le secteur de la construction d'introduire les numéros des cartes C3.2A (dans le cadre du chômage temporaire) pour les deux premiers mois d'occupation. Lorsqu'aucun numéro n'est introduit, la déclaration Dimona est rejetée. Ces cartes sont délivrées par le Fonds pour le secteur de la construction (Constructiv) ou par l'ONEM lorsque l'employeur n'a plus de cartes non-nominatives à sa disposition.

Dans le cadre de la crise corona, à l'ONEM une procédure temporaire simplifiée a été instaurée, dans laquelle il **n'est plus nécessaire de délivrer ces cartes**. C'est pour cette raison que l'ONSS adaptera les contrôles en Dimona de sorte que l'introduction de ces numéros ne sera plus obligatoire.

L'arrêt temporaire du contrôle de la présence du numéro de C3.2A est aujourd'hui en préparation pour les différents canaux de Dimona :

- Le canal Web et Batch : disponible lundi 6 avril 2020.
- Le canal Mobile et Multi : disponible mercredi 8 avril 2020.

Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction - fin mesure corona

Dans les circonstances ordinaires, il est obligatoire, lors de déclarations Dimona pour le secteur de la construction, de fournir les numéros de cartes C3.2A (dans le cadre du chômage temporaire) pour les deux premiers mois d'occupation. Ces cartes sont délivrées par le Fonds pour le secteur de la construction (Constructiv) ou par l'ONEM lorsque

l'employeur n'a plus de cartes non-nominatives à sa disposition.

Dans le cadre de la crise corona, l'ONEM a instauré une procédure simplifiée, en vertu de laquelle il n'était plus nécessaire de délivrer ces cartes. Cette procédure simplifiée prendra fin le 31 août 2020.

C'est pourquoi l'ONSS réadaptera les contrôles en Dimona, de sorte que l'introduction de ces numéros redevienne obligatoire. À partir du 1^{er} septembre 2020, lors de l'introduction d'une Dimona (indépendamment de la date d'entrée en service), la déclaration sera donc rejetée lorsqu'aucun numéro n'est fourni.

Complément à l'allocation de l'ONEM pour chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause de force majeure - update 02/04/2020 mesure corona

Beaucoup d'employeurs se demandent s'ils peuvent octroyer un complément à l'allocation de l'ONEM exonéré de cotisations de sécurité sociale à leurs travailleurs qui ne peuvent plus travailler suite aux mesures du Covid-19 et qui se trouvent en chômage temporaire.

L'ONSS confirme que le principe général reste d'application, à savoir qu'il est possible d'octroyer un complément sans que les cotisations ne soient dues (ni les cotisations de sécurité sociale ordinaires, ni les cotisations spéciales dans le cadre du régime Decava). La seule condition posée par l'ONSS concernant le montant de ce complément est qu'il ne peut avoir pour conséquence que le travailleur reçoive plus en net que lorsqu'il travaille effectivement.

Ce qui signifie que:

- à côté de l'allocation de l'ONEM et d'éventuels suppléments comme les 5,63 EUR par jour dans le cas du 'chômage temporaire pour force majeure', il doit aussi être tenu compte des compléments qui pourront être octroyés par un Fonds de sécurité d'existence
- l'employeur doit traiter également tous les travailleurs de la même catégorie
 - soit en compensant jusqu'à un certain pourcentage de la rémunération nette
 - soit en payant à chacun un montant forfaitaire, tenant compte du fait que les travailleurs avec des bas salaires ne peuvent pas non plus recevoir plus que s'ils avaient travaillé
- il doit être tenu compte de la rémunération moyenne des mois précédents s'il s'agit de travailleurs avec une rémunération variable
- il doit être seulement tenu compte de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues; les compléments ne peuvent donc pas tenir compte d'avantages comme les titres-repas,
- net ne veut pas dire que l'on se base sur la rémunération mensuelle nette et le montant net des compléments et de l'allocation de l'ONEM, mais que l'on tient compte du fait que différents précomptes professionnels sont applicables sur la rémunération, les allocations de l'ONEM et les compléments; il est donc préférable d'utiliser les montants imposables bruts respectifs comme point de départ.

L'ONSS a une pleine compréhension de ce que des décisions devaient être prises rapidement et permet donc que, si les compléments octroyés pour le mois de mars s'avèrent

trop élevés, l'employeur effectue une compensation en diminuant les compléments pour les premiers prochains mois, aussi parce que les montants définitifs de l'allocation de chômage ne seront pas connus dans l'immédiat.

Pour plus d'explications sur l'allocation de l'ONEM, nous renvoyons vers:

<https://www.onem.be/fr>  

Conséquences de l'octroi de titres-repas pour les jours d'absence

Dans le cadre de la crise corona, un bon nombre de travailleurs sont en chômage temporaire pour cas de force majeure, d'autres, avec maintien de salaire, sont dispensés de prestations. Beaucoup de ces travailleurs ont droit aux titres-repas. Dans l'état actuel de la législation, les titres-repas sont toutefois exonérés de cotisations uniquement lorsqu'ils sont octroyés pour des jours auxquels des **prestations de travail effectives** sont fournies.

Par conséquent, lorsque des titres-repas sont octroyés pour des **jours de chômage temporaire**, ou pour des **jours auxquels un travailleur est dispensé de prestations**, des **cotisations sont dues** sur la part patronale de ces titres-repas. Cela veut aussi dire que les travailleurs qui fournissent effectivement des prestations par télétravail gardent, **eux**, le droit aux titres-repas exonérés des cotisations ONSS, parce qu'il s'agit en effet de prestations effectives.

Comme cela a déjà été indiqué dans l'instruction intermédiaire sur les compléments aux allocations de l'ONEM pour chômage temporaire, on ne peut pas non plus, pour le complément à l'allocation de l'ONEM pour chômage temporaire, tenir compte des titres-repas.

Extension travail des étudiants deuxième trimestre 2020 - mesure corona

Pour permettre la mise au travail des étudiants en vue d'alléger la pression de travail accrue dans certains secteurs telle que l'alimentation suite à la crise corona, le gouvernement a décidé de ne pas tenir compte des heures que preste un étudiant pendant le deuxième trimestre 2020 dans le contingent de 475 heures par an.

Cela vaut pour tous les étudiants quel que soit le secteur dans lequel ils sont occupés. Cela veut dire que pour un étudiant qui peut être engagé avec un contrat de travail d'étudiant, même si son contingent d'heures est déjà épuisé au premier trimestre ou serait complètement réservé pour des prestations aux troisième et quatrième trimestres, pour toutes les heures prestées au deuxième trimestre 2020 la cotisation de solidarité peut quand même être appliquée au lieu des cotisations ordinaires.

Les règles habituelles de déclaration restent valables, donc une Dimona 'STU' avant le début

de l'occupation et une déclaration DmfA des heures prestées. Une Dimona avec l'indication des heures reste donc obligatoire, mais 'réserver' pour être sûr que l'étudiant dispose encore d'heures suffisantes qui entrent en ligne de compte pour la cotisation de solidarité n'est donc pas nécessaire pour le 2^{ème} trimestre 2020, vu que toutes les heures prestées au deuxième trimestre par un étudiant sont prises en considération pour la cotisation de solidarité.

Le compteur online sur lequel le nombre d'heures restantes dans le contingent peut être consulté sera adapté à la fin du mois d'avril. La mesure n'est pour le moment pas visible dans l'application Student@work de sorte que les attestations pour une occupation durant les prochains trimestres ne sont pas encore adaptées.

Les institutions régionales compétentes pour l'octroi des allocations familiales sont en train d'examiner comment leur réglementation peut être adaptée pour éviter que les étudiants qui sont occupés de cette manière au deuxième trimestre perdent leurs allocations familiales. Aussitôt que plus d'informations à ce sujet seront disponibles, cela sera communiqué via le site web www.studentatwork.be (<https://www.mysocialsecurity.be/student/>).

Cela vaut aussi pour la notion de personne à charge dans la législation fiscale, pour laquelle il est possible qu'une adaptation de la réglementation sera prévue.

Extension travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - update 25 novembre 2020 - mesure corona

La Loi du 4 novembre 2020 portant diverses mesures sociales suite à la pandémie de COVID-19 a été publiée au Moniteur belge le 13 novembre 2020. La mesure de recourir au travail des étudiants en vue d'alléger la pression de travail accrue dans certains secteurs suite à la crise corona y est reprise, laquelle consiste à ne pas tenir compte des heures que preste un étudiant dans le **secteur des soins de santé** ou dans l'**enseignement**, pendant le 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021, pour le contingent de 475 heures par an (donc respectivement pour 2020 et 2021). Le champ d'application repris dans la communication du 5 novembre 2020 pour les **établissements de soins de santé** a été en dernier lieu, juste avant le vote, modifié et diffère donc de celle de la législation publiée.

En ce qui concerne le secteur des soins de santé, il s'agit des étudiants qui travaillent dans les secteurs suivants ([actualisation](#)):

- CP 318 (services des aides familiales et des aides seniors - catégorie d'employeurs 211 et 611)
- CP 319 (établissements et services d'éducation et d'hébergement - catégorie d'employeurs 062, 162, 462 et 962)
- CP 330 (établissements et services de santé - catégorie d'employeurs 025 , 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 et 911)
- CP 331 (aide sociale et soins de santé flamands - catégorie d'employeurs 122 et 322)
- CP 332 (aide sociale et soins de santé francophones et germanophones - catégorie d'employeurs 022 et 222)
- établissements publics de soins avec les codes NACE suivants:
 - 86101 - hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés

- 86102 - hôpitaux gériatriques
- 86103 - hôpitaux spécialisés
- 86104 - hôpitaux psychiatriques
- 86109 - autres activités hospitalières
- 86210 - activités des médecins généralistes
- 86901 - activités des laboratoires médicaux
- 86903 - transport par ambulance
- 86904 - activités relatives à la santé mentale, sauf hôpitaux et maisons de soins psychiatriques
- 86905 - activités de revalidation ambulatoire
- 86906 - activités des praticiens de l'art infirmier
- 86909 - autres activités pour la santé humaine n.c.a.
- 87101 - activités des maisons de repos et de soins
- 87109 - autres activités de soins infirmiers résidentiels
- 87301 - activités des maisons de repos pour personnes âgées
- 87901 - services d'aide à la jeunesse avec hébergement.

Cela veut dire que pour l'étudiant qui peut être engagé sous contrat d'étudiant, même si son contingent est déjà épuisé dans les trimestres précédents de 2020 ou si les heures du 4^{ème} trimestre 2020 sont déjà entièrement réservées, la cotisation de solidarité peut quand même être appliquée **pour les prestations dans les secteurs précités**.

Les règles habituelles de déclaration restent valables, donc une **Dimona 'STU'** avant le début de l'occupation et par après une **déclaration DmfA des heures prestées**. Une Dimona avec indication d'heures reste donc obligatoire, mais, 'réserver' pour être sûr que l'étudiant dispose encore d'heures suffisantes qui entrent en ligne de compte pour la cotisation de solidarité n'est, pour le 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021, pas nécessaire, vu que toutes les heures prestées durant ces trimestres dans ces secteurs sont prises en considération pour la cotisation de solidarité.

Le compteur online sur lequel le nombre d'heures restantes dans le contingent peut être consulté sera adapté le 13 novembre. La mesure n'est pour le moment pas encore visible dans l'application Student@work de sorte que les attestations ne sont pas encore adaptées.

Le compteur online reste donc inchangé pour une occupation durant le 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021 dans ces secteurs.

Extension du travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - intérim

Durant le 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021, les heures prestées par un étudiant dans certains secteurs (soins et enseignement) ne comptent pas pour déterminer le nombre d'heures maximum qu'il est possible de prester sous cotisation de solidarité durant un an (475 heures).

Le gouvernement a décidé qu'une occupation comme intérimaire auprès d'un utilisateur qui relève de l'un de ces secteurs, est assimilée à une occupation dans ce secteur. Les heures prestées ne seront pas reprises dans le compteur pour déterminer si le maximum de 475 heures a été atteint.

Le compteur ne sera cependant pas adapté immédiatement. Lors de la consultation du nombre d'heures prestées sous cotisation de solidarité, il est donc possible que le maximum ait déjà été atteint. Les heures prestées auprès d'un utilisateur dans le secteur des soins ou de l'enseignement seront rétroactivement neutralisées. Dès que les adaptations sont visibles, ce sera repris dans un update de la communication intermédiaire.

Déclaration du 'chômage temporaire pour force majeure' et 'chômage temporaire pour raisons économiques'

L'ONEM a prévu une procédure simplifiée pour la déclaration du 'chômage temporaire'. Vous retrouvez plus d'informations sur le website de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr>).

Il est cependant encore toujours fait une distinction entre 2 types:

- chômage temporaire pour **force majeure Corona**
- chômage temporaire pour **raisons économiques**.

Dans les déclarations trimestrielles de l'ONSS, les deux périodes de chômage temporaire sont toutefois déclarées avec un **code indicatif différent**, avant le **1^{er} avril 2020** respectivement avec les **codes de prestation 70** et **71**. Le travailleur recevra dans les deux situations une allocation pour chômage temporaire qui s'élève à 70 % de la rémunération moyenne plafonnée (provisoirement pour la période du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020 - pour plus de détails nous renvoyons au website de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr/nouveau/procedure-de-paiement-simplifiee>)), mais le supplément auquel le travailleur a droit diffère.

A partir du 2^{ème} trimestre 2020, le code de prestation général 70 'chômage temporaire' est subdivisé en un nouveau code de prestation spécifique **77 'chômage temporaire pour force majeure - Corona'** et l'actuel code de prestation général **70 'chômage temporaire - autre que chômage économique, intempéries et force majeure Corona'**.

Déclaration du 1^{er} trimestre:

- force majeure Corona
 - code de prestation indicatif **70**
 - supplément ONEM de 5,63 EUR / jour
- raisons économiques
 - code de prestation indicatif **71**
 - supplément payé par l'employeur ou par un Fonds de sécurité d'existence d'au moins 2,00 EUR / jour.

A partir de la déclaration du 2^{ème} trimestre:

- force majeure Corona
 - code de prestation indicatif **77 (nouveau code)**
 - supplément ONEM de 5,63 EUR / jour
- raisons économiques
 - code de prestation indicatif **71**
 - supplément payé par l'employeur ou par un Fonds de sécurité d'existence d'au moins 2,00 EUR / jour.

Il est donc important que l'employeur, lors de sa déclaration DmfA, utilise pour ses

travailleurs le code de chômage temporaire qui correspond au type de chômage temporaire dans lequel son travailleur se trouve. En cas de 'chômage temporaire pour raisons économiques', le supplément pour le travailleur dépendra de ce qui est repris dans les conventions collectives de travail spécifiques. Actuellement, une 'cotisation spéciale chômage économique (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/economicalunemployment_construction.html)' est due pour les travailleurs qui dépassent un certain nombre de jours de chômage technique (code de prestation 71) durant une période de référence.

L'employeur peut toutefois, via une procédure simplifiée, passer au 'chômage temporaire pour force majeure', comme expliqué sur le website de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr/nouveau/comment-demandez-vous-en-tant-quemployeur-du-chomage-temporaire-pour-vos-travailleurs>).

Un aperçu des questions et réponses 'FAQ Corona (https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20200326.pdf)' est disponible sur le website de l'ONEM.

Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements

Il est possible de demander **un chômage temporaire pour cause de force majeure corona 'événements'** lorsqu'on peut prouver une promesse de contrat de travail (datant au plus tard du 15 avril) pour un événement qui aurait dû avoir lieu entre le 14 mars 2020 et le 31 août 2020 et qui a été annulé. Le ministre de l'Emploi l'a confirmé le 8 mai 2020 en Commission des Affaires sociales de la Chambre. Cela concerne la non réalisation d'un emploi convenu dans le secteur événementiel et ce, pour aussi bien les artistes que pour les autres collaborateurs temporaires et intérimaires de festivals et d'autres événements.

Pour ces collaborateurs temporaires et artistes, une Dimona doit être effectuée par l'organisateur / employeur et une DmfA doit être introduite, dans laquelle la période de chômage temporaire force majeure 'corona' doit également être déclarée avec le code prestation indicatif 77. Le cas échéant, ceci peut se faire par une déclaration rétroactive. Dans ce contexte exceptionnel, la tardiveté ne donnera pas lieu à des sanctions.

Pour mettre ces artistes et collaborateurs en chômage temporaire force majeure corona, une DRS scénario 5 est également nécessaire. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans les 'FAQ corona (https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20200611.pdf)' du 11 juin 2020 sur le site de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr>) en cas de situations d'emploi spécifiques (J'avais une promesse formelle d'un contrat de travail dans le cadre d'un événement qui a été annulé. Puis-je demander un chômage temporaire pour les jours auxquels j'aurais pu être effectivement engagé comme salarié?).

Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs

temporaires d'événements – update 29 octobre 2020

Il est possible de demander un **chômage temporaire pour cause de force majeure corona 'événements'** lorsqu'on peut prouver une promesse de contrat de travail (datant au plus tard du 15 avril) pour un événement qui aurait dû avoir lieu entre le 14 mars 2020 et le 31 août 2020 et qui a été annulé. Cette période est prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 dans une liste de FAQ plus récente sur le site internet de l'ONEM.

Vous pouvez retrouver les procédures qui doivent être suivies ainsi que plus de détails dans la liste de FAQ (https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201015.pdf) chômage temporaire corona du 15 octobre 2020 qui est publié pour le moment sur le site internet de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr>).

Chômage temporaire pour force majeure quarantaine - travailleurs occasionnels agriculture et horticulture

À partir du 21 août 2020, les travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture peuvent, même s'ils ne sont liés que par des contrats verbaux journaliers, faire usage du système de **chômage temporaire pour force majeure quarantaine**. Il s'agit donc des travailleurs occasionnels occupés par un employeur relevant des CP de l'agriculture (CP 144), de l'horticulture (CP 145) ou du travail intérimaire (CP 322) pour autant que le travailleur intérimaire soit occupé auprès d'un utilisateur dans l'un de ces secteurs.

Cela concerne les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de force majeure, parce qu'ils sont testés positifs au virus COVID-19 sans être incapables de travailler, mais qui, pour cette raison, doivent être placés en quarantaine obligatoire et qui ne disposent pas de revenus professionnels ou de remplacement.

Pour ces travailleurs occasionnels, une Dimona journalière (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/occasionalsdimona.html) type '**QUA**' doit être établie, sans **heure IN ni OUT**, par l'employeur qui les aurait occupés. Celui-ci doit également introduire une DmfA sous le code travailleur 010 ou 022, dans laquelle la période de chômage temporaire pour force majeure quarantaine doit être déclarée avec le **code prestation indicatif 70**. Les jours de chômage temporaire pour force majeure quarantaine entrent en ligne de compte pour les contingents respectifs, lesquels sont toutefois, jusqu'à la fin de l'année, doublés (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html). Green@work sera également adapté.

Le lancement de ce nouveau type de Dimona est prévu pour le 28 août 2020. Il est, le cas échéant, possible d'effectuer la déclaration avec effet rétroactif dès le début de la mesure (21 août 2020), sans tardiveté. Il est aussi possible d'utiliser le canal 'multidimona'.

Vous pouvez retrouver les procédures qui doivent être suivies ainsi que plus de détails dans la liste de FAQ (https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201015.pdf) chômage temporaire corona du 15 octobre 2020 qui est publiée pour le moment sur le site internet de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr>).

Report de paiement - précisions - mesure de crise corona

En raison de l'épidémie de corona, le gouvernement a approuvé un **report de paiement des sommes dues à l'ONSS jusqu'au 15 décembre 2020** (arrêté royal n° 17 du 4 mai 2020 - MB du 12 mai 2020). Cette mesure concerne **trois** types de report de paiement:

- report automatique pour les entreprises qui sont obligatoirement fermées,
- report, après une déclaration sur l'honneur préalable, pour les entreprises qui ont décidé elles-mêmes de fermer complètement,
- report, après une déclaration sur l'honneur préalable, pour les entreprises qui n'étaient pas fermées complètement et qui voient leur activité économique fortement réduite.

L'arrêté royal n° 30 qui y est consécutif (MB du 15 juin 2020) modifie rétroactivement cet arrêté royal n° 17 et détaille un certain nombre de dispositions.

En ce qui concerne le report, les modalités suivantes sont d'application:

- **le 31 juillet 2020** constitue la date ultime pour introduire une **demande** de report de paiement moyennant déclaration sur l'honneur;
- le **paiement** des sommes dues, pour lesquelles un report a été obtenu, doit se faire pour le **15 décembre** au plus tard;
- les **indemnités forfaitaires pour versement tardif des avances** relatives aux 1^{er} et 2^e trimestres ne seront en tant que telles pas appliquées;
- le report de paiement vise les **montants échus à partir du 20 mars 2020 jusqu'au 15 décembre 2020**, à l'exception des
 - cotisations établies d'office par l'ONSS relativement au 2^e trimestre 2020, lorsqu'aucune déclaration ou une déclaration incomplète ou incorrecte a été introduite,
 - avances pour les 3^e et 4^e trimestres 2020 ainsi que le solde du 3^e trimestre 2020;
- le report de paiement ne concerne pas les sommes déjà perçues par l'ONSS au moment de l'introduction de la déclaration sur l'honneur;
- l'employeur qui a obtenu un délai de paiement, mais qui ne verse pas les montants pour le 15 décembre 2020
 - est redevable d'une **majoration de cotisations** de 10 % des sommes dues,
 - et d'un **intérêt de retard** de 7 % l'an, à calculer à partir du 16 décembre 2020 jusqu'au jour du paiement du solde.

Les employeurs qui n'entrent **pas en ligne de compte** pour un report de paiement peuvent toujours demander à l'ONSS un plan de paiement amiable sans sanctions. Ceci est sans aucun lien avec le terme du 31 juillet 2020 pour la demande d'un report de paiement moyennant déclaration sur l'honneur.

120 extra vrijwillige overuren - coronamaatregel

L'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 augmente pour la période du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020 le maximum annuel de 100 heures supplémentaires volontaires jusqu'à 220 heures supplémentaires volontaires pour les 'secteurs critiques'. Cela veut dire que dans

le courant du 2^{ème} trimestre 2020, 120 heures supplémentaires additionnelles peuvent être prestées, indépendamment du fait qu'il y aurait des heures supplémentaires volontaires déjà utilisées du contingent de 100 heures supplémentaires volontaires. Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires en général (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>) et ces 120 heures supplémentaires additionnelles (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-de-travail>) sur le site du SPF ETCS.

Pour la sécurité sociale, ces 120 heures supplémentaires additionnelles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et ne doivent donc pas être déclarées dans la DmfA ou la DmfAPPL (arrêté royal du 5 juin 2020 - MB du 24 juin 2020).

Par 'secteurs critiques', on entend les entreprises et institutions appartenant aux 'secteurs cruciaux et aux services essentiels' (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/03/23/2020030347/justel#Art.14>), tels qu'énumérés dans l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020.

120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 4^{ème} trimestre 2020 et 1^{er} trimestre 2021 - mesure corona

La loi du 20 décembre 2020 (M.B. du 30 décembre 2020) relève pour la période du 1^{er} octobre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 compris et du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 compris le maximum annuel de 100 heures supplémentaires volontaires à 220 heures supplémentaires volontaires pour les 'secteurs cruciaux'. Pour la période du 1^{er} octobre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 compris, les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont été prestées au 2^{ème} trimestre sont bien déduites du contingent additionnel de 120 heures supplémentaires additionnelles.

Cela veut dire que dans le courant du **4^{ème} trimestre 2020** et du **1^{er} trimestre 2021**, **120 heures supplémentaires additionnelles** peuvent être prestées, indépendamment du fait qu'il y aurait des heures supplémentaires volontaires déjà utilisées du contingent de 100 heures. Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires en général (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>) et ces 120 heures supplémentaires additionnelles (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-de-travail>) sur le site du SPF ETCS.

Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles sont **exonérées de cotisations de sécurité sociale** et ne doivent donc pas être déclarées dans la DmfA ou la DmfAPPL (arrêté royal du 28 décembre 2020 - M.B. du 31 décembre 2020). Elles bénéficient également d'une exonération fiscale.

Par 'secteurs cruciaux' (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2020/12/20/2020044510/justel#LNK0026>), on entend les commerces, entreprises et services privés et publics qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population tels que visés dans le cadre de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/10/28/2020010455/justel#LNK0012>) pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 ainsi que les

producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services essentiels à l'activité de ces entreprises et ces services.

Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, chaque **employeur** ou **utilisateur** qui pour des travaux en Belgique dans les **secteurs de la construction**, du **nettoyage**, de **l'agriculture** et de **l'horticulture** et du **secteur de la viande**, fait recours à **un travailleur** ou à **un indépendant** qui **réside ou est domicilié à l'étranger**, est tenu de collecter un certain nombre de données et de les garder. Par exception, cela ne concerne pas l'exécution pour des personnes physiques de travaux à des fins strictement personnelles (comme par exemple l'installation ou la réparation d'un système de refroidissement dans une habitation privée).

Par '**utilisateur**', il faut entendre celui qui, soit directement soit par sous-traitance, fait recours aux services de ces travailleurs ou indépendants.

Les données doivent être consignées dans une liste, qui **doit être tenue à disposition** des services chargés de la lutte contre la propagation du virus ou du contrôle du respect des mesures urgentes imposées en vue de lutter contre sa propagation.

La **liste actualisée** doit être tenue depuis le début des travaux jusque, et y compris, le 14^{ème} jour après leur fin, avec les données suivantes concernant le travailleur ou l'indépendant :

- données d'identification
 - nom et prénoms
 - date de naissance
 - numéro NISS (numéro national ou numéro bis)
- lieu de résidence pendant les travaux en Belgique
- numéro de téléphone auquel le travailleur ou l'indépendant peut être contacté
- le cas échéant, indication des personnes avec lesquelles il collabore lors de ses travaux en Belgique.

Ces données ne peuvent être utilisées que dans le cadre de la lutte contre le COVID-19, comme pour le dépistage et la recherche de clusters à la même adresse. Après cette période, elles doivent être **détruites**.

Lorsque le travailleur domicilié ou résidant à l'étranger est tenu de remplir un '[\(https://www.info-coronavirus.be/fr/plf/\)](https://www.info-coronavirus.be/fr/plf/)', en l'absence de preuve que celui-ci a été effectué, l'employeur ou l'utilisateur doit veiller à ce que le nécessaire soit fait avant le début des travaux en Belgique

Vous trouverez les données de contact et plus d'informations sur le tracing de contact à la page Corona virus COVID-19 (<https://www.info-coronavirus.be/fr/contact/>).

Les références aux secteurs concernés sont repris dans l'arrêté ministériel publié modifiant l'arrêté ministériel du 30 juin 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 (arrêté ministériel du 22 août 2020 - MB du 22 août 2020).

Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona

L'arrêté ministériel du 12 janvier 2021 (M.B. du 12 janvier 2021) étend le système du prétracing (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/2020-3/intermediates/contacttracing_preliminary_data.html) à tous les secteurs.

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, tout **employeur** ou **utilisateur** qui, pour des travaux en Belgique, fait temporairement recours à un **travailleur** ou à un **indépendant qui réside** ou **est domicilié à l'étranger**, est désormais tenu de collecter un certain nombre de données et de les garder. Une exception reste faite pour l'exécution pour des personnes physiques de travaux à des fins strictement personnelles (comme par exemple l'installation ou la réparation d'un système de refroidissement dans une habitation privée).