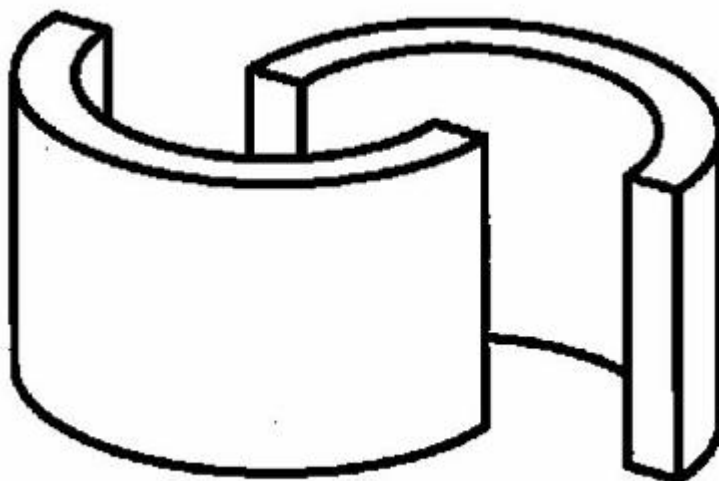


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES
AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS

Trimestre : 2011-02

La notion de rémunération

Table des matières

Description.....	5
Cas spécifiques.....	7
Montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail.....	8
Pécule de vacances.....	9
Avantages en nature.....	15
Remboursements de frais.....	16
Le remboursement de frais de déplacement du domicile au lieu de travail et véhicule de société.....	20
Titres-repas.....	21
Caractère rémunérateur.....	22
Cumul avec un restaurant d'entreprise.....	26
Chèques culture/sport.....	27
Cadeaux / chèques-cadeaux.....	28
Compléments avantages sociaux.....	29
Libéralités.....	31
Avantages tarifaires.....	32
Participation aux bénéfices / actions / options sur actions.....	33
Plan PC privé.....	34
Primes uniques d'innovation.....	35
Avantages non récurrents liés aux résultats.....	36
Eco-chèques.....	37
Autres exclusions.....	38

Description

La notion de rémunération est une notion importante dans la sécurité sociale, parce que la rémunération brute du travailleur est la base sur laquelle les cotisations sont calculées. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et a été élargie ou restreinte à plusieurs reprises par arrêté royal. La plupart de ces extensions et exclusions sont reprises à l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Description générale

Est considéré comme rémunération, tout avantage en espèces ou évaluable en argent:

- que l'employeur alloue au travailleur en contrepartie de prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail ou,
- auquel le travailleur a droit en raison de son engagement, à charge de l'employeur, soit directement, soit indirectement (par exemple, pourboire ou service, somme payée par un Fonds de sécurité d'existence).

La notion "à charge de l'employeur" signifie aussi bien directement à charge de l'employeur, c'est-à-dire dans les cas où l'employeur octroie directement l'avantage au travailleur, qu'indirectement à charge de l'employeur. Dans ce second cas, sont visées tant les situations où un avantage octroyé au travailleur par un tiers est facturé par ce dernier à l'employeur même (par exemple, les primes de fin d'année versées par un fonds de sécurité d'existence) que les situations dans lesquelles l'employeur, bien qu'il ne supporte pas le coût financier de l'avantage, est la personne vers laquelle le travailleur doit se tourner lorsqu'il n'a pas reçu l'avantage (par exemple, lorsqu'une société belge reçoit de sa maison mère installée à l'étranger un montant à répartir entre ses travailleurs).

En principe, les cotisations sont donc calculées sur:

- les avantages dus au travailleur en contrepartie du travail exécuté dans les liens d'un contrat de travail;
- les avantages dont le paiement au travailleur résulte:
 - de la loi;
 - d'une convention individuelle écrite ou verbale;
 - d'un règlement ou d'une convention conclue au sein de l'entreprise;
 - d'une convention collective conclue au sein du Conseil national du Travail, d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou de tout autre organe paritaire (rendue ou non obligatoire par arrêté royal);
 - de l'usage;
 - d'un engagement unilatéral;
 - d'un statut, en ce qui concerne les travailleurs du secteur public.

Concrètement, ceci signifie que les cotisations de sécurité sociale ne sont pas seulement dues sur la rémunération brute proprement dite, mais également sur de nombreux autres avantages. Un certain nombre de ceux-ci sont énumérés ci-après. Il va de soi qu'il ne s'agit ici que d'une énumération donnée à titre indicatif et qui ne prétend nullement être exhaustive.



Énumération d'un nombre d'avantages:

- les salaires, appointements ou traitements proprement dits;
- le sursalaire (des heures supplémentaires);
- le montant correspondant aux avantages en nature;
- les commissions;
- le pourboire ou le service prévu lors de l'engagement ou imposé par l'usage. Dans certains cas, ceux-ci sont remplacés par des montants forfaitaires légaux;
- les avantages dont l'octroi ne découle ni d'une convention, ni d'un règlement, ni de l'usage, ni d'un statut, mais qui sont accordés en contrepartie du travail exécuté, sans qu'il faille chercher un autre fondement juridique à l'octroi de ces avantages;

- les gratifications, primes, indemnités de toute nature, les participations aux bénéfices et tous les autres avantages attribués en contrepartie du travail effectué ou en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut;
- le salaire des jours fériés légaux et des jours de remplacement des jours fériés légaux coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité;
- le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel garanti dû en cas de suspension du contrat de travail résultant d'un accident ou d'une maladie en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des lois relatives aux contrats d'engagement maritime et pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- le salaire dû à l'ouvrier en exécution de la loi lorsque l'employeur a suspendu totalement l'exécution du contrat de travail ou a instauré un régime de travail à temps réduit sans se conformer aux dispositions légales relatives aux formalités de notification ou aux dispositions limitant la durée de la suspension totale ou du régime de travail à temps réduit;
- le salaire correspondant aux jours d'absence auxquels le travailleur en préavis a également droit en vue de rechercher un nouvel emploi;
- la rémunération des jours de vacances complémentaires aux vacances légales, payés directement par l'employeur ou par un tiers à charge de ce dernier;
- la rémunération payée à titre de complément au double pécule de vacances;
- la rémunération due pour les jours de petit chômage (événements familiaux, obligations civiques ou missions civiles);
- la rémunération des jours de congé politique (loi du 19 juillet 1976);
- la rémunération due pour les jours de congé-éducation payé auxquels le travailleur a droit conformément aux dispositions du Chapitre IV, Section 6 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;
- l'intervention patronale dans le montant des titres-repas lorsque ceux-ci ne sont pas exclus de la notion de rémunération;
- certaines indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations;
- les montants versés aux travailleurs par l'Office national de l'Emploi ou par un Centre public d'aide sociale dans le cadre de l'activation des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière;
- les indemnités versées en vertu de l'application d'une clause de non-concurrence, que cette clause soit conclue avant ou pendant l'exécution du contrat de travail ou à la fin de cette exécution. Si une telle indemnité est négociée après la fin du contrat de travail et est totalement indépendante de ce dernier, elle ne constitue pas de la rémunération;
- les indemnités versées à la suite du non respect des procédures prévues par une convention de sécurité d'emploi, qu'il s'agisse d'une convention entre un employeur et son personnel, d'une convention valable pour un groupe d'entreprises ou d'une convention valable pour tout un secteur;
- l'indemnité de reclassement accordée à certains travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration.

Cas spécifiques

Montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail

Il existe une différence fondamentale selon que l'employeur respecte ou ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires.

L'employeur respecte ses obligations

Les avantages que l'employeur octroie au travailleur à l'expiration du contrat de travail lorsqu'il est mis fin "normalement" au contrat (par exemple, en cas de départ à la pension, lorsque le délai légal de préavis est respecté, etc.), trouvent généralement leur raison d'être dans la relation de travail. Par conséquent, ils répondent également à la notion de rémunération, sauf s'ils en sont exclus pour une des raisons exposées ci-après.

L'employeur ne respecte pas ses obligations

Les montants octroyés au travailleur lorsque la relation de travail est rompue sans que l'employeur respecte ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, ne répondent, en principe, pas à la notion de rémunération. Sont particulièrement visés ici, les montants versés à titre de dédommagement et les indemnités complémentaires aux indemnités de rupture qui sont dues, en vertu de la loi, à certaines catégories de travailleurs protégés (travailleurs en interruption de carrière, femmes enceintes, etc.).

Par dérogation à cette règle générale, constituent de la rémunération, les quatre importantes exceptions suivantes:

- les indemnités dues par les employeurs pour rupture irrégulière de l'engagement, soit sans préavis ou moyennant un préavis insuffisant (engagement à durée indéterminée), soit avant l'expiration du terme ou l'achèvement du travail (engagement à durée déterminée ou pour un travail nettement défini);
- les indemnités payées au travailleur par l'employeur lorsqu'il est mis fin à la relation de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur;
- les indemnités prévues par les articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprises et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats-délégués du personnel;
- les indemnités dues par l'employeur aux membres de la délégation syndicale en vertu de l'article 20 de la convention collective de travail n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du Travail, lorsque soit:
 - l'employeur licencie un délégué syndical sans respecter la procédure fixée par ladite C.C.T.;
 - l'employeur a respecté la procédure fixée, mais au terme de celle-ci, le bien-fondé du licenciement n'est pas reconnu par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le tribunal du travail;
 - l'employeur a licencié le délégué pour un motif grave dont le bien-fondé n'est pas reconnu par le tribunal du travail;
- le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué syndical un motif de résiliation immédiate du contrat.

Pécule de vacances

Les notions de pécule simple, pécule simple de sortie des employés, pécule simple de sortie des travailleurs intérimaires et des travailleurs temporaires, double pécule et pécule de vacances complémentaire sont des notions qui ne recouvrent pas le même sens.



Nous attirons l'attention des employeurs sur le fait que pour les pécules simples de sortie payés avant le 1er janvier 2007, le système en vigueur en 2006 reste d'application : les cotisations sont payées sur le montant du pécule simple de vacances sans déduire le pécule simple de sortie.

Tout renseignement relatif au pécule de vacances à allouer à un employé peut être obtenu auprès d'un des bureaux régionaux de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, dont vous pouvez consulter la liste sur le site du SPF Sécurité sociale (<http://socialsecurity.fgov.be/>) .

Le pécule simple de vacances

Le pécule simple de vacances est la partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des journées de vacances légales. Cette partie du pécule de vacances répond à la notion de rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En ce qui concerne les travailleurs manuels, les cotisations dues sur le pécule simple de vacances sont calculées d'une manière forfaitaire et indirecte en majorant, par le biais de la déclaration destinée à l'O.N.S.S., la rémunération de ces travailleurs de 8 %.

Le cas de l'employé qui n'a pas eu la possibilité de prendre ses vacances pour cause de maladie ou d'accident sera exposé dans une modification ultérieure de ces instructions (la question ne devrait se poser de manière pratique que pour le quatrième trimestre 2007).

Cas particulier d'un employé qui a fourni des prestations en qualité d'ouvrier au cours de l'exercice de vacances

Lorsqu'un employé a fourni des prestations en qualité d'ouvrier au cours de l'exercice de vacances, l'employeur peut déduire la partie du chèque de vacances sur laquelle des cotisations de sécurité sociale ont déjà été retenues du montant brut du pécule simple de vacances à déclarer. En effet, le pécule de vacances brut des ouvriers est constitué, d'une part, d'un pourcentage de la somme représentant le salaire réel à 108 % (montant sur lequel les cotisations O.N.S.S. ont déjà été perçues) et, d'autre part, du salaire fictif à 100 % pour les journées assimilées (montant sur lequel les cotisations O.N.S.S. ne sont pas perçues).

Le montant qui peut être porté en déduction correspond à $\frac{8}{108}$ ^{ème} du montant sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont calculées pendant l'exercice de vacances, montant mentionné sur le décompte que le travailleur reçoit de l'ONVA. Si le travailleur n'est pas en possession de ce décompte, l'employeur peut demander une attestation de vacances à l'ONVA.

Lorsque le travailleur preste chez plusieurs employeurs au cours de l'exercice de vacances, chacun de ces employeurs doit diminuer le salaire brut sur lequel il calcule les cotisations au prorata du nombre de jours de vacances pris chez lui, dans la mesure où le travailleur est occupé comme employé.



Exemple

Un travailleur a presté chez l'employeur A en qualité d'ouvrier pendant tout l'exercice de vacances 2000. Son chèque de vacances reprend 240 jours de prestations avec un salaire réel à 108 % de 15.500,00 EUR et 10 jours assimilés avec un salaire fictif à 100 % de 500,00 EUR. Sa rémunération totale en 2000 s'élève à 16.000,00 EUR, le pécule de vacances brut à 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %). Il entre en service chez l'employeur B en qualité d'employé et prend 5 jours de vacances, après quoi il va travailler chez l'employeur C et y prend les 15 jours de vacances qui lui restent. L'employeur B peut déduire du montant du salaire brut sur lequel il doit calculer les cotisations $\frac{5}{20}$ ^{ème} de $\frac{8}{108}$ ^{ème} du montant sur lequel l'employeur A, en 2000, a payé les cotisations, autrement dit $\{(5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ ou 287,04 EUR. L'employeur C peut déduire $\frac{15}{20}$ ^{ème} de $\frac{8}{108}$ ^{ème} du montant si le travailleur est occupé en qualité d'employé, autrement dit $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ ou 861,11 EUR. Bien entendu, si le travailleur est occupé en qualité d'ouvrier chez C, cet employeur ne peut rien déduire.

Le pécule simple de sortie des employés (autres que les travailleurs intérimaires et les travailleurs temporaires - voir ci-dessous)

Il s'agit du pécule simple calculé sous forme d'un pourcentage (7,67 % de la rémunération brute de l'année en cours et le cas échéant de l'année précédente) qu'un employé reçoit :

1. lorsqu'il est mis fin à son contrat de travail (licenciement, mise à la retraite),
2. lorsqu'il opte pour une interruption de carrière complète, ou un crédit-temps complet
3. lorsqu'il est appelé sous les armes,
4. lorsqu'il réduit son temps de travail chez le même employeur (temps plein vers temps partiel, crédit-temps partiel, etc.).

Dans ce cas, le paiement du pécule de vacances intervient en décembre de l'année au cours de laquelle la réduction du temps de travail a eu lieu. Une réduction des prestations de travail résultant de l'application d'une des mesures anti-crise ne donne pas lieu au calcul du pécule de vacances en décembre (réduction groupe-cible réduction temporaire collective du temps de travail et semaine des 4 jours suite à la crise, réduction individuelle et temporaire des prestations de travail pour faire face à la crise et suspension de crise des contrats pour les employés). Ces périodes de suspension du contrat de travail étant assimilées à du travail effectif en matière de vacances annuelles.

Le pécule simple de sortie est soumis au calcul des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale au moment de son paiement. Dans la DmFA, aucunes prestations ne sont déclarées. Le pécule simple est repris sous le code rémunération 7.

Au moment où l'employé qui a perçu un pécule simple de sortie prend ses vacances chez un employeur :

L'employeur pourra déduire le pécule simple de sortie du montant sur lequel il calcule les cotisations de sécurité sociale (la déduction ne pourra jamais dépasser la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur). L'employeur mentionne les jours de vacances sous le code prestations 1 et il mentionne le pécule simple de sortie (limité, le cas échéant, à la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur) sous le code rémunération 12. Si l'employeur doit verser lui-même une partie de la rémunération des jours de vacances, celle-ci est déclarée sous le code rémunération 1. Le total des montants déclarés sous les codes 1 et 12 s'élève à la rémunération que l'employeur aurait dû payer à son travailleur si ce dernier avait travaillé chez lui pendant toute l'année d'exercice de vacances.

Ces instructions sont illustrées par des exemples qui montrent que simple et double pécules de vacances de sortie doivent être recalculés une seule fois, au moment où l'employé prend ses vacances principales. Cette règle doit toutefois être nuancée dans deux cas.

- Un employé quitte l'entreprise après que la totalité du pécule de sortie ait été complètement recalculée mais il lui reste encore quelques jours de vacances. L'employeur devra revoir son calcul au moment de la rupture du contrat de travail en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les vacances principales ont été prises.
- Dans la deuxième situation, l'employé quitte son service auprès de l'employeur avant d'avoir pris ses vacances principales, il a toutefois déjà pris quelques jours de vacances. Au moment de la

sortie de service, l'employeur doit recalculer le pécule de sortie versé par l'employeur précédent en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les quelques jours de vacances ont été pris.



Exemple - la pécule de vacances de sortie payé à un employé

Un employé est licencié. Le 28 février 2007 est son dernier jour de travail. Il n'a encore pris aucun jour de vacances en 2007. Le travailleur a été occupé de janvier 2006 à février 2007 par l'employeur concerné. Pour les 12 mois de travail prestés en 2006 il a gagné 35.100,00 EUR (prime de fin d'année comprise). Pour les mois de janvier et de février 2007, il a reçu une rémunération de 5.400,00 EUR et une prime de fin d'année équivalente à deux douzièmes, à savoir 450,00 EUR.

1. Montants et code DmfA

L'employeur calcule le montant du pécule de vacances de sortie pour les années de vacances 2007 et 2008 au moment de la sortie de service, le 28 février 2007.

Pour l'année de vacances 2007, le pécule simple de vacances de sortie, basé sur l'exercice de vacances 2006 s'élève à 2.692,17 EUR (7,67 % de 35.100,00 EUR).

Le double pécule de vacances de sortie s'élève à 2.692,17 EUR (7,67 % de 35.100,00 EUR) dont 2.386,80 EUR (6,80% de 35.100,00 EUR) sont soumis à la cotisation spéciale à charge du travailleur et 305,37 EUR (0,87 % de 35.100,00 EUR) ne le sont pas.

Pour l'année de vacances 2008, le pécule simple de vacances de sortie, basé sur l'exercice de vacances 2007 s'élève à 448,70 EUR (7,67 % de 5.850,00 EUR).

Le double pécule de vacances de sortie s'élève à 448,70 EUR (7,67 % de 5.850,00 EUR) dont 397,80 EUR (6,80% de 5.850,00 EUR) sont soumis à la cotisation spéciale à charge du travailleur et 50,90 EUR (0,87 % de 5.850,00 EUR) ne le sont pas.

Pour février 2007, l'employeur déclare dans la DmfA 3.140,87 EUR comme pécule simple de sortie, sous le code rémunération 7 et sans prestations. Le double pécule de sortie est déclaré au niveau de l'entreprise.

2. Réductions

Le pécule simple de sortie est neutralisé pour le calcul du bonus à l'emploi, de la réduction structurelle et des réductions "groupe-cible". Il n'est pas pris en compte dans le salaire trimestriel de référence. L'employeur et le travailleur ne bénéficient pas des réductions susmentionnées sur le montant de 3.140,87 EUR.



Exemple - prise en compte du pécule de vacances de sortie par le nouvel employeur

Depuis le 1er janvier 2007, le nouvel employeur doit tenir compte dans sa DmfA du fait que des cotisations de sécurité sociale ont déjà été payées sur le pécule de sortie. Il peut déduire le pécule de sortie qui a été payé en 2007 par l'employeur précédent du pécule de vacances dont il aurait été redevable si le travailleur avait été à son service pendant tout l'exercice de vacances.

Première hypothèse: rémunération inférieure chez le nouvel employeur

1. Montants et codes DmfA

Le travailleur de notre exemple retrouve du travail comme employé à partir du 1er avril 2007. Sa rémunération brute mensuelle s'élève à 1.800,00 EUR. En juin 2007, il prend ses vacances principales. Au cours de ce mois, il travaille 7 jours et prend 14 jours de vacances. Le nouvel

employeur ne peut pas déduire la totalité du pécule de vacances que l'employeur précédent a payé parce que la nouvelle rémunération de l'employé est plus basse. Il peut seulement déduire 1.656,72 EUR ($1.800,00 \text{ EUR} \times 12 \times 7,67 \%$) au titre de pécule simple de vacances. Dans la DmfA, l'employeur déclare, pour juin 2007, 1.656,72 EUR sous le code rémunération 12 et 143,28 EUR sous le code rémunération 1. Les 21 jours correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.

Dans ce cas, le nouvel employeur ne doit pas payer de double pécule de vacances, étant donné que le double pécule limité ($1.800,00 \text{ EUR} \times 12 \times 7,67 \%$) correspond avec le pécule double qui aurait été dû si l'employé avait travaillé toute l'année 2006 auprès de cet employeur ($1.800,00 \text{ EUR} \times 92 \%$).

2. Réductions

a) BONUS A L'EMPLOI

Au moment de la prise des vacances, l'employeur prend en compte les montants déclarés sous les codes rémunération 1 (143,28 EUR) et 12 (1.656,72 EUR) pour établir le salaire mensuel de référence et la réduction liée au bonus à l'emploi.

Le salaire mensuel de référence s'élève à 1.800,00 EUR.

Le montant de base de la réduction (R) et le montant de la réduction (P) s'élèvent à 49,90 EUR, à savoir $143,00 - [0,1804 \times 1.800,00 - 1.283,91]$. Les cotisations personnelles du travailleur s'élèvent à 18,73 EUR (13,07 % de 143,28 EUR). Elles sont insuffisantes pour prendre en compte la totalité du bonus à l'emploi. Comme nous sommes à la fin du trimestre, l'employeur ne pourra plus prendre en compte le surplus du bonus à l'emploi, à savoir 31,17 EUR (49,90 EUR - 18,73 EUR).

b) REDUCTION STRUCTURELLE ET REDUCTIONS "GROUPE-CIBLE"

Les montants repris sous les codes rémunération 1 et 12 sont pris en compte dans le salaire trimestriel de référence.

Deuxième hypothèse: rémunération supérieure chez le nouvel employeur

1. Montants et codes DmfA

Le travailleur de notre exemple trouve un emploi à partir du 1er avril 2007. En mai 2007, après 6 jours de travail, il prend 15 jours de vacances. Sa rémunération mensuelle brute s'élève à 4.000,00 EUR. Au moment de la prise des vacances principales, le nouvel employeur va devoir tenir entièrement compte du pécule simple de vacances de sortie pour l'année 2007 et retirer 2.692,17 EUR. Pour le mois de mai 2007, l'employeur déclare 2.692,17 EUR sous le code rémunération 12 et 1.307,83 EUR sous le code rémunération 1. Les jours de vacances et de travail correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.

L'employé reçoit un double pécule de vacances de 987,83 EUR, à savoir 3.680,00 EUR (92 % de 4.000,00 EUR) moins le double pécule de sortie de 2.692,17 EUR. L'employeur verse à l'O.N.S.S. la cotisation spéciale de 132,43 EUR due par l'employé [13,07 % de 3.400,00 EUR (85 % de 4.000,00 EUR) moins 13,07 % de 2.386,80 EUR (payés par l'employeur précédent)].

2. Réductions

BONUS A L'EMPLOI - REDUCTION STRUCTURELLE - REDUCTIONS "GROUPE-CIBLE"

Les montants repris sous les codes rémunération 1 et 12 sont pris en compte dans les salaires de référence. Le travailleur n'a pas droit au bonus à l'emploi car son salaire mensuel de référence dépasse 2.076,63 EUR.



Exemple - pécule de vacances d'un employé intérimaire qui devient employé ordinaire

Un bureau intérimaire paie un pécule simple de vacances de sortie à un employé intérimaire occupé du 3 octobre 2006 au 2 janvier 2007 inclus. Ce pécule simple n'est pas soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale au moment où il est payé. Il est cependant repris en DmfA sous le code rémunération 11.

Si le travailleur est engagé à partir du 3 janvier 2007 comme employé " ordinaire" et prend 5 jours de vacances au cours du mois de mars 2007, le nouvel employeur doit communiquer les données suivantes dans la DmfA:

- sous le code rémunération 12: le montant versé par le bureau intérimaire à titre de pécule de vacances de sortie qu'il peut déduire du montant du pécule simple qu'il doit. Aucune cotisation n'est due sur ce montant.
- sous le code rémunération 1: le montant qu'il doit encore payer lui-même à titre de rémunération et de pécule simple de vacances (les cotisations de sécurité sociale sont dues). Les jours de travail et de vacances sont déclarés sous le code prestations 1.

Le pécule simple de sortie des travailleurs intérimaires et des travailleurs temporaires

Il s'agit ici du pécule simple de sortie des travailleurs temporaires (repris sous le code " T " dans la DmfA) et des travailleurs intérimaires au sens de la loi du 24 juillet 1987.

Le pécule simple de sortie n'est pas soumis au calcul des cotisations sociales au moment de son paiement par l'employeur. Aucunes prestations ne sont déclarées. Le pécule simple de sortie doit néanmoins être repris sous le code rémunération 11 dans la DmfA.

Au moment où l'employé qui a perçu un pécule simple de sortie prend ses vacances, deux cas peuvent se présenter :

1. l'employé est engagé par un employeur en une qualité autre que travailleur intérimaire ou temporaire

L'employeur pourra déduire le pécule simple de sortie du montant sur lequel il calcule les cotisations de sécurité sociale (la déduction ne pourra jamais dépasser la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur). L'employeur mentionne les jours de vacances sous le code prestations 1 et il mentionne le pécule simple de sortie (limité, le cas échéant, à la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur) sous le code rémunération 12. Si l'employeur doit verser lui-même une partie de la rémunération des jours de vacances, celle-ci est déclarée sous le code rémunération 1.

Le total des montants déclarés sous les codes 1 et 12 s'élève à la rémunération que l'employeur aurait dû payer à son travailleur si ce dernier avait travaillé chez lui pendant toute l'année d'exercice de vacances. Voir également l'exemple.

2. l'employé est engagé par un employeur en qualité de travailleur intérimaire ou temporaire

L'employeur mentionne les jours de congé sous le code prestations 1. Il calcule le montant total du pécule simple qu'il aurait dû payer si le travailleur avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances. Il calcule les cotisations dues sur ce MONTANT TOTAL qu'il mentionne sous le code rémunération 1.

Le double pécule de vacances

Le double pécule de vacances est la partie du pécule de vacances à laquelle le travailleur a droit en vertu des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et qui ne correspond pas à la rémunération normale des journées de vacances. Sur cette partie du pécule de vacances, les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues. Cependant, une retenue spéciale à charge du travailleur doit être prélevée sur celle-ci.

Le pécule de vacances complémentaire

Par pécule de vacances complémentaire, on entend toute partie du pécule de vacances octroyé par l'employeur en complément au pécule simple et au double pécule de vacances. Sur cette partie du pécule de vacances, les cotisations de sécurité sociale sont dues.

Sont néanmoins exclus du calcul des cotisations, les compléments au double pécule de vacances légal alloués en vertu d'une convention collective de travail nationale, conclue avant le 31 décembre 1974 au sein d'une commission paritaire.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils doivent être estimés, le plus correctement possible, à leur valeur courante. En ce qui concerne la fourniture d'un logement gratuit, l'estimation doit se baser sur la valeur locative de celui-ci, sauf si cet avantage peut être évalué forfaitairement.

La valeur de certains avantages en nature est fixée forfaitairement:

- 1^{er} repas (déjeuner du matin): 0,55 EUR/jour;
- 2^{ème} repas (repas principal): 1,09 EUR/jour;
- 3^{ème} repas (souper): 0,84 EUR/jour;
- le logement, lorsque le travailleur n'a pas la jouissance de plusieurs pièces d'habitation ou d'un appartement pouvant être occupé séparément: 0,74 EUR/jour.

Pour d'autres avantages, la valeur est fixée de manière forfaitaire sur base annuelle:

- la mise à disposition par l'employeur d'un ordinateur personnel: 180 EUR;
- une connexion et un abonnement internet: 60 EUR.

En ce qui concerne les travailleurs pour lesquels le calcul des cotisations s'effectue sur la rémunération portée à 108 % qui, pendant leurs vacances, continuent à bénéficier du même avantage en nature que celui dont ils ont bénéficié tout au long de l'année, cet avantage ne doit pas être déclaré durant cette période

Remboursements de frais

Sont exclues de la notion de rémunération, les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur. Il ne peut s'agir exclusivement que des frais dont la charge incombe à l'employeur, c'est-à-dire ceux occasionnés par l'exécution du contrat de travail (par exemple, les frais de déplacement, les frais de téléphone, etc.). L'employeur doit pouvoir démontrer à l'aide de pièces justificatives l'exactitude de ces frais. Le législateur a instauré, à partir du 1er janvier 2010, le principe selon lequel il appartient à l'employeur, en cas de contestation, de démontrer la justesse des frais exposés à l'aide de documents probants.

Les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent cependant être évalués de manière forfaitaire. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte. Les sommes qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le tableau des frais ci-après reprend une description des différents postes pour lesquels l'O.N.S.S. accepte une évaluation forfaitaire ainsi que les montants et les conditions dans lesquels ils peuvent être appliqués. Il est donc clair que ces forfaits ne peuvent être octroyés à tort et à travers mais doivent correspondre à des frais réellement exposés. A la demande de l'O.N.S.S., l'employeur doit pouvoir motiver la politique de frais mise en place en produisant, le cas échéant, des documents écrits comme le règlement de travail, des notes de service ou encore des annexes au contrat de travail et pouvoir démontrer quand l'un ou l'autre des montants repris dans le tableau est octroyé, que c'est à un travailleur pour lequel le forfait octroyé est plausible eu égard à sa description de fonction et à ses circonstances de travail.

Les montants repris dans le tableau sont des montants maximums. Si l'employeur estime que les frais exposés par ses travailleurs sont supérieurs aux montants forfaitaires, il lui est loisible de justifier ces frais. Dans ce cas, la réalité des frais exposés devra être démontrée pour l'ensemble des frais afférents à un poste. L'employeur ne peut en effet faire usage des deux systèmes, frais réels et frais forfaitaires, pour un même type de frais.

En aucun cas, les dépenses occasionnées par le travailleur ne peuvent être doublement remboursées. L'acceptation par l'O.N.S.S. du remboursement forfaitaire des frais ci-dessous implique que ces mêmes frais ne sont pas remboursés d'une autre manière.

TYPES DE FRAIS	MONTANTS	CONDITIONS
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,3178 EUR/km	- le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui. - les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette	0,21 EUR/km	- pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette appartient au travailleur
Frais de route des travailleurs itinérants absence de commodités	8,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures) et n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers.

Frais de route des travailleurs itinérants repas	6,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures). - le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	30,00 EUR/nuit	- si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. - comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.
Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	112,72 EUR/mois	- couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.
Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.
Frais de bureau télétravailleurs	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	- le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des vêtements de travail	1,53 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent

		être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Entretien des vêtements de travail	1,53 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Vêtements du travailleur entretien et usure	0,76 EUR/jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
Frais de voiture garage	50,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.
Frais de voiture parking	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.
Frais de voiture car-wash	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.

Indemnités de mobilité

Dans les branches d'activité où le lieu de travail n'est pas fixe, il existe, dans certains cas, un régime forfaitaire de remboursement de frais de déplacement, dénommé le plus souvent indemnités de mobilité. Cet avantage est exclu de la notion de rémunération lorsque les conditions ci-dessous sont simultanément réunies:

- le régime forfaitaire de remboursement et les indemnités qu'il détermine doivent être définis par des conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire et rendues obligatoires par arrêté royal;
- le montant de l'indemnité ne peut excéder la somme de 0,1316 EUR par kilomètre de distance entre le domicile et le lieu de travail, à calculer sur la distance aller et retour.

L'attention des employeurs est attirée sur le fait que tout dépassement de la somme de 0,1316 EUR (prévu par C.C.T. ou non) lors de certains déplacements entraînera l'assujettissement total de la prime accordée pour ces déplacements.

En date du 31 janvier 2002, le Conseil d'Etat a rendu un arrêt annulant l'article 1^{er} (a) de l'arrêté royal du 19 juillet 1995, fixant la condition selon laquelle "le régime doit avoir été instauré avant le 1^{er} janvier 1980 et avoir été appliqué depuis lors sans interruption ". Sur base de l'annulation de cette condition, l'O.N.S.S. invite les employeurs concernés à introduire une demande de remboursement des cotisations indûment perçues (pour rappel, l'exclusion de la notion de rémunération du régime forfaitaire de remboursement des frais de déplacement est applicable depuis 1er juillet 1992). La demande de remboursement doit être adressée à la Direction des déclarations. L'employeur devra être en mesure de justifier le montant global dont il demandera le remboursement.

Le remboursement de frais de déplacement du domicile au lieu de travail et véhicule de société

Les sommes qui constituent le remboursement des frais de déplacement exposés par le travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail (aller et retour) sont exclues de la notion de rémunération. Néanmoins, l'O.N.S.S. estime que les cotisations de sécurité sociale sont dues sur ces montants lorsqu'ils sont évalués forfaitairement. Pour le calcul des cotisations, ces montants forfaitaires peuvent être diminués des frais réellement exposés par le travailleur dont le montant peut être prouvé.

Par ailleurs, l'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, que ce soit pour le déplacement du domicile au lieu de travail ou pour tout autre usage privé, est exclu de la notion de rémunération. Une cotisation forfaitaire de solidarité est cependant due sur cet avantage. Cette cotisation est fonction du taux de CO2 émis par le véhicule et du type de carburant utilisé par ce dernier.

Titres-repas

Caractère rémunérateur

Les titres-repas peuvent être délivrés sur support papier ou sous forme électronique. La délivrance des titres-repas électroniques se fait en créditant le compte titres-repas du travailleur. Ce compte est une banque de données dans laquelle un certain nombre de titres-repas électroniques seront enregistrés et gérés par un éditeur agréé.

Les titres-repas, qu'ils soient délivrés sur support papier ou sous forme électronique, répondent à la notion de rémunération sauf si les conditions ci-dessous sont simultanément réunies. Les titres-repas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, passible ou non des cotisations de sécurité sociale, répondent toujours à la notion de rémunération. Le cumul de titres-repas et de repas dans un restaurant d'entreprise est soumis à des règles particulières.



Lorsque les titres-repas constituent de la rémunération, les cotisations de sécurité sociale sont uniquement calculées sur l'intervention patronale; elles ne sont pas calculées sur l'intervention du travailleur.

Convention collective de travail

L'octroi de titres-repas doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant du titre-repas ne peut être supérieur à celui octroyé par convention collective de travail dans la même entreprise qui prévoit la valeur faciale du titre-repas la plus élevée.

Tous les titres-repas octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle qui n'est pas conforme à ce qui suit, constituent de la rémunération.

Un titre-repas par jour

Le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées effectivement prestées par le travailleur. Dès lors, aucun titre-repas ne peut être octroyé pour les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les journées de vacances, les jours de maladie, etc. Il résulte également de ce qui précède qu'un titre-repas doit être accordé par journée prestée à temps partiel, quelle qu'en soit la durée.

Quand un travailleur suit une formation dans le cadre du congé-éducation payé et que cette formation coïncide avec ses heures normales de travail, un titre-repas est dû pour les jours où une formation est effectivement suivie et qui coïncident avec ces heures de travail normales.



Le comptage alternatif:

Sous certaines conditions, un employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels des titres-repas doivent être octroyés. Ce comptage s'effectue comme suit: il faut diviser le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise; s'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours du trimestre pouvant être prestés par un travailleur à temps plein dans l'entreprise, il est alors limité à ce dernier nombre.

Peuvent uniquement opter pour ce comptage alternatif: les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont simultanément applicables, qu'il s'agisse soit de prestations à temps partiel, soit de prestations à temps plein, soit des deux régimes, et qui, en ce qui concerne la réglementation relative aux heures supplémentaires, doivent se conformer aux dispositions de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Les entreprises qui optent pour le comptage alternatif doivent le prévoir dans une C.C.T. ou, à défaut, pour les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs et n'ont pas de délégation syndicale, le consigner dans le règlement de travail. La C.C.T. ou le règlement de travail détermine le nombre normal d'heures de travail au sein de l'entreprise et la manière dont le nombre maximum de jours de travail dans l'entreprise est calculé. Cette disposition ne pourra pas enfreindre la réglementation relative à la durée du travail.

Les titres-repas sur support papier sont délivrés au travailleur chaque mois et les titres-repas sous forme électronique sont crédités chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur. Le nombre de titres-repas doit être mis en concordance avec le nombre de journées au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre.

Les titres-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant constituent de la rémunération. La fixation du nombre de titres-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant est déterminée sur base de la situation à l'expiration du premier mois qui suit le trimestre auquel les titres-repas se rapportent.

Au nom du travailleur

Le titre-repas doit être délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie lorsque les éléments se rapportant à l'octroi du titre-repas (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la quote-part personnelle du travailleur) figurent sur le compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les titres-repas octroyés sans que cette condition soit remplie constituent de la rémunération.

Durée de validité

Le titre-repas sur support papier doit mentionner clairement que sa validité est limitée à trois mois et qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Tous les titres-repas sur support papier sur lesquels cette mention ne figure pas constituent de la rémunération.

Le titre-repas sous forme électronique a une durée de validité également limitée à trois mois à compter du moment où il est placé sur le compte titres-repas du travailleur et il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Montant de l'intervention patronale

L'intervention patronale dans le montant du titre-repas ne peut pas être supérieure à 5,91 EUR par titre-repas.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention patronale est supérieure à 5,91 EUR constituent de la rémunération.

Montant de l'intervention du travailleur

L'intervention du travailleur doit s'élever à au moins 1,09 EUR.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention du travailleur est inférieure à 1,09 EUR constituent de la rémunération.

Interdiction de cumuler titre-repas et indemnité pour un même repas le même jour

Lorsque l'employeur rembourse le coût réel d'un ou de plusieurs repas (à l'exception du petit-déjeuner) sur une journée, la quote-part patronale du titre-repas doit être déduite une fois de l'indemnité totale correspondant à cette journée, quels que soient la durée de la journée de travail et le nombre de repas indemnisés par l'employeur.

Lorsque l'employeur opte pour une indemnité de repas forfaitaire, l'O.N.S.S. tient compte de la durée de la journée de travail pour exempter ou non la deuxième indemnité forfaitaire de repas du calcul des cotisations. Ainsi, si:

- la durée de la journée de travail ne dépasse pas huit heures: le montant équivalent à la quote-part patronale dans le titre-repas doit être déduit de l'indemnité forfaitaire;
- la journée de travail se prolonge au-delà de huit heures: le travailleur peut bénéficier de l'indemnité forfaitaire et du titre-repas si l'employeur peut démontrer que le travailleur a pris un deuxième repas.

Conditions supplémentaires pour les titres-repas sous forme électronique

Lorsque les titres-repas sont octroyés de manière électronique des conditions supplémentaires doivent être respectées. Les titres-repas qui ne remplissent pas ces conditions sont considérés comme de la rémunération.



Ces conditions sont:

1° Le nombre de titres-repas sous forme électronique et leur montant brut, diminué de la part personnelle du travailleur, sont mentionnés sur le décompte, visé à l'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

2° Avant l'utilisation de titres-repas sous forme électronique, le travailleur peut vérifier le solde ainsi que la durée de validité des titres-repas qui lui ont été délivrés et qui n'ont pas encore été utilisés.

3° Le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle. Si une telle convention ne peut pas être conclue en l'absence de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qui n'est habituellement pas visée par une telle convention, le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par un accord individuel écrit. Les modalités de réversibilité du choix et les modalités et les délais du changement de mode de paiement des titres-repas sont fixés par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle, ou dans le règlement de travail lorsque le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par un accord individuel écrit.

S'il n'y pas de convention collective de travail, ni de disposition dans le règlement de travail sur les modalités de réversibilité du choix, le choix de titres-repas sous forme électronique est valable pour au moins trois mois.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, l'employeur et le travailleur peuvent modifier leur choix moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois. Ce délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Pour les travailleurs qui ressortissent de la commission paritaire pour le travail intérimaire, le choix ainsi que les modalités de réversibilité du choix ne peuvent être réglés que dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle préalable.

4° Les titres-repas sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les Affaires sociales, le Ministre compétent

pour l'Emploi, le Ministre compétent pour des Indépendants et le Ministre compétent pour les Affaires économiques, conformément à l'arrêté royal du 12 octobre 2010.

5° L'utilisation des titres-repas sous forme électronique ne peut pas entraîner de coûts pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte sous les conditions à fixer par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, ou par le règlement de travail lorsque le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par un accord individuel écrit. En tout cas, le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut pas être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas.

Cumul avec un restaurant d'entreprise

Il y a une différence fondamentale entre les restaurants d'entreprise qui offrent des repas à un prix inférieur au prix coûtant et les restaurants qui facturent les repas à leur personnel à un prix au moins égal au prix coûtant. Le prix coûtant d'un repas est le prix de revient du repas pour l'employeur (ce prix inclut les matières premières, les salaires, etc...). D'une manière générale, on peut estimer que le prix coûtant d'un repas se situe normalement au niveau du montant maximum de l'intervention patronale dans le titre-repas. Dans ce contexte, le passage du montant de 4,91 EUR à 5,91 EUR se fera graduellement. Pour l'année 2009, l'estimation du prix coûtant du repas est maintenue à 4,91 EUR. Il sera majoré de 0,50 EUR à partir du 1^{er} janvier 2010 et passera à 5,91 EUR seulement à partir du 1^{er} janvier 2011.

Cela concerne un repas standard (composé, par exemple, d'un potage ou d'une entrée légère, d'un plat chaud, d'un dessert et d'une boisson) et non pas une friandise ou un en-cas.

Lorsqu'un restaurant d'entreprise ne sert pas de repas à un prix inférieur au prix coûtant, le problème du cumul avec les titres-repas est inexistant. Dans ce cas le travailleur n'est pas obligé de payer son repas au moyen d'un titre-repas.

S'il le fait néanmoins, on peut lui rendre la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas.

Lorsque le restaurant d'entreprise sert des repas à un prix inférieur au prix coûtant, le travailleur qui reçoit des titres-repas doit payer son repas au moyen d'un titre-repas (et il ne peut pas récupérer la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas).

Chèques culture/sport

L'avantage accordé sous forme de chèque sport/culture est considéré comme rémunération sauf s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes.

1. l'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou par convention individuelle écrite pour autant que l'employeur octroie les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou à une catégorie de travailleurs. Si l'employeur ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail, l'octroi doit être prévu par, suivant le cas, un protocole d'accord conclu au niveau du Comité de négociation compétent ou la réglementation arrêtée par la commission paritaire visée soit à l'article 30 soit à l'article 31 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques ou par convention individuelle écrite;
2. le chèque sport/culture est délivré au nom du travailleur; cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques sport/culture, montant du chèque sport/culture) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux;
3. le chèque sport/culture mentionne clairement que sa validité est limitée à 15 mois, du 1^{er} juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante et qu'il ne peut être accepté qu'auprès des opérateurs culturels qui organisent des activités relevant des matières culturelles visées à l'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 et qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales de hockey, boxe, football et de golf.
Tous les chèques sport/culture pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération;
4. le montant total des chèques sport/culture octroyés par l'employeur ne peut dépasser par travailleur 100 EUR par an (en cas de dépassement chez un employeur, la totalité du montant octroyé par cet employeur est assujettie);
5. les chèques sport/culture ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Si un chèque sport/culture a été ou est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage passible ou non de cotisations de sécurité sociale, il répond toujours à la notion de rémunération.

Cadeaux / chèques-cadeaux

Ne constituent pas de la rémunération, les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, lorsque les conditions suivantes sont:

- ils ne dépassent pas un montant annuel total de 35,00 EUR par travailleur, éventuellement majoré de 35,00 EUR par enfant à charge de ce travailleur;
- ils sont accordés à l'occasion des fêtes de Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel An.

Le respect de ces conditions doit être jugé sur base du système d'attribution mis en place par l'employeur et non sur base du montant attribué à chaque travailleur. Si, par exemple, un employeur donne un cadeau de 100,00 EUR à chacun de ses travailleurs, tous les cadeaux constitueront de la rémunération même si certains travailleurs ont deux enfants ou plus.

Pour l'application de cette règle, l'enfant est considéré à charge du travailleur lorsque ce dernier supporte effectivement la charge totale ou partielle de l'enfant.

Ne constituent pas davantage de la rémunération, les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux:

- remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, si leur montant annuel ne dépasse pas 105,00 EUR, par "distinction honorifique", on entend une distinction officielle ou civile accordée en dehors du cadre de l'entreprise, comme par exemple un titre honorifique, une décoration, la nomination comme lauréat du travail, etc. (une distinction consécutive à un jubilé dans l'entreprise - par exemple, 20 ans de service - n'est donc pas une distinction honorifique visée ici);
- remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite, si leur montant ne dépasse pas 35,00 EUR par année de service chez l'employeur et pour autant qu'ils atteignent un montant de 105,00 EUR minimum et de 875,00 EUR maximum.

Si la valeur des cadeaux dépasse les montants ci-dessus, les cotisations de sécurité sociale seront calculées sur leur valeur totale.

En outre, en ce qui concerne les chèques-cadeaux, ceux-ci:

- ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces bons de paiement;
- doivent avoir une durée de validité limitée à un an à compter de la date de remise au travailleur;
- ne peuvent être payés ni totalement, ni partiellement en espèces au bénéficiaire.

Compléments avantages sociaux

Les montants qui doivent être considérés comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale ne constituent pas de la rémunération. Dans ce cadre, la notion d'avantage social doit être interprétée de manière restrictive. Il ne peut s'agir que de compléments:

- aux pensions légales;
- aux allocations de chômage, en ce compris l'allocation octroyée par l'ONEM aux personnes en interruption de carrière professionnelle;
- aux allocations familiales;
- aux indemnités accordées en cas de maladie (professionnelle ou non) ou d'accident (de travail ou non).

Un complément à une allocation telle que, par exemple, le revenu d'intégration ou une allocation octroyée à une personne handicapée ne relève pas d'une de ces catégories et, pour cette raison, n'est pas exclu de la notion de rémunération.

Les avantages que l'employeur accorde en complément à un avantage social sont exclus de la notion de rémunération. Par conséquent, les cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont pas dues sur ces derniers. Cela n'implique toutefois pas qu'aucune cotisation spéciale ne soit due sur ces avantages. C'est, par exemple, le cas pour les compléments aux pensions légales passibles d'une cotisation de 8,86 %.

Des dispositions spéciales sont toutefois prévues pour les compléments "pension" payés aux sportifs rémunérés. La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires prévoit la possibilité du paiement à partir de 35 ans pour les sportifs rémunérés. Dans ce cas, la cotisation de 8,86 % sera également due.

Les indemnités complémentaires qui, dans le cadre **d'une prépension conventionnelle ou d'une "pseudo-prépension"**, continuent à être payées par l'employeur durant une période de reprise du travail sont toujours considérées comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale. Dans l'état actuel de la législation, cela s'applique également, à partir du 1^{er} janvier 2007, à la continuation du paiement de compléments au chômage qui ne tombent pas dans le champ d'application des dispositions relatives à la cotisation spéciale pseudo-prépension (Loi du 27 décembre 2006).

La **reprise du travail** est le nouvel assujettissement:

- comme travailleur salarié pour autant que ce ne soit pas chez l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire ou chez un employeur appartenant au même groupe;
- comme indépendant à titre principal pour autant que cette activité ne soit pas exercée auprès de l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire ou auprès d'un employeur appartenant au même groupe.

La **continuation de paiement** consiste dans le fait de continuer à payer une indemnité complémentaire dont le montant est au moins égal à celui que le travailleur aurait obtenu s'il n'avait pas repris le travail (autrement c'est de la rémunération).

En règle générale, pour déterminer si un avantage possède le caractère de "complément", l'O.N.S.S. considère que l'octroi de cet avantage ne peut pas avoir pour conséquence d'entraîner la perte de l'avantage social.

En outre, il doit ressortir clairement des raisons de l'octroi, de la nature et de la façon dont il est calculé qu'il s'agit effectivement d'un complément à l'avantage social.

Les primes versées par un employeur auprès d'une société d'assurances (par exemple dans le cadre d'une assurance hospitalisation) en vue de permettre à ses travailleurs et à leur famille de bénéficier d'une intervention complémentaire en cas de maladie ou d'accident (de droit commun ou de travail) sont également exclues de la notion de rémunération. Cette exclusion joue uniquement, tant pour les contrats d'assurance individuels que pour les assurances groupe, dans la mesure où les avantages auxquels ces primes donnent lieu constituent eux-mêmes un complément à un avantage social. Si les primes sont

versées par le travailleur lui-même à une société d'assurances, leur remboursement par l'employeur sera également exclu de la notion de rémunération.

Libéralités

Certains avantages constituent de véritables libéralités qui, pour cette raison, ne sont pas passibles du calcul des cotisations. Pour être considérée comme étant une libéralité, dans tous les cas, il doit s'agir d'un avantage octroyé spontanément par l'employeur à l'occasion d'un événement particulier soit dans l'entreprise (par exemple, le jubilé de l'entreprise), soit dans la vie privée du travailleur (par exemple, d'importants dommages causés par un incendie à l'habitation d'un travailleur) et ce, pour autant qu'il ne soit pas d'usage dans l'entreprise d'octroyer ce type d'avantages, qu'aucun droit à celui-ci ne puisse être exercé par le travailleur et qu'il n'existe aucun lien direct en rapport avec la relation de travail.

En outre, l'O.N.S.S. accepte que les avantages suivants, accordés en espèces, sous forme de cadeau ou sous forme de bons de paiement soient exempts du calcul des cotisations de sécurité sociale indépendamment du fait que l'avantage soit fixé de manière réglementaire ou non (donc que le travailleur puisse y prétendre ou non):

- une **prime de mariage** d'un maximum de 200,00 EUR. Si ce montant est dépassé, les cotisations sont dues sur la différence;
- une **prime d'ancienneté**, deux fois au maximum au cours de la carrière d'un travailleur chez un employeur, la première attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à une fois le montant brut du salaire mensuel et la deuxième attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à deux fois le montant brut du salaire mensuel. Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant ne donne pas lieu à retenue de cotisations.

A titre dérogatoire, un employeur peut opter pour la formule qui consiste à fixer l'avantage en fonction du montant moyen brut d'une rémunération mensuelle dans son entreprise. Ne donnent pas lieu au calcul des cotisations dans ce cas, les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement accordés à un travailleur à l'occasion du nombre d'années de service prestées par celui-ci dans l'entreprise et ce, au maximum à deux reprises au cours de sa carrière auprès de cet employeur, la première fois au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 années de service, la prime d'ancienneté ne dépassant pas, au maximum, une fois le montant brut de la rémunération mensuelle moyenne, et la seconde fois au plus tôt dans l'année où le travailleur atteint 35 années de service, la prime d'ancienneté n'excédant pas, au maximum, deux fois le montant brut de la rémunération mensuelle moyenne. Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant n'est pas passible du calcul de cotisations. Les employeurs qui optent pour cette formule doivent, pour chaque année civile, fixer le montant moyen brut de la rémunération mensuelle dans l'entreprise en partant du rapport qui existe entre les rémunérations payées et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année calendrier précédente.

Au cours d'une même année calendrier, un employeur ne peut appliquer simultanément les deux modes de calcul. Dans ce cas, la dispense de calcul de cotisations n'est applicable à aucune prime d'ancienneté octroyée au cours de l'année calendrier considérée.

Les employeurs qui invoquent cette dispense de calcul de cotisations doivent, à la demande de l'O.N.S.S., communiquer tous les éléments et calculs permettant de déterminer si les avantages accordés respectent les montants maximum.

Avantages tarifaires

La réduction que l'employeur octroie à ses travailleurs sur le prix normal de certains produits ou services ne constitue pas de la rémunération si les conditions suivantes sont simultanément remplies:

- il doit s'agir de réductions sur des produits que l'employeur fabrique ou vend ou de réductions sur des services que l'employeur fournit;
- la quantité de produits vendus ou de services fournis à chaque travailleur ne doit pas dépasser la consommation normale du ménage dont fait partie le travailleur. L'employeur doit pouvoir prouver qu'il a porté cette condition à la connaissance de ses travailleurs;
- la réduction ne doit pas dépasser 30 % du prix normal. L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix normal. Le prix normal est le prix que le travailleur aurait dû payer en tant que consommateur particulier, s'il n'était pas occupé par l'employeur qui fabrique ou vend le produit ou fournit le service. Si l'employeur n'offre pas directement des produits ou des services au consommateur particulier, le prix normal est celui qu'un consommateur particulier avec un profil comparable à celui du travailleur doit payer dans le commerce de détail;
- le prix payé par le travailleur après déduction de la ristourne ne doit pas être inférieur au prix de revient du produit ou du service. L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix de revient.

Lorsque la réduction dépasse 30 % du prix normal, le montant de la réduction qui dépasse les 30 % du prix normal est considéré comme de la rémunération.

Lorsque la réduction est inférieure à 30 % du prix normal mais que le prix payé par le travailleur est inférieur au prix de revient, la différence entre le prix payé par le travailleur et le prix de revient est considérée comme de la rémunération.

Bien que les dispositions légales concernant les avantages tarifaires soient seulement entrées en application le 1^{er} avril 2002, l'O.N.S.S. appliquera les mêmes critères pour le passé, là où des contestations pourraient survenir.

Participation aux bénéfices / actions / options sur actions

Les avantages qui suivent ne constituent pas de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Participation aux bénéfices

Les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, conformément aux dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés. L'exclusion de la notion de rémunération est subordonnée aux conditions suivantes:

- il doit s'agir de sociétés, associations ou établissements assujettis à l'impôt des sociétés en vertu du Code des impôts sur le revenu 1992 ou qui sont assujettis à l'impôt des non-résidents, à l'exception des sociétés soumises au régime particulier des centres de coordination;
- les participations des travailleurs doivent répondre aux conditions définies dans la loi du 22 mai 2001 (plan de participation, convention collective de travail, acte d'adhésion, etc.).

Une cotisation de solidarité de 13,07 % à charge du travailleur a été instaurée sur le paiement en espèces de la participation aux bénéfices des sociétés.

Actions

L'avantage retiré d'actions émises avec décote conformément à l'article 609 de la loi contenant le code des sociétés (l'ancien article 52septies des lois coordonnées sur les sociétés commerciales). En d'autres termes, il s'agit d'actions nominatives attribuées aux membres du personnel d'une société, qui ne sont, en principe, pas transférables pendant une période de cinq ans prenant cours à la date d'inscription et dont le prix d'émission est de 20 % maximum inférieur à la valeur normale du marché.

Pour les actions cédées gratuitement ou octroyées avec décote en dehors du cadre de l'article 609, la fixation de l'avantage se base sur la valeur de l'action au moment de l'octroi. Lorsque les conditions d'octroi comportent la clause que les actions sont incessibles pendant au moins deux ans à partir du moment de leur octroi, il faut tenir compte de 100/120 de la valeur du marché.

Options sur actions

L'avantage retiré des options sur actions, tel que défini à l'article 42 de la loi du 26 mars 1999 (Plan d'action belge pour l'emploi).

Si le prix de l'option est inférieur à la valeur, au moment de l'offre, des actions sur lesquelles porte l'option, cette différence constitue de la rémunération. Lorsque l'option est assortie, au moment de l'offre ou jusqu'à l'échéance de la période d'exercice de l'option, de clauses qui ont pour effet d'octroyer un avantage certain au bénéficiaire de l'option, cet avantage certain constitue de la rémunération (cf. l'article 43, § 8 de la loi précitée).

Plan PC privé

L'intervention de l'employeur dans le cadre d'un plan PC privé à concurrence d'un maximum de 60 % du prix d'achat (hors TVA) payé par le travailleur pour l'achat d'une configuration complète d'ordinateur personnel, de périphériques et d'une imprimante, la connexion et l'abonnement à l'internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle n'est pas de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale. Cette règle est d'application à partir du 1^{er} janvier 2003.

L'intervention est prise en considération jusqu'à 1.250,00 EUR (non indexés). L'offre doit en outre répondre aux conditions suivantes pour que l'exemption des cotisations sociales soit applicable:

- l'offre de l'employeur doit être décrite dans le plan PC privé;
- la configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle doivent être décrits dans le plan;
- les conditions doivent être semblables pour tous les travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci;
- le plan stipule que le travailleur est libre d'accepter toute l'offre ou seulement une partie de celle-ci (minimum deux éléments);
- le matériel informatique peut seulement être acheté auprès de tiers, il ne peut être acheté à l'employeur lui-même;
- l'offre ne peut concerner que du matériel neuf;
- le travailleur ne peut bénéficier d'une nouvelle offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année qui suit l'offre initiale (pour les mêmes éléments).

Par analogie avec les dispositions fiscales, lorsque les 60 % d'intervention ou le montant de 1.250,00 EUR sont dépassés, seule la différence est considérée comme de la rémunération.

- Pour 2006 le montant indexé exempté est de 1.600,00 EUR.
- Pour 2007, le montant est de 1.630,00 EUR.
- Pour 2008, le montant est de 1.660,00 EUR.

De plus amples informations concernant le plan PC privé et les conditions auxquelles il doit répondre peuvent être obtenues auprès du SPF Finances, tél. 02 788 51 56,

Primes uniques d'innovation

Les primes uniques d'innovation ne sont pas considérées comme rémunération pour les travailleurs et les employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Les primes uniques ne sont pas passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale pourvu que les conditions suivantes soient simultanément remplies:

1. les primes doivent être accordées pour une nouveauté qui apporte une réelle plus-value aux activités normales de l'employeur qui accorde la prime;
2. l'innovation ne peut être le sujet d'une demande de prix préalable ou d'une demande de devis pour l'acquisition de produits ou de procédés qui sont adressés par un tiers à celui qui accorde la prime;
3. l'innovation doit être mise en oeuvre par l'employeur au sein de son entreprise ou faire l'objet d'un prototype ou d'une demande de fabrication de prototype ou doit faire l'objet de directives internes qui indiquent ce que l'innovation va modifier dans les activités normales de l'entreprise;
4. les primes n'ont pas été accordées en remplacement ou en conversion, en exécution du contrat de travail, de la rémunération due, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément, passible ou non de cotisations de sécurité sociale;
5. les primes peuvent être uniquement accordées aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail à l'employeur qui octroie la prime;
6. la somme totale des primes versées pendant une année civile ne peut dépasser 1 % de l'ensemble des rémunérations déclarées pour l'ensemble des travailleurs pour cette année civile;
7. le nombre de travailleurs bénéficiant des primes ne peut être supérieur à 10 % du nombre de travailleurs occupés par l'entreprise par année civile pour les entreprises de 30 personnes et plus et de maximum 3 travailleurs pour les entreprises occupant moins de 30 travailleurs;
8. par innovation, le nombre de travailleurs bénéficiant d'une prime ne peut être supérieur à 10;
9. le montant des primes payées par travailleur ne peut dépasser un mois de salaire par année civile;
10. les critères, les procédures ainsi que l'identification du projet faisant l'objet de primes doivent faire l'objet de publication au sein de l'entreprise et doivent être communiqués au ministre qui a l'Economie dans ses compétences.

Les employeurs qui désirent entrer en ligne de compte pour les primes d'innovation doivent soumettre leur projet pour validation auprès du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie. Pour de plus amples renseignements, ils peuvent prendre contact avec la Direction générale Qualité et Sécurité, Service Compétitivité, WTC III, Boulevard Simon Bolivar, 30 - 1000 Bruxelles. Téléphone: 02 277 74 40 - Télécopie: 02 277 54 42 - E-mail: primeinnovation@mineco.fgov.be.

Dès que le projet est approuvé par le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, les montants ainsi que les noms des bénéficiaires de ces primes doivent être communiqués à l'Office national de Sécurité sociale dans le mois qui suit l'octroi de ces primes. L'employeur devra communiquer la liste des travailleurs bénéficiaires (avec leur NISS), les montants octroyés et le numéro de dossier communiqué par le SPF Economie via e-mail, à l'adresse suivante : primesinnovation@onss.fgov.be. Les personnes de contact sont Dirk Vandevenne (NL) 02 509 90 84 et M.-B. Decloux (F) 02 509 33 55.

Il n'y a aucune modification au niveau de la Dmfa.

La loi du 3 juillet 2005 qui fixe les conditions qui précèdent, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 [jet est prolongée pour 2011-2012](#).

Avantages non récurrents liés aux résultats

A concurrence de 2.200,00 EUR par an, par employeur et par travailleur (montant adapté le 1^{er} janvier à partir de 2009 conformément à la formule suivante: le montant de base est multiplié par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédant celle durant laquelle le nouveau montant sera applicable et divisé par l'indice santé du mois de septembre 2007; le montant ainsi obtenu est arrondi à l'euro supérieur; pour 2010, le montant maximum s'élève à 2.299,00 EUR), les avantages non récurrents liés aux résultats ne sont pas considérés comme de la rémunération pour les travailleurs et les employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et pour les travailleurs et les organismes visés dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. Le secteur public est donc en grande partie exclu. Le système peut valoir autant pour les travailleurs qui travaillent sous contrat de travail que pour tous les autres qui exécutent leurs prestations sous l'autorité d'un employeur (par exemple : contrats d'apprentissage et statutaires).

Les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'un utilisateur qui applique ce système ont également droit à ces avantages non récurrents liés aux résultats pour autant qu'ils répondent aux conditions d'octroi. Pour eux, ces avantages sont également exclus de la notion de rémunération. L'utilisateur est obligé de communiquer les éléments nécessaires au bureau intérimaire.

Pour être exclus de la notion de rémunération ces avantages, entre autres:

- doivent être liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs, en l'absence d'une évaluation certaine de la réalisation des objectifs au moment de l'introduction du système;
- doivent être instaurés conformément à la convention collective de travail n° 90 conclue au sein du Conseil national du Travail;
- ne peuvent être instaurés dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques qu'ils soient assujettis ou non à des cotisations de sécurité sociale;
- doivent être mis en place selon la procédure décrite dans la loi du 21 décembre 2007 précitée.

Lorsque le montant de 2.200,00 EUR par an est dépassé pour un travailleur, seule la partie excédentaire est soumise au calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Les avantages non récurrents non soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale (montant de maximum 2.200 EUR par année calendrier) sont soumis à une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale de 33 % . Pour les travailleurs intérimaires, c'est également l'employeur, donc le bureau intérimaire, qui est redevable de la cotisation spéciale.

Eco-chèques

L'avantage accordé sous la forme d'un éco-chèque est considéré comme rémunération sauf s'il est satisfait simultanément à toutes les conditions suivantes.

1. L'octroi de l'éco-chèque doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant de l'éco-chèque ne peut être supérieur à celui prévu par convention collective dans la même entreprise;
Tous les éco-chèques octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions fixées ici, sont considérés comme rémunération;
2. La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10,00 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile;
3. L'éco-chèque est délivré au nom du travailleur; cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre d'éco-chèques, montant de l'éco-chèque) sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.
Tous les éco-chèques octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme rémunération;
4. L'éco-chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition au travailleur et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail.
Tous les éco-chèques pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération;
5. Les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces;
6. Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 125,00 EUR par travailleur pour l'année 2009 et 250,00 EUR par travailleur pour les années ultérieures.

Si un éco-chèque a été ou est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, il répond toujours à la notion de rémunération.

Autres exclusions

Ci-après se trouve un aperçu des différents avantages exclus de la notion de rémunération dont il n'a pas encore été question:

- les avantages accordés sous forme d'outils ou de vêtements de travail;
- les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile, de lui procurer le logement et la nourriture;
- les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale à concurrence d'un montant (par an et par travailleur) de:
 - 86,76 EUR avant le 1^{er} juillet 1997;
 - 104,12 EUR entre le 1^{er} juillet 1997 et le 31 décembre 1998;
 - 111,55 EUR entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 1999;
 - 116,51 EUR entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2000;
 - 123,95 EUR entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2003;
 - 128,00 EUR entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2007;
 - 135,00 EUR à partir du 1^{er} janvier 2008.
- les avantages accordés aux travailleurs sous forme de timbres par un Fonds de sécurité d'existence pour autant que leur octroi ait été réglementé par des dispositions antérieures au 1^{er} janvier 1970;
- les sommes dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension, à l'assurance contre la maladie et l'invalidité, au chômage, aux allocations familiales, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;
- l'indemnité de fermeture accordée à des travailleurs à la suite de la fermeture de leur entreprise à concurrence du montant fixé par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises;
- l'indemnité légale d'éviction due aux représentants de commerce licenciés;
- certaines indemnités accordées dans l'enseignement (surveillance et accompagnement);
- l'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13 bis;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant d'entreprise;
- la rémunération forfaitaire payée, pour un maximum de douze jours, par le Fonds de sécurité d'existence pour les jours de repos compensatoire dans la construction;
- l'indemnité correspondant à la rémunération du jour férié ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire. Il s'agit de l'indemnité que l'employeur (=un montant inférieur à la rémunération brute) doit payer au travailleur en vertu de l'arrêté royal du 18 avril 1974 fixant le mode général d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, pour un, deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf jours fériés coïncidant avec un jour de chômage à partir de, respectivement, le 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e et 226^e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e et 271^e jour de chômage partiel pendant la même année civile lorsque le régime de travail en vigueur est de six jours par semaine;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail. A partir du 1^{er} janvier 2010, un mécanisme fiscal d'indexation est utilisé. Pour 2011, le montant maximum est de 0,21 EUR par kilomètre;
- l'indemnité forfaitaire de camp, fixée par convention collective de travail, pour les séjours de vacances organisés par les établissements et les services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, pour autant qu'ils soient agréés ou subsidiés par la Communauté ou la Région dont ils relèvent. Il s'agit de la prime de 28,48 EUR (à partir du 1^{er} octobre 2008, le montant indexé s'élève à 34,71 EUR) maximum par jour octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant;

- la prime forfaitaire de crise versée en vertu des dispositions des articles 148 à 156 de la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 aux ouvriers licenciés entre le 1^{er} janvier 2010 et le [31 décembre 2011](#);
- exclusivement pour les travailleurs qui ne sont soumis qu'au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé:
 - les indemnités accordées pour les charges réelles qui doivent être supportées, qui ne peuvent être considérées comme normales et qui sont indissociables de la fonction;
 - l'allocation de foyer ou de résidence;
 - les allocations, primes ou indemnités dont les modalités d'octroi ont été fixées au plus tard le 1^{er} août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires, et qui, au 31 décembre 1990, n'étaient pas soumises aux cotisations sociales, ainsi que les majorations auxdites allocations, primes et indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation;
- la prime octroyée aux membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps en vertu du Titre II de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.