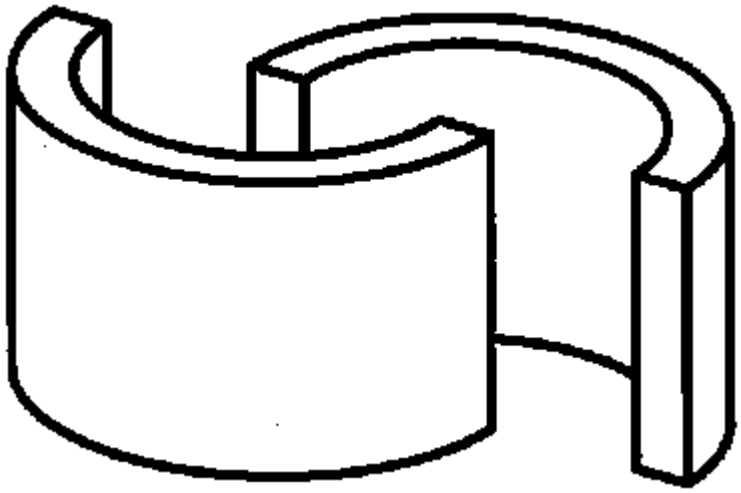
OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES

DECLARATION MULTIFONCTIONNELLE

O N S S
Quatrième trimestre 2003

Avant-propos

Introduction

PREMIÈRE PARTIE

CHAMP D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION RELATIVE À LA SÉCURITÉ SOCIALE

TITRE 1

Concernant les personnes

C H A P I T R E 1

Le contrat de travail

1.1.101 La catégorie la plus importante des personnes soumises à la loi sur la sécurité sociale est celle des travailleurs qui fournissent des prestations en exécution d'un contrat de travail. Par contrat de travail, on entend le contrat par lequel une personne s'engage à fournir des prestations contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne. Par conséquent, il n'est question d'un contrat de travail que s'il ressort d'une situation de fait que ces trois éléments (prestations, rémunération et lien de subordination) sont réunis simultanément.

Pour déterminer l'existence d'un tel contrat, il y a lieu d'envisager l'ensemble des modalités d'occupation. En effet, aucun des éléments suivants pris isolément ne suffit à prouver ou à réfuter l'existence d'un contrat de travail:

- la qualification du contrat;
- la forme (écrite ou orale) du contrat;
- la manière dont est fixée la rémunération (rémunération mensuelle, rémunération à la pièce, commissions, pourboires, etc.);
- la détention d'une partie du capital social;
- la durée des prestations;
- l'âge ou la nationalité du travailleur;
- le degré de parenté ou d'alliance.

La loi sur la sécurité sociale est d'ordre public et prime, par conséquent, sur la volonté des parties. Dès lors, on ne peut pas décider de commun accord d'établir des relations de travail en tant qu'indépendants et conclure, de ce fait, qu'il n'y a pas lieu d'effectuer de déclaration à l'O.N.S.S. S'il ressort de la situation de fait que les prestations sont fournies contre rémunération dans un lien de subordination, l'O.N.S.S. exigera l'assujettissement.

Etant donné que l'existence d'un contrat de travail ne peut être déterminée qu'à partir d'une situation de fait, l'O.N.S.S. s'abstiendra de prendre position sur base d'une situation hypothétique. En cas de doute concernant un cas concret, il vous est loisible de le soumettre à l'O.N.S.S. Dans l'intérêt de chacune des parties, il est recommandé d'agir de la sorte le plus rapidement possible après le début des prestations.

1.1.102 La législation relative aux contrats de travail (conditions de forme, délais de préavis, etc.) relève de la compétence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale auprès duquel tout renseignement utile en cette matière peut être obtenu. En ce qui concerne l'O.N.S.S., il importe de déterminer si un travailleur doit être déclaré en qualité d'employé ou d'ouvrier car les cotisations ne sont pas identiques. Pour établir cette distinction, la nature des prestations fournies (principalement d'ordre intellectuel ou d'ordre manuel) constitue le critère déterminant et non la qualification du contrat.

C H A P I T R E 2

Les présomptions légales de l'existence d'un contrat de travail

1.1.201 En règle générale, celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit en apporter la preuve. Toutefois, dans les situations suivantes, la loi a instauré une présomption en vertu de laquelle il y a contrat de travail entre les parties. Dans certains cas, cette présomption peut être renversée; dans d'autres cas, non.

A. LES PHARMACIENS

1.1.202 Tout pharmacien qui travaille dans une officine ouverte au public est présumé se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé avec le propriétaire ou le locataire de l'officine. Par conséquent, il doit être déclaré à l'O.N.S.S., sauf s'il est démontré que les prestations ne sont pas effectuées sous l'autorité du propriétaire ou du locataire.

B. LES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

1.1.203 Les personnes qui prospectent et visitent des clients en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sont présumées se trouver dans les liens d'un contrat de travail de représentant de commerce vis-à-vis de la personne au nom et pour le compte de laquelle elles agissent. Celle-ci doit les déclarer à l'O.N.S.S., sauf s'il est démontré qu'elle n'exerce aucun pouvoir d'autorité à l'égard du représentant. A cet égard, les conditions dans lesquelles les prestations de travail sont fournies sont déterminantes. Constituent entre autres des indices de subordination: l'attribution d'un secteur, l'obligation d'établir des rapports d'activité, l'obligation d'assister à des réunions, le droit à des remboursements de frais, la remise de listes de clients à visiter, etc.

C. LES SPORTIFS

1.1.204 En ce qui concerne les sportifs rémunérés, on distingue les sportifs qui relèvent du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré et ceux qui ne relèvent pas de cette loi.
Cette loi définit le sportif rémunéré comme celui qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération excédant un certain montant. Pour déterminer si ce montant est atteint, il faut prendre en considération toutes les sommes auxquelles le sportif a droit (rémunération fixe, primes de victoire, remboursements de frais, etc.).
Ce montant annuel est fixé à:

- 6.841,27 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001;
- 7.260,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002;
- 7.405,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003;
- 7.553,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2003 au 30 juin 2004 .

Les sportifs visés par cette loi sont présumés se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé (la preuve du contraire ne peut pas être apportée) et doivent, par conséquent, obligatoirement être déclarés à l'O.N.S.S.
Les personnes qui ne relèvent pas de cette loi ne doivent être déclarées à l'O.N.S.S. que si elles se trouvent dans les liens d'un contrat de travail, c'est-à-dire lorsqu'elles effectuent leurs prestations sous l'autorité d'une autre personne et perçoivent une rémunération qui excède le remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur.

D. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES SIMILAIRES

1.1.205 La législation relative aux contrats de travail établit une présomption selon laquelle toute personne qui effectue des prestations similaires à celles de son contrat de travail, en exécution d'un contrat d'entreprise, pour le compte de la même personne que celle avec laquelle elle a conclu un contrat de travail, est censée se trouver dans les liens d'un contrat de travail pour l'ensemble de ses prestations.

Il s'agit, en l'occurrence, d'une présomption irréfragable, c'est-à-dire d'une présomption dont la preuve contraire ne peut être apportée.

E. LES ARTISTES

1.1.206 La loi est également applicable aux personnes qui, sans être liées par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale, à moins que la personne qui fournit ces prestations artistiques et/ou produit ces oeuvres artistiques ne prouve que ces prestations et/ou ces oeuvres artistiques ne sont pas fournies dans des conditions socio-économiques similaires à celles dans lesquelles se trouve un travailleur par rapport à son employeur. Il faut donc qu'il y ait travail sur commande préalable pour que cette disposition s'applique. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'oeuvre artistique fournit cette prestation artistique ou produit cette oeuvre artistique à l'occasion d'événements de sa famille.
La personne physique ou morale de qui la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'oeuvre artistique reçoit la rémunération est considérée comme étant l'employeur.
Par « fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques » il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Ne sont pas concernées par ce qui précède les personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des oeuvres artistiques dans le cadre de la personne morale dont elles sont le mandataire au sens de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

Une commission des artistes a été créée dans le but:

1 d'informer à leur demande, les artistes de leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale découlant de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des travailleurs indépendants;
2 de donner des avis, sur demande d'un artiste ou de sa propre initiative sur la question de savoir si l'affiliation d'un artiste au régime d'assurance sociale des travailleurs indépendants correspond à la réalité socio-économique;
3 de délivrer sur requête de l'artiste, une déclaration d'indépendant. Pendant la durée de validité de la déclaration d'indépendant, l'artiste est présumé exercer de manière irréfragable une activité d'indépendant en relation avec les prestations artistiques ou la fourniture d'oeuvres artistiques pour lesquelles la déclaration d'indépendant a été délivrée.

La commission des artistes peut être contactée au 77, boulevard de Waterloo à 1000 Bruxelles - e-mail: info@articomm.be.
Des informations complémentaires concernant les artistes indépendants peuvent être obtenues au n° de tél.: 02 546 40 50 (voir également le site internet de l'Inasti: www.rsvz-inasti.fgov.be).
Des informations complémentaires concernant les artistes salariés peuvent être obtenues au n° de tél.: 02 509 34 26.

C H A P I T R E 3

Les apprentis

1.1.301 La législation relative à la sécurité sociale assimile les apprentis aux travailleurs ordinaires. On distingue généralement les catégories suivantes d'apprentis:

- les apprentis dont le contrat d'apprentissage ou l'engagement d'apprentissage contrôlé a été agréé conformément à la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes (ci-après dénommés apprentis agréés);
- les apprentis dont le contrat d'apprentissage relève du champ d'application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (ci-après dénommés apprentis industriels);
- les jeunes qui, pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel, visée à l'article 1er, § 1er, alinéa 3, de la loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire sont mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle qui a été reconnue par les Communautés et les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit (ci-après dénommés apprentis sous convention d'insertion);
- les autres personnes placées dans une entreprise par un tiers en vue d'acquérir une expérience pratique.

Cette distinction est importante car les apprentis agréés, les apprentis industriels et les apprentis sous convention d'insertion (ces derniers du 1er septembre 1998 au 31 août 2002) ne sont soumis qu'à un nombre limité des régimes de la sécurité sociale (voir ci-après)

En vertu du principe général, c'est la nature des prestations qui détermine si l'apprenti doit être considéré comme travailleur manuel ou intellectuel.

1.1.302 Les personnes liées par une convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprise sont apparentées aux apprentis sans être des apprentis au sens strict du terme (ci-après dénommés stagiaires en formation de chef d'entreprise). Comme on le verra plus loin, les mêmes régimes de sécurité sociale que ceux en vigueur pour les apprentis agréés, industriels et sous convention d'insertion leur sont applicables.

1.1.303 *Que se passe-t-il si l'agréation du contrat est retirée ou refusée?*

Lorsqu'une personne est engagée en tant qu'apprenti agréé ou stagiaire en formation de chef d'entreprise, mais que l'agréation de son contrat lui est ultérieurement refusée, il devient travailleur ordinaire à partir du jour où le refus est notifié. Si, à ce moment, plus de six mois se sont écoulés, il perd sa qualité d'apprenti à partir du septième mois d'occupation. Si l'agréation est retirée et que le contrat continue néanmoins à être exécuté, l'apprenti ou le stagiaire est un travailleur ordinaire à partir de la date du retrait.

C H A P I T R E 4

Les modalités similaires à celles d'un contrat de travail

1.1.401 Comme signalé ci-dessus, le régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés est essentiellement applicable aux personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail. Cependant, ce régime s'applique également aux personnes qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail. Il est très important de noter qu'une personne effectue des prestations selon des modalités similaires dès qu'elles sont fournies dans les conditions décrites par le législateur. Il n'est donc pas nécessaire que ces prestations soient fournies dans un lien de subordination.

Les personnes dont il est question ci-après doivent obligatoirement être déclarées à l'O.N.S.S. La personne qui exerce la fonction d'employeur est précisée lorsque la réponse à cette question pourrait prêter à confusion.

A. LES MANDATAIRES DE CERTAINES ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS

1.1.402 Les personnes visées sont celles qui consacrent leur activité principale à la gestion ou à la direction journalières de ces associations ou organisations à condition de bénéficier d'une rémunération autre que le logement et la nourriture pour leurs prestations.

Les associations ou organisations concernées sont uniquement celles qui ne se livrent pas à des opérations industrielles ou commerciales et qui ne cherchent pas à procurer à leurs membres un gain matériel. Ces conditions sont généralement remplies par les sociétés mutualistes, les fédérations et unions nationales reconnues et agréées pour le service des prestations en assurance libre et obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité, les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs salariés et indépendants, certaines sociétés coopératives et les A.S.B.L.

B. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE

1.1.403 Les personnes visées sont celles qui, dans un lieu choisi par elles, travaillent à façon des matières premières ou des produits partiellement achevés qui leur sont confiés par un ou plusieurs commerçants. Cette extension de l'application de la sécurité sociale ne concerne que le travail manuel. Il s'ensuit que les personnes qui effectuent un travail intellectuel à domicile (par exemple, des travaux de traduction, de dactylographie, etc.) ne doivent être déclarées à l'O.N.S.S que si elles se trouvent dans les liens d'un contrat de travail.

Lorsque le travailleur à domicile engage lui-même des travailleurs pour l'aider, deux possibilités peuvent se présenter:

- s'il n'occupe habituellement pas plus de quatre aides, lui-même et ses aides sont assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Il est tenu de communiquer les renseignements nécessaires à son donneur d'ordre afin de lui permettre de respecter ses obligations vis-à-vis de l'O.N.S.S.;
- s'il occupe habituellement plus de quatre aides, il est considéré comme entrepreneur d'ouvrage et devient, de ce fait, travailleur indépendant. A l'égard de ses aides, il a la qualité d'employeur et doit, dès lors, les déclarer à l'O.N.S.S.

C. LES TRANSPORTEURS DE PERSONNES

1.1.404 Il s'agit des personnes qui effectuent des transports de personnes qui leur sont confiés par une

entreprise lorsque le transport est effectué au moyen d'un véhicule dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise.

Travaillent également selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, les personnes à qui une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie (par exemple, les chauffeurs de taxi raccordés à un central d'appel qui leur transmet leurs missions). L'entrepreneur ou l'entreprise qui confie le transport est considéré comme étant l'employeur.

Les chauffeurs de taxi et les entrepreneurs qui les exploitent ne sont pas visés par ce qui précède lorsqu'il s'agit de:

- chauffeurs de taxi qui sont titulaires d'une licence d'exploitation d'un service de taxis délivrée par l'autorité compétente et qui sont propriétaires du véhicule ou des véhicules qu'ils exploitent ou qui en ont la disposition par contrat de vente à tempérament qui n'est pas financé ou dont le financement n'est pas garanti par l'entrepreneur;
- chauffeurs de taxi qui sont mandataires de la société qui exploite le véhicule et qui dispose de la licence d'exploitation, dans le sens de l'article 3, § 1er, alinéa 4 de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

On entend par "chauffeurs de taxi" les chauffeurs de véhicules appartenant à un service de taxis tel que défini par l'autorité compétente.

D. LES TRANSPORTEURS DE CHOSES

1.1.405 Les personnes visées sont celles qui effectuent des transports de choses qui leur sont confiés par une entreprise, lorsque le transport est effectué au moyen d'un véhicule dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise. L'entrepreneur ou l'entreprise qui confie le transport est considéré comme étant l'employeur.

E. LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

1.1.406 Il s'agit des personnes handicapées engagées en exécution soit d'un contrat d'adaptation professionnelle des personnes handicapées, soit d'un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle.

Le particulier ou le centre avec lequel le contrat est conclu a la qualité d'employeur.

F. LES ÉTUDIANTS

1.1.407 Ce sont les personnes occupées en exécution d'un contrat d'occupation d'étudiant visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En règle générale, il s'agit de tous les étudiants qui suivent un enseignement de jour à horaire complet, à l'exception de ceux qui travaillent depuis plus de six mois et qui, de ce fait, sont devenus des travailleurs ordinaires. Il apparaîtra ci-après que certains étudiants ne sont pas déclarés lorsqu'ils ne travaillent que durant une courte période.

G. LES MÉDECINS EN FORMATION DE MÉDECIN SPÉCIALISTE

1.1.408 Il s'agit des personnes qui suivent une formation de médecin spécialiste dans le cadre des modalités fixées en application de l'article 215, § 4 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

L'employeur est l'établissement de soins où cette formation est suivie.

H. LES BOURSIERS

1.1.409 Sont concernés:

- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale et les bénéficiaires d'une bourse de postdoctorat pour autant que la bourse de doctorat ou de postdoctorat soit octroyée soit par une institution universitaire organisée par des personnes privées, soit par une institution universitaire d'une Communauté. Les deux types d'institutions doivent être visées à l'article 1er du décret du 5 septembre 1994 du Conseil de la Communauté française relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou à l'article 3 du décret du Conseil flamand du 12 juin 1991 relatif aux universités dans la Communauté flamande;
- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par le Collège interuniversitaire d'études doctorales dans les sciences du management;
- les stagiaires de recherche et les aspirants du Fonds national de la recherche scientifique, ainsi que les bénéficiaires d'une bourse spéciale de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par ce Fonds;
- les bénéficiaires d'un mandat de recherche octroyé par l'Institut flamand pour la promotion de la recherche scientifique-technologique dans l'industrie;
- les bénéficiaires d'une bourse de spécialisation, d'une bourse de recherche ou d'une bourse de voyage, accordée par l'Institut pour l'encouragement des recherches scientifiques dans l'industrie et l'agriculture ou par ses ayants droit. L'assujettissement de cette dernière catégorie de boursiers n'est pas requis lorsqu'ils sont soumis à la loi en raison d'une autre activité professionnelle salariée.
- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale octroyée par:
  - les Archives générales du Royaume et les Archives de l'Etat dans les provinces;
  - la Bibliothèque royale de Belgique;
  - l'Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique;
  - l'Institut royal des Sciences naturelles de Belgique;
  - l'Institut royal du Patrimoine artistique;
  - l'Institut royal météorologique de Belgique;
  - le Musée royal de l'Afrique centrale;
  - les Musées royaux d'Art et d'Histoire;
  - le Centre de Recherches et d'études historiques de la Seconde Guerre Mondiale;
  - les Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique;
  - l'Observatoire royal de Belgique;
  - le Service géologique de Belgique;
  - le Centre de Recherche agronomique de Gembloux;
  - le Centre de Recherche agronomique de Gand;
  - le Centre de Recherche en Economie agricole;
  - le Jardin Botanique national de Belgique;
  - le Centre d'Etude et de Recherche vétérinaire et agrochimique;
  - l'Institut d'Hygiène et d'Epidémiologie;
  - le Musée royal de l'Armée et d'histoire militaire;
  - l'Institut national de criminalistique.

Pour chacune de ces catégories, l'institution citée est l'employeur.

Les personnes bénéficiaires d'autres bourses ne sont déclarées à l'O.N.S.S. que si elles

fournissent leurs prestations dans les liens d'un contrat de travail.

I. LES GARDIENS ET LES GARDIENNES D'ENFANTS

1.1.410 Il s'agit des personnes physiques qui assurent l'accueil d'enfants dans une habitation équipée pour l'accueil dans un cadre familial et qui sont affiliées à un service auquel elles ne sont pas liées par un contrat de travail, ce service étant agréé par l'organisme compétent en vertu soit de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 29 mars 1993 portant réglementation générale des milieux d'accueil subventionnés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance, soit de l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 février 2001 fixant les conditions d'agrément et de subventionnement des crèches et des services pour familles d'accueil, soit de l'arêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 24 juin 1999 relatif à l'accueil des jeunes enfants.
Le service agréé est considéré comme étant leur employeur

C H A P I T R E 5

Le statut dans le secteur public

1.1.501 Dans le secteur public (SPF, armée, organismes d'intérêt public, enseignement communautaire, etc.), on distingue généralement deux catégories de membres du personnel:

- les personnes sous contrat de travail;
- les membres du personnel statutaire, qu'ils soient nommés à titre définitif ou non.

La première de ces catégories est soumise à la loi de sécurité sociale conformément aux principes décrits ci-dessus. Quant à la seconde catégorie, la loi lui a été expressément rendue applicable.

Comme il apparaîtra ci-après, l'application de la loi est limitée à un certain nombre des régimes de la sécurité sociale pour la plupart des personnes occupées par les services publics. Ceci résulte du fait que l'employeur est chargé d'octroyer lui-même certains avantages sociaux (par exemple, les allocations familiales, le paiement de la rémunération en cas de maladie, etc.) au travailleur.

CHAPITRE 6

Cas spéciaux

1.1.601 Sur base des chapitres précédents, vous pouvez déterminer qui doit être déclaré à l'O.N.S.S. Cependant, il existe encore certaines modalités particulières d'assujettissement applicables aux personnes suivantes:

A. LES MÉDECINS

1.1.602 Contrairement aux médecins en formation de médecin spécialiste, les médecins ne sont soumis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés que s'ils sont occupés en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut. En outre, une disposition spécifique aux médecins a pour conséquence que, dans certains cas, ils ne doivent pas être déclarés à l'O.N.S.S. Cette disposition n'est applicable qu'aux médecins occupés dans les institutions hospitalières, les services d'orientation scolaire ou professionnelle, les centres psycho-médico-sociaux et les services de surveillance médicale scolaire. Ne doivent pas être déclarés à l'O.N.S.S., les médecins qui, outre leurs prestations dans une des institutions précitées, exercent la médecine en dehors de ces institutions et, du fait de cette activité en tant qu'indépendant, sont redevables des cotisations complètes dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants, sauf s'ils sont rémunérés exclusivement d'une manière fixe pour leurs prestations dans une des institutions précitées. Une rémunération horaire ou mensuelle est considérée comme fixe; une rétribution variant en fonction du nombre des consultations est par contre considérée comme variable.

B. LES TRAVAILLEURS DE LA BATELLERIE

1.1.603 Dans le secteur de la batellerie, on distingue les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail ordinaire d'ouvrier ou d'employé et les travailleurs occupés en exécution d'un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, régi par la loi du 1er avril 1936.

Les premiers sont toujours déclarés par leur employeur à l'O.N.S.S. conformément à la règle générale.

Les autres, occupés dans les liens d'un contrat de travail spécial, sont assujettis:

- selon des modalités particulières, à l'intervention de la "Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des entreprises de batellerie", Arenbergstraat 24 à 2000 Anvers, si leur employeur exploite habituellement un ou plusieurs navires pour le compte de tiers;
- selon les modalités générales, directement auprès de l'O.N.S.S., si leur employeur navigue pour son propre compte (par exemple, navigation de plaisance).

C. LES COUREURS CYCLISTES

1.1.604 Les coureurs cyclistes détenteurs d'une licence de coureur professionnel délivrée par la Ligue vélocipédique belge sont déclarés à l'O.N.S.S. par la Ligue vélocipédique belge. Les règles applicables aux coureurs cyclistes non-détenteurs d'une telle licence (par exemple, certains coureurs cyclistes étrangers) sont les mêmes que celles en vigueur pour les autres sportifs rémunérés.

D. LES STAGIAIRES

1. Stages ordinaires

1.1.605 Certains programmes d'études imposent aux étudiants de suivre un stage programme d'études en vue d'obtenir leur diplôme. Lorsque le stage n'est pas rémunéré, le stagiaire ne doit pas être déclaré à l'O.N.S.S.

Si le stage est rémunéré, il faut d'abord vérifier si l'étudiant se trouve effectivement dans les liens d'un contrat de travail. Si tel n'est pas le cas, il faut examiner s'il travaille selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail; ce qui est généralement le cas lorsqu'il s'agit d'étudiants qui suivent un enseignement de jour à horaire complet, sauf s'il s'agit d'étudiants qui travaillent depuis plus de six mois et qui, de ce fait, sont devenus des travailleurs ordinaires (voir ci-dessus).

Outre les stages obligatoires, certains étudiants ou jeunes qui ont terminé leurs études choisissent d'effectuer un stage en vue d'acquérir une expérience pratique. Pour déterminer si la loi de sécurité sociale leur est applicable, il y a lieu de tenir le même raisonnement que celui développé pour les stages obligatoires.

2. Stages d'accès à certaines professions libérales

1.1.606 L'obligation de déclaration à l'O.N.S.S. en vertu d'une occupation selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail n'est pas applicable à ces stages. Par conséquent, ces stagiaires ne doivent être déclarés que s'il apparaît que le stage est accompli en exécution d'un contrat de travail. En règle générale, les personnes qui effectuent un stage imposé par les règlements régissant l'accès à certaines professions libérales (par exemple, les avocats, les huissiers de justice, les architectes, etc.) ne se trouvent pas dans les liens d'un contrat de travail.

E. LES MANDATAIRES ET/OU ACTIONNAIRES DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES

1.1.607 Tant pour les personnes chargées d'un mandat de gestion dans une société industrielle ou commerciale (gérants de S.P.R.L., administrateurs-délégués de S.A., etc.) que pour celles qui détiennent une partie du capital social d'une telle société, la réponse à la question de savoir si elles sont liées par un contrat de travail avec l'entreprise n'est jamais évidente.

En ce qui concerne les administrateurs, il n'existe en règle générale aucun lien de subordination entre eux et la société. Toutefois, lorsque la société estime qu'ils se trouvent dans les liens d'un contrat de travail soit pour les prestations qu'ils fournissent en exécution de leur mandat, soit pour celles qu'ils fournissent en dehors de leur mandat, l'O.N.S.S. acceptera leur assujettissement si le lien de subordination peut être prouvé clairement.

Remarque: l'assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés ne dispense pas automatiquement le travailleur de toute obligation vis-à-vis de la législation sociale des travailleurs indépendants.

Quant aux personnes qui détiennent une partie du capital social, la situation diffère selon qu'elles détiennent une partie importante du capital ou n'en détiennent qu'une partie minime. Les premières ne seront normalement pas liées par un contrat de travail étant donné que leur pouvoir de décision au sein de l'entreprise est tel qu'il exclut tout lien de subordination. Pour les secondes, l'O.N.S.S. déterminera si, sur base de la situation de fait, un lien de subordination existe et, le cas échéant, exigera l'assujettissement. En effet, la détention d'une partie minime du capital n'est pas incompatible avec l'existence d'un contrat de travail.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce raisonnement ne s'applique qu'aux prestations pour lesquelles l'assujettissement est tributaire de l'existence d'un contrat de travail. S'il s'agit

de personnes travaillant selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail (voir ci-dessus), ni l'exercice d'un mandat, ni la détention d'une partie du capital social ne font obstacle à l'assujettissement obligatoire en tant que travailleurs salariés.

F. LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

1.1.608 Il s'agit des personnes engagées par un bureau agréé de travail intérimaire en qualité de travailleurs intérimaires en vue d'être mises au travail chez un tiers. Le bureau de travail intérimaire est considéré comme étant l'employeur.

Néanmoins, l'utilisateur a la qualité d'employeur:

- lorsqu'il poursuit l'occupation du travailleur intérimaire alors que le bureau de travail intérimaire l'a informé de sa décision de retirer ce travailleur;
- lorsqu'il occupe l'intérimaire à un travail qui ne peut pas être effectué dans le cadre du travail temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- lorsque l'occupation d'intérimaires est interdite pour la profession ou le secteur d'activités concernés.

G. LES CONJOINTS

1.1.609 Il a été précisé au chapitre premier que, pris isolément, le degré de parenté ou d'alliance entre les parties n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail. Il s'ensuit que, dans le cas de conjoints, l'O.N.S.S. acceptera que l'une des parties déclare l'autre en qualité de travailleur salarié à condition, bien entendu, qu'il ressorte clairement de la situation de fait qu'un lien de subordination existe entre les deux parties.

TITRE 2

Concernant les limitations et les exclusions

CHAPITRE 1

Les limitations

A. GÉNÉRALITÉS

1.2.101 Sur base de ce qui précède, vous pouvez déterminer qui doit être déclaré à l'O.N.S.S. Toutefois, un certain nombre de personnes ne sont pas soumises à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale. Ci-dessous, vous trouverez un aperçu de celles-ci, mentionnant les régimes pour lesquels les cotisations sont effectivement dues.

Les personnes non-reprises ci-dessous sont soumises à tous les régimes de la sécurité sociale.

La déclaration tient compte des pourcentages adéquats de cotisations.

B. SECTEUR PRIVÉ

1. Tout le secteur privé, à l'exception de l'enseignement et des centres P.M.S.

1.2.102 En ce qui concerne le régime des vacances annuelles, le tableau ci-dessous doit être interprété en ce sens qu'une croix dans cette colonne signifie que la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé est d'application. Bien entendu, pour les employés, aucune cotisation n'est due à l'O.N.S.S. pour le régime des vacances annuelles étant donné que l'employeur se charge lui-même du paiement du pécule de vacances.

1.2.103

	Pensions	Chômage	Soins de santé	Indem-nités	Alloca-tions familiales	Vacances annuelles	Accidents du travail	Maladies profes-sionnelles
Domestiques	+	+	+	+		+	+	+
Apprentis agréés						+	+	+
Apprentis industriels						+	+	+
Apprentis sous convention d'insertion						+	+	+
Stagiaires en formation de chef d'entreprise						+	+	+
Médecins en formation de médecin spécialiste			+	+	+		+	+
Elèves en obligation scolaire à temps partiel		+	+	+	+	+	+	+
Sportifs	+	+	+	+	+		+	+
Travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture	+	+	+	+	+		+	+
Travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca (extra)	+	+	+	+	+		+	+
Jeunes défavorisés (A.R. N° 499)			+	+	+		+	+
Gardiens et gardiennes d'enfants	+	+	+	+	+		+	+
Certains boursiers étrangers			+	+	+	+	+	+

2. Enseignement libre non-universitaire

1.2.104 Pour les membres du personnel qui bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté ou d'une autre personne de droit public, la loi est limitée aux régimes suivants:

- A.M.I. (soins de santé et indemnités);
- chômage;
- pensions.

Cependant, la loi est limitée au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) lorsque cette subvention-traitement donne droit à une pension à charge du Trésor public ou lorsque ces personnes sont mises, en matière de pension, sur le même pied que les stagiaires de l'enseignement de la Communauté.

1.2.105 Les membres du personnel dont question ci-dessus ne sont pas déclarés par le pouvoir organisateur, mais bien par le service public qui les rémunère. Néanmoins, les membres du personnel qui effectuent des prestations pour lesquelles le pouvoir organisateur paie directement une rémunération sont soumis, pour ces prestations, à tous les régimes de la sécurité sociale. Ils sont déclarés à l'O.N.S.S. par le pouvoir organisateur pour ces prestations.

3. Enseignement libre universitaire

1.2.106 La loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (secteur des soins de santé), des accidents de travail et des maladies professionnelles pour le personnel académique.
Cependant pour les travailleurs entrés en service à partir du 1er janvier 1999, les cotisations pour le régime des allocations familiales sont également dues.
Il faut entendre par personnel académique:

- le personnel académique autonome nommé à titre définitif des universités libres de la Communauté flamande;
- le personnel académique et scientifique nommé à titre définitif des universités libres de la Communauté française.

Pour les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat qui ne sont pas visés par un traité international conclu par la Belgique en matière de sécurité sociale, la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I (soins de santé et indemnités), des allocations familiales, des vacances annuelles, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

4. Centres P.M.S. libres

1.2.107 Pour les membres du personnel occupés par un office d'orientation scolaire et professionnelle ou un centre psycho-médico-social organisé par des personnes privées qui bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté, la loi est limitée aux régimes suivants:

- A.M.I. (soins de santé et indemnités);
- chômage;
- pensions.

De plus, la loi est limitée au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) lorsque ces personnes reçoivent une subvention-traitement à charge de la Communauté et se créent des titres à la pension prévue par la loi du 31 juillet 1963 relative à la pension des membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux.

C. SECTEUR PUBLIC

1. L'Etat, les Communautés et les Régions pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement

1.2.108 1. L'Etat, les Communautés et les Régions pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement

1.2.108

La loi est limitée au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) pour:

- les personnes sous statut nommées à titre définitif;
- les personnes appelées ou rappelées en service par les Forces armées;
- les personnes accomplissant leur stage en vue d'être nommées à titre définitif;
- les ministres des cultes, les délégués du Conseil central laïque et les aumôniers de prison qui bénéficient d'un traitement à charge de l'Etat, des Communautés ou des Régions.

Les deux premières catégories de personnes ne doivent plus être déclarées à l'O.N.S.S. lorsqu'elles exercent leurs fonctions à l'étranger et y ont leur résidence administrative. La dernière catégorie de personnes n'est plus soumise à la loi lorsque les intéressés sont envoyés à l'étranger par leurs autorités représentatives respectives pour y remplir une fonction.

1.2.109 L'application de la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités), du

chômage et des pensions pour:
- les personnes sous statut qui ne sont pas nommées à titre définitif;
- les stagiaires pendant leur période de préavis;
- les personnes sous contrat de travail.

L'application de la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I (soins de santé) et des pensions pour les personnes employées sous la forme d'un mandat dans une fonction de management ou désignées dans une fonction d'encadrement.

2. Les organismes d'intérêt public pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement

1.2.110 Généralement, l'assujettissement (même partiel) à la législation de sécurité sociale induit la débition à l'O.N.S.S. des cotisations patronales destinées aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cependant, de nombreux employeurs du secteur public relèvent de la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. Les employeurs visés par cette loi ne sont pas redevables des cotisations patronales destinées aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

En principe, les organismes d'intérêt public sont redevables à l'O.N.S.S. de la cotisation patronale destinée aux allocations familiales. Néanmoins, lorsqu'ils sont tenus, en vertu de leurs statuts ou de dispositions particulières, de payer les allocations familiales directement aux membres de leur personnel, cette cotisation n'est pas due.

1.2.111 Tenant compte de ce qui précède, la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités), du chômage et des pensions pour:
- les personnes sous statut qui ne se créent pas de titres à une pension autre que celle des travailleurs salariés;
- les personnes sous contrat de travail (à l'exception de la S.N.C.B. et des entreprises publiques de transport en commun).

Lorsque les personnes sous statut peuvent bénéficier d'une pension autre que celle des travailleurs salariés, l'application de la loi est limitée:
- au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé);
- aux régimes de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) et des allocations familiales pour les membres du personnel entrés en service à partir du 1er janvier 1999. Quand les organismes d'intérêt public sont obligés, soit en vertu de leurs statuts, soit en vertu de dispositions particulières, de verser eux-mêmes les allocations familiales directement à ces membres du personnel, la cotisation patronale pour le régime des allocations familiales n'est pas due.

Pour les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat, d'une bourse de spécialisation, d'une bourse de recherche ou d'une bourse de voyage qui ne sont pas visés par un traité international conclu par la Belgique en matière de sécurité sociale, la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I (soins de santé et indemnités), des allocations familiales, des vacances annuelles, des accidents du travail et des maladies professionnelles. Quand les organismes d'intérêt public sont obligés de verser eux-mêmes les allocations familiales directement à ces membres du personnel, la cotisation patronale pour le régime des allocations familiales n'est pas due.

1.2.112 Les personnes occupées par un employeur du secteur public qui n'est pas repris ci-dessus sont soumises à tous les régimes de la sécurité sociale. Il s'agit, entre autres:
- du personnel contractuel de la S.N.C.B., des entreprises publiques de transport en commun, des fabriques d'église, des sociétés agréées pour la construction d'habitations

sociales, etc.
- des mandataires des organismes d'intérêt public qui, contre rémunération, consacrent leur principale activité à la gestion ou à la direction journalière de ces institutions et qui ne bénéficient pas d'un régime statutaire de pension;
- des receveurs-greffiers, gardes et éclusiers des polders et wateringues.

3. Enseignement

1.2.113 Pour les membres du personnel des établissements publics d'enseignement (tant universitaire que non-universitaire), l'application de la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités), du chômage et des pensions. Si l'employeur est un organisme d'intérêt public, les mêmes règles que celles exposées ci-dessus en matière d'allocations familiales, d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont également d'application.
Cependant, la loi est limitée au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) pour les personnes suivantes:
- les membres du personnel académique et scientifique des établissements d'enseignement universitaire et les membres du personnel enseignant et administratif des autres établissements d'enseignement qui soit:
  - se créent des titres à une pension de retraite à charge du Trésor public ou, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, à une pension autre que celle des travailleurs salariés;
  - possèdent la qualité de stagiaire dans l'enseignement de la Communauté;
  - sont assimilés, en matière de pension, aux stagiaires de l'enseignement de la Communauté;
- le personnel académique autonome nommé à titre définitif et le personnel administratif et technique de l'Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), le Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), l'Universiteit Gent et l'Universitair Centrum Antwerpen.

Pour les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat qui ne sont pas visés par un traité international conclu par la Belgique en matière de sécurité sociale, la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I (soins de santé et indemnités) et des allocations familiales.
Quand l'établissement d'enseignement est obligé de verser lui-même les allocations familiales directement à ces membres du personnel, la cotisation patronale pour le régime des allocations familiales n'est pas due.

C H A P I T R E 2

Les exclusions

1.2.201 Certaines personnes soumises à la loi en vertu de ce qui précède sont, en vertu de règles qui leur sont propres, dispensées de l'assujettissement à la sécurité sociale en raison de la durée restreinte de leurs prestations. Les catégories de personnes décrites ci-dessous ne sont pas déclarées à l'O.N.S.S.; ce qui n'empêche nullement qu'il faille contracter une assurance contre les accidents du travail en ce qui les concerne. Sauf contre-indication, aucune autre formalité n'est requise pour l'application de ces dispositions.

A. LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL

1.2.202 Les employeurs suivants sont dispensés de déclarer à l'O.N.S.S. les prestations décrites ci-après pour autant que celles-ci ne dépassent pas 25 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une année civile:

- l'Etat, les Communautés et les Régions pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies:
  - en qualité de chef responsable, d'intendant, d'économe, de moniteur ou de moniteur adjoint au cours de vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement;
  - comme animateur d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement;
  - sous forme d'initiation, de démonstration ou de conférence qui ont lieu après 16 heures 30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement;
- la R.T.B.F., la V.R.T. et la B.R.F. pour les personnes qui, reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont en outre occupées en qualité d'artistes;
- l'Etat, les Communautés, les Régions, de même que les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial, qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires;
- les organisations reconnues par les autorités compétentes qui ont pour mission de dispenser une formation socio-culturelle et/ou une initiation sportive, pour les personnes occupées comme animateur, chef ou moniteur en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires;
- les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté pour les personnes occupées comme animateurs d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.

Dans le cadre de ces exclusions, on entend par vacances scolaires, les vacances de Noël, de Pâques, de Toussaint, de Carnaval et d'été.

Formalités requises pour bénéficier de la dispense: préalablement à l'occupation, faire une déclaration au Service de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale.

B. LES MANIFESTATIONS SPORTIVES

1.2.203 Les organisateurs de manifestations sportives sont dispensés d'assujettir les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de la manifestation, pour autant que ces prestations ne dépassent pas 25 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs. Cette disposition n'est pas applicable aux sportifs.

Formalités requises pour bénéficier de la dispense: préalablement à chaque occupation, mentionner ces personnes dans un registre spécial. Tout renseignement relatif à ce registre peut être obtenu auprès de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale.

C. LES TRAVAILLEURS AGRICOLES

1.2.204 Les ouvriers occupés à la culture des plants de houblon, à la cueillette du houblon et du tabac et au nettoyage et au triage des ypréaux ne doivent pas être déclarés à l'O.N.S.S. si les conditions suivantes sont réunies simultanément:

- leurs prestations ne dépassent pas 25 journées de travail par année civile;
- l'ouvrier n'a pas été assujetti à la loi dans le courant de la même année civile en raison d'une activité exercée dans les mêmes secteurs;
- l'occupation se situe dans une période délimitée.

Ces périodes sont:

- pour la culture et la cueillette du houblon: du 1er avril au 1er juin et du 25 août au 10 octobre, pour autant que cette occupation ne dépasse pas huit journées de travail au cours de la première période citée;
- pour la cueillette du tabac: du 10 juillet au 10 septembre;
- pour le nettoyage et le triage des ypréaux: du 1er janvier au 28 février et du 5 novembre au 31 décembre.

D. LES ÉTUDIANTS

1.2.205 Durant les vacances d'été, les étudiants qui travaillent en exécution d'un contrat écrit d'occupation d'étudiants visé au Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne sont pas assujettis à l'O.N.S.S. (une cotisation spéciale est toutefois due) si les conditions suivantes sont simultanément réunies:

- l'occupation doit se situer au cours des mois de juillet, août et septembre;
- la durée de l'occupation ne peut dépasser 23 journées de travail pendant cette période (chez un ou plusieurs employeurs). Pour calculer le maximum de 23 jours, il faut tenir compte des jours de travail qui se situent **pendant** la durée du contrat de travail d'étudiant (les jours qui se situent **en dehors** du contrat, par exemple un jour férié légal que l'employeur doit encore payer, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des 23 jours). Pour les travailleurs à temps plein occupés dans un régime autre que le régime 5 jours par semaine, le nombre de jours à prendre en considération est obtenu selon la formule suivante: A/B x C où:
  - A correspond au nombre de jours tel que défini ci-dessus;
  - B correspond au nombre de jours d'occupation prévu dans le régime de travail fixe ou, s'il ne s'agit pas d'un nombre fixe de jours par semaine, au nombre maximum de jours d'occupation de la personne de référence par trimestre;
  - C correspond au nombre maximum de jours à prendre en considération pour une occupation de cinq jours par semaine au cours du troisième trimestre.
    Lorsque le calcul donne un nombre fractionnaire, le résultat est arrondi à l'unité supérieure. Si l'étudiant travaille pour plusieurs employeurs il faut arrondir à l'unité supérieure pour chaque employeur.
- l'étudiant ne peut pas avoir été soumis à la loi relative à la sécurité sociale pour un travail effectué chez le même employeur pendant les périodes de présence obligatoire dans les établissements d'enseignement durant l'année scolaire qui précède les vacances. Cependant, si cette occupation, visée au Titre VII de la loi du 3 juillet 1978, s'est située exclusivement en dehors des périodes de présence obligatoire dans les établissements d'enseignement cette dispense lui est tout de même applicable. Par périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant en question est censé suivre les cours ou participer aux

activités de l'établissement d'enseignement dans lequel il est inscrit.

Une occupation dans le secteur socio-culturel ou lors de manifestations sportives selon les modalités décrites ci-dessus ne fait pas obstacle au non-assujettissement.

E. LE PERSONNEL DE MAISON

1. Les travailleurs domestiques

1.2.206 Les travailleurs domestiques sont les personnes qui fournissent principalement des travaux ménagers d'ordre manuel (lessiver, repasser, nettoyer, etc.) pour les besoins du ménage de l'employeur (personne physique) ou de sa famille. Lorsqu'un travailleur fournit des prestations partiellement pour le ménage et partiellement pour l'activité professionnelle de ce même employeur, il faut déterminer, sur base de la situation de fait, lesquelles de ces prestations sont prépondérantes. Dans ce cas, le travailleur a pour l'ensemble de ses prestations la qualité qui résulte de son activité principale (= ouvrier, employé ou travailleur domestique).

Lorsque les prestations en qualité de domestique et les autres prestations sont effectuées de manière totalement distincte (c-à-d., chacune à des moments fixés préalablement, séparés les uns des autres et en des endroits distincts), pour déterminer si des prestations en qualité de domestique doivent être déclarées à l'O.N.S.S., il ne sera tenu compte que de ces prestations. Dans cette situation, les prestations effectuées dans une autre qualité sont évidemment et obligatoirement déclarées.

N'est pas un travailleur domestique:
- le travailleur qui, pour le compte d'une entreprise, exerce les activités décrites ci-dessus auprès de ménages privés;
- le travailleur qui effectue ces activités pour une communauté dont les membres ne forment pas à proprement parler un ménage (par exemple, un couvent);
- le travailleur qui s'occupe de l'entretien des parties communes d'un immeuble à appartements.

Les travailleurs domestiques ne sont pas déclarés à l'O.N.S.S. si:
- ils ne prestent jamais quatre heures par jour ou plus chez l'employeur;
- les prestations journalières fournies sont de quatre heures ou plus, mais le total cumulé de ces prestations journalières de quatre heures ou plus n'atteint pas vingt-quatre heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs.

Les travailleurs domestiques logés chez leur employeur doivent, par contre, toujours être déclarés.

2. Autre personnel de maison

1.2.207 Les deux catégories suivantes de travailleurs répondent à la notion "autre personnel de maison":
- ceux qui fournissent des prestations d'ordre intellectuel pour le ménage (par exemple, garde d'enfant, infirmière privée, dame de compagnie);
- ceux qui fournissent des prestations d'ordre manuel pour le ménage, mais qui ne sont pas des travaux ménagers (par exemple, chauffeur privé, homme de peine, jardinier).

Pour chaque semaine au cours de laquelle la durée des prestations n'atteint pas huit heures, aucune déclaration n'est requise. Si ces prestations s'effectuent chez plusieurs employeurs, il faut tenir compte de leur durée globale.

F. LES BÉNÉVOLES

1.2.208 Les "bénévoles" et les organisations qui font appel à eux ne sont pas assujettis à l'O.N.S.S. si les conditions suivantes sont simultanément remplies:

- les activités du bénévole sont exercées dans l'intérêt d'autrui et dans l'intérêt de la collectivité pour le compte d'un club, d'une fédération, d'une association, d'une institution, d'une instance publique ou de toute autre organisation qui ne poursuit pas un but lucratif;
- l'indemnité que le bénévole perçoit pour son activité ne dépasse pas 24,79 EUR par jour et 991,57 EUR par an. Ces montants sont adaptés à l'indice des prix;
- le bénévole n'exerce pas des activités différentes ou similaires dans le cadre d'un contrat de travail, d'un emploi statutaire ou d'un contrat d'entreprise pour le compte de ce même club, cette même fédération, association, institution, instance publique ou organisation qui ne poursuit pas un but lucratif.

Si un des montants forfaitaires de 24,79 EUR par jour ou de 991,57 EUR par an est dépassé au cours d'une année civile, ce dépassement entraîne l'assujettissement à la loi de sécurité sociale pour la totalité des prestations de cette année civile.

Cette exclusion ne s'applique pas aux pompiers volontaires, aux membres volontaires de la protection civile et aux volontaires dans les services d'aide médicale urgente.

Les bénévoles devront être en possession d'une "carte de bénévole" pour toutes leurs activités exercées au profit des organisations précitées. Les dispositions légales instaurant les modalités d'application de la carte de bénévole ne sont pas encore publiées au *Moniteur belge*. L'O.N.S.S. informera les employeurs dès que cette carte de bénévole sera d'application.

TITRE 3

La territorialité

C H A P I T R E 1

Principes

1.3.101 Sauf disposition contraire d'un accord international ou d'une convention bilatérale (voir plus loin), le régime belge de sécurité sociale est applicable au travailleur qui fournit ses prestations sur le territoire belge pour un employeur établi en Belgique. La législation belge est également applicable lorsque l'employeur est établi à l'étranger, mais dispose d'un siège d'exploitation en Belgique dont le travailleur dépend. Est toujours attaché au siège d'exploitation établi en Belgique, le travailleur qui reçoit ses ordres et sa rémunération de ce siège d'exploitation et auquel il doit faire rapport.

C H A P I T R E 2

Les accords multilatéraux et bilatéraux

A. PAYS DE L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN ET SUISSE

1.3.201 Le règlement CEE n° 1408/71 détermine la législation de sécurité sociale applicable aux ressortissants des pays énumérés ci-dessous s'ils exercent leurs activités professionnelles sur le territoire d'un ou de plusieurs de ces pays:
Belgique, France, Pays-Bas, République fédérale d'Allemagne, Grand-Duché de Luxembourg, Italie, Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord, Irlande, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande, Norvège, Suède, Islande, Liechtenstein et Suisse.
A partir du 1er juin 2003, le règlement CEE n° 1408/71 est aussi applicable aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas couverts par ses dispositions en raison de leur nationalité, à condition qu'ils se trouvent:

- en situation de résidence légale dans un Etat membre;
- et dans une situation dont les éléments ne se cantonnent pas à l'intérieur d'un seul Etat membre.

1. Occupation sur le territoire d'un état membre

1.3.202 Tout salarié est assujetti à la législation du pays sur le territoire duquel il effectue ses prestations, même s'il ne réside pas sur ce territoire ou si son employeur n'y est pas établi. L'employeur doit s'acquitter de ses obligations en matière de sécurité sociale auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays où les prestations sont fournies.

2. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états

1.3.203 En cas d'occupation simultanée dans le régime salarié sur le territoire de différents états membres (à l'exception des travailleurs occupés dans le secteur du transport international), 3 situations peuvent se présenter:

- lorsqu'un travailleur travaille pour le compte d'un employeur et effectue une partie de ses prestations dans le pays où il réside, la législation du pays de résidence du travailleur est d'application;
- lorsque le travailleur travaille pour le compte de plusieurs employeurs établis dans différents états membres, la législation de l'état de résidence du travailleur est d'application également;
- lorsque le travailleur travaille pour un employeur sans travailler dans son pays de résidence, la législation du pays où le siège social de l'employeur est établi est d'application.

Il faut insister sur le fait que l'ensemble des prestations est assujetti à la législation ainsi déterminée. Cela signifie que, quand le travailleur travaille pour plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs doit s'affilier au système de sécurité sociale du pays concerné. Le formulaire E101 doit être demandé à titre de preuve de cet assujettissement à l'organisme compétent du pays en question. En Belgique, vous pouvez vous adresser à l'ONSS, Service des Travailleurs migrants tél.: 02 509 34 06 en français et 02 509 37 89 en néerlandais.
Lorsque des employeurs font partie d'un même groupe financier, les prestations communes qu'un travailleur fournit pour deux ou plusieurs employeurs peuvent être reprises sur la déclaration de l'employeur belge pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

- il s'agit d'un travailleur chargé d'une fonction centralisatrice dans le groupe de sorte qu'il est impossible de délimiter exactement les prestations fournies effectivement pour chaque entreprise;
- les différents employeurs se sont engagés préalablement et par écrit auprès de

l'O.N.S.S. à payer les cotisations dues sur les rémunérations dont ils sont redevables en cas de défaillance de l'employeur établi sur le territoire belge;
- les cotisations sont calculées et payées sur la totalité des éléments de la rémunération due par les différents employeurs selon les modalités applicables à l'employeur déclarant établi sur le territoire belge.

A côté de ces formes de travail simultané sur le territoire de plusieurs états membres, le règlement n° 1408/71 détermine la législation applicable pour une série d'autres cas d'occupations simultanées selon le principe que, si possible, on applique la législation d'un seul état membre. Il n'est pas possible de traiter ici de tous ces cas (par ex.: activité simultanée de salarié et d'indépendant, transport international, …). Les questions relatives à cette législation peuvent être posées au Service des Travailleurs migrants précité. Le Service des Relations internationales du SPF Sécurité sociale peut également fournir des renseignements sur les règles applicables aux personnes visées par le régime spécifique des fonctionnaires et celles qui sont actives dans plusieurs états membres soit simultanément comme salarié et/ou exercent une activité autre que salariée dans un ou plusieurs états membres (tél.: 02 509 84 39 en français et 02 509 84 40 en néerlandais).

3. Détachement

1.3.204 Lorsqu'un travailleur est envoyé par son employeur sur le territoire d'un autre pays en vue d'y travailler pour le compte de celui-ci, il reste assujetti à la législation du pays où il fournit habituellement ses prestations si les conditions suivantes sont réunies:
- la durée prévisible de l'occupation dans l'autre pays n'est pas supérieure à 12 mois;
- l'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement (le simple fait de gérer l'administration ne constitue pas une activité économique);
- un lien de subordination existe entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement;
- le travailleur était préalablement couvert socialement dans le pays d'où il est détaché;
- le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un travailleur arrivé à la fin d'une période de détachement.

On peut également engager un travailleur pour le détacher immédiatement lorsque toutes les conditions précitées sont remplies et que l'employeur est établi dans le pays où il engage le travailleur.

Préalablement au détachement, soit l'employeur, soit le travailleur demande à l'organisme compétent du pays duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (E101). L'ONSS est l'organisme compétent pour la Belgique. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés de manière électronique sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Service des Travailleurs migrants, tél.: 02 509 34 06 en français et 02 509 37 89 en néerlandais.

Si, en raison de circonstances imprévisibles, la durée du travail à effectuer se prolonge et dépasse 12 mois, l'assujettissement à la sécurité sociale du pays de l'occupation normale peut être maintenue pour une nouvelle période maximale de 12 mois. A cet effet, une demande de prolongation du détachement (formulaire E102) doit être introduite, avant la fin de la première période de 12 mois, auprès de l'organisme compétent du pays à partir duquel le travailleur est détaché et envoyée pour accord à l'organisme compétent du pays où l'occupation a lieu. A l'expiration de la seconde période de 12 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée au Service des Relations Internationales du SPF Sécurité sociale, rue de la Vierge Noire, 3C à 1000 Bruxelles, tél.: 02 509 84 39 en français et 02 509 84 40 en néerlandais. En

cas d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent se faire de manière électronique ici aussi (www.securitesociale.be).

B. PAYS LIÉS PAR LA CONVENTION EUROPÉENNE DE SÉCURITÉ SOCIALE

1.3.205 Les dispositions de cette convention sont pratiquement identiques à celles du Règlement CEE n° 1408/71. Elle est applicable aux ressortissants des pays suivants pour autant que les dispositions du Règlement CEE n° 1408/71 ne soit pas d'application: *Belgique, Autriche, Espagne, Grand-Duché de Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Turquie et Italie*.

En pratique, cette convention n'est utilisée que pour l'occupation de travailleurs turcs ou lors d'activités sur le territoire turc. Par exemple, pour le détachement d'un travailleur turc de Belgique vers les Pays-Bas, d'un travailleur espagnol de Belgique vers la Turquie ou l'occupation simultanée d'un travailleur turc en Belgique et aux Pays-Bas, …

C. PAYS LIÉS PAR UN ACCORD BILATÉRAL

1.3.206 La Belgique est liée par un accord bilatéral en matière de sécurité sociale avec les pays suivants: *Etats-Unis d'Amérique, Canada, Saint-Marin, toutes les républiques issues de l'ancienne Yougoslavie (République fédérale Yougoslave (Serbie et Montenegro) - Ancienne république de Macédoine – Slovénie - Bosnie-Herzegovine – Croatie), Pologne, Turquie, Algérie, Maroc, Tunisie, Israël et Chili.*

Ces accords sont, en principe, uniquement applicables aux ressortissants des pays contractants. Certains accords prévoient cependant la possibilité de détacher des non-ressortissants (voir tableau).

1. Occupation sur le territoire d'un seul pays

1.3.207 Le travailleur est soumis au système de sécurité sociale du pays d'occupation. L'employeur doit respecter ses obligations vis-à-vis de l'organisme de sécurité sociale de ce pays.

2. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs pays

1.3.208 Le travailleur est soumis au système de sécurité sociale de chacun des pays en ce qui concerne les activités qui y sont exercées. L' (les) employeur(s) doit (doivent) respecter les obligations vis-à-vis des institutions de sécurité sociale de chaque pays où le travailleur est occupé.

3. Détachement

1.3.209 Les règles de détachement prévues dans les différentes conventions sont en grande partie similaires à celles du Règlement CEE (voir plus haut). Toutefois, la durée maximale de

détachement de ou vers les Etats-Unis d'Amérique est fixée à 5 ans et celle pour le Canada, le Chili et la Turquie à 2 ans (au lieu de 12 mois dans le Règlement).

Pour ces quatre pays une éventuelle prolongation de la durée initiale de détachement doit être adressée directement au Service des Relations internationales du SPF Sécurité sociale, rue de la Vierge Noire 3C à 1000 Bruxelles, tél.: 02 509 84 39 en français et 02 509 84 40 en néerlandais. Pour les autres pays vous pouvez vous adresser à l'ONSS, Service des Travailleurs migrants, tél.: 02 509 34 06 en français et 02 509 37 89 en néerlandais. Les demandes peuvent se faire de manière électronique via le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be).

4. Couverture belge complémentaire en cas d'assujettissement à la législation locale de sécurité sociale

1.3.210 Lorsqu'un travailleur est envoyé vers un de ces pays sans que les conditions de détachement soient remplies, ce qui entraîne l'assujettissement à la sécurité sociale locale, il peut, de manière facultative et complémentaire à l'assujettissement dans le pays concerné, s'affilier à l'Office de Sécurité sociale d'Outre-Mer, avenue Louise 194 à 1050 Bruxelles, tél.: 02 642 05 11.

5. Résumé

1.3.211

PAYS + Date d'entrée en vigueur	**Détachement** A demander à l'ONSS	**Prolongation** A demander à l'ONSS	**Exception** A demander au SPF sécurité sociale.
U.S.A. 1/7/84	5 ans quelle que soit la nationalité du travailleur	Pas prévu	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 7 ans au total quelle que soit la nationalité du travailleur.
CANADA 1/1/87	2 ans quelle que soit la nationalité du travailleur	Pas prévu	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total quelle que soit la nationalité du travailleur.
ALGERIE 1/10/69	1 an	1 an	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total
TURQUIE 1/5/68	2 ans	Pas prévu	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total
POLOGNE 1/10/67	1 an	1 an	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total
ISRAËL 1/5/73	1 an	1 an	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total
TUNISIE 1/11/76	1 an	1 an	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total
MAROC 1/8/71	1 an	1 an	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total
SAINT-MARIN 1/10/56	1 an	1 an	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total
YOUGOSLAVIE 1/9/56	1 an	1 an	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total
CHILI 1/11/99	2 ans	Pas prévu	Dérogation à la période de détachement: Jusqu'à 5 ans au total

D. EXCLUSION EN RAISON DE LA NATIONALITÉ DU TRAVAILLEUR

1.3.212 Certaines conventions en matière de sécurité sociale sont limitées aux ressortissants des pays contractants. L'ONSS admet cependant que les travailleurs étrangers déjà couverts dans le régime belge au moment de leur envoi dans un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord en matière de sécurité sociale qui ne prévoit pas leur détachement puissent être

détachés vers ces pays pour une période d'un an, pour autant que toutes les autres conditions de détachement soient remplies. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés de manière électronique sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Service des Travailleurs migrants, tél.: 02 509 34 06 en français et 02 509 37 89 en néerlandais.

De plus, en ce qui concerne les travailleurs de nationalité estonienne, lithuanienne, tchèque ou cypriote, des conventions bilatérales spécifiques sont d'application. Vous pouvez obtenir des informations complémentaires à ce sujet auprès de l'ONSS aux numéros de téléphone précités.

C H A P I T R E 3

Absence d'accord

1.3.301 Les travailleurs soumis à la législation belge qui sont envoyés par leur employeur pour travailler dans un pays avec lequel la Belgique n'a pas conclu de convention en matière de sécurité sociale, ne relèvent pas de la législation belge. Toutefois, si la durée prévisible de l'occupation ne dépasse pas six mois, ils restent soumis à la législation belge pour autant qu'ils ne participent pas au régime de la sécurité sociale d'outre-mer. Ils continuent à être déclarés à l'O.N.S.S. sans qu'un certificat de détachement doive être demandé. Cette période de six mois peut être prolongée d'une nouvelle période de six mois à condition d'en informer l'O.N.S.S, Service Travailleurs migrants tél.: 02 509 34 06 en français et 02 509 37 89 en néerlandais avant l'expiration de la première période. Si la durée de l'occupation à l'étranger est indéterminée ou fixée à plus de six mois, ces travailleurs ne peuvent pas être déclarés à l'O.N.S.S. S'ils le souhaitent, ils peuvent s'affilier au régime facultatif de la sécurité sociale d'outre-mer.

De plus amples renseignements relatifs à ce régime peuvent être obtenus auprès de l'Office de Sécurité sociale d'Outre-Mer, avenue Louise 194 à 1050 Bruxelles, tél.: 02 642 05 11.

DEUXIÈME PARTIE

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

TITRE 1

Les obligations vis-à-vis de l'O.N.S.S.

C H A P I T R E 1

Généralités

2.1.101 Ce titre commente les obligations des employeurs qui occupent ou ont occupé du personnel assujetti à la sécurité sociale. Dans ce contexte, sont assimilés aux employeurs les tiers (fonds de sécurité d'existence, caisses de vacances, etc.) qui versent aux travailleurs des sommes passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale.

C H A P I T R E 2

Demande et radiation d'immatriculation

A. EMPLOYEUR QUI ENGAGE DU PERSONNEL POUR LA PREMIÈRE FOIS

2.1.201 Tout employeur, qu'il s'agisse d'une personne physique, d'un groupement de personnes physiques (par exemple, une association de fait) ou d'une personne morale (société, association sans but lucratif, etc.), qui engage pour la première fois un ou plusieurs travailleurs est tenu d'en informer l'O.N.S.S. en vue de son immatriculation.

Dès qu'il est avisé de l'engagement de personnel, l'O.N.S.S. adresse à l'employeur un questionnaire à renvoyer immédiatement dûment complété et signé. Sur base de ce document, l'O.N.S.S. attribue un numéro d'immatriculation qu'il communique à l'employeur.

Un employeur, personne physique ou morale, ne peut obtenir qu'un seul numéro d'immatriculation, même s'il exerce plusieurs activités distinctes ou si son entreprise comporte plusieurs sièges d'exploitation, succursales, bureaux de vente, etc.

Le numéro d'immatriculation consiste en un nombre de sept chiffres fixé une fois pour toutes, suivi d'un nombre-contrôle de deux chiffres permettant de vérifier si le numéro d'immatriculation attribué est correct. Il est également précédé d'un indice de trois chiffres déterminé en fonction des particularités de l'employeur en matière de calcul des cotisations.

Attention: Lors de la déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA) d'un premier travailleur, la procédure d'immatriculation de l'employeur s'enclenche automatiquement. Un nouvel employeur qui fait une déclaration DIMONA ne doit donc plus entreprendre d'autre démarche pour obtenir son numéro d'immatriculation.

B. EMPLOYEUR QUI N'OCCUPE PLUS DE PERSONNEL

2.1.202 L'employeur qui n'occupe plus de personnel pendant tout un trimestre doit en informer l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre.

A défaut de communication dans les délais requis, l'employeur sera redevable, comme sanction, d'une indemnité forfaitaire de 495,79 EUR.

Une déclaration Dimona correcte de la sortie du dernier travailleur permet de remplir cette obligation.

L'employeur qui a communiqué la sortie de son dernier travailleur via Dimona mais envisage toutefois l'engagement de personnel dans un délai rapproché ne doit entreprendre aucune autre démarche. Bien entendu, s'il n'occupe pas de personnel pendant tout un trimestre, il ne devra envoyer aucune déclaration (l'ancien système de la déclaration "NEANT" n'a plus cours à partir du premier trimestre 2003).

Si l'employeur met fin définitivement à son activité ou s'il estime qu'il n'occupera pas de personnel pendant une période d'au moins deux trimestres complets, il doit en aviser la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S. Dans ce cas son numéro d'immatriculation sera radié. L'O.N.S.S. contactera systématiquement tout employeur qui n'a plus envoyé de déclaration pendant plusieurs trimestres sans avoir demandé la radiation de son numéro d'immatriculation.

Il va de soi que les employeurs qui n'occupent plus de personnel mais sont toujours redevables à l'O.N.S.S. de cotisations dans le cadre de la prépension conventionnelle et les employeurs redevables de la cotisation patronale spéciale due sur les pensions extra-légales ne doivent pas signaler qu'ils n'occupent plus de personnel mais sont tenus de rentrer leur déclaration

dans les délais.

C. EMPLOYEUR QUI RÉENGAGE DU PERSONNEL

2.1.203 Tout employeur qui a déjà été immatriculé à l'O.N.S.S.et dont le numéro d'immatriculation a été radié parce qu'il a cessé d'occuper du personnel assujetti pendant une période déterminée doit aviser l'O.N.S.S. lorsqu'il engage de nouveau un ou plusieurs travailleurs. La déclaration d'entrée Dimona d'un travailleur par un employeur dont le numéro d'immatriculation a été radié suffit à lancer la procédure de réinscription. Pour faire cette déclaration, l'employeur utilisera le numéro d'immatriculation qui a été radié.

Dès qu'il est avisé du réengagement de personnel, l'O.N.S.S. adresse à l'employeur, en vue de sa réimmatriculation, un questionnaire à renvoyer immédiatement dûment complété et signé.

D. RENSEIGNEMENTS À COMMUNIQUER À L'O.N.S.S. PAR L'EMPLOYEUR PENDANT LA PÉRIODE D'IMMATRICULATION

2.1.204 Tout employeur immatriculé doit informer l'O.N.S.S. par écrit de:

- toutes les modifications apportées à la dénomination ou à la nature juridique de l'entreprise. S'il s'agit d'une modification de la forme juridique d'une société ou d'une association, l'employeur doit joindre les documents justificatifs de celle-ci (statuts, annexes au Moniteur Belge, etc.);
- tout changement d'adresse;
- tout changement d'activité professionnelle; les employeurs qui demandent une inscription modificative affectant la nature de leur activité mentionnée au registre du commerce, doivent en informer l'O.N.S.S. en utilisant les termes de la nomenclature annexée à l'arrêté royal du 16 octobre 2000, modifiant l'arrêté royal du 31 août 1964 fixant la nomenclature des activités commerciales à mentionner au registre du commerce;
- l'appartenance à une commission paritaire autre que celle communiquée initialement à l'O.N.S.S.;
- tout changement d'affiliation à une caisse d'allocations familiales pour travailleurs salariés;
- l'engagement de personnel appartenant à une catégorie spéciale pour laquelle des modalités particulières d'assujettissement sont applicables;
- tous autres changements survenus dans l'entreprise qui modifient les réponses données par l'employeur au questionnaire complété au moment de son immatriculation ou de sa réimmatriculation. Ce questionnaire est adressé à l'employeur en deux exemplaires par l'O.N.S.S., le premier étant à renvoyer et le second à conserver; l'employeur peut ainsi vérifier à tout moment si les réponses initialement fournies correspondent toujours à la réalité.

Dans sa correspondance avec l'O.N.S.S., l'employeur veillera à mentionner correctement son numéro complet d'immatriculation.

C H A P I T R E 3

La déclaration - obligations et périodicité

A. LA DÉCLARATION TRIMESTRIELLE

2.1.301 L'employeur (ou son mandataire) doit rentrer la déclaration à l'O.N.S.S. dans le mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte.

Le site portail de la sécurité sociale offrira aux employeurs qui occupent un nombre limité de travailleurs la possibilité de faire une déclaration via internet.

Les employeurs qui occupent beaucoup de travailleurs ou les entreprises qui doivent effectuer un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux software, etc.) devront effectuer leur déclaration via file transfer (Ftp, Isabel, etc.).

La déclaration sert à établir un calcul correct des cotisations dues. Cette déclaration contient également un nombre de données qui seront utilisées par les organismes chargés de payer des prestations de sécurité sociale (assurance maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, allocations familiales et vacances annuelles des ouvriers).

Un exposé complet de la manière de compléter la déclaration figure dans la Partie 4 des présentes instructions.

B. LA RECTIFICATION D'UNE DÉCLARATION INTRODUITE

2.1.302 Pour les déclarations **jusqu'au quatrième trimestre 2002 inclus**, si, pour un motif quelconque, une déclaration antérieure doit être modifiée, il appartient à l'employeur d'en aviser par écrit l'O.N.S.S. qui se chargera d'établir la rectification. Cette lettre contiendra tous les renseignements nécessaires à l'établissement de cette rectification: le numéro d'immatriculation complet correct, le trimestre, l'identité du travailleur, le montant de la rémunération à rectifier, le nombre de journées de travail ou de journées assimilées, etc.

Pour les déclarations introduites à partir du 1er trimestre 2003, il faut se conformer à ce qui suit.

Ces déclarations doivent, comme vous l'avez lu par ailleurs dans ces instructions, obligatoirement être transmises de manière électronique. A cet effet, diverses possibilités sont offertes (la manière interactive via le site portail de la sécurité sociale ou un système basé sur le file transfer).

Vous avez la possibilité de modifier vous-même les déclarations déjà introduites. Pour ce faire, vous pouvez utiliser les mêmes canaux que pour la déclaration originale. Il n'est même pas obligatoire d'utiliser pour les modifications le canal initialement choisi pour cette déclaration originale.

L'exposé ci-dessous reprend les principes généraux de modification d'une déclaration et est essentiellement destiné aux modifications des déclarations via l'application interactive sur le site portail.

Des renseignements complémentaires sur la manière de communiquer une modification sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be); vous pouvez également trouver à cet endroit une version DEMO de cette déclaration qui vous familiarisera avec cette manière interactive de modifier une déclaration introduite. Les employeurs et les prestataires de services qui doivent gérer un volume important de modifications trouveront des informations techniques supplémentaires à l'adresse "https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/home.htm". (Cette adresse est régulièrement

alimentée avec de nouvelles données dans le but de permettre aux intéressés d'adapter rapidement leur programmation; il s'agit cependant de données qui ne sont pas nécessairement absolument définitives.)

Le principe de la modification est de faire apparaître la déclaration originale et de modifier les données affichées.

La modification d'une déclaration implique donc l'accès à des données très confidentielles. On a en effet accès au dernier état de la banque de données de la sécurité sociale (à savoir les données originales déclarées, éventuellement adaptées par le biais de modifications apportées par une des institutions de sécurité sociale). Tout qui veut procéder à une modification via l'application du site portail comprendra donc qu'une protection supplémentaire a été établie sous la forme d'une signature électronique (certificat). Des informations supplémentaires à ce sujet et la procédure pour obtenir le certificat se trouvent sur le site portail de la sécurité sociale.

En même temps que la modification, il est possible de communiquer une justification (c'est-à-dire la raison de la modification). A cet effet, une zone de texte libre est prévue sur la déclaration. En outre, les principes suivants sont d'application.

Les modifications seront traitées de la même manière que dans la déclaration originale. Elles sont donc enregistrées sans qu'il soit nécessaire de donner plus d'explications que pour la déclaration originale.

Toutefois, **lorsqu'il s'agit d'une modification qui implique une diminution de la rémunération déclarée initialement**, si cette modification est apportée **plus de six mois après la fin du trimestre auquel elle a trait**, elle sera uniquement enregistrée après son approbation par l'O.N.S.S. **Il faut obligatoirement communiquer la raison de ce type particulier de modification**. Une zone dans laquelle vous pourrez exposer vos explications complémentaires (par exemple, déclaration erronée de frais comme rémunération passible du calcul des cotisations) est prévue à cette fin dans la déclaration. Si nécessaire, l'O.N.S.S. vous contactera pour des explications complémentaires.

Pour les modifications des déclarations des **premier et deuxième trimestres 2003**, le délai de six mois est prolongé et les modifications pourront être établies de la même manière que dans la déclaration originale jusqu'au 31 mars 2004.

Le programme prévoit également que l'O.N.S.S. peut bloquer temporairement ou définitivement les données relatives à certains travailleurs. Pendant cette période, vous ne pouvez pas les modifier vous-même. Un blocage temporaire signale qu'une institution (par exemple, l'O.N.S.S.) est occupée avec ces données et que le blocage est nécessaire pour éviter que vous n'apportiez des modifications sur base de données "en mouvement". Un blocage définitif intervient quand l'O.N.S.S. (suite à une inspection sur place) a procédé à des modifications avec lesquelles l'employeur n'est pas d'accord.

Dès que des modifications sont apportées, le programme du site portail recalcule automatiquement le montant total à payer (recalcul des cotisations, des réductions, etc.), montant qui apparaîtra à l'écran. Ce n'est toutefois pas encore une invitation à payer. Une fois par mois, vous recevrez de l'O.N.S.S. un décompte sur papier reprenant toutes les modifications effectuées au cours du mois écoulé. Dès réception de ce décompte, vous devez payer le plus rapidement possible le montant réclamé.

C. LES CONSÉQUENCES D'UNE OMISSION

1. Déclaration établie d'office par l'O.N.S.S

2.1.303 Lorsque l'employeur n'a pas rentré de déclaration ou a introduit une déclaration incomplète ou inexacte, l'O.N.S.S. établira ou corrigera d'office cette déclaration selon les prescriptions légales.

2. Sanctions civiles

2.1.304 Sous peine de sanctions pécuniaires, l'employeur renverra la déclaration trimestrielle de manière électronique à l'O.N.S.S. dans les délais légaux.

a) Application des sanctions pécuniaires

2.1.305 L'employeur qui ne transmet pas de déclaration au plus tard le dernier jour du mois qui suit un trimestre est redevable d'une indemnité forfaitaire de 495,79 EUR, augmentée de 247,89 EUR par tranche de 24.789,35 EUR de cotisations dues au-delà de 49.578,70 EUR.

b) Cas dans lesquels l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application de ces sanctions

2.1.306 L'O.N.S.S. ne portera pas en compte l'indemnité forfaitaire si l'employeur transmet la déclaration trimestrielle dans les deux mois qui suivent le délai légal et qu'il a habituellement transmis ses déclarations précédentes endéans ce délai légal. L'employeur ne doit pas introduire de demande à cet effet.

c) Exonération des sanctions infligées

2.1.307 Lorsque l'O.N.S.S. a appliqué les sanctions, l'employeur ne peut en demander l'exonération qu'à la condition de justifier l'existence d'un cas de force majeure.

Par référence à la doctrine et à la jurisprudence en la matière, l'O.N.S.S. entend par force majeure, un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et humainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

3. Sanctions pénales

2.1.308 Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punissables d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et/ou d'une amende de 26 EUR à 500 EUR:

- l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne se sont pas conformés aux dispositions des lois sur la sécurité sociale et à leurs arrêtés d'exécution. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs à l'égard desquels une infraction a été commise, sans toutefois que le total des amendes ne puisse excéder 100.000 EUR;
- l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs qui ont mis obstacle à la surveillance organisée par la loi.

Les montants de 26 EUR, 500 EUR et 100.000 EUR doivent être majorés des décimes additionnels sur les amendes pénales.

2.1.309 En cas d'assujettissement frauduleux d'une ou de plusieurs personnes, le juge condamne d'office l'employeur, ses préposés ou mandataires au paiement à l'O.N.S.S. d'une indemnité égale au triple des cotisations déclarées frauduleusement.

En cas de non-assujettissement d'une ou plusieurs personnes à la loi sur la sécurité sociale, le

juge condamne d'office l'employeur au paiement à l'O.N.S.S. d'une indemnité égale au triple des cotisations éludées sans qu'elle ne puisse être inférieure à 1.275 EUR par personne occupée et ce, par mois ou par fraction de mois. Ce montant est adapté en fonction de l'évolution des salaires et des taux des cotisations de sécurité sociale.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du montant maximum.

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

C H A P I T R E 4

Le paiement des cotisations - obligations et périodicité

A. RÈGLE GÉNÉRALE

2.1.401 Lors de chaque paie, l'employeur doit prélever le montant des cotisations personnelles dues par son (ses) travailleur(s). L'employeur qui n'a pas prélevé en temps utile les cotisations à charge du (des) travailleurs(s) ne pourra plus les lui (leur) réclamer ultérieurement. A la quote-part ainsi prélevée, s'ajoute celle de l'employeur. Ce dernier est tenu de verser à l'O.N.S.S., sous sa propre responsabilité, le montant total ainsi obtenu.

L'employeur paye les cotisations trimestriellement. Celles-ci doivent parvenir à l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre, à savoir:

1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
30 avril	31 juillet	31 octobre	31 janvier

B. PROVISIONS

1. Principes

2.1.402 L'employeur doit verser des provisions, à valoir sur les cotisations dues pour un trimestre (trimestre T), lorsqu'il était redevable de cotisations d'un montant supérieur à 6.197,34 EUR pour le trimestre précédent (trimestre T-1).

Les cotisations visées sont non seulement les cotisations de sécurité sociale au sens strict, mais également toutes les autres cotisations dont la perception a été confiée par la loi à l'O.N.S.S. (cotisations de sécurité d'existence, cotisations destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, retenue sur le double pécule de vacances, etc.). Néanmoins, les cotisations qui ne sont dues à l'O.N.S.S. qu'une fois l'an ne doivent pas être prises en considération. Il s'agit plus particulièrement du montant de l'avis de débit relatif aux vacances annuelles des travailleurs manuels et du montant de la cotisation de compensation éventuellement due par l'employeur dans le cadre de la redistribution des charges sociales.

2. Délais et montants

2.1.403 Chaque trimestre, l'employeur doit se poser la question: dois-je payer des provisions et, dans l'affirmative, de quels montants et à quelles dates doivent-elles être versées?

- Première hypothèse: le montant total des cotisations du trimestre précédent (T-1) ne dépassait pas 6.197,34 EUR:
  L'employeur n'est pas tenu au paiement de provisions pour le trimestre en cours. Les cotisations peuvent être payées à l'O.N.S.S. en un seul versement qui doit lui parvenir, au plus tard, aux dates fixées au point A.
- Deuxième hypothèse: le montant total des cotisations du trimestre précédent (T-1) dépassait 6.197,34 EUR:

L'employeur doit verser à l'O.N.S.S., au plus tard le 5ème jour des 2ème, 3ème et 4ème mois qui suivent ce trimestre, une provision égale à 30 % du montant des cotisations dues pour l'avant-dernier trimestre (T-2).
Il existe une exception importante à cette règle. Les provisions relatives au quatrième trimestre qui doivent parvenir à l'O.N.S.S. au plus tard les 5 novembre, 5 décembre et 5 janvier, s'élèvent respectivement à 35 %, 35 % et 20 % du montant des cotisations dues pour l'avant-dernier trimestre (T-2).

Au cas où l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (T-2), le montant de la provision est fixé forfaitairement à 421,42 EUR par mois et par travailleur occupé au cours du mois précédent.

2.1.404 Pour les employeurs qui appartiennent à la Commission paritaire de la construction, et qui ne sont pas redevables de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (T-2), une règle particulière est d'application. Ils doivent, à partir du premier trimestre au cours duquel ils occupent du personnel, et au plus tard le cinquième jour de chaque mois, payer une provision de 619,73 EUR par ouvrier à partir du troisième travailleur qu'ils occupaient à la fin du mois précédent. Cette règle est d'application à partir de la provision due pour le 5 février 1999.

Pour leurs employés, ils doivent suivre la règle générale exposée ci-dessus.

2.1.405 La différence entre le montant total des provisions mensuelles et le montant total à payer, tel qu'il a été calculé dans la déclaration trimestrielle, doit parvenir à l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre.

Par conséquent, les dates ultimes de paiement à l'O.N.S.S. sont:

Nature des versements	1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
1) 1ère provision	5 février	5 mai	5 août	5 novembre
2ème provision	5 mars	5 juin	5 septembre	5 décembre
3ème provision	5 avril	5 juillet	5 octobre	5 janvier
2) solde	30 avril	31 juillet	31 octobre	31 janvier

2.1.406 L'employeur qui estime que 30 % du montant des cotisations dues pour l'avant-dernier trimestre sera supérieur à 30 % du montant des cotisations probables du trimestre en cours, peut réduire le montant de ses provisions à 30 % de ce dernier montant.

Exemple: l'avant-dernier trimestre, les cotisations dues s'élevaient à 24.789,35 EUR. L'employeur estime que les cotisations du trimestre en cours s'élèveront seulement à 17.352,55 EUR. Celui-ci peut réduire le montant de ses provisions à 5.205,76 EUR (= 30 % de 17.352,55 EUR).

2.1.407 L'employeur qui n'occupait pas de travailleurs l'avant-dernier trimestre (T-2) et qui estime que le montant des cotisations dues pour le trimestre en cours (T) sera inférieur à 421,42 EUR x nombre de travailleurs occupés au cours du mois précédent x nombre de mois d'occupation, peut arrêter de verser des provisions à partir du moment où le montant total probable des cotisations dues est atteint.

Exemple: l'employeur n'était pas redevable de cotisations à l'O.N.S.S. au premier trimestre 2000 (T-2). Au deuxième trimestre 2000 (T-1), ses cotisations s'élevaient à 7.436,81 EUR. Il n'occupe pas de travailleurs au mois de juillet 2000, en occupe quatre à temps partiel au mois d'août et six au mois de septembre. Il estime que le montant total des cotisations dues s'élèvera à 2.974,73 EUR au troisième trimestre 2000 (T). Il ne doit pas verser de provisions le 5 août 2000 (pas de travailleurs occupés durant le mois de juillet 2000). Cependant, il doit payer 1.685,68 EUR (4 travailleurs x 421,42 EUR) à l'O.N.S.S. au plus tard pour le 5 septembre 2000 et peut limiter à 1.289,05 EUR le montant de la provision à verser pour le 5 octobre 2000. Si ce même employeur estime que les cotisations du troisième trimestre 2000 ne s'élèveront qu'à 1.685,68 EUR, il ne doit verser qu'une seule provision de 1.685,68 EUR le 5 septembre 2000 et ne doit plus en verser le 5 octobre 2000.

2.1.408 Le fait de réduire le montant des provisions relève de la responsabilité personnelle.

En outre, pour déterminer si un employeur peut bénéficier du règlement arrêté le 22 février 1974 par le Comité de Gestion de l'O.N.S.S., il sera tenu compte du respect par celui-ci de l'obligation de payer des provisions. Ce règlement fixe les conditions dans lesquelles un employeur peut obtenir pour un trimestre déterminé, sans application de sanctions, un délai supplémentaire de deux mois pour le paiement de ses cotisations.

3. Sanctions

2.1.409 Les employeurs redevables de provisions qui ne s'acquittent pas de celles-ci ou s'en acquittent d'une manière insuffisante, sont redevables à l'O.N.S.S. d'une indemnité forfaitaire qui est fonction de la tranche de cotisations déclarées au trimestre concerné. Cette sanction est appliquée comme suit:

Montant des cotisations déclarées (en EUR)			Sanctions (en EUR)
0	à	18.592,03	123,95
18.592,04	à	24.789,37	185,92
24.789,38	à	37.184,04	247,89
37.184,05	à	49.578,72	371,84
49.578,73	à	61.973,40	495,79
61.973,41	à	74.368,07	619,73
74.368,08	à	99.157,42	743,68
99.157,43	à	123.946,78	991,57
123.946,79	à	198.314,84	1.239,47
198.314,85	à	247.893,54	1.983,15
247.893,55	à	495.787,06	2.478,94
495.787,07	à	743.680,59	4.957,87
743.680,60	à	991.574,11	7.436,81
991.574,12	à	1.239.467,62	9.915,74
+ de 1.239.467,62			12.394,68

C. LES COTISATIONS ANNUELLES

1. L'avis de débit relatif aux vacances annuelles

2.1.410 Une partie des cotisations patronales destinées au financement du pécule de vacances des travailleurs manuels n'est due qu'une fois par an. Il s'agit de la quote-part de 10,27 % calculée sur les rémunérations brutes des travailleurs manuels et des apprentis manuels qui relèvent du régime des vacances annuelles des travailleurs salariés.

Sous la forme d'un avis de débit, l'O.N.S.S. envoie annuellement à l'employeur un formulaire reprenant le calcul de cette cotisation sur base des déclarations trimestrielles faites par l'employeur au cours de l'année précédente. Cet avis de débit lui parvient dans le courant du mois de mars; le montant réclamé est dû le 31 mars et doit être payé à l'O.N.S.S. au plus tard le 30 avril.

Les règles qui concernent le mode de paiement, l'identification et l'imputation du montant sont identiques à celles qui régissent les cotisations trimestrielles (voir ci-après: imputation).

2. La redistribution des charges sociales

2.1.411 Tous les ans, il est également procédé à une redistribution des charges sociales. Cette redistribution consiste en une réduction des cotisations au profit de certains employeurs, qui est compensée par une cotisation supplémentaire à charge d'autres employeurs.

Chaque année, dans le courant du deuxième trimestre, l'O.N.S.S. communique aux employeurs le montant du solde créditeur ou débiteur de la redistribution.

Le solde créditeur est à valoir sur le montant des cotisations dues par l'employeur pour le deuxième trimestre de l'année en cours.

Quant au solde débiteur, il est dû au 30 juin et doit être payé à l'O.N.S.S. au plus tard le 31 juillet.

La redistribution des charges sociales est commentée plus amplement dans la troisième partie de ces *Instructions*.

D. MODE DE PAIEMENT

2.1.412 Les paiements doivent être effectués exclusivement par versement ou virement au C.C.P. n° 679-0261811-08 de l'O.N.S.S.; la date du paiement est celle de l'inscription au compte de l'O.N.S.S.

Pour les paiements internationaux:

Code IBAN: BE63 6790 2618 1108.

Code BIC: PCHQ BEBB.

1. Paiement par communication structurée

2.1.413 Les paiements peuvent se faire de manière électronique ou à l'aide des propres bulletins de versement ou de virement de l'employeur. Pour le versement des provisions mensuelles et du solde trimestriel, il est fortement conseillé aux employeurs d'utiliser les "communications structurées" fournies par l'O.N.S.S. Ces communications structurées permettent un paiement rapide et facilement identifiable.

Lorsque l'employeur fait appel à un prestataire de services, l'O.N.S.S. fournit également les

"communications structurées" à ce prestataire de services.

2. Autres formulaires de paiement

a) Identification

2.1.414 Lors de chaque paiement, l'O.N.S.S. doit pouvoir identifier, de façon précise, le compte de l'employeur à créditer. A cet effet, l'employeur communiquera son nom ou sa raison sociale en entier ainsi que son numéro d'immatriculation complet lors de chaque paiement.

Lorsque les versements sont effectués par un tiers (une banque ou tout autre mandataire), l'employeur doit expressément inviter celui qui paie en son nom à communiquer ses nom, adresse, numéro d'immatriculation ainsi que la destination précise du paiement.

b) Imputation

2.1.415 En l'absence d'imputation faite par écrit au moment du paiement, soit sur le titre de paiement, soit par lettre recommandée, la loi dispose que le paiement doit être imputé sur la dette la plus ancienne.

Il est donc de première importance, pour l'employeur, d'indiquer la destination du versement effectué, c'est-à-dire la nature de la somme payée (cotisations, provisions, majorations, intérêts de retard, frais judiciaires), la période à laquelle elle se rapporte, ainsi que son numéro d'O.N.S.S. Exemples: cotisations du ... trimestre 19..; majorations sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 19..; intérêts de retard sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 19.., etc. suivi du numéro d'O.N.S.S. Si le paiement a trait à des sommes de nature différente, l'employeur doit préciser le montant de chacune d'entre elles, sa nature et la période à laquelle elle se rapporte.

Si un employeur est débiteur à l'égard de l'O.N.S.S. d'arriérés de cotisations, de majorations, d'intérêts ou de frais judiciaires, tout paiement qu'il effectuera sans en préciser l'affectation sera imputé d'office sur ces arriérés. Dès lors, cette omission peut entraîner des conséquences très préjudiciables à l'employeur.

E. DÉLAIS DE PAIEMENT

2.1.416 Les demandes de délais de paiement émanant d'employeurs qui ne font pas l'objet de poursuites judiciaires sont traitées par la Direction de la Perception.

Les délais accordés ne peuvent excéder 4 mois, exceptionnellement 6 mois.

Les modalités de paiement doivent porter sur l'ensemble de la dette (cotisations, majorations, intérêts) et prévoir des versements mensuels; l'octroi de délais reste sans influence sur l'application éventuelle des sanctions civiles, notamment sur les majorations et les intérêts dus en raison du dépassement des échéances trimestrielles.

La demande de délais ne retarde pas l'intentement de poursuites judiciaires, lorsqu'elle porte sur des sommes risquant d'être atteintes par la prescription ou lorsqu'un an s'est écoulé, soit depuis l'exigibilité des cotisations, soit depuis l'envoi de la lettre recommandée notifiant un montant de cotisations, soit depuis l'envoi de la lettre recommandée notifiant un montant de cotisations établi d'office.

Tout renseignement complémentaire au sujet des délais de paiement peut être obtenu auprès de la Direction de la Perception.

F. LES CONSÉQUENCES D'UNE OMISSION

1. Application de sanctions pécuniaires

2.1.417 Les employeurs sont tenus de payer à l'O.N.S.S. les cotisations dues dans les délais légaux. Le non-respect de ces délais entraîne, en principe, l'application des sanctions pécuniaires suivantes:

- une majoration des cotisations égale à 10 % du montant non payé dans le délai légal;
- un intérêt de retard au taux de 7 % l'an (8 % jusqu'au 31 août 1996) qui prend cours à l'expiration du délai légal de paiement et est dû jusqu'au jour du paiement.

2. Cas dans lesquels l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application de ces sanctions

2.1.418 Lorsque les cotisations non versées dans les délais légaux sont cependant payées avant la fin du trimestre qui suit celui pour lequel elles sont dues et que l'employeur a habituellement payé dans les délais légaux, les cotisations des trimestres antérieurs, y compris le cas échéant, les provisions mensuelles, l'O.N.S.S. renonce d'office à l'application des majorations et intérêts de retard. Aucune demande en ce sens ne doit être introduite par l'employeur.

3. Exonération totale ou partielle des majorations et intérêts de retard

2.1.419 L'employeur qui ne satisfait pas aux conditions précitées et auquel l'O.N.S.S. réclame des majorations et intérêts de retard, peut en obtenir l'exonération totale ou partielle pour autant qu'il en fasse la demande et puisse justifier de l'existence soit d'un cas de force majeure, soit de circonstances exceptionnelles. S'il peut invoquer soit des raisons impérieuses d'équité, soit des raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional qui l'ont empêché de payer ses cotisations en temps utile, l'employeur peut également obtenir sous certaines conditions l'exonération totale des majorations appliquées.

a) Cas de force majeure

2.1.420 L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure peut, pour la période pendant laquelle celui-ci s'est produit, obtenir l'exonération totale des majorations et intérêts de retard appliqués sur le montant des cotisations non payées dans les délais légaux.

Par référence à la doctrine et à la jurisprudence en la matière, l'O.N.S.S. entend par force majeure, la survenance d'un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et humainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

b) Circonstances exceptionnelles

2.1.421 A la condition expresse d'avoir au préalable payé toutes ses cotisations échues, l'employeur qui prouve que le non-paiement des cotisations dans les délais légaux est dû à des circonstances exceptionnelles, peut obtenir une exonération de 50 % des majorations appliquées.

L'exonération de ces majorations peut être portée à 100 % lorsque l'employeur prouve qu'au moment où les cotisations étaient exigibles, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une

fédération, agglomération ou association de communes, d'un établissement public communal ou intercommunal, d'un organisme d'intérêt public visé par la loi du 16 mars 1954 ou d'une société visée par l'article 24 de cette même loi.

A condition que l'employeur démontre qu'il a versé à l'O.N.S.S., à concurrence des cotisations encore dues, le montant payé par le pouvoir public dans le mois de sa réception, il bénéficie également d'une réduction de 20 % des intérêts de retard appliqués.

c) Raisons impérieuses d'équité - raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional

2.1.422 L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer soit des raisons impérieuses d'équité, soit des raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional, peut faire valoir ces raisons auprès de l'O.N.S.S. Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité, accorder, à titre exceptionnel, l'exonération totale des majorations appliquées.

C H A P I T R E 5

Suspension de l'exigibilité des créances de l'O.N.S.S.

A. PRINCIPES

2.1.501 En vertu du chapitre VI de la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres et de l'arrêté royal du 11 octobre 1985 pris en exécution du chapitre VI de cette loi, un employeur du secteur privé qui a une dette échue à l'égard de l'O.N.S.S. peut suspendre l'exigibilité de cette dette si, à son tour, il possède à l'égard de l'Etat ou d'un des organismes d'intérêt public énumérés dans l'arrêté royal précité, une créance certaine, exigible et libre de tout engagement à l'égard des tiers, en raison de travaux, de fournitures ou de services.

Si l'Etat ou l'organisme d'intérêt public concerné reconnaît la créance, l'O.N.S.S. peut lui réclamer directement le paiement de la dette reconnue.

B. QUELS EMPLOYEURS PEUVENT INTRODUIRE UNE DEMANDE DE SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DE LA CRÉANCE DE L'O.N.S.S.?

2.1.502 Peuvent seules bénéficier de la suspension de l'exigibilité, les personnes physiques et morales du secteur privé (dénommées ci-après "demandeur") qui ont une dette vis-à-vis de l'O.N.S.S. (dénommé ci-après "créancier") ou, en d'autres mots, qui n'ont pas payé, dans les délais légaux, les cotisations d'un trimestre échu. Une demande de suspension d'exigibilité de créance ne peut donc être introduite qu'en ce qui concerne le paiement des cotisations d'un trimestre dont la date d'échéance est déjà dépassée.

Le demandeur ne peut obtenir la suspension de l'exigibilité dans les quatre cas suivants:
- lorsqu'il se trouve en état de faillite ou de concordat judiciaire;
- lorsque, personne physique, il est l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par personnes interposées, toute activité professionnelle en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 portant interdiction à certains condamnés et aux faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités et conférant aux tribunaux de commerce la faculté de prononcer de telles interdictions;
- lorsque, personne morale, il compte parmi ses administrateurs, gérants ou personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est interdit en vertu du même arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934;
- lorsqu'il a été condamné au cours des cinq années précédant la demande, à une peine d'au moins trois mois d'emprisonnement pour une des infractions visées aux articles 339 à 342 du Code des impôts sur les revenus, aux articles 73 et 73bis du Code de la taxe sur la valeur ajoutée ou à l'article 35 de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale.

Le demandeur doit posséder une créance réunissant les conditions citées au point C. ci-après à charge de:
- l'Etat;
- le Fonds des Routes;
- l'Office de Renseignements et d'Aide aux familles des militaires;
- l'Office régulateur de la Navigation intérieure;
- la Régie des Bâtiments;
- la Régie des Postes;
- la Régie des Services frigorifiques de l'Etat belge;
- la Régie des Télégraphes et des Téléphones;
- la Régie des Transports maritimes;
- la Régie des Voies aériennes;
- le Fonds général des Bâtiments scolaires.

L'Etat et les administrations précitées sont désignés ci-après par le terme "débiteur".

Les créances à charge des Communautés, des Régions, des administrations provinciales ou communales, des C.P.A.S. ou d'entrepreneurs principaux travaillant pour l'Etat ou les organismes publics susmentionnés, n'entrent pas en considération pour la suspension de l'exigibilité des créances de l'O.N.S.S.

C. QUELLES SONT LES CRÉANCES DES EMPLOYEURS VISÉES PAR LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'O.N.S.S.?

2.1.503 Ce sont les créances que l'employeur possède à l'égard de l'Etat et des organismes publics énumérés ci-dessus, en raison de travaux, de fournitures et de services (y compris les prestations intellectuelles des professions libérales et à l'exclusion de celles effectuées dans un lien de subordination). Il s'agit donc exclusivement de créances résultant de prestations relevant du champ d'application de la loi du 14 juillet 1976 relative aux marchés publics de travaux, fournitures et services.

Dès lors, la suspension de l'exigibilité ne peut être demandée pour des sommes dues en raison d'un remboursement de T.V.A. ou d'impôts, ni d'un retard survenu dans la liquidation de subsides.

En outre, les créances doivent être certaines, exigibles et libres de tout engagement à l'égard des tiers. Ce qui est le cas lorsque les trois conditions suivantes sont simultanément réunies:

- elles portent sur des prestations fournies qui ont été acceptées par le débiteur;
- elles ne sont pas affectées, au moment de l'introduction de la demande de suspension, d'un terme ou d'une condition suspensive;
- elles ne font pas l'objet d'une saisie, d'une cession ou d'une mise en gage dûment notifiée ou signifiée au débiteur, sauf si la saisie a été signifiée à la requête du créancier pour récupérer la créance visée par la demande de suspension.

D. QUELLE EST LA MARCHE À SUIVRE PAR L'EMPLOYEUR POUR BÉNÉFICIER DE LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'O.N.S.S.?

2.1.504 Pour obtenir la suspension de l'exigibilité des créances de l'O.N.S.S., l'employeur doit introduire une demande soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice, en adressant simultanément à son créancier (O.N.S.S.) et à son débiteur, un document "demande de suspension de créance", dont le modèle est annexé à l'arrêté royal du 11 octobre 1985 (Moniteur belge du 31 octobre 1985). Il y joint tout document utile à l'appui de sa demande.

En cas de notification de la demande par lettre recommandée, l'original du récépissé de dépôt à la poste de la lettre adressée au débiteur y sera joint.

En cas de signification de la demande par exploit d'huissier, une copie de l'exploit signifié au débiteur y sera annexée.

Afin d'éviter tout malentendu quant au(x) montant(s) pour le(s)quel(s) la suspension de l'exigibilité est demandée, il est conseillé à l'employeur de préciser clairement, au point 2. du document "Identité du créancier: Montant dû (référence de la dette, principal et accessoires):", la nature de la dette à l'égard de l'O.N.S.S. (cotisations, majorations, intérêts, frais judiciaires) et la période concernée "... trimestre 19.." ou la date de clôture de l'extrait de compte.

La demande contiendra une déclaration sur l'honneur comme prévu sur le modèle.

E. LA RÉPONSE DU DÉBITEUR

2.1.505 Le débiteur (l'Etat ou l'organisme désigné par le demandeur, voir point B.) dispose d'un délai de 45 jours pour répondre à la demande de l'employeur. Toute contestation doit être motivée et communiquée dans ce délai. Le cas échéant, le débiteur indiquera le montant des retenues effectuées en vertu de l'article 299bis du Code des impôts sur les revenus et de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ainsi que l'extinction de la dette si son paiement est intervenu avant l'expiration du délai de 45 jours.

Ces mentions sont portées sur le document par lequel l'employeur a demandé la suspension de l'exigibilité. Un exemplaire du document ainsi complété par le débiteur est envoyé par lettre recommandée à la poste au demandeur et à l'O.N.S.S.

F. CONSÉQUENCES DE LA DEMANDE DE SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ LORSQUE LE DÉBITEUR RECONNAÎT SA DETTE

2.1.506 La suspension de l'exigibilité de la créance de l'O.N.S.S. débute le jour de la notification de la réponse du débiteur (voir point E.) et ce, à concurrence du montant incontesté de la créance de l'employeur.

A partir de ce moment, l'O.N.S.S. ne sollicitera plus, pour les montants dont l'exigibilité a été suspendue, de jugement devant la juridiction compétente ou, le cas échéant, ne procédera plus à l'exécution forcée.

Durant un délai de 30 jours débutant le jour de la notification par pli recommandé de la part du débiteur (voir point E.), celui-ci ne peut plus s'acquitter directement de sa dette auprès du demandeur et l'O.N.S.S. peut lui en réclamer directement le paiement, à concurrence du montant accepté par ce débiteur.

A cet effet, l'O.N.S.S. communique simultanément au débiteur et au demandeur le montant de sa créance soit par pli recommandé à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette réclamation directe par l'O.N.S.S. du paiement auprès du débiteur vaut saisie-arrêt entre ses mains.

Les intérêts de retard dus sur les cotisations faisant l'objet de la demande de suspension de l'exigibilité de la créance de l'O.N.S.S. continuent à courir à charge de l'employeur et ce, jusqu'au jour où l'O.N.S.S. est réellement désintéressé par le débiteur.

Il est mis fin à la suspension de l'exigibilité:
- lorsque le demandeur se trouve dans un des quatre cas cités dans sa déclaration sur l'honneur (voir point B.);
- lorsque les créances ne sont plus certaines, exigibles et libres de tout engagement à l'égard des tiers (voir point C.);
- à concurrence du montant pour lequel la Cour des Comptes a refusé son visa préalable en ce qui concerne le montant non contesté par le débiteur (voir point E.).

G. FORMULAIRES

2.1.507 Les employeurs peuvent obtenir un modèle du document à utiliser "Demande de suspension de créance" auprès du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, WTC III, 27e étage, boulevard Simon Bolivar, 30 à 1000 Bruxelles (Tél.: 02 208 52 58).

C H A P I T R E 6

DIMONA - La déclaration immédiate de l'emploi

2.1.601 DIMONA (**d**éclaration **im**médiate - **on**middellijke **a**angifte) désigne l'obligation de déclaration immédiate de l'emploi.

A partir du 1er janvier 2003, la déclaration Dimona s'impose à tous les employeurs, tant du secteur public que du secteur privé, pour tous leurs travailleurs (à quelques exceptions près). Cela a pour conséquence qu'à partir de cette date **ils sont obligés de communiquer immédiatement à l'O.N.S.S. chaque engagement et chaque fin de contrat de travailleurs**.

Cette déclaration doit se faire par avis électronique.

La plupart des instances qui assistent les employeurs dans l'accomplissement de leurs obligations sociales (secrétariats sociaux, bureaux de software, ...) ainsi qu'un certain nombre d'organisations patronales joueront le rôle d'intermédiaire dans le cadre de DIMONA. Elles recevront les déclarations des employeurs via les différents canaux qu'elles offrent et elles transmettront ensuite les données à l'O.N.S.S. Si vous le souhaitez, vous pouvez prendre contact avec ces instances pour connaître les solutions qu'elles proposent.

La déclaration Dimona va de pair avec un certain nombre de simplifications administratives relatives à la tenue de certains documents sociaux. Les employeurs ont par ailleurs accès à certaines données recueillies par différentes administrations.

Un exposé complet de la déclaration Dimona (comment, pour qui, quand, sanctions...) figure sur le site portail de la sécurité sociale (www.sécuritesociale.be) via lequel il est possible de faire des déclarations.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du centre de contact Eranova, téléphone 02 511 51 51, e-mail: centredecontact@eranova.fgov.be.

C H A P I T R E 7

Les obligations des tiers-payants

2.1.701 Dans le cadre de la législation sur la sécurité sociale, le tiers-payant est celui qui verse, au nom et pour compte de l'employeur, une rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale. Tout un chacun peut avoir la qualité de tiers-payant; cependant, il s'agit en pratique de la plupart des Fonds de sécurité d'existence.

La loi dispose que le tiers-payant est soumis aux mêmes obligations que celles imposées aux employeurs. Dès lors, chaque trimestre au cours duquel il paye une rémunération, il doit transmettre une déclaration à l'O.N.S.S. et payer les cotisations dues. En outre, celui qui intervient pour la première fois en qualité de tiers-payant doit en informer l'O.N.S.S., même s'il occupe déjà du personnel pour son propre compte.

Cependant, le tiers-payant peut être déchargé de ces obligations. A cet effet, il doit fournir à l'employeur tous les renseignements qui lui permettront de tenir compte des rémunérations payées à chacun de ses travailleurs et de faire sa déclaration dans les délais légaux. Dans ce cas, le tiers doit verser immédiatement à l'employeur le montant des retenues qu'il a prélevées sur la rémunération versée.

Si le tiers ne recourt pas à cette possibilité de décharge, il doit communiquer à l'employeur ou à chacun des employeurs, immédiatement après versement, le montant de la rémunération payée en leur nom. Dans certains cas (par exemple, le calcul de la cotisation spéciale pour la sécurité sociale), l'employeur doit prendre en considération le montant de la rémunération payée par un tiers pour l'établissement de sa déclaration.

Lorsque le montant versé à un travailleur se rapporte à une occupation chez plusieurs employeurs (par exemple, une prime de fin d'année payée à un travailleur qui a travaillé chez plusieurs employeurs au cours de la période de référence), le tiers communique à chacun d'entre eux le montant payé en leur nom.

2.1.702 Les services de compensation, autres que les Fonds de sécurité d'existence et la Caisse nationale des vacances de l'industrie diamantaire, qui ont été créés en exécution de la législation sur l'octroi d'un certain nombre de jours fériés par an aux fins de payer à certains travailleurs les salaires se rapportant à ces jours, ne sont pas soumis aux règles qui précèdent. Ces services sont tenus d'opérer les retenues lors de chaque paiement qu'ils effectuent et d'en transmettre le montant à l'O.N.S.S. chaque trimestre dans les délais légaux, en même temps que la cotisation patronale. Ils n'établissent cependant qu'une seule déclaration par an qui doit parvenir à l'O.N.S.S. à l'issue du trimestre qui suit l'exercice écoulé et dans le délai prévu pour ce trimestre.

TITRE 2

Les obligations vis-à-vis des diverses branches de la sécurité sociale

CHAPITRE 1

L'assurance contre la maladie et l'invalidité

2.2.101 Les employeurs affiliés à l'Office national de Sécurité sociale ne doivent plus établir de bons de cotisation.

Cette tâche est reprise par l'Office national de Sécurité sociale qui, sur base des données relatives aux salaires et au temps de travail qui figurent sur les déclarations des employeurs transmettra normalement des bons de cotisation électroniques aux organismes assureurs.

Si un bon de cotisation électronique ne peut être envoyé, parce que le numéro du registre national ou le numéro bis fait défaut sur les déclarations ou dans le fichier des organismes assureurs, l'Office national de Sécurité sociale établira un bon de cotisation papier et l'enverra à l'employeur au service duquel le travailleur était occupé au cours de la période de précompte mentionnée sur le bon. En cas de faillite, le bon de cotisation sera remis au curateur.

Les bons de cotisation papier doivent être remis par les employeurs aux travailleurs dans les deux semaines. Ces documents sont établis recto/verso, avec d'un côté, un texte français et de l'autre, un texte néerlandais. Conformément à la législation linguistique en vigueur, l'employeur vérifie dans quelle langue le bon doit être établi et il fera une croix sur le texte non adéquat.

Si un bon rédigé en allemand doit être délivré au travailleur, l'employeur renverra le modèle recto/verso à l'Office national de Sécurité sociale et il demandera un exemplaire allemand.

Si l'employeur ne parvient pas à remettre le bon de cotisation au travailleur, parce que son adresse semble erronée ou parce qu'il est parti à l'étranger, ce document doit être renvoyé au Service du Contrôle des cotisations de l'Office national de Sécurité sociale, en mentionnant le motif de la non-remise au travailleur.

Pour les déclarations relatives à une période d'occupation antérieure au premier trimestre 1994, les employeurs restent tenus d'établir des bons de cotisation papier et de les remettre à leurs travailleurs.

En cas de perte du bon de cotisation papier, l'Office national de Sécurité sociale établira un duplicata. Ce document est fourni à l'organisme assureur du travailleur sans l'intervention de l'employeur.

C H A P I T R E 2

Le chômage

2.2.201 Lors de la mise en chômage, l'employeur doit délivrer les documents suivants aux travailleurs dont l'assujettissement s'étend au régime du chômage.

En cas de chômage complet, c'est-à-dire lorsque le contrat de travail a pris fin, même si la résiliation est le fait du travailleur: délivrance d'office d'un "certificat de chômage - certificat de travail" C 4. Ce certificat doit être remis au travailleur au plus tard le dernier jour de travail qui précède la période de chômage complet.

En cas de chômage temporaire, c'est-à-dire lorsque le travailleur reste lié à son employeur par un contrat de travail pendant la période de chômage, mais que ses prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues:

- en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries: délivrance d'office d'un C 3.2.
  L'employeur doit utiliser les formulaires C 3.2 numérotés, mis à sa disposition par l'ONEm. Il doit délivrer ce formulaire au travailleur au plus tard le premier jour de chômage effectif, avant l'heure normale de début du travail. Dans la rubrique I du certificat, il mentionnera la cause, la date de début et, le cas échéant, la durée prévue du chômage. Par ailleurs, l'employeur doit mentionner la délivrance de ce certificat dans un livre de validation. Dans ce même livre de validation, il indiquera, au plus tard le jour de la délivrance du formulaire, les données suivantes: le mois de la délivrance, le numéro du C 3.2 et l'identité du travailleur. Ce livre de validation qui doit être préalablement authentifié par le bureau régional du chômage de l'ONEm, sera tenu à la disposition des contrôleurs.
  Tout renseignement relatif au contenu, à la manière de compléter, à la validation, à la mise à disposition et à la conservation du livre de validation peut être obtenu auprès des bureaux du chômage ou de l'Administration centrale de l'ONEm. A la fin de chaque mois, l'employeur doit certifier la réalité du chômage temporaire. A cet effet, il indique dans la rubrique II du formulaire C 3.2, les heures effectives de chômage temporaire par jour dont il fait ensuite le total par mois. Il ne peut être délivré qu'un seul certificat de chômage temporaire par mois civil. Dès lors, le travailleur doit recevoir un nouveau formulaire C 3.2 au début de chaque nouveau mois civil durant lequel il est mis ou reste en chômage temporaire.
- en raison d'un accident technique, d'un cas de force majeure, de grève ou de lock-out: délivrance d'office d'un C 3.2.
  Ce formulaire doit être remis au travailleur au plus tard le premier jour de chômage effectif, avant l'heure normale de début du travail. Dans la rubrique I du certificat, l'employeur mentionnera la cause et la date de début de la durée prévue du chômage. A la fin de chaque mois, il devra certifier la réalité du chômage temporaire. A cet effet, il indique dans la rubrique II du formulaire C 3.2, les heures effectives de chômage temporaire par jour dont il fait ensuite le total par mois. Il ne peut être délivré qu'un seul certificat de chômage temporaire par mois civil. Dès lors, le travailleur doit recevoir un nouveau formulaire C 3.2 au début de chaque nouveau mois civil durant lequel il est mis ou reste en chômage temporaire.
- en raison de la fermeture de l'entreprise à l'occasion des vacances annuelles ou d'un repos compensatoire: délivrance d'office d'un "certificat de chômage et carte de contrôle en cas de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles ou de repos compensatoire" C 103.
  L'employeur doit remettre ce certificat, au plus tard le dernier jour de travail qui précède la période de fermeture, au travailleur qui, soit compte tenu des prestations de travail de l'année précédente ne bénéficie pas d'un pécule de vacances ou bénéficie d'un pécule de vacances incomplet, soit, en raison de son entrée en service récente, n'a pas droit aux jours de repos compensatoire.

Quelle que soit la cause du chômage temporaire, l'employeur doit délivrer au travailleur le formulaire C 3.2 en deux exemplaires (le premier faisant office de demande d'allocations et le

second servant de carte de contrôle) dans les situations suivantes:

- lors de la première période de chômage temporaire se situant dans chaque période de référence prenant cours le 1er octobre et se terminant le 30 septembre de l'année suivante;
- à chaque modification du régime conventionnel de travail ayant pour conséquence la modification de la qualité du travailleur (au sens des articles 28 ou 29 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, il s'agit de la qualité de travailleur à temps plein, travailleur à temps partiel avec maintien des droits ou travailleur à temps partiel volontaire);
- lorsque le travailleur le demande.

Pour un travailleur occupé dans un régime de travail à temps partiel, l'employeur doit, au début de l'occupation à temps partiel, transmettre une "Déclaration de début de travail à temps partiel avec maintien des droits" électronique via l'extranet de la sécurité sociale ou délivrer un formulaire papier C131A - employeur "certificat de chômage pour les heures d'inactivité " et ce, pour chaque travailleur à temps partiel qui en fait la demande. De cette manière, le travailleur peut demander le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Les données les plus importantes qui sont communiquées via cette déclaration électronique ou ce formulaire sont la date de début de l'occupation à temps partiel, le régime de travail et la rémunération brute.

Aux travailleurs qui ont demandé l'allocation de garantie de revenus (qui ont complété la rubrique A du formulaire C 131A-travailleur), l'employeur doit, d'office à la fin de chaque mois calendrier, soit transmettre une " déclaration mensuelle de travail à temps partiel" électronique, soit délivrer au travailleur un formulaire papier C131B "déclaration des prestations dans un régime de travail à temps partiel" mentionnant le nombre d'heures effectivement prestées par jour et la rémunération brute effectivement perçue. De cette manière, le secteur chômage est en mesure de calculer l'allocation de garantie de revenus du travailleur.

En cas de chômage temporaire ou de prestations dans un régime de travail à temps partiel, l'employeur doit délivrer un "certificat de travail" C 4 au travailleur qui en fait la demande. Ce certificat doit permettre au travailleur de prouver qu'il a droit aux allocations de chômage. L'organisme de paiement indiquera dans la rubrique III si l'employeur doit également compléter cette rubrique.

Les employeurs peuvent obtenir tous les formulaires papier dont question ci-dessus auprès des bureaux du chômage de l'ONEM ou auprès de l'Administration centrale de l'ONEm, boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles (tél.: 02 515 41 11) ou les télécharger du site internet de l'ONEM www.onem.be. Une déclaration électronique est possible via la zone sécurisée du site portail de la sécurité sociale ou via les procédures en batch telles que prévues sur l'extranet de la sécurité sociale.

C H A P I T R E 3

Les pensions

2.2.301 A partir du premier trimestre 1990, le numéro d'identification au Registre national ou au Registre-bis de la Banque-carrefour de la sécurité sociale est le seul numéro d'identification valable en la matière, pour tous les travailleurs salariés de tous les secteurs de la sécurité sociale.

En premier lieu, l'employeur doit s'enquérir de ce numéro d'identification auprès du travailleur (carte d'identité, carte SIS ou tout autre document d'identité).

Lorsque le travailleur salarié ne connaît pas ce numéro, l'employeur peut le demander à CIMIRe – 1MA5J, Rue du fossé aux loups 48, 1000 Bruxelles – en utilisant le formulaire A350 qui peut être obtenu auprès de cette institution à l'adresse mentionnée ci-dessus ou sur son site Internet. CIMIRe identifie les travailleurs et tient à jour les données relatives à leur carrière professionnelle, au profit de la sécurité sociale notamment.
Si le travailleur salarié n'a pas encore reçu de numéro d'identification au Registre national ou au Registre-bis et que l'employeur n'est dès lors pas en mesure de le communiquer, la déclaration trimestrielle devra mentionner le nom, le prénom, la date de naissance, le lieu de naissance et le sexe du travailleur salarié; si l'employeur ne dispose pas d'une de ces informations, l'adresse complète et la nationalité devront en plus être mentionnées.

CIMIRe retourne à l'employeur le formulaire 350A mentionnant le numéro d'identification afin qu'il puisse communiquer à son tour ce numéro au travailleur salarié.

2.2.302 Questions relatives à l'octroi d'une pension de retraite ou de survie dans le régime des travailleurs salariés

Pour tout renseignement relatif aux conditions d'attribution de la pension, les travailleurs peuvent s'adresser à l'Office national des pensions, Tour du Midi, 1060 Bruxelles (tél : 02 529 21 11).

La demande de pension peut être introduite auprès de l'administration communale du domicile principal. La demande peut également être introduite directement auprès de l'Office national des pensions:

- à la Tour du Midi ;
- dans un bureau régional ;
- lors d'une permanence tenue par l'Office dans de nombreuses communes.

Il importe de remarquer que la pension de retraite est attribuée d'office aux personnes qui atteignent l'âge normal de la pension au plus tôt le 1er décembre 2003 (65 ans pour les hommes et , momentanément, 63 ans pour les femmes).

C H A P I T R E 4

Les allocations familiales

2.2.401 Dans les 90 jours qui suivent la date à partir de laquelle il engage pour la première fois du personnel salarié ou appointé pour lequel la cotisation destinée au régime des allocations familiales est due, tout employeur est tenu de s'affilier à une caisse de compensation pour allocations familiales de son choix. Cette caisse allouera les avantages prévus par le régime des allocations familiales aux travailleurs qu'il occupe. Cette affiliation est obligatoire même si aucun des travailleurs occupés ne peut bénéficier des allocations familiales.

Il est à noter que la cotisation destinée au régime des allocations familiales n'est pas due à l'O.N.S.S. pour:

- les travailleurs domestiques;
- les apprentis agréés, les apprentis industriels et les stagiaires en formation de chef d'entreprise;
- le personnel académique des établissements d'enseignement universitaire libres et des établissements qui y sont assimilés entré en service avant le 1er janvier 1999.

Pour les deux premières catégories, les employeurs ne sont pas tenus de s'affilier à une caisse de compensation pour allocations familiales. Par contre, en ce qui concerne la troisième catégorie, ils sont obligés, pour les personnes concernées, de s'affilier à une telle caisse et d'y verser directement les cotisations.

Une liste des institutions chargées de l'application des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés peut être obtenue, sur demande, auprès de l'Office national d'Allocations familiales pour travailleurs salariés.

A défaut d'avoir choisi une caisse de compensation pour allocations familiales dans le délai imparti, l'employeur est affilié d'office à l'organisme précité.

Tout renseignement complémentaire à ce sujet peut être obtenu auprès de la caisse de compensation pour allocations familiales de votre choix ou de l'Office national d'Allocations familiales pour travailleurs salariés, rue de Trèves, 70 à 1000 Bruxelles - tél.: 02 237 23 32 (Fr.) ou 02 237 23 31 (Ned.).

En ce qui concerne les allocations familiales elles-mêmes (conditions d'octroi, montant des allocations, etc.), vous pouvez vous adresser à la caisse de compensation pour allocations familiales de votre choix ou à l'Office national d'Allocations familiales pour travailleurs salariés, rue de Trèves, 70 à 1000 Bruxelles - tél.: 02 237 23 20 (Fr.) ou 02 237 23 40 (Ned.).

C H A P I T R E 5

Les vacances annuelles

1. Ouvriers et assimilés, travailleurs domestiques et apprentis manuels

2.2.501 L'employeur du secteur privé qui occupe soit des travailleurs manuels et assimilés, soit des domestiques, soit des apprentis manuels sera automatiquement affilié par le régime de l'Office national des Vacances annuelles à une Caisse de vacances, dès le premier envoi de l'O.N.S.S. à l'O.N.V.A. des modifications des données relatives aux employeurs, en fonction de l'activité des travailleurs concernés.

L'O.N.V.A. signale aux employeurs que, dans l'intérêt de leurs travailleurs, les déclarations trimestrielles comportant les données relatives aux rémunérations et au temps de travail des travailleurs, doivent être introduites dans les délais légaux. En effet, le délai minimum prévu - entre l'enregistrement de la décaration (acceptée) par l'O.N.S.S. et l'émission du pécule de vacances par les caisses de vacances - est de 6 semaines.

Afin de pouvoir assurer le paiement des pécules de vacances aux intéressés, l'O.N.V.A. insiste pour que le numéro correct d'identification de la sécurité sociale (registre national ou registre bis) des travailleurs soit indiqué sur les relevés du personnel.

2. Travailleurs intellectuels et apprentis intellectuels

2.2.502 Les cotisations de sécurité sociale dues pour les travailleurs intellectuels et les apprentis intellectuels ne comprennent aucune quote-part destinée à l'indemnisation des journées légales de vacances annuelles étant donné que l'employeur verse le pécule de vacances directement à l'employé. Par conséquent, l'employeur qui n'occupe que des employés ne doit pas s'affilier à une caisse de vacances annuelles.

Tout renseignement relatif au pécule de vacances à allouer à un travailleur intellectuel peut être obtenu auprès du SPF Sécurité sociale, Service de l'Inspection sociale, rue de la Vierge Noire, 3C à 1000 Bruxelles ou auprès d'un des bureaux régionaux de l'Inspection sociale de ce SPF.

C H A P I T R E 6

Les accidents du travail

2.2.601 Tout employeur (personne physique, société, asbl, etc.) occupant du personnel a l'obligation légale de contracter une assurance contre les accidents du travail auprès d'une entreprise d'assurances autorisée en Belgique. En effet, l'affiliation à l'O.N.S.S. n'englobe pas de couverture en matière d'accidents du travail.

Cette obligation vaut à partir du premier jour d'occupation du premier travailleur, la couverture rétroactive n'étant pas admise.

La loi sur les accidents du travail est d'application à toutes les catégories de travailleurs, tant ouvriers qu'employés, gens de maison, étudiants jobistes, etc. L'assurance est obligatoire même au cours de la période d'essai. L'obligation d'assurance vaut aussi pour le personnel qui n'est pas assujetti à la sécurité sociale en raison de la brièveté des prestations (voir première partie).

Depuis le 01.01.2003, le principe de l'unité d'assurance est d'application. Une seule et même police accidents du travail couvre toutes les catégories de personnel. La possibilité de souscrire des polices distinctes pour différents sièges d'exploitation et pour des gens de maison (assujettis ou non à la sécurité sociale) est maintenue.

Dans le cadre de l'e-government et de la modernisation de la sécurité sociale, le Fonds des accidents du travail a créé, en collaboration avec les entreprises d'assurances autorisées pour l'exercice de la branche des accidents du travail, un répertoire électronique des polices. Ce répertoire reprend pour chaque employeur immatriculé à l'ONSS l'entreprise d'assurances auprès de laquelle il a conclu une assurance accidents du travail et pour quelle période.

Les objectifs de ce répertoire de polices sont notamment :

- de faciliter la déclaration électronique des accidents du travail via le portail de la sécurité sociale et de la faire parvenir à l'entreprise d'assurances adéquate;
- de mettre les données relatives aux salaires et au temps de travail communiquées à l'ONSS à la disposition des entreprises d'assurances pour le calcul des primes afin d'alléger la charge administrative des employeurs;
- d'optimaliser le contrôle du respect de l'obligation d'assurance qu'a chaque employeur.

Une donnée clé du fonctionnement de ce répertoire est le numéro d'immatriculation des employeurs à l'ONSS. Sans ce numéro, les entreprises d'assurances ne sont pas en mesure d'intégrer la police dans le répertoire.

Il importe dès lors grandement que votre entreprise d'assurances dispose de votre numéro correct d'immatriculation à l'ONSS. Si ce n'est pas le cas, communiquez ce numéro le plus vite possible à votre entreprise d'assurances en mentionnant le numéro de police(s). Faites-le vous-même ou par l'intermédiaire de votre courtier.

Le nouvel employeur qui fait la déclaration Dimona obligatoire se voit attribuer d'office un numéro d'immatriculation provisoire à l'ONSS. Grâce à ce numéro provisoire, l'entreprise d'assurances contre les accidents du travail a la possibilité d'intégrer la police dans le répertoire. Le numéro d'immatriculation définitif à l'ONSS attribué ultérieurement est repris automatiquement au répertoire des polices.

Si, contre toute attente et en dépit de l'obligation, vous n'êtes pas assuré, souscrivez aussi vite que possible une police accidents du travail. Vous vous exposez non seulement à des sanctions pénales, mais encore à des risques financiers considérables.

Le Fonds des accidents du travail est tenu de procéder à l'affiliation d'office de l'employeur qui ne s'est pas assuré ou ne s'est pas assuré dans les délais requis. La cotisation qui est due n'est pas à considérer comme une prime d'assurance mais est une amende dont le montant dépend de la période de non-assurance et du nombre de travailleurs en service pendant la période de non-assurance.

Si un accident du travail se produit au cours d'une période de défaut d'assurance, le Fonds des accidents de travail se chargera d'indemniser la victime mais il récupérera ses débours auprès de l'employeur en défaut. S'il s'agit d'un accident grave, les dépenses liées à l'accident peuvent être très importantes. Les conséquences financières risquent d'être lourdes pour l'employeur non assuré.

De plus amples informations, ainsi que la liste des entreprises d'assurances autorisées peuvent

être obtenues auprès du Fonds des Accidents du Travail, Service "affiliations d'office", rue du Trône, 100 à 1050 Bruxelles (tél.: 02 506 84 77, fax: 02 506 84 15).

TITRE 3

Autres obligations

C H A P I T R E 1

Les documents sociaux

2.3.101 Ces *Instructions* commentent, d'une manière détaillée, les obligations qu'un employeur doit respecter vis-à-vis de l'O.N.S.S. L'occupation de personnel implique également l'obligation de tenir certains documents sociaux, tels que par exemple:

- le compte individuel;
- le registre du personnel;
- le registre de présence dans le secteur horticole.

Tout renseignement concernant l'obtention, la tenue et la manière de compléter ces documents peut être obtenu auprès de l'Inspection des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Belliard, 51 à 1040 Bruxelles (tél.: 02 233 41 11), auprès de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, rue de la Vierge Noire, 3C à 1000 Bruxelles (tél.: 02 509 81 11) ou auprès des bureaux régionaux de l'O.N.S.S.

Une partie de ces obligations sont singulièrement simplifiées avec l'introduction de la déclaration immédiate de l'emploi (voir les instructions relatives à Dimona).

C H A P I T R E 2

La protection des données sociales

2.3.201 Tout employeur qui occupe des travailleurs pour lesquels il a enregistré ou reçu des données sociales à caractère personnel doit porter à leur connaissance les dispositions de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale et de ses arrêtés d'exécution relatifs à la protection de leur vie privée.

Les textes coordonnés de cette loi et de ses arrêtés d'exécution sont disponibles sur le site web de la Banque-carrefour de la Sécurité sociale (http://www.bcss.fgov.be) dans le chapitre "Législation".

Les personnes n'ayant pas accès à l'internet, peuvent commander ces textes par écrit ou par téléphone, au Secrétariat des études juridiques de la Banque carrefour, 375 chaussée Saint-Pierre à 1040 Bruxelles (tél. 02 741 84 27).

TROISIÈME PARTIE

LE CALCUL DES COTISATIONS

TITRE 1

Définition des principes de base

C H A P I T R E 1

La notion de trimestre

3.1.101 La déclaration destinée à l'O.N.S.S. concerne toujours un trimestre déterminé. En ce qui concerne les travailleurs payés par mois civil, le "trimestre O.N.S.S." correspond au trimestre civil. Pour les travailleurs payés suivant une périodicité différente (par exemple, à la semaine ou toutes les quatre semaines), une période de paie ne peut pas empiéter sur deux trimestres. Pour ces travailleurs, on entend par trimestre, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil.
Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 mars 2003. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 mars 2003 seront mentionnées dans la déclaration afférente au deuxième trimestre 2003.
En dérogation à ce qui précède, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre de cette année et le premier trimestre de chaque année commence le 1er janvier de cette année.
Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 décembre. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 décembre seront mentionnées dans la déclaration afférente au quatrième trimestre.

C H A P I T R E 2

La notion de journée de travail

3.1.201 Le nombre de journées de travail doit être mentionné, pour chaque travailleur, sur la déclaration trimestrielle. Cette mention est importante pour diverses raisons telles que, par exemple, l'octroi de la réduction structurelle, le calcul des cotisations dues pour les travailleurs pour lesquels des rémunérations forfaitaires journalières sont prises en considération, etc.

Ce chapitre abordera d'abord la notion usuelle de journée de travail. Ensuite, il sera question des différentes catégories de travailleurs pour lesquels il existe des règles spécifiques en matière de calcul du nombre de journées de travail (apprentis, marins pêcheurs et travailleurs à domicile).

Vous trouverez dans la Partie 4 des présentes *Instructions* de plus amples informations sur la manière dont les journées de travail et les autres journées doivent être déclarées

A. GÉNÉRALITÉS

3.1.202 Ne peuvent être mentionnées comme journées de travail sur les déclarations trimestrielles que les journées suivantes:

- les journées effectivement consacrées au travail;
- les journées non consacrées au travail, mais pour lesquelles l'employeur paye une rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale (par exemple, les jours fériés, les jours de petit chômage, les jours de vacances légales et complémentaires des employés, etc.);
- les journées de repos compensatoire autres que les journées de repos compensatoire dans la construction;
- les journées de vacances légales pour les ouvriers (=les jours couverts par un chèque de vacances délivré par une caisse officielle de vacances.

B. LES APPRENTIS

3.1.203 Outre les journées de travail décrites ci-dessus, les journées pendant lesquelles les apprentis suivent des cours sont également des journées de travail.

C. LES MARINS PÊCHEURS

3.1.204 On obtient le nombre de journées effectivement prestées par les marins pêcheurs en additionnant les journées de travail prestées dans le port et les journées de navigation. La présence en mer d'au moins quatre heures au cours d'un jour civil compte pour une journée de navigation. Toute sortie en mer s'échelonnant sur deux jours civils consécutifs dont la durée l'un de ces jours n'atteint pas quatre heures, est comptée pour une journée de navigation si la sortie dure au total au moins quatre heures. Lorsque la sortie en mer s'étend sur plus de deux jours civils, les prestations d'une durée inférieure à quatre heures fournies le jour du départ et le jour du retour au port sont cumulées et comptées pour une journée de navigation si elles ont une durée totale d'au moins quatre heures.

D. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE

3.1.205 Le nombre des journées effectivement consacrées au travail fournies par les travailleurs à

domicile n'étant pas toujours connu, l'O.N.S.S. accepte que ce nombre soit fixé sur base du même critère que celui retenu par la législation relative au chômage. Ceci signifie que le nombre de journées de travail s'obtient en divisant la rémunération trimestrielle par 1/26ème du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti; le cas échéant, le quotient obtenu est arrondi à l'unité supérieure. Si le résultat de cette opération est supérieur au nombre de jours civils (à l'exception des dimanches) compris dans le trimestre, le nombre de journées de travail sera limité à ce nombre de jours civils.

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève à
- 1.140,24 EUR du 1er juin 2001 au 31 janvier 2002;
- 1.163,02 EUR du 1er février 2002 au 31 mai 2003;
- 1.186,31 EUR à partir du 1er juin 2003.

C H A P I T R E 3

La notion de rémunération

3.1.301 Ce chapitre a pour objet de commenter quels sont les montants sur lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues.

Après une description générale de la notion de rémunération, l'attention sera portée sur un certain nombre des sommes et avantages qui, en raison de leur nature, posent certains problèmes spécifiques. En fin de chapitre, se trouve une énumération des avantages exclus de la notion de rémunération.

A. BASE LÉGALE

3.1.302 La notion de rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Toutefois, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, élargir ou restreindre cette notion. Ce qu'Il a fait à de nombreuses reprises. Ce chapitre tient compte de ces extensions et exclusions.

B. DESCRIPTION

3.1.303 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).

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:
- les salaires, appointements ou traitements proprement dits;
- le sursalaire (des heures supplémentaires);
- le montant correspondant aux avantages en nature (voir ci-après);
- 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 (voir ci-après);

- 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 (voir ci-après) 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 légalement 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 (voir ci-après);
- 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 (voir ci-après);
- certaines indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations (voir ci-après);
- les montants versés aux travailleurs par l'Office national de l'Emploi ou par un Centre public d'aide sociale dans le cadre des contrats de première expérience professionnelle, des projets d'insertion, et du plan d'embauche des demandeurs d'emploi;
- 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;
- 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.

C. CAS PARTICULIERS

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

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

a) L'employeur respecte ses obligations

3.1.305 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.

b) L'employeur ne respecte pas ses obligations

3.1.306 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.

2. Le pécule de vacances

3.1.307 Les notions de pécule simple, double pécule et pécule de vacances complémentaire sont des notions qui ne recouvrent pas le même sens.

- 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 %.

Lorsque le pécule simple de vacances des employés est calculé sous la forme d'un pourcentage de la rémunération brute de l'année en cours et, le cas échéant, de l'année précédente (par exemple, en cas de départ d'un employé), aucune cotisation n'est due. Au

cas où le travailleur ayant perçu un pécule simple de vacances sous forme de pourcentage prend, par la suite, des jours de vacances chez un autre employeur, ce dernier doit procéder comme suit: il calcule le montant total du pécule simple qu'il aurait dû payer si le travailleur avait travaillé chez lui l'exercice de vacances. Il calcule les cotisations dues sur ce montant et le mentionne sur la déclaration (ainsi que les jours qu'il couvre). Au moment du paiement, il tiendra compte du montant payé par l'employeur précédent.

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 8/108ème 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 5/20ème de 8/108ème du montant sur lequel l'employeur A, en 2000, a payé les cotisations, autrement dit {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} ou 287,04 EUR. L'employeur C peut déduire 15/20ème de 8/108ème du montant si le travailleur est occupé en qualité d'employé, autrement dit {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 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 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 (voir titre 3 de cette partie).
- *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.

3. Les avantages en nature

3.1.308 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:
- 1er repas (déjeuner du matin): 0,55 EUR/jour;
- 2ème repas (repas principal): 1,09 EUR/jour;
- 3ème 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.

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.

4. Les remboursements de frais

3.1.309 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. Les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent 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.

En ce qui concerne les travailleurs à domicile, tant ceux liés par un contrat de travail que ceux travaillant dans des conditions similaires à celles d'un contrat de travail (pour plus de précisions, se reporter à la première partie de ces *Instructions*), l'O.N.S.S. accepte le remboursement forfaitaire de frais à concurrence d'un maximum de 10 % de la rémunération. Si le remboursement excède 10 % de la rémunération, l'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve que ce remboursement ne dépasse pas le remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur.

3.1.310 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 0,0744 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 0,0744 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 1er (a) de l'arrêté royal du 19 juillet 1995, fixant la condition selon laquelle "le régime doit avoir été instauré avant le 1er 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 du Contrôle. L'employeur devra être en mesure de justifier le montant global dont il demandera le remboursement.

5. Le remboursement de frais de déplacement du domicile au lieu de travail et véhicule d'entreprise

3.1.311 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 personnelle et individuelle 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 de solidarité de 33 % est cependant due sur cet avantage (voir plus loin dans cette troisième partie).

6. Les titres-repas

a) Caractère rémunératoire

3.1.312 Les titres-repas 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 (voir plus loin).

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

3.1.313 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

3.1.314 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.

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 sont délivrés au travailleur 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

3.1.315 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

3.1.316 Le titre-repas 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 lesquels cette mention ne figure pas constituent de la rémunération.

Montant de l'intervention patronale

3.1.317 L'intervention patronale dans le montant du titre-repas ne peut pas être supérieure à 4,91 EUR par titre-repas.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention patronale est supérieure à 4,91 EUR constituent de la rémunération.

Montant de l'intervention du travailleur

3.1.318 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.

b) Mentions sur la déclaration trimestrielle

3.1.319 A partir du 1er trimestre 2003 aucune donnée complémentaire spécifique ne sera mentionnée sur la déclaration.

c) Cumul avec un restaurant d'entreprise

3.1.320 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. Etant donné que le montant maximum de cette intervention est passé récemment de 4,46 EUR à 4,91 EUR, l'O.N.S.S. accepte que, pendant une période transitoire jusqu'au moins fin 2003, le prix de revient d'un repas normal reste évalué à 4,46 EUR.

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).

7. Les cadeaux et les chèques-cadeaux

3.1.321 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 réunies:

- ils ne dépassent pas un montant annuel total de 24,79 EUR par travailleur, éventuellement majoré de 24,79 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.

Pour l'application de cette règle, l'enfant est considéré à charge du travailleur lorsque celui-ci est attributaire ou allocataire des allocations familiales légales pour cet enfant. Par ailleurs, pour estimer le montant des cadeaux en nature, il est tenu compte du prix que l'employeur a payé pour leur acquisition (T.V.A. comprise).

Ne constituent pas davantage de la rémunération, les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, alloués au travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique ou à l'occasion de sa mise à la retraite, pour autant que leur montant annuel total ne soit pas supérieur à 74,37 EUR.

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.

8. Les compléments aux avantages sociaux

3.1.322 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.

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.

9. Les libéralités

3.1.323 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 principe, l'avantage accordé à l'occasion du jubilé du travailleur dans l'entreprise n'est pas, au sens de ce qui précède, une libéralité lorsqu'il est habituellement octroyé à tous les travailleurs qui remplissent certaines conditions.

10. Les avantages tarifaires

3.1.324 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 1er avril 2002, l'O.N.S.S. appliquera les mêmes critères pour le passé, là où des contestations pourraient survenir.

11. Participation aux bénéfices - Actions - Options sur actions

3.1.325 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 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.

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).

D. AUTRES EXCLUSIONS

3.1.326 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 1er juillet 1997;
  - 104,12 EUR entre le 1er juillet 1997 et le 31 décembre 1998;
  - 111,55 EUR entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 1999;
  - 116,51 EUR entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2000;
  - 123,95 EUR à partir du 1er janvier 2001.
- 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 1er 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;
- les indemnités accordées à des travailleurs à la suite de la fermeture de leur entreprise à concurrence du montant fixé par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises;
- l'indemnité légale d'éviction due aux représentants de commerce licenciés;
- les indemnités accordées pour la surveillance dans l'enseignement maternel et primaire (à l'exclusion de tout autre enseignement) ainsi que pour l'accompagnement des élèves dans le transport des écoliers (quel que soit l'établissement scolaire qui organise ce transport) et ce, pour autant que cette surveillance ou cet accompagnement soient assurés à titre de prestations supplémentaires chez le même employeur;
- 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;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à concurrence d'un montant maximum de 0,15 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 (indexés) maximum par jour octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant.
- 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 1er 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.

TITRE 2

Les cotisations ordinaires

C H A P I T R E 1

Généralités

3.2.101 Un tableau récapitulatif des taux de cotisations ainsi que quelques commentaires relatifs à certains de ces taux feront l'objet du deuxième chapitre. Le troisième chapitre examinera la manière de calculer ces cotisations, notamment, en ce qui concerne les catégories de travailleurs pour lesquels les cotisations ne sont pas calculées sur la rémunération brute "normale". Il sera question des cotisations dont la perception s'opère par avis de débit dans les chapitres suivants. Enfin, le dernier chapitre traitera de la problématique du rattachement des rémunérations aux trimestres.

C H A P I T R E 2

Les taux de cotisations

A. TABLEAU

3.2.201

A partir du premier trimestre 2000		
	OUVRIERS En % de la rémunération brute à 108 %	**EMPLOYES** En % de la rémunération brute à 100 %

Travailleurs soumis à l'ensemble des régimes suivants : pensions, assurance maladie-invalidité (A.M.I.), allocations familiales, chômage, accidents du travail et maladies professionnelles				
	Part personnelle	Part patronale	Part personnelle	Part patronale
	13,07	24,87	13,07	24,87
Vacances annuelles	-	16,27	-	-
Modération salariale	-	7,48	-	7,48
Congé-éducation payé	-	0,04	-	0,04
Accueil des enfants	-	0,05	-	0,05

Autres travailleurs pour lesquels la cotisation totale est établie en fonction des pourcentages ci-dessous				
	Part personnelle	Part patronale	Part personnelle	Part patronale
Pensions	7,50	8,86	7,50	8,86
AMI (soins de santé)	3,55	3,80	3,55	3,80
AMI (indemnités)	1,15	2,35	1,15	2,35
Allocations familiales	-	7,00	-	7,00
Chômage	0,87	1,46	0,87	1,46
Vacances annuelles	-	16,27	-	-
Maladies professionnelles	-	1,10	-	1,10
Accidents du travail	-	0,30	-	0,30
Modération salariale	(= 5,67 % + 5,67 % des cotisations patronales – voir plus loin)			
Congé-éducation payé	-	0,04	-	0,04
Accueil des enfants	-	0,05	-	0,05

De la cotisation de 16,27 % destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels, une partie de 10,27 % n'est perçue par l'O.N.S.S. qu'une fois par an (voir plus loin).

Concernant le régime du chômage, une cotisation supplémentaire de 1,60 % est due par certains employeurs (voir plus loin).

B. LA COTISATION DE MODÉRATION SALARIALE

3.2.202 En principe, la cotisation de modération salariale est due pour toute personne déclarée à l'O.N.S.S.

Elle s'élève à 5,67 % de la rémunération du travailleur, augmentée de 5,67 % des cotisations patronales dues, en ce compris les cotisations afférentes au congé-éducation payé et à la fermeture d'entreprises. Pour les employés soumis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la cotisation est majorée de 0,40 %.

L'O.N.S.S. communique aux institutions universitaires le montant de la cotisation de modération salariale qu'elles peuvent, en vertu de modalités spéciales, déduire du paiement de leurs

cotisations trimestrielles à l'O.N.S.S. pour certains membres de leur personnel.

3.2.203 La cotisation de modération salariale n'est cependant pas due pour les catégories suivantes de travailleurs:

- les apprentis agréés et industriels, ainsi que les stagiaires en formation de chef d'entreprise;
- les travailleurs domestiques;
- les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel;
- les sportifs rémunérés;
- les travailleurs manuels dont la rémunération est constituée en tout ou en partie par des pourboires ou du service et pour lesquels les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières;
- les marins pêcheurs et les apprentis-mousses;
- les chauffeurs de taxis pour le transport de personnes;
- les personnes handicapées occupées dans des entreprises de travail adapté;
- les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole;
- les membres du personnel rémunérés directement à charge du budget de l'Etat;
- les membres du personnel des établissements d'enseignement, rémunérés directement à charge d'une Communauté ou d'un organisme public qui agit en qualité de pouvoir organisateur de l'enseignement communautaire;
- les travailleurs occasionnels engagés dans le secteur Horeca les jours d'intense activité.

La cotisation de modération salariale n'est pas davantage due sur la prime de fidélité payée par le Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois aux ouvriers des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Pour les travailleurs pour lesquels elle est due, la cotisation de modération salariale est incorporée dans le taux global des cotisations figurant sur les déclarations trimestrielles.

C. LA COTISATION DE 1,60 % DESTINÉE AU RÉGIME DU CHÔMAGE

3.2.204 La cotisation de 1,60 % (portée à 1,69 % par l'effet de la cotisation de modération salariale) n'est pas due par tous les employeurs. Elle n'est due que par les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient au moins 10 travailleurs. Pour déterminer le nombre de travailleurs occupés au 30 juin de l'année précédente, sont pris en considération tous les travailleurs qui, à cette date, se trouvaient dans les liens d'un contrat de travail, les apprentis, ainsi que les personnes exclusivement soumises au secteur des soins de santé de l'assurance maladie-invalidité. En outre, il convient également d'inclure les travailleurs dont le travail est suspendu pour une cause légale comme maladie ou accident, repos de grossesse ou d'accouchement, chômage partiel ou temporaire et rappel sous les drapeaux, à l'exception toutefois des travailleurs en interruption totale de carrière .

En ce qui concerne les employeurs qui n'ont commencé à occuper du personnel qu'après cette date, la date du 30 juin est remplacée par le dernier jour du premier trimestre ayant dû faire l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.

Exemple: Le 15 juillet 2001, un employeur a débuté ses activités avec 8 travailleurs. Cet employeur occupe moins de 10 travailleurs jusqu'au 29 novembre 2001. A partir du 30 novembre 2001, il occupe 11 personnes. Pour autant qu'il en occupe encore au moins 10 au 30 juin 2002, il ne sera redevable de la cotisation de 1,60 % qu'à partir du 1er trimestre 2003. Du troisième trimestre 2001 au quatrième trimestre 2002, la cotisation n'est pas due étant donné que la date de référence est, pour cet employeur, le 30 septembre 2001 (soit le dernier jour du premier trimestre pour lequel une déclaration a dû être établie) et qu'à cette date, il occupait moins de 10 travailleurs. Si, à cette même date, il avait occupé dix travailleurs ou plus, il aurait

dû payer la cotisation de 1,60 % dès le premier trimestre au cours duquel il a commencé à occuper du personnel.

Par ailleurs, les employeurs qui, à la date de référence, occupaient 10 travailleurs ou plus ne sont pas redevables de cette cotisation pour leurs travailleurs qui ne relèvent pas de la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé. Toutefois, ces derniers sont également pris en considération pour déterminer si le nombre de 10 travailleurs est atteint.

C H A P I T R E 3

La base de calcul

3.2.301 En règle générale, les taux mentionnés au chapitre précédent sont calculés sur la totalité de la rémunération brute du travailleur. Pour un grand nombre de travailleurs, la rémunération doit être préalablement majorée de 8 % pour le calcul les cotisations. En outre, pour certaines catégories d'entre eux, les cotisations sont calculées sur un montant forfaitaire au lieu de l'être sur la rémunération brute.

A. RÉMUNÉRATION BRUTE À 100 % OU À 108 %

3.2.302 Pour les travailleurs manuels et assimilés, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 %. Ceci résulte du fait qu'ils reçoivent leur pécule de vacances non pas de leur employeur, mais de l'Office national des Vacances annuelles ou d'une autre caisse de vacances. Par conséquent, ils ne perçoivent pas de rémunération de la part de leur employeur pour leurs journées de vacances légales (pécule simple de vacances).

En majorant la base de calcul de 8 %, les cotisations personnelles et patronales dues sur le pécule simple de vacances sont payées indirectement, en même temps que la rémunération ordinaire. C'est pourquoi les cotisations personnelles ne sont pas prélevées sur la partie du chèque de vacances qui correspond au pécule simple de vacances.

Dans la catégorie des travailleurs pour lesquels les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 % figurent les artistes occupés par les employeurs qui, en matière de vacances annuelles, relèvent des lois coordonnées le 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (il s'agit essentiellement des employeurs du secteur privé, les employeurs du secteur public ne sont en général pas concernés par ce mode de calcul).

B. LES APPRENTIS

3.2.303 Pour les apprentis agréés et industriels, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur leur rémunération (majorée de 8 % si leurs prestations sont principalement de nature manuelle). Toutefois, en l'absence de toute rémunération ou lorsque leur rémunération est inférieure à 3,22 EUR par jour (ou à 3,86 EUR s'ils travaillent en régime de cinq jours par semaine), les cotisations sont calculées sur un montant qui est obtenu en multipliant le nombre des journées de travail du trimestre par 3,22 EUR (ou 3,86 EUR).

C. LES TRAVAILLEURS MANUELS RÉMUNÉRÉS AU POURBOIRE

3.2.304 En principe, pour les ouvriers rémunérés en tout ou en partie par des pourboires ou du service, les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières. La liste de ces rémunérations forfaitaires figure dans la sixième partie des présentes *Instructions*.

1. L'ouvrier est rémunéré exclusivement au pourboire ou au service

3.2.305 Les cotisations se calculent sur le montant obtenu en multipliant le nombre des journées de travail par le forfait journalier applicable. Le résultat de cette opération est majoré de 8 %.

La retenue des cotisations personnelles s'effectue de la manière suivante:

- lorsque les pourboires ou le service sont payés par l'entremise de l'employeur, les cotisations dues sont prélevées par celui-ci lors de chaque répartition des pourboires ou du service;
- lorsque les pourboires ou le service sont payés directement par le client, les cotisations dues sont remises anticipativement par le travailleur à l'employeur, soit hebdomadairement s'il s'agit de travailleurs occupés chez l'employeur d'une façon permanente, soit journellement s'il s'agit de travailleurs occupés d'une façon intermittente. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, l'employeur rembourse la partie des cotisations perçues anticipativement qui excède le montant définitivement dû.

2. L'ouvrier est rémunéré partiellement au pourboire ou au service

3.2.306 Lorsque la rémunération de l'ouvrier est constituée à la fois par des pourboires ou du service et par des sommes ou avantages à charge de l'employeur, les cotisations se calculent:

- sur le montant établi conformément à la règle applicable aux ouvriers rémunérés exclusivement au pourboire ou service (expliquée ci-dessus), lorsque ce montant est au moins égal à la totalité des sommes et avantages (à 108 %) dus par l'employeur;
- sur la totalité des sommes et avantages (à 108 %) dus par l'employeur, à l'exclusion des pourboires ou du service, lorsque ce total est supérieur au montant établi conformément à la règle applicable aux travailleurs rémunérés exclusivement au pourboire ou service.

D. LES MARINS PÊCHEURS

3.2.307 Les cotisations de sécurité sociale dues pour les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses visés par la loi du 23 septembre 1931 sur le recrutement du personnel de la pêche maritime, sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières et ce, que ces travailleurs bénéficient d'une rémunération fixe ou soient rémunérés totalement ou partiellement en fonction du produit de la pêche; le montant de ces forfaits figure dans la sixième partie des présentes *Instructions*. La manière de calculer le nombre des journées de travail des marins pêcheurs est expliquée au chapitre intitulé "La notion de journée de travail" (voir ci-dessus).

E. LES SPORTIFS

3.2.308 L'assujettissement des sportifs à l'O.N.S.S. est commenté dans la première partie de ces Instructions. Une distinction a été faite entre les sportifs qui relèvent de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré et ceux qui ne relèvent pas de cette loi.
Tant pour les sportifs qui relèvent de la loi du 24 février 1978 que pour ceux qui ne relèvent pas de cette loi, les cotisations de sécurité sociale sont calculées, à partir du 1er juillet 2000, sur les montants forfaitaires qui suivent (ce montant forfaitaire se confond, à partir du 1er janvier 2001, avec le revenu minimum mensuel moyen garanti):

- 1.140,21 EUR du 1er juillet 2000 au 31 décembre 2000;
- 1.117,88 EUR du 1er janvier 2001 au 31 mai 2001;
- 1.140,24 EUR du 1er juin 2001 au 31 janvier 2002;
- 1.163,02 EUR du 1er février 2002 au 31 mai 2003;
- 1.186,31 EUR à partir du 1er juin 2003.

Lors de la détermination de la base de calcul des cotisations, quatre situations peuvent se présenter:

1. La rémunération mensuelle réelle du sportif atteint le montant du revenu minimum: les cotisations du mois sont calculées sur ce revenu minimum.
2. La rémunération mensuelle réelle du sportif est inférieure au montant du revenu minimum: les cotisations du mois sont calculées sur une rémunération forfaitaire fixée à la moitié de ce revenu minimum lorsque l'assujettissement couvre un mois complet.

3. La rémunération mensuelle réelle du sportif est inférieure au montant du revenu minimum: les cotisations du mois sont calculées sur un vingt-cinquième de la moitié du revenu minimum par jour d'activité lorsque l'assujettissement ne couvre pas un mois complet.
4. La rémunération mensuelle réelle du sportif est inférieure à la moitié du montant du revenu minimum: les cotisations du mois sont calculées sur le montant de cette rémunération réelle.

Pour déterminer si l'assujettissement couvre un mois complet, il faut tenir compte de la période couverte par le contrat et non du nombre de journées de travail fournies au cours de cette période.

F. LES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS DES SECTEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L' HORTICULTURE

3.2.309 Dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, il existe une réglementation spécifique au travail occasionnel. En vertu de cette réglementation, les cotisations dues dans le chef des travailleurs occasionnels ne sont pas calculées sur la rémunération réelle, mais sur une rémunération forfaitaire journalière. Etant donné que ces travailleurs ne sont pas soumis au régime des vacances annuelles, ce forfait journalier ne doit pas être majoré de 8 %.

En ce qui concerne le secteur de l'horticulture, le texte ci-dessous tient compte de la réglementation applicable depuis le 1er septembre 1997.

En ce qui concerne le secteur de l'agriculture, cette réglementation sera d'application du 1er avril 2000 au 31 décembre 2004.

1. La notion de travailleur occasionnel

3.2.310 Il s'agit des travailleurs manuels occupés par un employeur qui relève:

- de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des employeurs dont l'activité consiste en la cueillette des champignons ou l'implantation et l'entretien des parcs et jardins;
- de la Commission paritaire de l'agriculture, pour autant que le travailleur soit uniquement employé sur les terrains propres de l'employeur.

En ce qui concerne le secteur de l'horticulture, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de 65 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs et ce, exclusivement au cours des 95 journées d'intense activité que l'employeur détermine lui-même annuellement pour son entreprise.

En ce qui concerne le secteur de l'agriculture, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de 30 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs et ce, exclusivement au cours des 45 journées d'intense activité que l'employeur détermine lui-même annuellement pour son entreprise.

Lorsqu'un travailleur occasionnel travaille pour un employeur actif dans les deux secteurs, les deux systèmes de travail occasionnel peuvent se combiner. Dans ce cas, cependant, le travailleur ne pourra fournir que les prestations pour lesquelles il est inscrit pour un jour particulier.

Ne répond pas à la notion de travailleur occasionnel pour un trimestre déterminé, le travailleur qui, au cours de ce trimestre ou du trimestre précédent, a travaillé dans le secteur agricole ou horticole en une autre qualité que celle de travailleur occasionnel.

Un travailleur ne peut être déclaré à l'O.N.S.S. en qualité de travailleur occasionnel au cours de la la totalité de l'année civile pendant laquelle l'employeur a omis de l'inscrire dans les documents sociaux imposés en la matière ou lorsque l'employeur a omis de respecter, pour lui, les modalités de tenue de la carte cueillette ou de la carte d'agriculture.

Toute information relative à la délivrance et à la tenue du registre de présence et de la carte cueillette ou de la carte d'agriculture peut être obtenue auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, du Fonds social et de garantie du secteur horticole ou du Fonds social et de garantie pour l'agriculture, Minderbroedersstraat, 8 à 3000 Leuven (tél.: 016 24 21 81).

2. Le calcul des cotisations

3.2.311 Pour les travailleurs occasionnels, les cotisations sont calculées sur une rémunération forfaitaire journalière de 11,58 EUR à partir du 1er juillet 2001 (avant le 1er juillet 2001, le montant était de 11,18 EUR), quel que soit le nombre d'heures prestées par jour. Par ailleurs, les cotisations patronales dues dans leur chef sont moins élevées étant donné que ni les cotisations destinées aux vacances annuelles, ni la cotisation de modération salariale ne sont dues. Toutefois, les cotisations spéciales (par exemple, celles destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, au Fonds de sécurité d'existence, etc.) restent dues.

En pratique, il y a lieu de prélever, lors de chaque paiement de la rémunération, une cotisation personnelle de 1,51 EUR (13,07 % de 11,58 EUR) par journée de travail (avant le 1er juillet 2001, la retenue était de 1,46 EUR). Les cotisations patronales et personnelles doivent être versées à l'O.N.S.S. dans les délais habituels.

Pour tous les travailleurs qui travaillent lors d'une journée qui n'est pas mentionnée comme journée d'intense activité dans le registre de présence ainsi que pour les travailleurs qui travaillent lors d'une journée d'intense activité mais ne sont pas repris dans le registre de présence comme travailleurs occasionnels, les cotisations de ces journées ne peuvent pas être calculées sur la rémunération forfaitaire. Ces travailleurs seront considérés comme des travailleurs "ordinaires" pour lesquels la cotisation de modération salariale et les cotisations destinées aux vacances annuelles sont également dues. De ce fait, le calcul de leurs cotisations s'effectuera sur leur rémunération réelle portée à 108 %.

3. Formalités à remplir

3.2.312 Une catégorie spéciale de travailleurs est prévue pour déclarer ces travailleurs.

G. LES GARDIENS ET LES GARDIENNES D'ENFANTS

3.2.313 Pour les gardiens et les gardiennes d'enfants, les cotisations se calculent sur base d'une rémunération fictive.
Le montant de cette rémunération fictive est obtenu au moyen de la formule suivante: **T x E x L**.
Où:

- **T** = le nombre de journées d'accueil. Une journée d'accueil correpond à l'accueil d'un enfant pendant 1 jour. Le nombre maximum de journée d'accueil pour un trimestre s'élève à 65 x 4;
- **E** = 1,9;
- **L** = 3 x le R.M.M.M.G. (revenu minimum mensuel moyen garanti) du mois divisé par 494.

Dans la pratique, le montant de la rémunération fictive est calculé par mois, étant donné que L peut varier en cas de modification du R.M.M.M.G. au cours du trimestre.

H. LE TRAVAIL OCCASIONNEL DANS LE SECTEUR HORECA

3.2.314 Un système spécifique de travail occasionnel est instauré dans le secteur Horeca à partir du 1er juillet 2003. Ce système est basé sur le fait que les cotisations sont calculées sur une rémunération forfaitaire journalière spécifique et non sur la rémunération réelle. Étant donné

que ces travailleurs ne sont pas assujettis au régime des vacances annuelles, le forfait journalier n'est pas augmenté de 8 %.
Le texte ci-dessous décrit la réglementation en vigueur dans le secteur Horeca à partir du 1er juillet 2003.

1. La notion de travailleur occasionnel

3.2.315 Il s'agit du travailleur occasionnel ou "extra" tel que défini dans l'article 1er de l'arrêté royal du 13 novembre 1997 relatif à la tenue d'un registre de présence dans les entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'Industrie hôtelière et déterminant les conditions et les modalités selon lesquelles le registre de présence doit être validé.
Au cours d'une année civile, l'employeur dans le secteur Horeca peut engager un ou plusieurs travailleurs occasionnels selon ce système forfaitaire pendant 45 jours d'intense activité au maximum. Pour se conformer à ses obligations, l'employeur doit, avant le début de l'activité, mentionner les jours d'intense activité dans son registre de présence et indiquer en outre que le ou les travailleur(s) concerné(s) est (sont) engagé(s) comme travailleur(s) occasionnel(s) sous le système du forfait journalier spécifique.
Le travailleur peut être engagé selon ces modalités par un ou plusieurs employeurs dans le secteur un maximum de 45 jours. Une prestation de travail ininterrompue qui se répartit sur deux jours calendriers n'est considérée comme jour de travail et comme jour d'activité exceptionnelle que le jour auquel l'activité a débuté.
Pour l'année civile 2003 (donc du 1er juillet 2003 au 31 décembre 2003), le nombre de jours que le travailleur peut prester dans ces conditions est limité à 25. Le nombre de jours d'intense activité pour un employeur est également limité à 25.
Le travailleur qui, au cours du trimestre ou du trimestre précédent, a été occupé chez un employeur du secteur Horeca en application de la loi du 27 juin 1969 ne peut être occupé en qualité d'occasionnel dans le trimestre en cours.
Sont cependant pris en considération les travailleurs qui ont uniquement été occupés:
- comme étudiant visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- comme "extra" au sens de l'arrêté royal du 13 novembre 1997 (il est donc possible qu'un même travailleur travaille alternativement comme extra en application des conditions intéressantes décrites ici et comme extra "ordinaire", c'est à dire avec calcul des cotisations sur la rémunération réelle).

L'employeur qui a omis de tenir les documents sociaux nécessaires perd la possibilité de recourir à des travailleurs occasionnels selon les modalités prévues par la nouvelle mesure au cours du trimestre pendant lequel l'omission est constatée et des trimestres de l'année civile qui restent à courir.

2. Le calcul des cotisations

3.2.316 Les cotisations des travailleurs occasionnels sont calculées sur une rémunération journalière forfaitaire de 21,00 EUR indépendamment du nombre d'heures prestées au cours de la journée. En outre les cotisations patronales sont limitées: en effet ni la cotisation pour les vacances annuelles ni la modération salariale ne sont dues. Les cotisations spéciales (par exemple: Fonds de fermeture des entreprises, Fonds de sécurité d'existence, etc.) sont, par contre, dues.
En pratique, lors de chaque paiement du salaire journalier, il faut retenir 2,74 EUR (13,07 % de 21,00 EUR) de cotisations personnelles. Ce montant est payé à l'O.N.S.S., dans les délais ordinaires, avec les cotisations patronales.
Les personnes qui travaillent un jour non mentionné comme jour d'intense activité dans le registre de présence et les personnes qui travaillent un jour d'intense activité mais ne sont pas mentionnées comme travailleur occasionnel dans le registre de présence ne peuvent bénéficier pour ce jour du calcul des cotisations sur la rémunération forfaitaire. Pour ces jours, ils sont des travailleurs ordinaires pour lesquels les cotisations ordinaires sont dues selon leur catégorie (ouvrier, employé ou travailleur au pourboire).

3. Formalités à remplir

3.2.317 Des codes spéciaux travailleurs sont prévus pour déclarer ces travailleurs.
Les travailleurs occasionnels sont supposés travailler dans le régime propre à l'entreprise et sont considérés comme des travailleurs à temps plein pendant la durée de leur contrat. S'ils sont occupés sous le statut de travailleurs saisonniers, l'employeur doit également mentionner le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et du travailleur de référence ainsi que le nombre d'heures prestées sous les codes de prestation respectifs (voir les Directives pour compléter les déclarations dans la partie 4 des présentes instructions).

4. Intérimaires travailleurs occasionnels dans le secteur horeca

3.2.318 Dans le nouveau statut pour les travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca, il est également prévu qu'à partir du 1er janvier 2004, l'employeur qui relève de la Commission paritaire pour le travail intérimaire est assimilé à l'employeur qui relève de la Commission paritaire de l'Industrie hôtelière pour autant que l'occupation ait lieu auprès d'un utilisateur qui relève de la Commission paritaire de l'Industrie hôtelière. Des explications complémentaires seront communiquées dans les présentes instructions.

C H A P I T R E 4

L'avis de débit de vacances annuelles

3.2.401 La cotisation totale destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels et assimilés s'élève à 16,27 % des rémunérations brutes (à 108 %). Une partie de 6 % est perçue trimestriellement en même temps que les autres cotisations (voir le tableau au premier chapitre du présent titre). La partie restante de 10,27 % fait l'objet d'un avis annuel de débit. L'O.N.S.S. établit cet avis de débit sur base des déclarations de l'année civile précédente et l'envoie aux employeurs dans le courant du mois de mars. Le montant de celui-ci est dû le 31 mars et doit être payé à l'O.N.S.S. au plus tard le 30 avril.

Pour les employeurs relevant du secteur de la construction, ce mode particulier de perception ne concerne que les apprentis agréés, les apprentis industriels et les stagiaires en formation de chef d'entreprise.

C H A P I T R E 5

La redistribution des charges sociales

3.2.501 Cette "redistribution" vise à alléger les charges sociales des P.M.E. en leur octroyant une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, mais impose en contrepartie une cotisation de compensation à charge des employeurs "plus importants".

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.2.502 Sont visés par cette mesure les employeurs qui:
- exercent une activité économique à finalité industrielle ou commerciale;
- sont titulaires d'une profession libérale (tant les personnes physiques que les sociétés fondées dans le cadre de l'exercice d'une profession libérale).

Sont par conséquent exclus:
- les employeurs qui ne poursuivent pas une activité économique à finalité commerciale ou industrielle (établissements hospitaliers, établissements d'enseignement, institutions scientifiques, organisations professionnelles et syndicales, associations patriotiques ou religieuses, groupements sportifs et culturels, etc.);
- les employeurs qui n'occupent que des travailleurs domestiques ou du personnel de maison.

B. CALCUL DE LA REDISTRIBUTION DES CHARGES SOCIALES

1. Remise des cotisations

3.2.503 Au 1er juillet de chaque année, l'O.N.S.S. calcule en faveur de chaque employeur concerné un crédit égal à 11,50 % du montant des cotisations de sécurité sociale (tant patronales que personnelles) et des cotisations destinées au régime des maladies professionnelles dont il était redevable pour chacun des quatre trimestres de l'année civile précédente.

Ce calcul ne s'opère pas sur la totalité des cotisations dues à l'O.N.S.S. durant la période de référence.

Sont en effet exclues de la base de calcul:
- la cotisation de 10,27 % destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels;
- la cotisation destinée au régime des accidents de travail;
- la cotisation de modération salariale;
- toutes les cotisations spéciales visées sous le titre 3 de la présente partie.

De plus, le montant du crédit ainsi calculé est limité à:
- 359,45 EUR par trimestre lorsque le montant des cotisations prises en considération pour ce trimestre est compris entre 5.453,66 EUR et 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR par trimestre lorsque le montant des cotisations prises en considération pour ce trimestre dépasse 26.028,82 EUR.

2. Cotisation de compensation

3.2.504 En contrepartie de cette remise de cotisations, l'O.N.S.S. perçoit chaque année une cotisation de compensation à charge des employeurs redevables d'un montant de cotisations supérieur à 26.028,82 EUR pour un ou plusieurs trimestres de l'année écoulée.

Cette cotisation s'élève à 1,55 % de la partie de ces cotisations qui, par trimestre, dépasse 26.028,82 EUR.

3. Annulation du crédit ou du débit

3.2.505 Lorsque le calcul effectué selon les règles précitées aboutit à un montant inférieur à 37,18 EUR en crédit ou en débit, celui-ci est annulé.

C. AFFECTATION DU CRÉDIT OU DU DÉBIT

3.2.506 Le montant du crédit est affecté à l'apurement des cotisations dues pour le deuxième trimestre de l'année en cours, à l'exclusion des cotisations dues pour un quelconque autre trimestre.

Il en résulte que:

- l'O.N.S.S. n'inscrira un crédit au compte de l'employeur que si ce dernier est redevable de cotisations pour le deuxième trimestre de l'année en cours;
- le montant de ce crédit ne pourra dépasser le montant des cotisations dues pour le deuxième trimestre de l'année en cours. Si le montant du crédit est supérieur au montant des cotisations dues, il sera réduit à due concurrence de façon à apurer le montant des cotisations dues; le solde entre le montant du crédit et le montant des cotisations dues sera alors annulé.

L'employeur bénéficiaire sera crédité de ce montant par l'O.N.S.S. à la date du 1er juillet.

Le montant du débit n'est effectivement dû que si l'employeur est redevable de cotisations pour le deuxième trimestre de l'année en cours. Ce débit sera dès lors annulé s'il n'a pas occupé de travailleurs autres que des travailleurs domestiques ou du personnel de maison.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.2.507 Dans le courant du mois de juin de chaque année, l'employeur reçoit un "Avis relatif à la redistribution des charges sociales" détaillant le montant du crédit ou du débit calculé sur base des données mentionnées dans les déclarations trimestrielles de l'année précédente. Si le résultat de cette opération doit être annulé parce qu'il n'atteint pas 37,18 EUR, un avis en informera également l'employeur concerné.

La réduction ou la cotisation de compensation n'apparaît à aucun endroit dans la déclaration du deuxième trimestre de l'année en cours.

Le montant effectivement dû (réduit ou majoré) doit être versé dans les mêmes délais que les cotisations ordinaires de sécurité sociale.

C H A P I T R E 6

Rattachement des rémunérations à des périodes

3.2.601 En règle générale, les avantages qui répondent à la notion de rémunération sont mentionnés dans la déclaration du trimestre auquel ils se rapportent. Ceci signifie, par exemple, que si un employeur paie début janvier 2003 la rémunération du mois de décembre 2002, celle-ci doit être renseignée sur la déclaration relative au quatrième trimestre 2002.

Il sera d'abord question ci-après de la manière de déclarer les arriérés de rémunération. Ensuite, il sera expliqué comment les commissions, les primes et certaines indemnités payées suite à la rupture du contrat doivent être déclarées.

A. ARRIÉRÉS DE RÉMUNÉRATION

3.2.602 Les rémunérations doivent être rattachées à la période à laquelle elles se rapportent. Dès lors, en cas de versement d'arriérés de rémunération se rapportant à une période ayant fait l'objet d'une ou de plusieurs déclarations déjà introduites, celle(s)-ci devra (devront) être rectifiée(s). A cette fin, l'employeur communiquera, par écrit, à la Direction du Contrôle des cotisations de l'O.N.S.S. tous les renseignements nécessaires lui permettant de modifier les déclarations déjà introduites.

Le montant des arriérés de rémunération ne peut en aucun cas être mentionné sur la déclaration d'un autre trimestre.

B. COMMISSIONS

3.2.603 Le principe général selon lequel la rémunération est rattachée à la période à laquelle elle se rapporte est également applicable aux commissions. Dès lors, les commissions dues pour une activité se rapportant à un trimestre antérieur doivent être traitées de la même manière que les arriérés de rémunération.

Les commissions dues pour une période située après la fin du contrat de travail, sont rattachées au dernier trimestre d'activité du travailleur.

C. PRIMES, PARTICIPATIONS AUX BÉNÉFICES, GRATIFICATIONS ET AUTRES AVANTAGES DE MÊME NATURE

3.2.604 La manière de traiter ces avantages varie en fonction de la périodicité de leur paiement, à savoir si l'intervalle entre deux paiements est inférieur ou supérieur à six mois.

Les primes et autres avantages payés à des intervalles inférieurs à six mois sont toujours rattachés à la période à laquelle ils se rapportent. Dès lors, les déclarations déjà introduites devront éventuellement être rectifiées.

En ce qui concerne les primes et autres avantages payés à des intervalles égaux ou supérieurs à six mois, une distinction est faite selon que leur montant excède ou non 20 % de la totalité des autres rémunérations de la période couverte.

Si leur montant total est supérieur à 20 %, celui-ci est décomposé en autant de montants trimestriels que la période couverte comporte de trimestres. Dans ce cas, les déclarations déjà introduites devront être rectifiées.

Si leur montant total n'est pas supérieur à 20 %, celui-ci est supposé se rapporter intégralement au trimestre au cours duquel se situe le paiement. Les primes et autres avantages payés après

la fin du contrat de travail sont rattachés au dernier trimestre d'activité du travailleur.

D. INDEMNITÉS DE RUPTURE IRRÉGULIÈRE DU CONTRAT

3.2.605 Le montant de l'indemnité de rupture de contrat doit être mentionné intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat est rompu. Les taux de cotisations applicables sont ceux de ce trimestre, même si le droit à l'indemnité n'est reconnu qu'ultérieurement (par exemple, par décision judiciaire).

Toutefois, dans le seul cas exceptionnel où la législation relative aux contrats de travail permet le paiement de l'indemnité de rupture par mensualités, l'O.N.S.S. accepte que la déclaration de cette indemnité soit répartie sur les trimestres qu'elle couvre et qu'elle soit soumise aux taux de cotisations en vigueur pour chacun de ces trimestres. De plus amples renseignements concernant les cas dans lesquels une indemnité de rupture peut être payée par mensualités peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

En ce qui concerne la déclaration à l'O.N.S.S., l'indemnité de rupture est censée couvrir une période égale à celle qui a servi de base au calcul de son montant; cette période débute le lendemain du jour où la cessation effective du contrat est intervenue.

Lorsque le contrat de travail d'un travailleur est rompu de façon irrégulière, les renseignements individuels relatifs aux rémunérations et aux journées de travail sont scindés dans la déclaration comme suit:

- sur la première ligne, les rémunérations et journées de travail correspondant à la période d'occupation;
- sur la ligne suivante, la partie de l'indemnité de rupture et le nombre des journées se rapportant à la partie du trimestre au cours duquel le contrat a été rompu;
- sur la ligne suivante, la partie de l'indemnité et le nombre des journées se rapportant aux autres trimestres de l'année civile en cours;
- sur la ligne suivante, la partie de l'indemnité et le nombre des journées se rapportant à l'année civile qui suit;
- et ainsi de suite pour chacune des années civiles ultérieures.

Lorsque l'indemnité de rupture est attribuée postérieurement à l'introduction de la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat a été rompu, la déclaration doit être modifiée. En outre, l'employeur doit calculer et verser les cotisations dues dans le mois qui suit la décision.

E. INDEMNITÉS DE NON-RÉINTÉGRATION PAYÉES AUX DÉLÉGUÉS OU CANDIDATS-DÉLÉGUÉS AU CONSEIL D'ENTREPRISE OU AU COMITÉ DE SÉCURITÉ, D'HYGIÈNE ET D'EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL, OU À DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

3.2.606 La manière de déclarer ces indemnités est identique à celle applicable aux indemnités de rupture.

F. INDEMNITÉS PAYÉES LORSQU'IL EST MIS FIN DE COMMUN ACCORD AU CONTRAT

3.2.607 La manière de déclarer ces indemnités est également identique à celle applicable aux indemnités de rupture. Elle est supposée couvrir, à compter de la date de la rupture du contrat, une période correspondant au quotient de la division ayant pour dividende le montant de l'indemnité et pour diviseur le montant de la rémunération normale du dernier mois complet de travail.

TITRE 3

Les cotisations spéciales

C H A P I T R E 1

Introduction

3.3.101 Ce titre commente, d'une manière générale, le champ d'application et les modalités de perception des cotisations dites "spéciales". Elles sont spéciales en ce sens que certaines d'entre elles ne sont pas directement destinées aux diverses branches de la sécurité sociale et que d'autres ne sont dues qu'en certaines circonstances.

Certaines de ces cotisations sont reprises dans le taux global des cotisations de base, d'autres demandent un calcul distinct.

Enfin, il est utile de préciser dès maintenant que la totalité des cotisations dont il sera question ici sont, soit assimilées aux cotisations de sécurité sociale, soit relèvent de mesures similaires en ce qui concerne les déclarations justificatives, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription de l'action judiciaire, le privilège et la communication du montant de la créance de l'O.N.S.S.

Le deuxième chapitre du présent titre est consacré aux cotisations spéciales à charge de l'employeur, le troisième commente les cotisations spéciales à charge du travailleur et le quatrième traite des cotisations spéciales mixtes, en partie à charge de l'employeur et en partie à charge du travailleur.

On indique également les formalités complémentaires qui doivent être accomplies en sus de l'établissement de la déclaration.

C H A P I T R E 2

Les cotisations spéciales à charge de l'employeur

A. LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

3.3.201 En vertu de la législation relative au congé-éducation payé, les travailleurs du secteur privé peuvent s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération pour suivre certaines formations générales ou professionnelles. Ce congé est financé partiellement par l'Etat et partiellement par une cotisation à charge des employeurs.

1. Employeurs concernés

3.3.202 En principe, tous les employeurs qui occupent du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation.

Sont cependant exclus:
- l'Etat;
- les Communautés et les Régions;
- les établissements publics qui dépendent de l'Etat, des Communautés et des Régions (à l'exception des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, pour leurs travailleurs occupés sous contrat de travail);
- les organismes d'intérêt public;
- les établissements d'enseignement en ce qui concerne leur personnel enseignant.

2. Travailleurs concernés

3.3.203 La cotisation est due pour tous les travailleurs occupés, à l'exception:
- des apprentis agréés;
- des apprentis industriels;
- des stagiaires en formation de chef d'entreprise.

3. Montant de la cotisation

3.3.204 Pour les troisième et quatrième trimestres 1995, cette cotisation a été portée à 0,09 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). A partir du premier trimestre 1996, elle sera rétablie au taux de 0,04 %.

Par ailleurs, elle fait partie des cotisations prises en considération pour déterminer le taux de la cotisation de modération salariale.

4. Formalités à remplir

3.3.205 Aucune formalité particulière.

B. LE FONDS DE FERMETURE D'ENTREPRISES: LES COTISATIONS DE BASE

3.3.206 A l'origine, le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (ci-après dénommé Fonds de fermeture d'entreprises) a été créé pour intervenir lorsqu'un employeur ne respecte plus ses obligations vis-à-vis des travailleurs qu'il occupe (généralement, en cas de faillite). Cette intervention est financée par des cotisations mises à charge de certains employeurs.

1. Employeurs concernés

3.3.207 Tous les employeurs (personne physique ou morale) qui exploitent une entreprise ayant une finalité industrielle ou commerciale et qui ont occupé du personnel au cours de l'année civile précédente, sont redevables de cette cotisation. Les entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques sont également considérées comme des entreprises à finalité industrielle ou commerciale.

Sont dès lors exclus:

les institutions ou employeurs qui ne poursuivent pas une activité industrielle ou commerciale (par exemple: les établissements hospitaliers, les établissements d'enseignement, les institutions scientifiques, les organisations professionnelles et syndicales, les associations patriotiques ou religieuses, les groupements sportifs et culturels, etc.).

2. Travailleurs concernés

3.3.208 La cotisation est due sur les rémunérations brutes de tous les travailleurs occupés (ouvriers, employés, élèves, stagiaires et apprentis).

3. Montant de la cotisation

3.3.209 D'une part, le taux de cette cotisation diffère selon que l'employeur a occupé en moyenne moins de 20 travailleurs ou 20 travailleurs et plus au cours de l'année civile précédente et, d'autre part, elle subit l'influence de la modération salariale. Les taux mentionnés entre parenthèses sont ceux applicables aux employeurs redevables de la cotisation de modération salariale.

A partir du premier trimestre 2003, les pourcentages qui suivent restent d'application.

Pour les employeurs qui, au cours de l'année civile précédente, ont occupé en moyenne moins de 20 travailleurs, la cotisation s'élève à:

- 0,20 % (0,21 %) des rémunérations brutes des travailleurs.

Pour les employeurs qui, au cours de l'année civile précédente, ont occupé en moyenne 20 travailleurs ou plus, la cotisation s'élève à:

- 0,23 % (0,24 %) des rémunérations brutes des travailleurs.

Par rémunérations brutes, on entend les rémunérations prises en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

Il est à noter que des exceptions à ces taux généraux sont prévues pour certaines catégories d'employeurs ou de travailleurs. Les taux qui leur sont applicables sont repris dans la sixième partie de la présente brochure.

L'employeur qui n'a occupé aucun travailleur au cours de l'année civile précédente n'est pas redevable de cette cotisation durant la totalité de l'année civile au cours de laquelle il

commence (ou recommence) à occuper du personnel.

3.3.210 *Calcul du nombre moyen de travailleurs occupés*

Le nombre moyen de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédente se calcule:
- en additionnant le nombre de travailleurs déclarés à la fin de chaque trimestre de cette année et,
- en divisant ce nombre total par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite à l'O.N.S.S. au cours de cette année.

4. Formalités à remplir

3.3.211 Aucune formalité particulière.

Les employeurs qui estimeraient avoir été répertoriés à tort dans une catégorie redevable de cette cotisation sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S.

C. LE FONDS DE FERMETURE D'ENTREPRISES: LA COTISATION SPÉCIALE

3.3.212 D'autres missions que celle dont il est question ci-dessus, ont également été confiées au Fonds de fermeture d'entreprises dont, notamment, une intervention dans l'indemnisation de certaines journées chômées. Cette intervention est financée par une autre cotisation patronale, dénommée "cotisation spéciale".

Le champ d'application de celle-ci, basé sur un critère fondamentalement différent, est sensiblement plus large que celui des cotisations de base.

1. Employeurs concernés

3.3.213 Tous les employeurs (tant du secteur public que du secteur privé) occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale tombent sous le champ d'application de cette cotisation.

De plus, contrairement à ce qui est prévu pour la cotisation de base, elle est également due par l'employeur qui n'a pas occupé de personnel au cours de l'année civile précédente.

2. Travailleurs concernés

3.3.214 La cotisation est due pour toutes les personnes soumises au régime du chômage.

Sont dès lors exclus:
- les membres du personnel du secteur public exclusivement soumis au régime de l'assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé);
- les apprentis agréés;
- les apprentis industriels;
- les stagiaires en formation de chef d'entreprise;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les jeunes défavorisés occupés dans le cadre de l'arrêté royal n° 499.

3. Montant de la cotisation

3.3.215 Le montant de cette cotisation s'élève de nouveau à 0,17 % des rémunérations brutes des travailleurs à partir du premier trimestre 2003 (à 108 % pour les travailleurs manuels).

Etant donné qu'elle subit également l'influence de la modération salariale, elle est portée à 0,18 % pour les employeurs redevables de la cotisation de modération salariale.

4. Formalités à remplir

3.3.216 Aucune formalité particulière.

D. LES FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

3.3.217 Dans certains secteurs d'activité, des indemnités, primes ou avantages sociaux complémentaires sont accordés aux travailleurs par les Fonds de sécurité d'existence. Ces Fonds sont institués à l'initiative des commissions paritaires et sont financés par des cotisations à charge des employeurs relevant de leur compétence.

Les commissions paritaires peuvent être compétentes, soit pour les ouvriers, soit pour les employés, soit encore pour les ouvriers et les employés d'un secteur spécifique.

La plupart des secteurs d'activité ont confié à l'O.N.S.S. la mission de percevoir les cotisations qui sont destinées aux Fonds de sécurité d'existence.

1. Employeurs concernés

3.3.218 Les employeurs concernés sont ceux qui relèvent, pour leurs travailleurs ou pour une partie d'entre eux, de l'une ou l'autre commission paritaire au sein de laquelle un Fonds de sécurité d'existence a été institué. Dès lors, le champ d'application des employeurs visés par ces cotisations dépend de leur appartenance pour leurs travailleurs à l'une ou l'autre commission paritaire. Tout renseignement relatif à cette appartenance peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des relations collectives de travail, Section compétence des commissions paritaires (tél.: 02 233 41 11).

2. Travailleurs concernés

3.3.219 En principe, les cotisations sont dues sur les rémunérations de tous les travailleurs qui relèvent d'une même commission paritaire.

Elles ne sont pas perçues sur les rémunérations octroyées:
- aux apprentis agréés;
- aux apprentis industriels;
- aux stagiaires en formation de chef d'entreprise.

3. Montant de la cotisation

3.3.220 Les cotisations perçues par l'O.N.S.S. au profit des différents Fonds de sécurité d'existence sont calculées en pourcentage des rémunérations brutes (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

Leur montant varie non seulement selon le secteur d'activité et la catégorie de travailleurs

(manuels ou intellectuels) concernés, mais encore selon l'activité exercée au sein d'un même secteur et/ou selon le nombre de travailleurs occupés (voir par exemple, le secteur de la construction où ces deux derniers critères ont une influence sur le taux applicable).

La sixième partie de la présente brochure contient un tableau exhaustif des taux des cotisations perçues par l'O.N.S.S. en fonction de l'indice de catégories d'employeur, applicables pour le trimestre concerné.

4. Formalités à remplir

3.3.221 Aucune formalité particulière.

Les employeurs qui estimeraient avoir été répertoriés à tort dans une catégorie déterminée d'employeurs sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S.

E. LES TRAVAILLEURS PRÉPENSIONNÉS: LA COTISATION MENSUELLE SPÉCIALE

3.3.222 L'O.N.S.S. est également chargé de la perception d'une cotisation spéciale, forfaitaire et mensuelle, sur toute prépension accordée conformément à la législation relative à la prépension conventionnelle. Son montant varie en fonction de l'âge du travailleur au moment de sa mise à la prépension et de la situation de l'entreprise.

1. Employeurs concernés

3.3.223 En principe, tous les employeurs du secteur privé sont concernés dans la mesure où ils ont occupé des travailleurs répondant aux conditions pour être mis à la prépension.

En ce qui concerne le secteur public, seuls les institutions publiques de crédit et les organismes pour lesquels il existe un plan d'assainissement approuvé par le Conseil des Ministres ou par un Gouvernement régional ou communautaire, peuvent être redevables de cette cotisation.

3.3.224 *Sont cependant exclus:*

- les entreprises reconnues par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail comme étant en difficultés au sens de la législation relative à la prépension conventionnelle et ce, uniquement durant la période de reconnaissance comme entreprise en difficultés;
- les institutions et services agréés ou subventionnés suivants pour autant qu'ils exercent leur activité sans but lucratif:
  - les hôpitaux;
  - les maisons de soins psychiatriques;
  - les maisons de repos et de soins;
  - les polycliniques;
  - les maisons de repos;
  - les services d'aide familiale et aux personnes âgées;
  - les institutions et les services pour les personnes handicapées à charge du Fonds de soins médico-socio-pédagogiques pour handicapés;
  - les ateliers protégés, les centres de revalidation, les centres d'orientation professionnelle spécialisée pour handicapés qui dépendent d'un fonds communautaire ou régional de reclassement social des handicapés;
  - les institutions ou services pour les mineurs d'âge visés par les dispositions légales ou décrétales relatives à la protection de la jeunesse;
  - les services de santé mentale;

- les services de soins et d'aide à domicile;
- les centres de soins et institutions pour personnes âgées;
- les pouponnières, les centres d'accueil pour enfants, les crèches, les maisons maternelles, les maisons de jour ou de nuit pour enfants en bas âge;
- les services pour les mères d'accueil;
- les centres de consultation prématrimoniale, matrimoniale et familiale;
- les centres de planning familial;
- les centres d'aide et d'information sexuelle, conjugale et familiale;
- les centres de télé-accueil;
- les centres et services sociaux.

2. Travailleurs concernés

3.3.225 La cotisation est due pour tous les travailleurs prépensionnés auxquels le congé a été notifié après le 31 août 1990 et dont la prépension a pris cours après le 31 décembre 1990.

Sont néanmoins exclus:

les travailleurs qui conviennent avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire, après 55 ans, leurs prestations de travail à des prestations à mi-temps.

3. Montant de la cotisation

3.3.226 Le montant de la cotisation spéciale s'élève à:

- 24,79 EUR par mois pour les travailleurs prépensionnés à l'âge de 60 ans au moins;
- 74,37 EUR par mois pour les travailleurs prépensionnés dans les entreprises reconnues comme étant en restructuration et dont l'âge de mise à la prépension est d'au moins 52 ans, tout en étant inférieur à l'âge normal de la mise à la prépension dans le secteur;
- 111,55 EUR par mois pour les travailleurs prépensionnés dans les entreprises reconnues comme étant en restructuration et dont l'âge de mise à la prépension est inférieur à 52 ans;
- 49,58 EUR par mois pour les travailleurs prépensionnés à l'âge normal de la mise à la prépension dans le secteur et qui n'ont pas atteint l'âge de 60 ans au moment où débute la prépension.

3.3.227 *Réduction du montant de la cotisation*

Le montant de la cotisation est fixé à 24,79 EUR par mois et par travailleur prépensionné:

- durant la période d'un an qui suit la période de reconnaissance comme entreprise en difficultés;
- pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle moyenne, au moment de leur mise à la prépension, ne dépasse pas les montants ci-dessous:
  - du 1er janvier 1991 au 28 février 1991: 1.254,54 EUR;
  - du 1er mars 1991 au 30 novembre 1991: 1.279,65 EUR;
  - du 1er décembre 1991 au 31 octobre 1992: 1.305,23 EUR;
  - du 1er novembre 1992 au 30 juin 1993: 1.331,34 EUR;
  - du 1er juillet 1993 au 30 novembre 1994: 1.357,96 EUR;
  - du 1er décembre 1994 au 30 avril 1996: 1.385,13 EUR;
  - du 1er mai 1996 au 30 septembre1997: 1.412,84 EUR;
  - du 1er octobre 1997 au 31 mai 1999: 1.441,10 EUR;
  - du 1er juin 1999 au 31 août 2000: 1.469,93 EUR;
  - du 1er septembre 2000 au 31 mai 2001: 1.499,31 EUR;
  - du 1er juin 2001 au 31 décembre 2001: 1.529,28 EUR;
  - du 1er janvier 2002 au 31 janvier 2002: 1.611,03 EUR;
  - du 1er février 2002 au 31 mai 2003: 1.643,24 EUR;

- à partir du 1er juin 2003: 1.676,07 EUR.

3.3.228 Remarques:
- le montant de la cotisation est fixé au moment de la mise à la prépension du travailleur et restera inchangé durant toute sa prépension, sauf si son ex-employeur est reconnu comme étant en difficultés durant la période couverte par celle-ci ;
- étant donné que la cotisation se présente sous forme d'un montant mensuel forfaitaire, elle est indivisible et due dans son intégralité, même pour les mois incomplets. Par exemple, lorsque la prépension débute/prend fin à une autre date que le 1er du mois ou durant le mois au cours duquel la reconnaissance comme entreprise en difficultés est accordée. De même, pour cette dernière, le montant réduit de 24,79 EUR est applicable à la totalité du mois qui suit l'année consécutive à ladite reconnaissance.

4. Versement de la cotisation

3.3.229 En principe, la cotisation est due par le débiteur de l'indemnité complémentaire de prépension, c'est-à-dire soit:
- l'employeur;
- le Fonds de sécurité d'existence dont dépend l'employeur;
- toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur pour le paiement de l'indemnité complémentaire.

Cependant, les règles suivantes sont applicables lorsque l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs:
- lorsque l'indemnité complémentaire est versée partiellement par l'employeur et partiellement par son Fonds de sécurité d'existence (ou toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur), la cotisation est intégralement due par l'employeur.
  Une C.C.T. conclue au sein de la commission paritaire compétente peut déroger à ce principe. Dans ce cas, un exemplaire de celle-ci sera transmis à l'O.N.S.S. par le président de la commission paritaire concernée;
- lorsque l'indemnité complémentaire est due par deux employeurs différents du fait de deux occupations à temps partiel, chaque employeur prend en charge une partie de la cotisation de la manière suivante: Montant de la cotisation X Q/S.
  Q correspond au temps de travail moyen hebdomadaire du travailleur à temps partiel (éventuellement majoré des heures de repos compensatoire);
  S correspond au temps de travail hebdomadaire moyen d'un travailleur occupé dans les mêmes fonctions à temps plein dans la même entreprise (éventuellement majoré des heures de repos compensatoire).
  Exemple: Supposons un travailleur de 61 ans occupé 15 heures/semaine chez un employeur A et 25 heures/semaine chez un employeur B qui demande à bénéficier de sa mise en prépension. Pour plus de facilité, supposons également que le temps de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein soit fixé à 40 heures/semaine chez chacun de ces deux employeurs.
  La cotisation due par A s'élèvera à 24,79 EUR X 15/40 = 9,30 EUR/mois et la cotisation due par B s'élèvera à 24,79 EUR X 25/40 = 15,49 EUR/mois.

5. Formalités à remplir

3.3.230 L'employeur ou celui qui prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension mentionnera, doit compléter la déclaration de la manière exposée dans la Partie 4.

Le cas échéant, les documents suivants devront être envoyés à l'O.N.S.S. au moment de l'établissement de la déclaration trimestrielle:

- pour les travailleurs mentionnés pour la première fois, une copie du formulaire "C4 - Prépension" complété par l'employeur;
- pour les entreprises reconnues comme étant en difficultés, une attestation délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail précisant la période pendant laquelle l'entreprise est reconnue comme telle. Cette preuve ne devra être fournie qu'une seule fois.

Par ailleurs, sur demande de l'O.N.S.S., les institutions et services exclus du champ d'application de la cotisation en raison de leur activité (voir ci-dessus) devront pouvoir démontrer qu'ils exercent effectivement cette activité et ce, sans but lucratif (par exemple, au moyen d'une copie des statuts).

En outre, ils devront également fournir la preuve qu'ils sont agréés par les pouvoirs publics et qu'ils bénéficient, le cas échéant, de subventions.

6. Entreprises en difficulté ou en restructuration

3.3.231 Les conditions dans lesquelles une entreprise peut être reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration sont de la compétence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale auprès duquel tout renseignement utile peut être obtenu.

F. LES TRAVAILLEURS PRÉPENSIONNÉS: LA COTISATION COMPENSATOIRE PARTICULIÈRE

3.3.232 Au cours de la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 2004, les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient un régime de prépension conventionnelle conformément à la législation relative à la prépension conventionnelle. En vue de compenser le coût qu'implique une telle mesure, une cotisation compensatoire, complémentaire à celle décrite ci-avant, est instaurée à charge des employeurs qui font usage de cette possibilité.

1. Employeurs concernés

3.3.233 Les employeurs concernés doivent relever d'un secteur dans lequel une C.C.T. prévoyant l'abaissement de l'âge de la mise à la prépension a été conclue dans le cadre des présentes mesures.

2. Travailleurs concernés

3.3.234 La cotisation est due pour les travailleurs qui sont prépensionnés en vertu des C.C.T. visées ci-dessus. Les travailleurs concernés doivent pouvoir, au moment de la fin de leur contrat de travail, se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salariés (certaines périodes étant assimilées à du travail salarié). Ces travailleurs doivent en outre satisfaire aux conditions suivantes.

a) Pour la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1996

Au moment de la fin du contrat de travail, ils doivent avoir atteint l'âge prévu par la C.C.T. (entre 55 et 58 ans).

b) Pour la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 2004

Ils doivent au moins avoir atteint l'âge de 55 ans si le contrat de travail prend fin en 1997. Ils doivent au moins avoir atteint l'âge de 56 ans si la fin du contrat de travail survient au cours des années 1998 à 2004.

En outre, il doit s'agir de travailleurs qui, soit:
- sont occupés par un employeur du secteur de la construction et disposent d'une attestation délivrée par le médecin du travail qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle;
- ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 de la C.C.T. n° 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du Travail (travail de nuit).

3. Montant de la cotisation

3.3.235 Pour chaque prépension octroyée en vertu d'une telle C.C.T., une cotisation mensuelle compensatoire est due jusqu'au mois (y compris) au cours duquel le travailleur prépensionné atteint l'âge de 58 ans.

Par travailleur prépensionné, la cotisation est égale à 50 % du montant de l'indemnité complémentaire prévue par la C.C.T. applicable.

Lorsque le travailleur prépensionné est remplacé par un chômeur complet indemnisé depuis au moins un an, elle est ramenée à 33 % de ce montant.

4. Versement de la cotisation

3.3.236 En principe, la cotisation est due par le débiteur de l'indemnité complémentaire de prépension, c'est-à-dire soit:
- l'employeur;
- le Fonds de sécurité d'existence dont dépend l'employeur;
- toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur pour le paiement de l'indemnité complémentaire.

Cependant, les règles suivantes sont applicables lorsque l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs:
- lorsque l'indemnité complémentaire est versée partiellement par l'employeur et partiellement par son Fonds de sécurité d'existence (ou toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur), la cotisation est intégralement due par l'employeur. Dans ce cas, elle doit être calculée sur le montant total des indemnités complémentaires.
  Une C.C.T. conclue au sein de la commission paritaire compétente peut déroger à ce principe. Dans ce cas, un exemplaire de celle-ci sera transmis à l'O.N.S.S. par le président de la commission paritaire concernée;
- lorsque l'indemnité complémentaire est due par deux employeurs différents du fait de deux occupations à temps partiel, chaque employeur prend uniquement en charge la cotisation due sur le montant de l'indemnité dont il est redevable.

5. Formalités à remplir

3.3.237 L'employeur ou celui qui prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension doit compléter la déclaration de la manière exposée dans la Partie 4.

Etant donné que l'ONEm fera parvenir à l'O.N.S.S. les informations lui permettant de vérifier la qualité des remplaçants, aucune attestation ne doit être jointe à la déclaration.

G. LES PENSIONS EXTRA-LÉGALES

3.3.238 Une cotisation patronale spéciale est due sur tous les avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré octroyés par les employeurs aux membres de leur personnel ou à leur(s) ayant(s) droit.

Il s'agit, entre autres, des versements effectués soit directement aux travailleurs pensionnés ou à leurs ayants droit, soit indirectement sous forme de primes ou de cotisations à une compagnie d'assurances (par exemple, dans le cadre d'une assurance-groupe) ou à un fonds de pension ou à tout autre organisme créé en vue d'octroyer des avantages complémentaires au régime des pensions des travailleurs salariés.

1. Employeurs concernés

3.3.239 Tous les employeurs qui effectuent des versements en vue d'allouer des avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré à leur personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation.

2. Montant de la cotisation

3.3.240 La cotisation s'élève à 8,86 % calculés sur tous les montants versés par l'employeur en vue de financer l'avantage extra-légal.

Sont exclus des montants à prendre en considération:
- la quote-part éventuelle du travailleur dans la constitution de cet avantage;
- la taxe annuelle sur les contrats d'assurance.

A ce niveau, il convient de distinguer les deux possibilités suivantes:

a) Les versements sont effectués directement par l'employeur à ses travailleurs pensionnés ou à leurs ayants droit

Dans ce cas, les versements ou parties de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré qui se rapportent à des années de service prestées avant le 1er janvier 1989 ne doivent pas être pris en considération.

Par conséquent, lorsque lesdits versements se rapportent à des années à la fois antérieures au 1er janvier 1989 et postérieures au 31 décembre 1988, la base de calcul de la cotisation s'obtient en multipliant pour chaque travailleur l'avantage total par une fraction dont:
- le numérateur correspond au nombre d'années de service complètes comprises entre l'âge du travailleur au 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans (pour un homme) ou 60 ans (pour une femme); ce nombre ne pouvant toutefois pas dépasser 45 ou 40 ans;
- le dénominateur correspond au nombre total d'années de service, c'est-à-dire 45 pour un homme ou 40 pour une femme.

Exemple: En septembre 2001, une employée âgée de 60 ans prend sa pension légale. Au moment de son engagement, son employeur s'était engagé à lui verser un complément de 75 EUR par mois à sa pension légale. Ce montant sera payé sous forme de capital sur base d'une durée de 20 ans, soit 18.000 EUR (= 20 X 12 X 75 EUR).

Pour déterminer le montant de la cotisation due, on calcule: 18.000 EUR X 12/40, soit 5.400 EUR X 8,86 % =478,44 EUR.

Le chiffre 12 correspond au nombre d'années prises en considération, c'est-à-dire le nombre

d'années complètes comprises entre le 31 décembre 1988 et l'âge de 60 ans (septembre 2001).

b) les versements sont effectués dans le cadre d'un régime de capitalisation collective ou individuelle (compagnies d'assurances, fonds de pension, etc.)

Dans ce cas, la totalité de la quote-part patronale est soumise à la cotisation de 8,86 %. Cependant, dans l'hypothèse où ces versements permettent d'assurer à la fois le financement d'une pension complémentaire et le remboursement d'éventuels frais d'hospitalisation ("assurance-hospitalisation"), la cotisation de 8,86 % n'est due que sur les versements qui se rapportent aux avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré.

3. Formalités à remplir

3.3.241 Aucune formalité particulière.

Les documents justificatifs des versements desdits avantages et du montant de la cotisation due sont à conserver par l'employeur pendant trois ans.

H. LES GROUPES À RISQUE

3.3.242 En vue de promouvoir des initiatives en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion, un effort équivalent à au moins 0,10 % de la masse salariale est demandé aux employeurs durant les années 2003 et 2004.

A cette fin, les employeurs sont invités à conclure une C.C.T. au niveau de leur secteur ou de leur entreprise. A défaut d'une telle C.C.T., une cotisation d'un produit correspondant devra être versée à l'O.N.S.S.

1. Employeurs concernés

3.3.243 En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale sont concernés par la mise en oeuvre de cet effort.

Sont cependant exclus:
- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les wateringues et les polders;
- les ateliers protégés et les centres de réadaptation fonctionnelle.

2. Portée de l'effort

3.3.244 L'effort demandé aux employeurs doit se concrétiser par une C.C.T. nouvelle ou prolongée conclue par une entreprise ou un groupe d'entreprises.

Cette C.C.T. doit être conclue conformément à la législation sur les C.C.T. et doit être déposée au Greffe du Service des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 1er octobre de l'année à laquelle elle se rapporte.

Un aperçu financier et un rapport d'évaluation de la C.C.T. conclue doivent également être déposés auprès du même greffe au plus tard le 1er juillet de l'année suivant celle à laquelle elle s'applique.

Toute information concernant la manière de conclure une C.C.T., le contenu et la forme du rapport d'évaluation et de l'aperçu financier précités peut être obtenue auprès du même service.

3. Montant de la cotisation

3.3.245 Les employeurs qui ne sont pas liés, ou qui ne sont liés que pour une partie de leur personnel, par une telle C.C.T. sont tenus de verser, à l'O.N.S.S., une cotisation de 0,10 % de la rémunération des travailleurs qui sont occupés sous contrat de travail et qui ne sont pas visés par la C.C.T.

Par dérogation à ce qui est écrit ci-dessus, aucune cotisation n'est due pour les premier et deuxième trimestres 2003 et la cotisation s'élève à 0,20 % pour les troisième et quatrième trimestres 2003.

La cotisation est calculée sur les rémunérations brutes des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) occupés sous contrat de travail; elle n'influe pas sur la cotisation de modération salariale.

4. Formalités à remplir

3.3.246 Aucune formalité particulière.

Les employeurs qui ne sont pas redevables de cette cotisation parce qu'ils sont liés par une C.C.T. approuvée ne doivent fournir aucune preuve à l'O.N.S.S. En effet, ce dernier reçoit directement les données nécessaires du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

I. L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES QUI BÉNÉFICIENT DU PARCOURS D'INSERTION

3.3.247 Le financement d'un plan destiné à la réinsertion des jeunes sur le marché de l'emploi est assuré par une cotisation mise à charge des employeurs. Elle est perçue par l'O.N.S.S. en faveur du Fonds pour l'Emploi et son produit est affecté à l'accompagnement des jeunes auxquels s'applique un parcours d'insertion.

1. Employeurs concernés

3.3.248 En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit;

- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les wateringues et les polders;
- les ateliers protégés et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent des organismes ayant succédé au Fonds national de Reclassement social des handicapés.

2. Montant de la cotisation

3.3.249 Cette cotisation n'est pas due pour les premier et deuxième trimestres de l'année 2003. Pour les troisième et quatrième trimestres de l'année 2003, la cotisation s'élève à 0,10 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels) qui sont occupés sous contrat de travail. Pour les quatre trimestres de l'année 2004, la cotisation s'élève à 0,05 % des rémunérations définies ci-dessus. Cette cotisation n'a pas d'influence sur la modération salariale.

3. Formalités à remplir

3.3.250 Aucune formalité particulière.

J. L'ACCUEIL DES ENFANTS

3.3.251 En vue de financer la promotion d'initiatives en faveur de l'accueil des enfants, une cotisation patronale est également perçue par l'O.N.S.S. Cette cotisation, due à partir du 1er janvier 1999, remplace la cotisation qui était perçue précédemment dans le même but, mais elle a un champ d'application plus large.

1. Employeurs concernés

3.3.252 Cette cotisation est due tant par les employeurs du secteur privé que par les employeurs du secteur public.

2. Travailleurs concernés

3.3.253 Concrètement, il s'agit de tous les travailleurs occupés, y compris les apprentis, les stagiaires en formation de chef d'entreprise, les domestiques, les agents statutaires occupés dans les services publics, etc.

3. Montant de la cotisation

3.3.254 Cette cotisation s'élève à 0,05 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Elle n'a pas d'influence sur la modération salariale.

4. Formalités à remplir

3.3.255 Aucune formalité particulière.

K. RÉGULARISATION APRÈS LICENCIEMENT DANS LE SECTEUR PUBLIC

3.3.256 En vertu des dispositions légales en matière de sécurité sociale, l'application de la loi est limitée pour certaines personnes à l'une ou l'autre branche de la sécurité sociale (voir le titre 2 de la première partie). De ce fait, ces personnes n'ont généralement pas droit aux avantages octroyés par les régimes auxquels ni leur employeur, ni elles-mêmes ne cotisent. Cette situation concerne principalement le personnel nommé à titre définitif dans le secteur public (au sens large) et le personnel enseignant.

Un système particulier d'assujettissement a été instauré en vue de permettre à ces personnes de bénéficier en cas de licenciement, sous certaines conditions, des allocations de chômage et des indemnités de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

1. Employeurs concernés

3.3.257 Les employeurs concernés sont essentiellement les services publics et les organismes de droit public. Certaines autres catégories d'employeurs sont assimilées aux services publics dans le cadre des dispositions commentées ci-après.

Par ailleurs, certains d'entre eux occupent du personnel déclaré par une autre entité publique (par exemple, le Service central des dépenses fixes pour les statutaires occupés par les SPF, la Communauté pour les enseignants nommés à titre définitif, etc.). La régularisation de la situation des personnes licenciées devra toujours être effectuée par l'employeur qui occupe lui-même ces personnes.

2. Travailleurs concernés

3.3.258 Sont concernées par cette réglementation, les personnes:

- dont la relation de travail dans un service public ou tout autre organisme de droit public prend fin parce qu'elle est rompue unilatéralement par l'autorité ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé et qui,
- du fait de leur relation de travail, ne sont pas couvertes en matière de sécurité sociale par les régimes du chômage et de l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités).

De plus, sont assimilées aux personnes occupées par un service public ou un organisme de droit public:

- les membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé lorsque ces membres du personnel bénéficient d'une subvention-traitement ou d'un salaire à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les membres du personnel académique des établissements d'enseignement universitaire organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé reconnus par une Communauté;
- les membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux et des services d'accompagnement pédagogique, organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé, lorsque ces membres bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les ministres des cultes catholique, protestant, orthodoxe, anglican, israélite, les imams du culte islamique et les délégués du Conseil central laïque;
- le Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides, ses adjoints ainsi que les présidents et assesseurs permanents de la Commission permanente de recours des

réfugiés;
- les membres des services de médiation des entreprises publiques autonomes visés à l'article 44 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;
- le Conseiller général et le Conseiller général adjoint du Service de la Politique criminelle;
- le Secrétaire permanent à la Politique de prévention et les secrétaires adjoints.

3.3.259 *Ne sont toutefois pas concernées, les personnes:*
- dont la relation de travail dans un service public n'est exercée qu'à titre accessoire en cumul avec une autre activité en vertu de laquelle ces personnes sont assujetties aux régimes de l'emploi et de l'assurance maladie-invalidité (ci-après dénommé A.M.I.), secteur des indemnités;
- ayant atteint l'âge de la retraite ou démises d'office avec un droit immédiat à une pension;
- occupées par les Forces armées.

3.3.260 Toutefois, la régularisation de la couverture sociale de l'intéressé(e) ne doit être effectuée que lorsque cette personne, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, soit:
- a acquis la qualité de travailleur soumis à la législation sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, des ouvriers mineurs ou des marins de la marine marchande;
- s'est inscrite en qualité de demandeur d'emploi auprès d'un bureau régional de l'emploi;
- fournit la preuve qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail ou en repos de maternité conformément à la législation en matière de maladie-invalidité.

3. Manière d'effectuer la régularisation

3.3.261 La régularisation vis-à-vis de la sécurité sociale est effectuée par le versement à l'O.N.S.S. des cotisations destinées aux régimes du chômage et de l'A.M.I. Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité et doivent couvrir la période nécessaire pour que l'intéressé(e) puisse bénéficier des avantages sociaux octroyés par ces deux régimes. A savoir:
- pour le régime de l'A.M.I., secteur des indemnités: six mois;
- pour le régime du chômage: selon l'âge de l'intéressé, le nombre de journées de travail requises pour avoir droit aux allocations de chômage.

Les taux de cotisations applicables sont ceux du trimestre au cours duquel la relation de travail est rompue.

Les cotisations destinées au régime du chômage sont fixées à 2,33 % (1,46 + 0,87) et celles destinées à l'A.M.I., secteur des indemnités, s'élèvent à 3,50 % (1,15 + 2,35).

Exemple: Un agent d'un organisme d'intérêt public nommé à titre définitif est licencié le 1er février 2002. Agé de 31 ans, son traitement mensuel brut s'élève à 1.525,00 EUR. Dans les 30 jours, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et demande à bénéficier des allocations de chômage. La régularisation de sa situation sociale s'effectuera par le versement des cotisations suivantes:
- six mois de cotisations destinées au régime de l'A.M.I., secteur des indemnités uniquement, soit (6 X 1.525,00 EUR) X 3,50 % = 320,25 EUR;
- douze mois (à 31 ans, le nombre de journées de travail requises est fixé à 312) de cotisations destinées au régime du chômage, soit (12 X 1.525,00 EUR) X 2,33 % = 426,39 EUR.

3.3.262 En principe, les cotisations personnelles sont à charge de l'employeur. Néanmoins, lorsqu'en vertu du statut applicable à l'intéressé(e), la rupture de la relation de travail donne lieu au versement d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter,

les cotisations personnelles ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent les cotisations pouvant être retenues sur les montants octroyés ou sur les traitements versés durant le délai de préavis éventuel.

Remarques:

- Il y a lieu d'entendre par dernier traitement d'activité, le traitement dont bénéficie l'intéressé(e) au moment de la rupture de la relation de travail. Le cas échéant, ce traitement sera adapté au traitement correspondant à un emploi à temps plein.
- La durée des périodes à prendre en considération (pour chacun des deux régimes) ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la période durant laquelle la relation de travail a existé. De plus, en ce qui concerne le régime de l'A.M.I., lorsque la durée de la relation de travail n'a pas atteint six mois et qu'elle est rompue dans le courant d'un mois civil, la base à prendre en considération pour le calcul des cotisations destinées à l'A.M.I. est calculée comme suit: traitement mensuel X nombre de jours calendrier/30.
- Au cas où la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, l'O.N.S.S. ne remboursera que les cotisations personnelles à celui qui les a prises en charge. Les cotisations patronales ne seront, dans cette hypothèse, en aucun cas remboursées.

4. Formalités à remplir

3.3.263 La déclaration doit être complétée de la manière exposée dans la Partie 4.

Les employeurs qui, à l'occasion de cette régularisation, se trouvent confrontés à diverses difficultés peuvent toujours demander à l'O.N.S.S. d'effectuer cette opération pour leur compte. A cette fin, il y a lieu de lui faire parvenir une lettre dans laquelle les renseignements nécessaires (nom du membre du personnel concerné, âge au moment du licenciement, dernier traitement d'activité, etc.) seront mentionnés.

L. CHÔMAGE TEMPORAIRE ET CHÔMEURS ÂGÉS

3.3.264 Depuis le 1er janvier 1997, une cotisation spéciale destinée au financement du régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés est perçue par l'O.N.S.S.

1. Employeurs concernés

3.3.265 En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques en ce qui concerne les travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les wateringues et les polders;
- les ateliers protégés et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent des

organismes ayant succédé au Fonds national de Reclassement social des handicapés.

Sont dispensés les employeurs qui:

- étaient liés en 1996 par une nouvelle convention collective de travail ou par une convention collective de travail prolongée prévoyant un effort de 0,20 % minimum destiné aux personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement;
- étaient liés par une telle convention collective pour les années 1997-1998, 1999-2000 et 2001-2002;
- ont versé directement, à partir de 1997, le montant correspondant à cet effort à une A.S.B.L. qui a employé ce montant pour l'éducation, la formation et l'emploi de ces catégories de personnes;
- poursuivent ce régime pour 2003-2004.

Les employeurs qui souhaitent bénéficier de cette dispense doivent introduire, auprès du Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, une demande motivée accompagnée de la preuve qu'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus.

Ils doivent en outre introduire une demande de dispense auprès de la Direction du Contrôle des cotisations et joindre à cette demande toutes les justifications utiles.

2. Montant de la cotisation

3.3.266 Depuis le 1er janvier 1997, la cotisation s'élève à 0,10 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Cette cotisation n'a pas d'incidence sur la modération salariale.

3. Formalités à remplir

3.3.267 Aucune formalité particulière.

M. VÉHICULE D'ENTREPRISE

3.3.268 Le chapitre 3 ("La notion de rémunération") du titre 1 de cette troisième partie précise que l'avantage relatif à l'utilisation personnelle et individuelle d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, est exclu de la notion de rémunération. Depuis le 1er janvier 1997, cet avantage est cependant soumis à une cotisation patronale de solidarité.

1. Employeurs concernés

3.3.269 Cette cotisation est due par tout employeur qui met à la disposition de certains de ses travailleurs, un véhicule qu'ils affectent à leur déplacement domicile - lieu de travail ou à tout autre usage privé.

2. Montant de la cotisation

3.3.270 Calculé trimestriellement par travailleur, l'avantage est égal au nombre de kilomètres multiplié par le montant repris dans le tableau ci-dessous (actualisé au 1er janvier 2003). Le nombre de kilomètres par trimestre ne peut être inférieur à 1.250, quel que soit le nombre de jours d'utilisation du véhicule. Toutefois, si le véhicule n'est pas mis à la disposition du travailleur pendant un trimestre entier, - par exemple en cas d'entrée en service au cours du trimestre -, le

nombre de kilomètres ne peut être inférieur à 417 pour chaque mois calendrier, ou partie de mois calendrier, de mise à disposition du véhicule.

Puissance imposable (en CV)	Avantage par km en EUR	Puissance imposable (en CV)	Avantage par km en EUR
4	0,1524	12	0,3334
5	0,1789	13	0,3544
6	0,1976	14	0,3677
7	0,2186	15	0,3831
8	0,2385	16	0,3942
9	0,2595	17	0,4019
10	0,2871	18	0,4118
11	0,3147	19 et plus	0,4196

Exemples:

Au cours du trimestre, le travailleur a parcouru 900 kilomètres à des fins privées au moyen d'un véhicule d'entreprise. La puissance imposable du véhicule est de 8 CV. Bien que le travailleur n'ait parcouru que 900 kilomètres, c'est le forfait de 1.250 kilomètres qui sera pris en compte. L'avantage sur lequel la cotisation est due s'élève donc à 1.250 x 0,2385 EUR = 298,13 EUR.

Un travailleur est entré en service le 24 février 2002. Il a parcouru 800 kilomètres à des fins privées au moyen d'un véhicule d'entreprise. La puissance imposable du véhicule est de 8 CV. Bien que le travailleur n'ait parcouru que 800 kilomètres, un forfait de 834 kilomètres (2 x 417) sera pris en compte. L'avantage sur lequel la cotisation est due s'élève donc à 834 x 0,2385 EUR = 198,91 EUR.

Lorsque l'avantage n'est pas consenti à titre gratuit, il y a lieu de soustraire l'intervention du travailleur du montant calculé ci-dessus.

La cotisation s'élève à 33 % du montant obtenu.

3. Formalités à remplir

3.3.271 Cet avantage doit être déclaré sous un code de rémunération spécifique (voir Partie 4).

N. RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

3.3.272 Depuis le premier trimestre 2003, l'Office national de Sécurité sociale est chargé de la perception, pour le compte de l'Office national de l'Emploi, d'une contribution pour non-respect des dispositions concernant le reclassement professionnel.
Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné a droit à une mesure de reclassement professionnel. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur s'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue, si le congé a été donné pour motif grave ou en cas de prépension. Le droit au reclassement professionnel n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander sa pension de retraite.
Pour plus de précisions, il y a lieu de prendre contact avec l'O.N.Em.
L'employeur est tenu de verser une contribution en faveur de l'O.N.Em quand il est constaté qu'il n'a pas respecté ses obligations en matière de reclassement professionnel.

1. Employeurs concernés

3.3.273 La mesure s'applique aux employeurs qui occupent des travailleurs liés par un contrat de travail et qui sont soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

2. Montant de la cotisation

3.3.274 Le montant de la contribution de l'employeur qui n'a pas respecté les obligations en matière de reclassement professionnel est fixé à 1.500 EUR par travailleur et est majoré d'un montant de 300 EUR afin de couvrir les charges administratives et financières.

3. Formalités à remplir

3.3.275 Le flux des données nécessaires à la perception du montant de la sanction est organisé entre l'O.N.Em et l'O.N.S.S. L'O.N.Em communiquera à l'O.N.S.S. les éléments nécessaires à une perception correcte.
L'O.N.S.S. prendra ensuite contact avec l'employeur et lui communiquera, par le biais d'une lettre recommandée le montant de la sanction. Ce montant n'est dès lors pas communiqué via la déclaration trimestrielle.

C H A P I T R E 3

Les cotisations spéciales à charge du travailleur

A. LA RETENUE SUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES

3.3.301 Une retenue personnelle spéciale a été instaurée sur la partie du pécule de vacances légal (communément dénommée double pécule de vacances) qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances (communément dénommée, pécule simple de vacances). Bien que n'étant pas une rémunération soumise au calcul des cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, le taux de cette retenue est identique à celui des cotisations personnelles de sécurité sociale (13,07 %).

1. Travailleurs concernés

3.3.302 Tous les travailleurs soumis à la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé sont redevables de cette cotisation.

Sont dès lors exclus:

- les sportifs rémunérés;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les travailleurs occasionnels du secteur des entreprises agricoles et horticoles;
- les jeunes défavorisés occupés dans le cadre de l'arrêté royal n° 499;
- certains membres du personnel de certains établissements d'enseignement;
- certains membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle ou des centres psycho-médico-sociaux;
- la plupart des personnes occupées dans le secteur public.

2. Montant de la retenue

3.3.303 Le montant de cette retenue est actuellement fixé à 13,07 % et se calcule sur la partie du pécule de vacances légal qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances.

Remarque:

La partie du double pécule de vacances légal correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances ne doit pas être soumise à cette retenue. Les notions de pécule de vacances simple, double et complémentaire sont définies dans le titre 1 de cette troisième partie.

3. Formalités à remplir

3.3.304 Cette retenue doit être versée à l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel a eu lieu le paiement du pécule de vacances. Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise (voir Partie 4) et non pour chaque travailleur individuellement.

En ce qui concerne les travailleurs manuels, le montant du pécule de vacances est calculé et versé par la Caisse de vacances dont dépend l'employeur ou, à défaut, par l'O.N.V.A. Ce sont ces organismes qui prélèveront la retenue et la verseront à l'O.N.S.S.

Les employeurs qui éprouveraient des difficultés quant à la manière de calculer le montant du pécule de vacances dû à leurs employés peuvent obtenir toute information utile auprès du SPF

Sécurité sociale - Direction générale de la Sécurité sociale - Service des vacances annuelles, rue de la Vierge Noire, 3C à 1000 Bruxelles (tél.: 02 509 84 41).

B. LA COTISATION SPÉCIALE POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

3.3.305 Outre les cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, une cotisation spéciale pour la sécurité sociale est mise à charge des travailleurs. Il s'agit d'une cotisation qui varie selon l'importance de la rémunération du travailleur, d'une part, et de la situation de son ménage (isolé ou ménage à deux revenus), d'autre part. En principe, le montant de la cotisation est fixé en fonction des revenus annuels imposables du ménage. L'administration des contributions directes effectuera le décompte définitif de cette cotisation lors de l'enrôlement des revenus du contribuable. Dès lors, les montants versés à l'O.N.S.S. doivent être considérés comme étant des provisions à valoir sur le montant annuel effectivement dû.

Cette cotisation doit être calculée en fonction de la rémunération trimestrielle soumise au calcul des cotisations de sécurité sociale. En pratique, elle doit être retenue sur la rémunération mensuelle de chacun des travailleurs. Etant donné que, dans la majorité des cas, la rémunération trimestrielle n'est connue avec précision qu'à la fin du trimestre, le montant des retenues mensuelles peut varier de mois en mois.

1. Travailleurs concernés

3.3.306 Ce sont toutes les personnes soumises totalement ou partiellement à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

2. Montant de la retenue

3.3.307 Le montant de cette retenue varie en fonction du montant total de la rémunération brute du travailleur (portée à 108 % pour les travailleurs manuels) déclarée trimestriellement à l'O.N.S.S. par son employeur. S'il est occupé par plusieurs employeurs, il ne doit pas être tenu compte de la rémunération payée par l' (les) autre(s) employeur(s).

De plus, étant donné que la partie du pécule de vacances correspondant au montant du double pécule de vacances légal n'est pas une rémunération soumise au calcul des cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, elle ne doit pas être prise en considération pour déterminer dans quelle tranche se situe la rémunération trimestrielle du travailleur.

Néanmoins, pour déterminer le montant de la rémunération trimestrielle, et donc la retenue à effectuer, il convient d'ajouter à la rémunération payée par l'employeur, la partie de la rémunération éventuellement payée par un tiers (il s'agit essentiellement des Fonds de sécurité d'existence).

Il ne doit cependant pas être tenu compte des rémunérations dont l'employeur n'était pas en mesure de déterminer le montant au moment d'établir sa déclaration à l'O.N.S.S. (par exemple, des arriérés de rémunération).

Sur base trimestrielle, la retenue s'élève à:

- 27,90 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels et dont la rémunération trimestrielle déclarée se situe dans la tranche de 3.285,29 EUR à 5.836,14 EUR;
- 7,6 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 5.836,14 EUR à 6.570,54 EUR. Pour les travailleurs dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant à retenir est fixé à un minimum de 27,90 EUR;

- 55,80 EUR par trimestre, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 2.190,18 EUR, lorsque cette rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 6.570,55 EUR à 18.116,46 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 154,92 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 154,92 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 182,82 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Par "conjoint qui a des revenus professionnels", il faut entendre le conjoint qui, conformément à la réglementation en matière de précompte professionnel, a des revenus professionnels dont le montant est supérieur au plafond fixé pour l'application de la réduction du précompte professionnel pour autres charges de famille, accordée lorsque l'autre conjoint bénéficie également de revenus professionnels.

3.3.308 Lorsqu'une indemnité pour rupture de contrat est payée, il y a lieu de prélever, au moment de son versement, les retenues ayant trait à la totalité de la période couverte.

A cette fin, il convient de rattacher cette indemnité au(x) trimestre(s) au(x)quel(s) elle se rapporte.

D'abord, il faut ajouter à la rémunération "ordinaire" du trimestre au cours duquel le contrat est rompu, la partie de l'indemnité qui se rapporte à ce trimestre.

Ensuite, selon l'étendue de la période couverte, l'indemnité doit être scindée en trimestres.

Sur base du montant trimestriel ainsi obtenu, il y a lieu de prélever les montants mensuels correspondants.

3.3.309 *Comment procéder en pratique?*

Etant donné que le montant de la retenue est déterminé en fonction de la rémunération trimestrielle, il n'est possible de connaître le montant exact de celle-ci que lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre considéré.

Lors du (dernier) paiement de la rémunération des premier et deuxième mois du trimestre, il convient de vérifier pour chaque travailleur si sa rémunération totale du mois considéré s'élève à au moins un tiers du plafond inférieur d'une des tranches susmentionnées. Si tel est le cas, il y a lieu de prélever le montant mensuel correspondant à la tranche concernée.

Concrètement, il faut prélever pour ce mois l'un des montants suivants:
- 9,30 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe entre 1.095,10 EUR et 1.945,38 EUR et que le conjoint du travailleur a également des revenus professionnels;
- 7,6 % de la rémunération qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR. Pour le travailleur dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant minimum de la retenue est fixé à 9,30 EUR;
- 18,60 EUR, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération qui excède 2.190,18 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 51,64 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 51,64 EUR lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 6.038,82 EUR et que le conjoint a également des revenus professionnels;
- 60,94 EUR lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 6.038,82 EUR pour les

personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre, lorsque le montant définitif de la rémunération trimestrielle est connu, il y a lieu de déterminer le montant exact de la retenue due pour l'ensemble du trimestre. L'employeur procédera comme suit:

- il déterminera le montant global de la retenue pour le trimestre de la manière décrite ci-dessus;
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors des deux premiers mois était trop élevée, il remboursera le trop perçu (éventuellement la totalité des sommes déjà perçues);
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors de deux premiers mois était trop faible, il retiendra la différence lors du paiement du dernier salaire du trimestre.

Nous signalons que toutes les retenues doivent être effectuées après déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale et du précompte professionnel.

3. Formalités à remplir

3.3.310 Aucune formalité particulière.

Le montant total retenu de la cotisation spéciale relative à l'exercice fiscal sera indiqué sur la fiche à délivrer au travailleur en vertu de la législation fiscale.

C. LA COTISATION DE SOLIDARITÉ SUR LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

3.3.311 Une cotisation de solidarité à charge du travailleur a été instaurée sur le montant versé en espèces en cas d'une participation du travailleur aux bénéfices de la société.

1. Travailleurs concernés

3.3.312 Il s'agit de tous les travailleurs qui ont adhéré à un plan de participation prévu par la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.
En principe, un plan de participation peut être instauré par toute société, toute association ou tout établissement assujetti à l'impôt des sociétés (en vertu du titre III, chapitre 1er, du Code des impôts sur les revenus 1992) ou à l'impôt des non-résidents (en vertu de l'article 227, 2° du même Code) à l'exception des sociétés soumises au régime particulier des centres de coordination.

2. Montant de la cotisation

3.3.313 La cotisation de solidarité est perçue sur le montant de la participation aux bénéfices payé en espèces.
Le taux de la cotisation s'élève à 13,07 % du montant liquidé.

3. Formalités à remplir

3.3.314 Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise (voir Partie 4) et non pour chaque travailleur individuellement.

CHAPITRE 4

Les cotisations spéciales mixtes

A. LA COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR L'OCCUPATION D'ÉTUDIANTS NON-ASSUJETTIS

3.3.401 Dans la première partie de ces Instructions, (Titre 2, Concernant les limitations et les exclusions), se trouve l'énumération des conditions dans lesquelles les étudiants peuvent travailler durant les mois de juillet, août et septembre sans que des cotisations de sécurité sociale soient dues sur leur rémunération. Cependant, à partir de 1997, une cotisation de solidarité est due sur cette rémunération.

1. Employeurs concernés

3.3.402 Tous les employeurs, tant privés que publics, qui engagent de tels étudiants.

2. Travailleurs concernés

3.3.403 Il s'agit uniquement des étudiants dont l'occupation répond aux conditions d'exclusion décrites dans la première partie de ces *Instructions*.

Les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont bien entendu dues sur la rémunération des autres étudiants.

3. Montant de la cotisation

3.3.404 La cotisation s'élève au total à 7,5 % de la rémunération de l'étudiant (à 100 % tant pour les travailleurs manuels que pour les travailleurs intellectuels). 5 % sont à charge de l'employeur et 2,5 % sont à charge de l'étudiant et retenus lors du paiement de la rémunération. Par rémunération, on entend la rémunération qui serait soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale si l'étudiant ne répondait pas aux conditions d'exclusion. Pour un développement complet de la notion de rémunération, vous pouvez vous reporter au titre 1 de la troisième partie.

4. Formalités à remplir

a) Employeurs qui occupent également du personnel assujetti

3.3.405 Aucune formalité particulière.

Il est possible de calculer cette cotisation sur la déclaration du troisième trimestre.

b) Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujettis

3.3.406 Les employeurs qui n'occupent pas de travailleurs ordinaires mais occupent, pendant les vacances d'été, des étudiants pour lesquels aucunes cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont dues doivent le signaler à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S. Ils sont alors repris dans une catégorie spéciale qui leur permet de déclarer ces étudiants.

Dès que ces employeurs engagent une autre catégorie de travailleurs, ils doivent le signaler à la Direction de l'Identification qui leur attribuera une autre catégorie d'employeurs.

TITRE 4

Les réductions de cotisations

C H A P I T R E 1

Généralités

3.4.101 Le présent titre reprend les réductions de cotisations de sécurité sociale dont peuvent bénéficier les employeurs.

Dans un souci de clarté, chaque réduction est exposée, dans la mesure du possible, de manière uniformisée. Après un bref résumé reprenant les principales caractéristiques de la réduction dont il est question, les employeurs intéressés trouveront une série de rubriques reprenant "les employeurs concernés", "les travailleurs concernés", "le montant de la réduction", "les formalités à remplir" et "les cumuls permis".

B. LES ATTESTATIONS PAPIER

3.4.102 Pour avoir droit à certaines réductions l'employeur doit prouver, au moyen d'une attestation "papier", que le travailleur pour lequel est demandée la réduction répond aux conditions. Il s'agira, par exemple, d'une attestation de chômage dans le cas du plan plus un, d'une attestation qui prouve que le travailleur suit régulièrement une formation (A.R. n° 495) ou d'une copie du contrat de travail...

Toutes ces attestations "papier" qui sont commentées plus loin dans les réductions de cotisations sont maintenues dans la déclaration DmfA. C'est notamment le cas pour:

- les attestations (ou une copie du contrat d'apprentissage) qui prouvent que le travailleur relève d'une catégorie qui ouvre le droit à une réduction dans le cadre des plans plus un, plus deux, plus trois et de l'A. R. n° 483;
- la photocopie du contrat de travail qui doit être expédiée lors de la demande de réduction pour le maintien en service d'un jeune travailleur à l'issue de sa convention de premier emploi;
- les attestations pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 9 du plan d'embauche à savoir les demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer qui sont engagés par une entreprise d'insertion;
- la copie du contrat de travail et de la convention emploi-formation et l'attestation qui prouve que le travailleur suit régulièrement ses cours (A. R. n°495).

Jusqu'au quatrième trimestre 2002 inclus, ces attestations étaient généralement envoyées avec la première déclaration sur laquelle la réduction de cotisations était demandée. Avec la DmfA, cela n'est plus possible étant donné que la déclaration est électronique.

A partir de la déclaration du premier trimestre 2003, les règles suivantes seront d'application.

1. L'employeur est affilié à un secrétariat social agréé:

Le secrétariat social doit conserver toutes les attestations papier. L'O.N.S.S. vérifiera régulièrement auprès des secrétariats sociaux l'existence des attestations nécessaires aux réductions demandées.

2. L'employeur n'est pas affilié à un secrétariat social agréé:

L'employeur doit envoyer les attestations à la Direction du contrôle des cotisations de l'O.N.S.S. en mentionnant son numéro d'immatriculation. Les attestations doivent être envoyées au plus tard au moment où l'employeur rentre une déclaration sur laquelle il demande la réduction.

3. Deux exceptions:

- pour les plans plus un, plus deux, plus trois, la règle de base est que les attestations doivent être demandées à l'O.N.Em au plus tard le trentième jour qui suit la date d'entrée en service du travailleur. Ce délai peut être prolongé quand l'employeur peut montrer qu'il détient une attestation antérieure à l'entrée en service et délivrée par un organisme de paiement des allocations de chômage. Cette attestation doit également être envoyée à

l'O.N.S.S. après le 1er janvier 2003, également si l'employeur est affilié à un secrétariat social agréé.
- il en va de même pour la photocopie de la publication des statuts au Moniteur belge prouvant qu'il s'agit d'une société à finalité sociale lorsque la réduction est demandée pour un travailleur de la catégorie 9 du plan d'embauche. En effet, cette photocopie doit également être communiquée à l'O.N.S.S.

C. LES CUMULS

3.4.103 Dans la DmfA, les réductions de cotisations sont en principe calculées au niveau de la ligne d'occupation.

Les dispositions légales qui régissent les diverses réductions prévoient un certain nombre de limites en matière de cumul. Elles déterminent, en d'autres termes, si deux réductions peuvent être ou non appliquées simultanément.

Pour l'application de la DmfA, la manière de voir les choses est la suivante:
- si une disposition légale interdit le cumul entre deux réductions, cela signifie que les deux réductions ne peuvent pas être appliquées ensemble sur les cotisations relatives à la même ligne d'occupation. Si plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées au cours du trimestre pour un travailleur (par exemple dans le cas du travailleur qui est en service au début du trimestre, sort de service puis reprend du service quelques semaines plus tard) rien ne s'oppose à ce que la réduction A soit demandée sur les cotisations relatives à la première ligne d'occupation et la réduction B sur les cotisations relatives à la deuxième ligne d'occupation, même si une interdiction légale de cumul existe entre les deux réductions. Cela revient en fait à dire que l'interdiction de cumul entre deux réductions signifie que ces deux réductions ne peuvent pas être calculées simultanément sur les cotisations relatives à une même ligne d'occupation.
- s'il n'y a pas d'interdiction de cumul entre deux réductions cela signifie que les deux peuvent être appliquées sur les cotisations relatives à la même ligne d'occupation. Cependant, si leur total est plus élevé que les cotisations de sécurité sociale de base dues, une des deux réductions doit être adaptée pour que ces cotisations de sécurité sociale de base ne soient pas dépassées. Seulement dans les cas strictement prévus par la législation (la réduction pour les jeunes moins qualifiés sous convention de premier emploi) le cumul de réductions peut avoir pour résultat le dépassement des cotisations dues pour le travailleur pour lequel les réductions sont demandées.

Les cumuls permis légalement sont toujours repris dans l'exposé de chaque réduction.

Des modalités particulières sont applicables aux employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social. Lorsque l'occupation d'un de leurs travailleurs amène le versement d'un forfait à un fonds Maribel social, le montant de ce forfait doit être déduit du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

C H A P I T R E 2

La réduction structurelle

3.4.201 Un nouveau système de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale entre en vigueur à partir du deuxième trimestre de 1999. Ce système résulte en fait de la fusion de la réduction MARIBEL et de la réduction pour les bas salaires.

Etant donné que la réduction MARIBEL n'était applicable ni aux employés, ni aux ouvriers des employeurs qui n'avaient aucune finalité commerciale ou qui appartenaient à un secteur dit fort, le nouveau système débute par une phase de transition. Durant cette phase, la réduction est inférieure pour les catégories de travailleurs qui n'entraient pas en ligne de compte pour la réduction MARIBEL. La différence entre ces deux catégories va diminuer progressivement pour disparaître totalement en 2004.

La réduction est également inférieure pour les travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le Maribel social.

Les chiffres repris ci-dessous sont applicables à partir du deuxième trimestre 2003.

A. CHAMP D'APPLICATION

1. Employeurs concernés

3.4.202 En principe, tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction. De la délimitation des travailleurs concernés (voir ci-dessous) il résulte que la plupart des employeurs du secteur public et que certains employeurs du secteur privé ne peuvent bénéficier de la réduction.

Le mode de calcul particulier pour les entreprises de travail adapté est exposé au chapitre suivant.

2. Travailleurs concernés

3.4.203 Pour ouvrir le droit à la réduction, le travailleur doit être assujetti à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale. Pour le secteur privé, cela signifie que n'entrent pas en ligne de compte, entre autres:

- les travailleurs domestiques;
- les apprentis agréés;
- les apprentis industriels;
- les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel;
- les stagiaires en formation de chef d'entreprise;
- les sportifs rémunérés;
- les médecins en formation de spécialiste;
- les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture.

Pour le secteur public, la plupart des agents statutaires et contractuels ne sont pas soumis à tous les régimes de la sécurité sociale et n'entrent donc pas en ligne de compte pour la réduction. Par conséquent, la possibilité de procéder à la réduction est limitée aux déclarations des employeurs susceptibles de déclarer des agents soumis à tous les régimes de la sécurité sociale (par exemple: fabriques d'église, sociétés agréées pour la construction d'habitations à bon marché, polders et wateringues, certaines sociétés locales de transport...).

3. Cotisations concernées

3.4.204 Le calcul donne un montant forfaitaire de réduction qu'on peut porter en déduction des cotisations patronales dues pour le travailleur pour:

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des indemnités;
- le chômage, uniquement la cotisation due par chaque employeur;
- les allocations familiales;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail.

La réduction porte également sur les diverses composantes de la modération salariale.

La cotisation destinée au secteur du chômage due par les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

Lors du cumul avec d'autres réductions de cotisations (voir Cumuls permis, ci-dessous), si le solde des cotisations pour les régimes précités est insuffisant dans le chef d'un travailleur, la réduction structurelle est limitée à la différence entre le total des autres réductions et les cotisations dues pour ce travailleur pour les régimes exposés ci-dessus.

B. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.205 La réduction doit être calculée séparément pour chaque travailleur. Le calcul se fait en trois étapes.

- En premier lieu on détermine **la rémunération trimestrielle de référence** du travailleur.
- Sur base de cette rémunération, on détermine **le montant de base de la réduction**.
- Finalement, on détermine **le montant de la réduction**.

Si, pour un trimestre, on doit utiliser plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur, le calcul de la réduction doit être fait séparément pour chaque ligne et le montant doit être fourni pour chaque ligne séparément (voir ci-dessous).
Pour les lignes d'occupation sur lesquelles des indemnités relatives à une **interruption irrégulière du contrat de travail** (code de rémunération 3) et les jours couverts par celles-ci sont déclarés, la réduction structurelle **ne peut pas être calculée.**

1. Détermination de la rémunération trimestrielle de référence

3.4.206 La rémunération trimestrielle de référence (S) est directement déterminée par la masse salariale déclarée pour le travailleur (W). Il ne faut pas tenir compte des indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail au sens de la législation du travail (code de rémunération 6).

Tant pour les ouvriers que pour les employés la rémunération trimestrielle de référence est calculée sur la rémunération brute à 100 %.

Le calcul est différent pour les lignes d'occupation sur lesquelles uniquement des jours doivent être déclarés (travailleurs à temps plein) et pour les lignes d'occupation sur lesquelles des jours et des heures doivent être déclarés (travailleurs à temps partiel et certaines catégories de travailleurs à temps plein).

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles on doit uniquement déclarer des jours:

S = (W x 13 x D) / J
(il ne faut pas arrondir lors des calculs intermédiaires, seul le résultat final est arrondi à

l'eurocent le plus proche - 0,005 EUR devient 0,01 EUR)

Où:
- **J** = le nombre de jours du trimestre déclarés avec les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20.
- **D** = le nombre de jours par semaine du régime de travail.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles on doit déclarer des jours et des heures:

S = (W x 13 x U) / H
(il ne faut pas arrondir lors des calculs intermédiaires, seul le résultat final est arrondi à l'eurocent le plus proche - 0,005 EUR devient 0,01 EUR)

Où:
- **H** = le nombre d'heures du trimestre déclarées avec les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20.
- **U** = le nombre d'heures moyen par semaine du travailleur de référence.

Pour les travailleurs **qui reçoivent une prime de fin d'année par l'intermédiaire d'un tiers payant** (par exemple, un fonds de sécurité d'existence) la rémunération trimestrielle (W) est augmentée de 25 % pour le trimestre au cours duquel la prime est habituellement payée. Pour les sociétés intérimaires, ce pourcentage est de 15 %.

Pour les travailleurs occupés dans un système de réduction collective du temps de travail à laquelle est liée une réduction spécifique des cotisations de sécurité sociale (voir le chapitre 18 de la partie 3 des actuelles Instructions générales aux employeurs) S est forfaitairement diminué de 241,70 EUR par trimestre.

2. Détermination du montant de base de la réduction

3.4.207 Le montant de base de la réduction (R) est déterminé de manière différente en fonction de la catégorie à laquelle le travailleur appartient.

a) Travailleurs entrant en ligne de compte pour la réduction Maribel

3.4.208 Sont concernés ici les **ouvriers** des employeurs qui, **dans le trimestre au cours duquel ils demandent la réduction structurelle**, soit sont des entreprises de travail intérimaire du secteur public, soit exercent des activités à finalité industrielle ou commerciale visés par au moins une des trois lois des 28 juin 1966, 30 juin 1967 et 12 mai 1975 relatives à la fermeture d'entreprise, soit relèvent de la Commission paritaire n° 318 pour les services d'aides familiales et aides seniors.

Sont exclus, les employeurs qui relèvent d'une des commissions paritaires suivantes:
- Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole (n° 117);
- Commission paritaire des services de santé (n° 305);
- Commission paritaire des entreprises d'assurances (n° 306);
- Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurance (n° 307);
- Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation (n° 308);
- Commission paritaire pour les agents de change (n° 309);
- Commission paritaire pour les banques (n° 310);
- Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité (n° 326).

S (rémunération trimestrielle de référence à 100%)	R (montant de base en EUR)
< = 2.565,18	381,33
> 2.565,18 et < = 3.332,31	736,39
> 3.332,31 et < = 5.205,76	736,39 - (0,1895 x (S – 3.332,31))
> 5.205,76	381,33

Lorsque le travailleur est âgé d'au moins 58 ans le dernier jour du trimestre, le montant de base de la réduction est augmenté de 400 EUR.
Les employeurs peuvent également appliquer la réduction pour un travailleur qui n'a pas encore atteint l'âge de 58 ans au moment de sa sortie de service pour autant que ce travailleur atteigne cet âge au dernier jour du trimestre.

b) Autres travailleurs, à l'exclusion de la catégorie Maribel social

3.4.209 Pour les travailleurs qui ne relèvent ni de la catégorie Maribel, ni de la catégorie Maribel social (voir ci-dessous), le montant de base de la réduction est déterminé comme suit:

S (rémunération trimestrielle de référence à 100%)	R (montant de base en EUR)
< = 2.565,18	347,59
> 2.565,18 et < = 3.332,31	736,39
> 3.332,31 et < = 4.614,79	736,39 - (0,3032 x (S – 3.332,31))
> 4.614,79	347,59

Lorsque le travailleur est âgé d'au moins 58 ans le dernier jour du trimestre, le montant de base de la réduction est augmenté de 400 EUR.
Les employeurs peuvent également appliquer la réduction pour un travailleur qui n'a pas encore atteint l'âge de 58 ans au moment de sa sortie de service pour autant que ce travailleur atteigne cet âge au dernier jour du trimestre.

c) Travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le Maribel social

3.4.210 Il s'agit ici des travailleurs occupés par les employeurs qui entrent en ligne de compte pour la réduction Maribel social.

Le champ d'application du Maribel social est exposé dans le chapitre consacré à cette réduction (voir plus loin).

Les chiffres qui suivent ne sont pas d'application pour les employeurs des services des aides familiales et des aides seniors (C.P. n° 318). Ces derniers peuvent:

- pour leurs ouvriers, appliquer la réduction pour les travailleurs entrant en ligne de compte pour la réduction Maribel;
- pour leurs employés, appliquer la réduction pour les autres travailleurs, à l'exclusion de la catégorie Maribel social.

S (rémunération trimestrielle de référence à 100%)	R (montant de base en EUR)
< = 2.565,18	0
> 2.565,18 et < = 3.332,31	525,68
> 3.332,31 et < = 5.123,36	525,68 - (0,2935 x (S – 3.332,31))
> 5.123,36	0

3. Détermination du montant de la réduction

3.4.211 Pour la détermination du montant de la réduction:

- **X** = J, augmenté des:
  - vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
  - jours de vacances non payés par l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire et les jours de repos compensatoire accordés dans la construction (code prestations 12);
  - journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72).

- **Z** = H, augmenté des:
  - heures qui correspondent aux jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
  - heures qui correspondent aux jours de vacances non payés par l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire et les jours de repos compensatoire accordés dans la construction (code prestations 12);
  - heures qui correspondent aux les journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72).

- **μ** (ligne d'occupation) = un indice décimal qui indique le rapport entre les prestations de

la ligne d'occupation et des prestations trimestrielles à temps plein complètes. Cet indice est calculé de la manière suivante:

- **μ (ligne d'occupation) = X/(13 x D)** lorsque le calcul se fait en jours.
- **μ (ligne d'occupation) = Z/(13 x U)** lorsque le calcul se fait en heures.

Le résultat du calcul de chaque μ (ligne d'occupation) est arrondi à deux décimales (0,005 est arrondi vers le haut).

- **μ (global)** = un indice décimal qui indique le rapport entre les prestations de l'ensemble des lignes de prestation du trimestre et les prestations trimestrielles à temps plein complètes. C'est la somme de tous les μ (ligne d'occupation).

Remarque: Pour la détermination de μ (global) il faut reprendre les prestations de toutes les lignes d'occupation y compris celles pour lesquelles aucun réduction structurelle n'est demandée (il est en effet possible que le travailleur ouvre le droit, pour certaines lignes d'occupation à des réductions plus intéressantes - voir les explications relatives aux cumuls). Les lignes d'occupation sur lesquelles des indemnités relatives à une interruption irrégulière du contrat de travail (code de rémunération 3) et les jours couverts par celles-ci sont déclarés, **ne sont pas prises en compte** pour calculer le μ (global).

Lorsque le μ (global) est inférieur à 0,33 l'employeur n'a pas droit, pour le travailleur concerné, à la réduction structurelle au cours du trimestre.

Pour le calcul du montant final de la réduction, il faut encore avoir recours à un facteur delta

delta = 1
Lorsque μ (global) n'est pas supérieur à 0,80.

delta = 1/(μ (global) x 1,25)
Lorsque **μ (global)** est supérieur à 0,80. Le résultat est arrondi à la quatrième décimale (0,00005 est arrondi vers le haut).

Le montant de la réduction est, pour chaque ligne d'occupation:

P (ligne d'occupation) = R x 1,25 x μ (ligne d'occupation) x delta

Ce sont ces montants qui doivent être mentionnés sur la déclaration.

Le montant total de la réduction pour le travailleur au cours du trimestre est la somme des réductions pour les différentes lignes d'occupation.

C. EXEMPLE

3.4.212 Exemple 1:
Un travailleur de moins de 58 ans qui appartient à la catégorie qui entrait en ligne de compte pour la réduction Maribel est déclaré de la manière suivante:

1. Du 1er janvier au 23 mars 2003 avec un contrat de travail à temps plein en régime 5 jours par semaine. Pendant cette période, sa rémunération brute est de 4.125,65 EUR (à 100 %). Pendant cette période, il a 1 jour férié légal, 47 jours de travail effectif normal et 5 jours de salaire garanti première semaine (cela signifie 53 jours code 1), 1 jour de vacances légales (code 2), 1 jour de carence (code 23) et 3 jours de salaire garanti deuxième semaine (code 10).
2. A partir du 24 mars 2003, il travaille à mi-temps par jours complets. Pendant la période

du 24 au 31 mars 2003, sa rémunération est de 234,45 EUR pour 3 jours de travail effectif normal (code 1), ce qui correspond à 22,8 heures (régime de travail 2,50 et travailleur de référence 38).

Il faut donc utiliser deux lignes d'occupation. Les chiffres 1. et 2. représentent, à chaque fois, la ligne d'occupation 1 et la ligne d'occupation 2.

Rémunération trimestrielle de référence S

1. S = (W x 13 x D)/J
   = 4.125,65 EUR x 13 x 5/53
   = 5.059,76 EUR

2. S = (W x 13 x U)/H
   = 234,45 EUR x 13 x 38/22,8
   = 5.079,75 EUR

Montant de base de la réduction R

1. R = 736,39 - (0,1895 x (S - 3.332,31))
   = 736,39 - (0,1895 x (5.059,76 - 3.332,31))
   = 409,04 EUR

2. R = 736,39 - (0,1895 x (S - 3.332,31))
   = 736,39 - (0,1895 x (5.079,75 - 3.332,31))
   = 405,25 EUR

Détermination de μ

1. μ = X/(13 x D)
   = 54/(13 x 5)
   = 0,83

2. μ = Z/(13 x U)
   =22,80/(13 x 38)
   =0,05

μ (global) = 0,83 + 0,05 = 0,88

Détermination de delta

Delta (global) est supérieur à 0,80
donc Delta = 1/μ (global) x 1,25)
= 1/0,88 x 1,25
=0,9091

Détermination du montant de la réduction P par ligne d'occupation

1. P = R x 1,25 x μ x delta
   = 409,04 x 1,25 x 0,83 x 0,9091
   = 385,80 EUR

2. P = R x 1,25 x μ x delta
   = 405,25 x 1,25 x 0,05 x 0,9091
   = 23,03 EUR

Exemple 2:

Un employé qui entre en ligne de compte pour le Maribel social est déclaré de la manière suivante:

1. Du 1er au 31 janvier 2003, avec un contrat de travail à temps plein en régime 5 jours par semaine. Pendant cette période, sa rémunération brute est de 1.388,20 EUR. Pendant cette période, il a 1 jour férié légal et 22 jours de travail effectif normal (donc 23 jours code 1). Le travailleur sort de service le 31 janvier. L'employeur applique le plan plus un (première période à 100 %). Il ne peut pas appliquer la réduction structurelle.
2. Le 1er mars 2003, le même travailleur reprend du service après une interruption d'un mois. L'employeur ne peut donc plus bénéficier du plan plus un et il choisit d'appliquer la réduction structurelle pendant le mois de mars. Pendant ce mois de mars, le travailleur a une rémunération de 1.405,50 EUR pour 21 jours de travail effectif normal en régime de 5 jours par semaine.

Il faut donc utiliser deux lignes d'occupation. Les chiffres 1. et 2. représentent, à chaque fois, la ligne d'occupation 1 et la ligne d'occupation 2.

Rémunération trimestrielle de référence S

2. S = (W x 13 x D)/J
   = 1.450,50 EUR x 13 x 5/21
   = 4.489,64 EUR

Montant de base de la réduction R

2. R = 525,68 - (0,2935 x (S - 3.332,31))
   = 525,68 - (0,2935 x (4.489,64 - 3.332,31))
   = 525,68 - (0,2935 x 1.157,33)
   = 525,68 - 339,68
   = 186,00 EUR

Détermination de μ

1. μ = X/(13 x D)
   = 23/(13 x 5)
   = 0,35

2. μ = X/(13 x D)
   = 21/(13 x 5)
   = 0,32

μ (global) = 0,35 + 0,32 = 0,67

Détermination de delta

Delta (global) n'est pas supérieur à 0,80
donc delta = 1

Détermination du montant de la réduction P

2. P = R x 1,25 x μ x delta
   = 186,00 x 1,25 x 0,32 x 1
   = 74,40 EUR

La réduction structurelle pour le mois de mars s'élève donc à 74,40 EUR.

D. CUMULS PERMIS

3.4.213 Ce système de réduction est cumulable avec:

- le Maribel social;
- les plans d'entreprise;
- la réduction dans le cadre de la réduction collective du temps de travail;
- la réduction dans le cadre de l'interruption de carrière ou de la prépension à mi-temps;
- la réduction dans le cadre de la semaine des quatre jours;
- la réduction octroyée pour les contractuels subventionnés.

E. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.214 L'employeur ne doit remplir aucune formalité particulière après avoir complété sa déclaration.

Vous trouverez sur ce site un programme téléchargeable qui permet d'effectuer le calcul de la réduction structurelle, ainsi que le manuel indiquant comment l'utiliser

C H A P I T R E 3

La réduction structurelle pour les entreprises de travail adapté

3.4.301 Depuis le 1er trimestre 1999, les entreprises de travail adapté bénéficient d'un nouveau système de réduction des cotisations sociales. Ce système constitue en fait une fusion entre la réduction pour les bas salaires et la réduction MARIBEL.

Les chiffres repris ci-dessous sont applicables à partir du deuxième trimestre 2002.

A. CHAMP D'APPLICATION

1. Employeurs concernés

3.4.302 La réduction est applicable aux employeurs du secteur des entreprises de travail adapté (indices ONSS 073 et 173) qui relèvent de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

2. Travailleurs concernés

3.4.303 Seuls les travailleurs qui sont soumis à tous les régimes de la sécurité sociale entrent en compte pour cette réduction. Il s'ensuit que la réduction est applicable tant aux travailleurs handicapés qu'aux autres ouvriers et employés mais qu'elle ne s'applique pas aux élèves en obligation scolaire à temps partiel et aux apprentis.

3. Cotisations concernées

3.4.304 Le calcul donne un montant forfaitaire de réduction qu'on peut porter en déduction des cotisations patronales dues pour le travailleur pour:

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des indemnités;
- le chômage, uniquement la cotisation due par chaque employeur;
- les allocations familiales;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail.

La réduction porte également sur les diverses composantes de la cotisation de modération salariale.

La cotisation destinée au chômage due par les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

B. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.305 La réduction doit être calculée séparément pour chaque travailleur. Le calcul se fait en trois étapes.

- En premier lieu on détermine **la rémunération trimestrielle de référence** du travailleur.
- Sur base de cette rémunération, on détermine **le montant de base de la réduction**.
- Finalement, on détermine **le montant de la réduction**.

Si, pour un trimestre, on doit utiliser plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur, le calcul

de la réduction doit être fait séparément pour chaque ligne et le montant doit être fourni pour chaque ligne séparément (voir ci-dessous).
Pour les lignes d'occupation sur lesquelles des indemnités relatives à une **interruption irrégulière du contrat de travail** (code de rémunération 3) et les jours couverts par celles-ci sont déclarés, la réduction structurelle **ne peut pas être calculée.**

1. Détermination de la rémunération trimestrielle de référence

3.4.306 La rémunération trimestrielle de référence (S) est directement déterminée par la masse salariale déclarée pour le travailleur (W). Il ne faut pas tenir compte des indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail au sens de la législation du travail (code de rémunération 6).

Tant pour les ouvriers que pour les employés la rémunération trimestrielle de référence est calculée sur la rémunération brute à 100 %.

Le calcul est différent pour les lignes d'occupation sur lesquelles uniquement des jours doivent être déclarés (travailleurs à temps plein) et pour les lignes d'occupation sur lesquelles des jours et des heures doivent être déclarés (travailleurs à temps partiel et certaines catégories de travailleurs à temps plein).

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles on doit uniquement déclarer des jours:

S = (W x 13 x D) / J
(il ne faut pas arrondir lors des calculs intermédiaires, seul le résultat final est arrondi à l'eurocent le plus proche - 0,005 EUR devient 0,01 EUR)

Où:
- **J** = le nombre de jours du trimestre déclarés avec les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20.
- **D** = le nombre de jours par semaine du régime de travail.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles on doit déclarer des jours et des heures:

S = (W x 13 x U) / H
(il ne faut pas arrondir lors des calculs intermédiaires, seul le résultat final est arrondi à l'eurocent le plus proche - 0,005 EUR devient 0,01 EUR)

Où:
- **H** = le nombre d'heures du trimestre déclarées avec les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20.
- **U** = le nombre d'heures moyen par semaine du travailleur de référence.

Pour les travailleurs **qui reçoivent une prime de fin d'année par l'intermédiaire d'un tiers payant** (par exemple, un fonds de sécurité d'existence) la rémunération trimestrielle (W) est augmentée de 25 % pour le trimestre au cours duquel la prime est habituellement payée.

Pour les travailleurs occupés dans un système de réduction collective du temps de travail à laquelle est liée une réduction spécifique des cotisations de sécurité sociale (voir le chapitre 18 de la partie 3 des actuelles Instructions générales aux employeurs) S est forfaitairement diminué de 241,70 EUR par trimestre.

2. Détermination du montant de base de la réduction

3.4.307 Le montant de base de la réduction (R) est déterminé comme suit.

S (rémunération trimestrielle de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
< = 2.565,18	471
> 2.565,18 et < = 3.536,43	736,39
> 3.536,43 et < = 4.470,31	736,39 - (0,2842 x (S - 3.536,43))
> 4.470,31	471

3. Détermination du montant de la réduction

3.4.308 Pour la détermination du montant de la réduction:

- **X** = J, augmenté des:
  - vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
  - jours de vacances non payés par l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire et les jours de repos compensatoire accordés dans la construction (code prestations 12);
  - journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72).

- **Z** = H, augmenté des:
  - heures qui correspondent aux jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
  - heures qui correspondent aux jours de vacances non payés par l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire et les jours de repos compensatoire accordés dans la construction (code prestations 12);
  - heures qui correspondent aux les journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72).

- **µ** (ligne d'occupation) = un indice décimal qui indique le rapport entre les prestations de la ligne d'occupation et des prestations trimestrielles à temps plein complètes. Cet indice est calculé de la manière suivante:

  - **µ (ligne d'occupation) = X/(13 x D)** lorsque le calcul se fait en jours.
  - **µ (ligne d'occupation) = Z/(13 x U)** lorsque le calcul se fait en heures.

Le résultat du calcul de chaque µ (ligne d'occupation) est arrondi à deux décimales (0,005 est arrondi vers le haut).

- **µ (global)** = un indice décimal qui indique le rapport entre les prestations de l'ensemble des lignes de prestation du trimestre et les prestations trimestrielles à temps plein complètes. C'est la somme de tous les µ (ligne d'occupation).

Remarque: Pour la détermination de µ (global) il faut reprendre les prestations de toutes les lignes d'occupation y compris celles pour lesquelles aucun réduction structurelle n'est demandée (il est en effet possible que le travailleur ouvre le droit, pour certaines lignes d'occupation à des réductions plus intéressantes - voir les explications relatives aux cumuls). Les lignes d'occupation sur lesquelles des indemnités relatives à une interruption irrégulière du contrat de travail (code de rémunération 3) et les jours couverts par celles-ci sont déclarés, **ne sont pas prises en compte** pour calculer le µ (global).

Pour le calcul du montant final de la réduction, il faut encore avoir recours à un facteur delta

delta = 1

Lorsque μ (global) n'est pas supérieur à 0,80.

delta = 1/(μ (global) x 1,25)
Lorsque **μ (global)** est supérieur à 0,80. Le résultat est arrondi à la quatrième décimale (0,00005 est arrondi vers le haut).

Le montant de la réduction est, pour chaque ligne d'occupation:

P (ligne d'occupation) = R x 1,25 x μ (ligne d'occupation) x delta

Ce sont ces montants qui doivent être mentionnés sur la déclaration.

Le montant total de la réduction pour le travailleur au cours du trimestre est la somme des réductions pour les différentes lignes d'occupation.

C. EXEMPLE

3.4.309 Vous pouvez trouver un exemple d'application de la réduction structurelle dans le chapitre précédent (La réduction structurelle).

D. CUMULS PERMIS

3.4.310 Ce système de réduction est cumulable avec:
- les plans d'entreprise;
- la réduction dans le cadre de la réduction collective du temps de travail;
- la réduction dans le cadre de l'interruption de carrière ou de la prépension à mi-temps;
- la réduction dans le cadre de la semaine des quatre jours;
- la réduction octroyée pour les contractuels subventionnés;
- la réduction octroyée dans le cadre du Maribel social.

E. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.311 L'employeur ne doit remplir aucune formalité particulière après avoir complété sa déclaration.

C H A P I T R E 4

Le secteur non-marchand

3.4.401 En exécution de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand, une subvention financière est accordée aux employeurs du secteur non-marchand qui se sont engagés à participer effectivement à la promotion de l'emploi des groupes à risque. Cette subvention consiste en une réduction des cotisations dues à l'O.N.S.S.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.402 Il s'agit des institutions et des services pour les personnes handicapées à charge du Fonds de soins médico-socio-pédagogiques pour handicapés et ses ayants droit, pour autant qu'ils exercent leur activité sans but lucratif.

Sont exclus:
- les employeurs du secteur public;
- les établissements d'enseignement libre subventionné, y compris les universités;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres.

3.4.403 Les institutions concernées doivent respecter une convention collective de travail conclue pour l'ensemble des institutions qui relèvent de la compétence de la même commission paritaire. Cette condition s'applique également aux institutions qui ne relèvent de la compétence d'aucune commission paritaire.

La convention collective de travail précitée doit comporter les dispositions prévues à l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Elle doit en outre être conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et être approuvée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail.

B. MONTANT DE LA SUBVENTION

3.4.404 La subvention s'élève à 2 % de la masse salariale des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) de chacune des années d'application de la convention, majorée des cotisations patronales.

Depuis la subvention pour l'année 1998, la subvention est au maximum égale à la subvention pour 1997.

En ce qui concerne cette majoration, il y a lieu d'entendre par cotisations patronales, les cotisations à charge de l'employeur qui se rapportent:
- au chômage, y compris la cotisation spéciale de 1,60 % due par les employeurs qui occupaient, au 30 juin de l'année précédente, au moins dix travailleurs;
- à l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- aux allocations familiales;
- aux pensions;
- en ce qui concerne les travailleurs manuels, aux vacances annuelles; à savoir, tant celle due trimestriellement que celle de 10,27 % perçue annuellement;
- aux accidents du travail;
- aux maladies professionnelles.

Dans la mesure où la convention collective n'a pas été respectée, la subvention est diminuée de manière proportionnelle pour les mois concernés.

Cette réduction est calculée par l'O.N.S.S. conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, alinéa 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.405 Les institutions concernées doivent introduire une demande écrite auprès de l'O.N.S.S.

Elles doivent joindre à cette demande l'attestation qui aura été délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, rue Belliard, 51 à 1040 Bruxelles, conformément à l'article 1er, § 2, de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989. L'O.N.S.S. calculera le montant de la subvention après réception de cette attestation qui lui permettra de déterminer dans quelle mesure la convention collective de travail mentionnée ci-dessus a été respectée.

Pour autant que l'O.N.S.S. soit en possession de cette attestation, le montant de la subvention sera communiqué aux institutions concernées dans les deux mois qui suivent celui au cours duquel l'O.N.S.S. a reçu la demande de subvention. L'O.N.S.S. précisera par ailleurs aux bénéficiaires la manière de porter le montant de la subvention en compte.

C H A P I T R E 5

Le plan plus un

3.4.501 La loi-programme du 30 décembre 1988 accorde une réduction des cotisations patronales à certains employeurs du secteur privé, ainsi qu'à certains employeurs du secteur public, qui engagent un premier travailleur dans des conditions déterminées.

Cette réduction, accordée uniquement aux nouveaux employeurs s'étend sur une période de 13 trimestres maximum.

En outre, s'ils s'affilient à un secrétariat social agréé d'employeurs, les nouveaux employeurs peuvent éventuellement bénéficier d'une intervention dans les frais d'administration de ce secrétariat social pour le premier et le second travailleur.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.502 Ce sont les employeurs du secteur privé auxquels la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale est applicable. Les maisons de repos publiques sont également concernées si elles engagent certaines catégories de travailleurs.

Est exclu, l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'engagement de jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi (obligation instaurée par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi). L'employeur qui, sur base de l'article 40 de cette loi, a obtenu la dispense partielle ou totale de l'engagement obligatoire de jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi parce que son entreprise se trouve en difficultés est exclu de la réduction, à moins qu'il ne remplisse malgré tout ses obligations dans le cadre des conventions de premier emploi

3.4.503 La réduction n'est octroyée qu'au nouvel employeur.

Est considéré comme tel l'employeur qui:

- soit n'a jamais été soumis à la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale en raison de l'occupation de travailleurs autres que des travailleurs domestiques, des apprentis ou des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture;
- soit, depuis une période ininterrompue d'au moins 12 mois civils précédant l'engagement, n'a plus été soumis à la loi précitée du 27 juin 1969 en raison de l'engagement de travailleurs autres que des domestiques, des apprentis ou des stagiaires en formation de chef d'entreprise ou des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture.(*Exemple: Pour être considéré comme nouvel employeur, un employeur qui n'a plus été soumis à la loi du 27 juin 1969 depuis le 5 février 1998 ne pourra pas engager un travailleur avant le 1er mars 1999*).

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.504 Le nouvel employeur peut obtenir la réduction pour tout travailleur appartenant à une des catégories énumérées ci-après pour autant qu'il y ait engagement dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée:

- 1° demandeur d'emploi entre 18 et 25 ans qui, pendant les 12 mois précédant l'engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
- 2° demandeur d'emploi qui, pendant les 18 mois précédant l'engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
- 3° demandeur d'emploi âgé de 40 ans au moins qui, pendant les 12 mois précédant

l'engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine;

- 4° demandeur d'emploi qui est inscrit sans interruption comme demandeur d'emploi auprès d'un office régional de l'emploi pendant les six mois, calculés de date à date, précédant l'engagement, et qui, au moment de l'engagement, soit:
  - bénéficie du minimum de moyens d'existence prévu par la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence;
  - bénéficie de l'aide sociale financière et est:
    - soit inscrit dans le registre de la population;
    - soit autorisé au séjour de durée illimitée;
    - soit autorisé au séjour en application de l'article 9, alinéa 3, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, pour autant que la prolongation de l'autorisation de séjour soit soumise à la condition d'occuper un emploi;
    - soit autorisé ou admis, en application des articles 9 ou 10 de la loi du 15 décembre 1980 précitée, au séjour de durée déterminée pour autant que la possibilité d'une autorisation de séjour pour une durée indéterminée soit expressément prévue.

  Sont assimilées à une période d'inscription comme demandeur d'emploi auprès d'un office régional de l'emploi:
  - les périodes pendant lesquelles les demandeurs d'emploi ont bénéficié du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière, visés ci-dessus;
  - une occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
  - une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle;
  - une occupation dans un poste de travail reconnu en application de l'arrêté royal du 8 août 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée;

  Remarque: à partir du 1er octobre 2002, le minimum de moyens d'existence est remplacé par le revenu d'insertion selon les dispositions de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.
- 5° demandeur d'emploi qui, au moment de l'engagement, est handicapé enregistré auprès d'un fonds communautaire ou régional de reclassement social des handicapés;
- 6° demandeur d'emploi qui est devenu chômeur dans un emploi à temps partiel volontaire et qui a bénéficié, sans interruption, d'allocations de chômage selon les dispositions de l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage:
  - pendant les 18 mois qui précèdent l'engagement;
  - pendant les 12 mois qui précèdent l'engagement, s'il est âgé de 40 ans au moins;
- 7° chômeur complet indemnisé;
- 8° chômeur complet inscrit au V.D.A.B., au F.O.R.E.M ou à l'O.R.B.E.M comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an et qui n'a pas été indemnisé pendant cette période;
- 9° ancien apprenti qui remplit les conditions de l'article 36 (à l'exception du § 1er, 4°) ou de l'article 39 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

  La personne admise au droit aux allocations d'attente, après avoir pu prétendre aux allocations de transition à la fin d'une période d'apprentissage ou d'un contrat d'apprentissage, donne lieu à la réduction dans les mêmes conditions;
- 10° chômeur complet inscrit au V.D.A.B., au F.O.R.E.M. ou à l'O.R.B.E.M comme demandeur d'emploi qui pendant les deux années qui précèdent l'engagement a été assujetti à titre principal (et non comme aidant) pendant au moins 1 an au statut social des indépendants;
- 11° demandeur d'emploi qui est engagé pendant un parcours d'insertion visé au Chapitre II de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, ou dans les trois mois après la fin de ce parcours d'insertion;

- 12° travailleur qui apporte la preuve qu'il a été occupé chez le même employeur comme intérimaire selon les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs au moins trois mois préalablement à son engagement. L'engagement doit prendre place à partir du 1er octobre 1998; pour les engagements réalisés à partir du 27 janvier 2000, la période de mise à disposition de trois mois doit avoir eu lieu durant les douze mois qui précèdent l'engagement;
- 13° demandeur d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du chapitre III, section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ou sur base de l'article 143 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage;
- 14° personne désirant se réinsérer sur le marché de l'emploi et qui remplit simultanément les conditions suivantes:
  - elle apporte la preuve qu'elle a, à un certain moment au cours de sa carrière professionnelle, presté 312 journées de travail ou de journées assimilées dans le sens de la réglementation chômage au cours d'une période de 18 mois, ou qu'elle a bénéficié d'au moins une allocation de chômage sur base de ses prestations de travail en dehors de la période de 24 mois visée ci-dessous;
  - au moment de l'engagement, elle n'a pas pendant une période d'au moins 24 mois sans interruption bénéficié d'allocations de chômage ni effectué des prestations de travail comme salarié ou indépendant;
  - au moment de l'engagement, elle est inscrite comme demandeur d'emploi.

3.4.505 Le nouvel employeur ne peut bénéficier ni de la réduction des cotisations, ni de l'intervention de l'O.N.S.S. dans les frais d'affiliation à un secrétariat social agréé (voir ci-après), pour le nouveau travailleur engagé en remplacement d'un autre travailleur qui, au cours des 12 mois civils précédant l'engagement, a été occupé dans la même unité technique d'exploitation, sauf si ce remplaçant est un ancien apprenti visé au 9°, ci-dessus.

1. Remarque

3.4.506 Si les employeurs qui engagent des travailleurs de la 11° catégorie ci-dessus (demandeur d'emploi engagé pendant un parcours d'insertion) ont occupé en moyenne plus de 20 travailleurs l'année civile précédente, des conditions supplémentaires leur sont imposées pour pouvoir bénéficier de la réduction.

Les maisons de repos agréées, y compris les maisons de repos publiques, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de la réduction lorsqu'elles engagent des travailleurs de la 11° catégorie (en ce qui concerne les maisons de repos publiques, il s'agit normalement de maisons de repos communales déclarant leur personnel à l'O.N.S.S.A.P.L).

Ces situations n'étant pas fréquentes, les employeurs concernés sont priés de s'adresser à la Direction de l'information de l'O.N.S.S. s'ils se trouvent dans ce cas.

2. Engagement de deux travailleurs à mi-temps

3.4.507 Les nouveaux employeurs peuvent également bénéficier de la réduction pour l'engagement de deux travailleurs à mi-temps. Les mi-temps doivent être strictement respectés mais les engagements ne doivent pas nécessairement être simultanés. Quand les engagements ne sont pas simultanés, la période de réduction débute au moment du premier engagement.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

1. Généralités

3.4.508 Avant d'examiner en détail les montants et les modalités de réduction, il faut préciser que, ni la réduction de cotisations, ni l'intervention dans les frais d'affiliation à un secrétariat social agréé ne se terminent nécessairement lorsque les travailleurs ouvrant le droit à ces avantages sont licenciés ou démissionnent durant la période de réduction.

Les avantages dont il va être question ci-dessous sont accordés au remplaçant engagé à leur place dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée qui, au moment de son engagement satisfait aux conditions imposées aux travailleurs engagés par un nouvel employeur.

Le remplacement doit intervenir au plus tard dans un délai de trois mois suivant la fin du contrat de travail du travailleur à remplacer. Lorsque l'employeur prouve qu'il a tenté en vain de recruter un remplaçant endéans ce délai, cette période peut être prolongée de trois mois par décision du Comité de gestion de l'O.N.S.S. L'employeur doit adresser une demande écrite dans ce but à cet organisme; les documents constituant la preuve dont question ci-dessus doivent être joints à cette demande.

Il est important de noter que, dans le cas d'un remplacement, la réduction octroyée prend automatiquement fin à la date à laquelle elle aurait normalement pris fin pour le travailleur initialement engagé.

2. Montant

3.4.509 Pour le premier travailleur engagé remplissant les conditions demandées la réduction est accordée pendant 13 trimestres consécutifs, c'est-à-dire pour le trimestre au cours duquel il a été engagé et pour les 12 trimestres qui suivent ce trimestre.

La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:
- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

Restent dues, entre autres, les cotisations patronales destinées au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels, les cotisations patronales de congé-éducation payé, de Fermeture d'entreprises et, éventuellement, de sécurité d'existence.

Cette réduction des cotisations patronales est appliquée à:
- 100 % de la rémunération brute non limitée pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 75 % de la rémunération brute non limitée pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service;
- 50 % de la rémunération brute non limitée pour la période allant du neuvième au douzième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

3.4.510 Lorsqu'un travailleur est licencié pendant la période donnant lieu, dans son chef, à la réduction des cotisations de sécurité sociale et qu'il a droit à des indemnités de rupture de contrat, la

réduction ne peut pas être appliquée sur ces indemnités.

3. Affiliation à un secrétariat social agréé

3.4.511 Lorsque le nouvel employeur s'affilie à un secrétariat social d'employeurs agréé, l'O.N.S.S. intervient dans les frais d'administration dus à ce secrétariat social pour ce premier travailleur engagé.

Si le nouvel employeur engage deux travailleurs à mi-temps, l'intervention aura lieu pour ces deux travailleurs.

Le montant de l'intervention s'élève à 12,15 EUR pour chaque mois civil de la période au cours de laquelle l'employeur bénéficie de la réduction de cotisations. La somme est directement versée au secrétariat social par l'O.N.S.S.

Cette intervention est également accordée pour le deuxième travailleur engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée qui satisfait aux conditions imposées pour l'engagement d'un premier travailleur. Dans ce cas précis, l'intervention ne pourra être accordée que pour 9 trimestres (le trimestre de l'engagement et les huit trimestres suivants).

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.512 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle. Lors de sa première déclaration, l'employeur doit prouver au moyen d'une attestation que le travailleur répond aux conditions exigées. Selon les cas, l'employeur transmet cette attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social.

La loi prévoit que l'employeur qui souhaite bénéficier de la réduction doit fournir la preuve que le nouvel engagé répond aux conditions exigées, il lui est fortement conseillé de se faire présenter une attestation par le candidat travailleur avant engagement.

A cet égard, l'accent est mis sur le fait que cette attestation doit être délivrée, selon les cas, par l'O.N.Em, le F.O.R.E.M., l'O.R.B.E.M. ou le V.D.A.B. à l'exclusion de toute autre institution.

Pour le demandeur d'emploi qui bénéficie du revenu d'intégration (auparavant minimum de moyens d'existence) ou de l'aide sociale, au moment de son engagement, une attestation complémentaire doit être délivrée par le centre public d'aide sociale.

Pour le demandeur d'emploi enregistré à un fonds communautaire ou régional de reclassement social des handicapés, une attestation complémentaire sera fournie par cet organisme.

Pour le chômeur complet inscrit comme demandeur d'emploi qui a été assujetti en tant qu'indépendant, une attestation complémentaire sera délivrée par la caisse d'assurances sociales pour indépendants auprès de laquelle les cotisations ont été versées.

Pour les anciens apprentis, il y a lieu de transmettre une copie du contrat d'apprentissage à l'O.N.S.S. ou au secrétariat social agréé et, s'ils ne sont pas engagés immédiatement à l'issue de leur apprentissage, une attestation délivrée par l'O.N.Em. certifiant qu'ils remplissent les conditions requises.

Pour la catégorie 12°, lorsque la période de mise à disposition a commencé le 1er juillet 1999, ou après cette date, l'O.N.S.S. s'assure que le travailleur engagé a été employé préalablement chez l'employeur en qualité de travailleur intérimaire à l'aide de la déclaration immédiate de l'emploi. L'employeur ne doit, dans ce cas, disposer d'aucune attestation. Il lui suffit de remplir les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

Pour la catégorie 12°, lorsque la période de mise à disposition a commencé avant le 1er juillet 1999, l'employeur doit disposer, lors de la première demande de réduction, une attestation

délivrée (selon les dispositions de l'arrêté royal du 15 mai 2000) par le ou les bureaux intérimaires qui étaient les employeurs du travailleur. L'employeur doit mentionner la date d'entrée en service du travailleur dans sa demande d'attestation au(x) bureau(x) intérimaire(s).

L'employeur est invité à respecter les délais très stricts prescrits pour la demande d'attestation, sous peine de ne pouvoir bénéficier des réductions prévues.

E. CUMULS PERMIS

3.4.513 La réduction décrite ci-dessus n'est cumulable avec aucune autre réduction de cotisations sociales.

En outre, elle ne peut se cumuler avec les primes d'emploi et l'intervention dans les frais d'affiliation à un secrétariat social agréé accordées en vertu des articles 1, d) et 11 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

Finalement, cette réduction ne peut être obtenue en faveur des jeunes engagés dans les liens d'une convention de premier emploi instaurée par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

C H A P I T R E 6

Le plan plus deux, plus trois

3.4.601 Le plan plus deux, plus trois accorde une réduction des cotisations patronales à certains employeurs du secteur privé qui engagent, à partir du 1er janvier 1997, un deuxième ou un troisième travailleur dans des conditions déterminées.

Cette réduction s'étend sur une période de 13 trimestres maximum pour le deuxième travailleur et sur une période de 9 trimestres maximum pour le troisième travailleur.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.602 Ce sont les employeurs du secteur privé auxquels la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale est applicable.

Est exclu, l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'engagement de jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi (obligation instaurée par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi). L'employeur qui, sur base de l'article 40 de cette loi, a obtenu la dispense partielle ou totale de l'engagement obligatoire de jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi parce que son entreprise se trouve en difficultés est exclu de la réduction, à moins qu'il ne remplisse malgré tout ses obligations dans le cadre des conventions de premier emploi

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.603 L'employeur peut obtenir la réduction pour l'engagement de son deuxième ou de son troisième travailleur appartenant à une des catégories énumérées ci-après pour autant qu'il y ait engagement dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée:

- 1° demandeur d'emploi entre 18 et 25 ans qui, pendant les 12 mois précédant l'engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
- 2° demandeur d'emploi qui, pendant les 18 mois précédant l'engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
- 3° demandeur d'emploi âgé de 40 ans au moins qui, pendant les 12 mois précédant l'engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine;
- 4° demandeur d'emploi qui est inscrit sans interruption comme demandeur d'emploi auprès d'un office régional de l'emploi pendant les six mois, calculés de date à date, précédant l'engagement, et qui, au moment de l'engagement, soit:
  - bénéficie du minimum de moyens d'existence prévu par la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence;
  - bénéficie de l'aide sociale financière et est:
    - soit inscrit dans le registre de la population;
    - soit autorisé au séjour de durée illimitée;
    - soit autorisé au séjour en application de l'article 9, alinéa 3, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, pour autant que la prolongation de l'autorisation de séjour soit soumise à la condition d'occuper un emploi;
    - soit autorisé ou admis, en application des articles 9 ou 10 de la loi du 15 décembre 1980 précitée, au séjour de durée déterminée pour autant que la possibilité d'une autorisation de séjour pour une durée indéterminée soit expressément prévue.

  Sont assimilées à une période d'inscription comme demandeur d'emploi auprès d'un office régional de l'emploi:

  - les périodes pendant lesquelles les demandeurs d'emploi ont bénéficié du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière, visés ci-dessus;
  - une occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
  - une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle;
  - une occupation dans un poste de travail reconnu en application de l'arrêté royal du 8 août 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée;

  Remarque: à partir du 1er octobre 2002, le minimum de moyens d'existence est remplacé par le revenu d'insertion selon les dispositions de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.
- 5° demandeur d'emploi qui, au moment de l'engagement, est handicapé enregistré auprès d'un fonds communautaire ou régional de reclassement social des handicapés;
- 6° demandeur d'emploi qui est devenu chômeur dans un emploi à temps partiel volontaire et qui a bénéficié, sans interruption, d'allocations de chômage selon les dispositions de l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage:
  - pendant les 18 mois qui précèdent l'engagement;
  - pendant les 12 mois qui précèdent l'engagement, s'il est âgé de 40 ans au moins;
- 7° demandeur d'emploi qui est engagé pendant un parcours d'insertion visé au Chapitre II de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, ou dans les trois mois après la fin de ce parcours d'insertion;
- 8° chômeur complet indemnisé;
- 9° chômeur complet inscrit au V.D.A.B., au F.O.R.E.M. ou à l'O.R.B.E.M. comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an et qui n'a pas été indemnisé pendant cette période;
- 10° ancien apprenti qui remplit les conditions de l'article 36 (à l'exception du § 1er, 4°) ou de l'article 39 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;
- 11° chômeur complet inscrit au V.D.A.B., au F.O.R.E.M. ou à l'O.R.B.E.M. comme demandeur d'emploi qui pendant les deux années qui précèdent l'engagement a été assujetti à titre principal (et non comme aidant) pendant au moins 1 an au statut social des indépendants;
- 12° travailleur qui apporte la preuve qu'il a été occupé chez le même employeur comme intérimaire selon les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs au moins trois mois préalablement à son engagement. L'engagement doit prendre place à partir du 1er octobre 1998; pour les engagements réalisés à partir du 27 janvier 2000, la période de mise à disposition de trois mois doit avoir eu lieu durant les douze mois qui précèdent l'engagement;
- 13° demandeur d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du chapitre III, section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ou sur base de l'article 143 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage;
- 14° personne désirant se réinsérer sur le marché de l'emploi et qui remplit simultanément les conditions suivantes:
  - elle apporte la preuve qu'elle a, à un certain moment au cours de sa carrière professionnelle, presté 312 journées de travail ou de journées assimilées dans le sens de la réglementation chômage au cours d'une période de 18 mois, ou qu'elle a bénéficié d'au moins une allocation de chômage sur base de ses prestations de travail en dehors de la période de 24 mois visée ci-dessous;
  - au moment de l'engagement, elle n'a pas pendant une période d'au moins 24 mois sans interruption bénéficié d'allocations de chômage ni effectué des prestations de travail comme salarié ou indépendant;
  - au moment de l'engagement, elle est inscrite comme demandeur d'emploi.

3.4.604 L'employeur ne peut bénéficier de la réduction des cotisations pour le nouveau travailleur engagé en remplacement d'un autre travailleur qui, au cours des 12 mois civils précédant l'engagement, a été occupé dans la même unité technique d'exploitation, sauf si ce remplaçant est un ancien apprenti visé au 10°, ci-dessus.

1. Engagement de deux travailleurs à mi-temps

3.4.605 L'employeur peut également bénéficier de la réduction pour l'engagement, en qualité de deuxième ou de troisième travailleur, de deux travailleurs à mi-temps. Les mi-temps doivent être strictement respectés (50 % d'un temps plein) mais les engagements ne doivent pas nécessairement être simultanés. Quand les engagements ne sont pas simultanés, la période de réduction débute au moment du premier engagement.

2. Remplacement d'un travailleur ouvrant le droit à la réduction

3.4.606 La réduction de cotisations ne se termine pas nécessairement lorsque le travailleur ouvrant le droit à celle-ci est licencié ou démissionne durant la période de réduction.

La réduction est accordée au remplaçant engagé à sa place dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée qui, au moment de son engagement, satisfait aux conditions imposées aux travailleurs engagés dans le cadre du plan plus deux, plus trois.

Le remplacement doit intervenir au plus tard dans un délai de trois mois suivant la fin du contrat de travail du travailleur à remplacer. Lorsque l'employeur prouve qu'il a tenté en vain de recruter un remplaçant endéans ce délai, cette période peut être prolongée de trois mois par décision du Comité de Gestion de l'O.N.S.S. L'employeur doit adresser une demande écrite dans ce but à cet organisme; les documents constituant la preuve dont question ci-dessus doivent être joints à cette demande.

Il est important de noter que, dans le cas d'un remplacement, la réduction octroyée prend automatiquement fin à la date à laquelle elle aurait normalement pris fin pour le travailleur initialement engagé.

3. Remarques importantes

3.4.607 Pour déterminer le classement d'un travailleur (deuxième ou troisième) au moment de son engagement, il y a lieu de prendre en compte tous les travailleurs déjà occupés dans l'entreprise à ce moment (à l'exception des apprentis, des stagiaires en formation de chef d'entreprise, des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture et des domestiques); les travailleurs occupés à temps partiel (excepté ceux engagés à mi-temps dans le cadre du plan plus un ou du plan plus deux, plus trois, uniquement pendant la période de réduction) constituent chacun une unité distincte.

En cas de départ du premier ou du deuxième travailleur, les réductions dont bénéficie l'employeur pour son deuxième ou son troisième travailleur suivent leur cours normal.

4. Exemples

3.4.608 Au 1er juin 1997, un employeur occupe deux travailleurs; pour le deuxième, il bénéficie de la réduction du plan plus deux. Plusieurs scénarios peuvent se présenter:

- Dans le premier cas, les prestations du premier travailleur prennent fin le 15 juin 1997.

Le 16 juin 1997, l'employeur engage un nouveau travailleur. Celui-ci remplace un travailleur qui était occupé dans la même unité technique au cours des douze mois précédents: l'employeur ne peut obtenir aucune réduction dans le cadre du plan plus deux, plus trois.
Le 17 juin 1997, l'employeur engage encore un travailleur supplémentaire: ce dernier lui apporte le bénéfice du plan plus trois.

- Dans le deuxième cas, l'employeur engage un nouveau travailleur le 14 juin 1997: ce travailleur apporte le bénéfice du plan plus trois.
  Les prestations du premier travailleur prennent fin le 15 juin 1997. L'employeur conserve le bénéfice du plan plus trois.
- Dans le troisième cas, les prestations du premier travailleur prennent fin le 15 juin 1997.
  Le 1er juillet 1998, l'employeur engage un nouveau travailleur: ce dernier lui apporte le bénéfice du plan plus deux.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.609 La réduction consiste, aussi bien pour le deuxième que pour le troisième travailleur, en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

Restent dues, entre autres, les cotisations patronales destinées au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels, les cotisations patronales de congé-éducation payé, de Fermeture d'entreprises et, éventuellement, de sécurité d'existence.

3.4.610 Pour le deuxième travailleur, cette réduction des cotisations patronales s'élève à:

- 75 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 50 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service;
- 25 % pour la période allant du neuvième au douzième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

3.4.611 Pour le troisième travailleur, cette réduction des cotisations patronales s'élève à:

- 50 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 25 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

3.4.612 Lorsqu'un travailleur est licencié pendant la période donnant lieu, dans son chef, à la réduction des cotisations de sécurité sociale et qu'il a droit à des indemnités de rupture de contrat, la réduction ne peut pas être appliquée sur ces indemnités.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.613 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle. Lors de sa

première déclaration, l'employeur doit prouver au moyen d'une attestation que le travailleur répond aux conditions exigées. Selon les cas, l'employeur transmet cette attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social.

La loi prévoit que l'employeur qui souhaite bénéficier de la réduction doit fournir la preuve que le nouvel engagé répond aux conditions exigées, il lui est fortement conseillé de se faire présenter une attestation par le candidat travailleur avant engagement.

A cet égard, l'accent est mis sur le fait que cette attestation doit être délivrée, selon les cas, par l'O.N.Em, le F.O.R.E.M., l'O.R.B.E.M. ou le V.D.A.B. à l'exclusion de toute autre institution.

Pour le demandeur d'emploi qui bénéficie du revenu d'intégration (auparavant minimum de moyens d'existence), ou de l'aide sociale, au moment de son engagement, une attestation complémentaire doit être délivrée par le centre public d'aide sociale.

Pour le demandeur d'emploi enregistré à un fonds communautaire ou régional de reclassement social des handicapés, une attestation complémentaire sera fournie par cet organisme.

Pour le chômeur complet inscrit comme demandeur d'emploi qui a été assujetti en tant qu'indépendant, une attestation complémentaire sera délivrée par la caisse d'assurances sociales pour indépendants auprès de laquelle les cotisations ont été versées.

Pour les anciens apprentis, il y a lieu de transmettre une copie du contrat d'apprentissage à l'O.N.S.S. ou au secrétariat social agréé et, s'ils ne sont pas engagés immédiatement à l'issue de leur apprentissage, une attestation délivrée par l'O.N.Em. certifiant qu'ils remplissent les conditions requises.

Pour la catégorie 12°, lorsque la période de mise à disposition a commencé le 1er juillet 1999, ou après cette date, l'O.N.S.S. s'assure que le travailleur engagé a été employé préalablement chez l'employeur en qualité de travailleur intérimaire à l'aide de la déclaration immédiate de l'emploi. L'employeur ne doit, dans ce cas, disposer d'aucune attestation. Il lui suffit de remplir les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

Pour la catégorie 12°, lorsque la période de mise à disposition a commencé avant le 1er juillet 1999, l'employeur doit disposer, lors de la première demande de réduction, une attestation délivrée (selon les dispositions de l'arrêté royal du 15 mai 2000) par le ou les bureaux intérimaires qui étaient les employeurs du travailleur. L'employeur doit mentionner la date d'entrée en service du travailleur dans sa demande d'attestation au(x) bureau(x) intérimaire(s).

L'employeur est invité à respecter les délais très stricts prescrits pour la demande d'attestation, sous peine de ne pouvoir bénéficier des réductions prévues.

E. CUMULS PERMIS

3.4.614 Cette réduction n'est cumulable avec aucune autre réduction de cotisations sociales.

En outre, elle ne peut se cumuler, pour un même travailleur, avec:

- les primes d'emploi et l'intervention dans les frais d'affiliation à un secrétariat social agréé accordées en vertu des articles 1, d) et 11 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique;
- les dispositions de l'arrêté royal du 21 janvier 1987 portant de nouvelles mesures en vue de promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand, et de la section 5 de l'arrêté royal n° 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand;
- les dispositions du chapitre III du titre IV de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses.

Finalement, cette réduction ne peut être obtenue en faveur des jeunes engagés dans les liens d'une convention de premier emploi instaurée par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la

promotion de l'emploi.

C H A P I T R E 7

Le plan d'embauche des demandeurs d'emploi

3.4.701 La loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses accorde une réduction des cotisations patronales aux employeurs du secteur privé et du secteur public qui engagent un ou plusieurs demandeurs d'emploi répondant à des conditions déterminées.

Ces réductions, sauf exceptions mentionnées plus loin, portent sur les entrées en service ayant lieu à partir du 1er janvier 1995.

Le plan d'embauche exposé ci-dessous est remplacé, à partir du 1er janvier 2002, par le plan Activa et n'est plus applicable pour les entrées en service à partir du 1er janvier 2002. A deux exceptions près:

- les demandeurs d'emploi en possession d'une carte d'embauche valide au 1er janvier 2002 peuvent encore être engagés dans le cadre du plan d'embauche jusqu'à la date d'expiration de cette carte d'embauche;
- les demandeurs d'emploi décrits sous la catégorie 9° peuvent toujours être engagés selon les modalités applicables avant le 1er janvier 2002.

Les plans d'embauche en cours peuvent se poursuivre selon les modalités initialement prévues.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.702 Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction.

Est cependant exclu, l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'engagement de jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi (obligation instaurée par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi).

Sont également exclus:

- l'Etat, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, l'armée et la police fédérale (à l'exception des travailleurs engagés dans un programme de transition professionnelle, en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997);
- les Communautés et les Régions (à l'exception des travailleurs engagés par les établissements d'enseignement et des travailleurs engagés dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997);
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus (à l'exception des travailleurs engagés par les établissements d'enseignement et des travailleurs engagés dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997).

En ce qui concerne le secteur public, peuvent néanmoins bénéficier de la réduction:

- les institutions publiques de crédit;
- les entreprises publiques autonomes, à savoir "Belgacom", "La Poste" et la "Société nationale des Chemins de Fer belges";
- les sociétés publiques de transport de personnes;
- les établissements publics pour le personnel qu'ils engagent à titre d'intérimaire afin de le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- les polders, les wateringues et les fabriques d'église.

Cette réduction est aussi accessible aux représentations diplomatiques en Belgique et aux organismes supranationaux.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.703 Les demandeurs d'emploi doivent être engagés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein ou d'un contrat de travail à temps partiel dont la durée atteint au moins 50 % d'un emploi à temps plein.

Ces demandeurs d'emploi doivent relever d'une des catégories suivantes:

3.4.704
- 1° Les demandeurs d'emploi qui, simultanément:
  - sont chômeurs complets indemnisés au moment de l'engagement.
    Il s'agit des chômeurs complets qui, en vertu de l'article 100 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, perçoivent des allocations de chômage ou d'attente en tant que travailleurs à temps plein et des chômeurs complets qui, en vertu de l'article 103 du même arrêté royal, perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleurs à temps partiel volontaire.
    Les chômeurs qui ne perçoivent pas d'allocations parce qu'ils ont droit à un pécule de vacances sont assimilés aux chômeurs percevant des allocations.
  - ont été chômeurs complets indemnisés sans interruption pendant les douze ou vingt-quatre mois précédant l'engagement, calculés de date à date.
    Pour l'application de cette condition, les périodes au cours desquelles des allocations telles que définies ci-dessus ont été perçues sont considérées comme des périodes de chômage complet indemnisé. D'autres périodes sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé; étant donné que seul l'O.N.Em est habilité à déterminer si un demandeur d'emploi répond aux conditions requises, nous ne reprenons pas la liste de ces assimilations et nous invitons les employeurs à contacter le bureau régional de l'O.N.Em dont dépend le demandeur d'emploi qu'ils désirent embaucher.

3.4.705
- 2° Les demandeurs d'emploi qui sont inscrits sans interruption comme demandeur d'emploi auprès d'un office régional de l'emploi pendant les douze ou vingt-quatre mois, calculés de date à date, précédant l'engagement, et qui, au moment de l'engagement, soit:
  - bénéficient du minimum de moyens d'existence prévu par la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence;
  - bénéficient de l'aide sociale financière et sont:
    - soit inscrits dans le registre de la population;
    - soit autorisés au séjour de durée illimitée;
    - soit autorisés au séjour en application de l'article 9, alinéa 3, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, pour autant que la prolongation de l'autorisation de séjour soit soumise à la condition d'occuper un emploi;
    - soit autorisés ou admis, en application des articles 9 ou 10 de la loi du 15 décembre 1980 précitée, au séjour de durée déterminée pour autant que la possibilité d'une autorisation de séjour pour une durée indéterminée soit expressément prévue.

Certaines périodes sont assimilées à une période d'inscription comme demandeur d'emploi.
Remarque: à partir du 1er octobre 2002, le minimum de moyens d'existence est remplacé par le revenu d'insertion selon les dispositions de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

3.4.706
- 3° Les demandeurs d'emploi qui répondent simultanément aux conditions suivantes:
  - ils ont, au cours des douze mois qui précèdent l'engagement, terminé une formation et/ou un accompagnement d'au moins 6 mois dans une entreprise d'apprentissage professionnel agréée et subsidiée en vertu de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 16 septembre 1991 relatif à l'agrément et au subventionnement

d'entreprises d'apprentissage professionnel;
- ils n'ont pas un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;
- ils n'ont pas travaillé, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants. Les activités dans le cadre de la formation et/ou de l'accompagnement visé ci-dessus ne sont pas prises en considération.

3.4.707

- 4° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils ont, au cours des douze mois qui précèdent l'engagement, terminé un enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;
  - ils n'ont pas travaillé, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants. Les activités dans le cadre de l'enseignement à temps partiel ne sont pas prises en considération. La continuation d'une activité commencée pendant la période de scolarité obligatoire à temps partiel après cette période est assimilée à un engagement.

3.4.708

- 5° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils ont, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, terminé un emploi d'au moins six mois dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dans le chef de ces jeunes;
  - ils n'ont pas travaillé, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants. Les activités dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 précité, ne sont pas prises en considération. La continuation d'une activité qui a commencé dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 est assimilée à un engagement.

3.4.709

- 6° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils ont terminé, au cours des douze mois qui précèdent l'engagement, une formation ou une occupation d'au moins six mois dans les projets relatifs aux conventions de partenariat conclues et subsidiées en vertu de l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991 autorisant l'Office régional bruxellois de l'Emploi à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socio-professionnelle;
  - ils n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;
  - ils n'ont pas travaillé, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants. Les activités dans le cadre de la formation et/ou une occupation visée ci-dessus ne sont pas prises en considération.

3.4.710

- 7° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils sont, au moment de l'engagement, inscrits comme handicapés au Fonds communautaire pour l'Intégration sociale et professionnelle des Handicapés ou au "Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een handicap";
  - ils n'ont pas travaillé, au cours des six derniers mois qui précèdent l'engagement plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants.

3.4.711

- 8° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils ont terminé, au cours des douze mois qui précèdent l'engagement, une occupation d'au moins six mois dans une entreprise d'insertion.

On entend par entreprises d'insertion les entreprises et associations possédant la personnalité juridique, reconnues et subsidiées comme telles par l'autorité régionale ou communautaire, qui ont pour objet social l'insertion sociale et professionnelle de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer, par le biais d'une activité productrice de biens ou de services.
Par demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer, il faut entendre les demandeurs d'emploi qui, au moment de leur engagement, étaient inscrits depuis au moins douze mois comme demandeurs d'emploi auprès d'un office régional de l'emploi, qui n'ont pas obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et qui, au cours des douze derniers mois, n'ont pas bénéficié d'un enseignement de plein exercice ni travaillé plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants;
- ils n'ont pas un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;
- ils n'ont pas, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, bénéficié d'un enseignement de plein exercice ni travaillé plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants. L'occupation dans le cadre d'une entreprise d'insertion visée ci-dessus n'est pas prise en considération.

3.4.712

- 9° Les demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer qui sont engagés par une entreprise d'insertion (voir définitions au point 8) ou une société à finalité sociale. Au moment de leur engagement dans une entreprise d'insertion ou une société à finalité sociale, ces demandeurs d'emploi doivent, simultanément répondre aux conditions suivantes:
  - ils doivent être inscrits depuis au moins douze mois comme demandeurs d'emploi auprès d'un office régional de l'emploi.
    Pour l'application de cette condition, les périodes suivantes sont assimilées aux périodes d'inscription comme demandeur d'emploi:
    - les périodes de formation professionnelle organisée et/ou agréée par l'office ou l'instance communautaire ou régional compétent en matière de formation professionnelle;
    - les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
    - les périodes d'incapacité de travail ou de maternité;
    - les périodes de dispense d'inscription comme demandeur d'emploi accordées en vertu de la réglementation du chômage;
    - les périodes d'emprisonnement;
    - les périodes d'interruption de l'inscription comme demandeur d'emploi pour d'autres motifs que ceux visés ci-dessus si la durée totale de ces interruptions n'excède pas quatre mois.
  - ils ne peuvent pas avoir obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;
  - ils ne peuvent pas avoir, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, bénéficié d'un enseignement de plein exercice;
  - ils n'ont pas travaillé, au cours des douze mois qui précèdent l'engagement, plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants.

3.4.713

- 10° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils n'ont pas encore atteint l'âge de 30 ans lors de l'engagement;
  - ils n'ont pas droit aux allocations d'attente parce qu'ils n'ont pas terminé les études visées à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;
  - ils ont, au cours des douze mois qui précèdent l'engagement, calculés de date à date, à l'exception des périodes visées ci-dessous, été inscrits en tant que demandeurs d'emploi auprès du service régional de placement;
  - ils n'ont pas travaillé, au cours des douze mois qui précèdent l'engagement, plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants.

3.4.714

- 11° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils sont devenus, au cours des trois ans qui précèdent l'engagement, chômeurs dans un emploi en tant que salarié d'une durée ininterrompue de douze mois au moins et soumis à un régime de travail qui compte moins de 18 heures par semaine mais correspond au moins à un tiers d'un régime de travail à temps plein;
  - ils ont, au cours des douze mois qui précèdent l'engagement, calculés de date à date, à l'exception des périodes visées ci-dessous, été inscrits en tant que demandeurs d'emploi auprès d'un service régional de placement;
  - ils n'ont pas travaillé, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, plus de 150 heures comme salariés ou plus d'un trimestre comme indépendants.

3.4.715

- 12° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils ont, au cours des trois ans qui précèdent l'engagement, été déclarés en faillite en tant que commerçants ou sont devenus chômeurs suite à la faillite de la société qu'ils dirigeaient;
  - au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, à compter de date à date, à l'exception des périodes visées ci-dessous, ils ont été inscrits en tant que demandeurs d'emploi auprès du service régional de placement;
  - ils n'ont pas travaillé, au cours des douze derniers mois qui précèdent l'engagement, plus de 150 heures en tant que salariés ou plus d'un trimestre en tant qu'indépendants.

3.4.716

-13° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils ont plus de 50 ans au moment de l'engagement;
  - ils sont chômeurs complets indemnisés au moment de l'engagement.
    Il s'agit des chômeurs complets qui, en vertu de l'article 100 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, perçoivent des allocations de chômage ou d'attente en tant que travailleurs à temps plein et des chômeurs complets qui, en vertu de l'article 103 du même arrêté royal, perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleurs à temps partiel volontaire.
    Les chômeurs qui ne perçoivent pas d'allocations parce qu'ils ont droit à un pécule de vacances sont assimilés aux chômeurs percevant des allocations.
  - ils ont été chômeurs complets indemnisés sans interruption pendant les six mois, calculés de date à date, précédant l'engagement.
    Pour l'application de cette condition, les périodes au cours desquelles des allocations telles que définies ci-dessus ont été perçues sont considérées comme des périodes de chômage complet indemnisé. D'autres périodes sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé; étant donné que seul l'O.N.Em est habilité à déterminer si un demandeur d'emploi répond aux conditions requises, nous ne reprenons pas la liste de ces assimilations et nous invitons les employeurs à contacter le bureau régional de l'O.N.Em dont dépend le demandeur d'emploi qu'ils désirent embaucher.

3.4.717

- 14° Les demandeurs d'emploi qui, au moment de l'engagement, remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils sont chômeurs complets indemnisés.
    Il s'agit des chômeurs complets qui, en vertu de l'article 100 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, perçoivent des allocations de chômage ou d'attente en tant que travailleurs à temps plein et des chômeurs complets qui, en vertu de l'article 103 du même arrêté royal, perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleurs à temps partiel volontaire.
    Les chômeurs qui ne perçoivent pas d'allocations parce qu'ils ont droit à un pécule de vacances sont assimilés aux chômeurs percevant des allocations.
  - ils ont moins de 25 ans;
  - ils ne disposent pas d'un diplôme, d'un brevet ou d'une attestation de l'enseignement

secondaire supérieur;
- ils ont été chômeurs complets indemnisés sans interruption pendant au moins 9 mois calculés de date à date.
  Pour l'application de cette condition, les périodes au cours desquelles des allocations telles que définies ci-dessus ont été perçues sont considérées comme des périodes de chômage complet indemnisé. D'autres périodes sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé; étant donné que seul l'O.N.Em est habilité à déterminer si un demandeur d'emploi répond aux conditions requises, nous ne reprenons pas la liste de ces assimilations et nous invitons les employeurs à contacter le bureau régional de l'O.N.Em dont dépend le demandeur d'emploi qu'ils désirent embaucher.

3.4.718

- 15° Les demandeurs d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du chapitre III, section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ou sur base de l'article 143 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

3.4.719

- 16° Les personnes désirant se réinsérer sur le marché de l'emploi et qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - elles apportent la preuve qu'elles ont, à un certain moment au cours de leur carrière professionnelle, presté 312 journées de travail ou de journées assimilées dans le sens de la réglementation chômage au cours d'une période de 18 mois, ou qu'elles ont bénéficié d'au moins une allocation de chômage sur base de leurs prestations de travail en dehors de la période de 24 mois visée ci-dessous;
  - au moment de l'engagement, elles n'ont pas pendant une période d'au moins 24 mois sans interruption bénéficié d'allocations de chômage ni effectué des prestations de travail comme salarié ou indépendant;
  - au moment de l'engagement, elles sont inscrites comme demandeur d'emploi.

3.4.720

- 17° Les demandeurs d'emploi occupés dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle et qui remplissent simultanément les conditions suivantes au moment de l'engagement:
  - ils n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans;
  - ils ne disposent pas d'un diplôme, d'un brevet ou d'une attestation de l'enseignement secondaire supérieur;
  - ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'office régional de l'emploi compétent.

3.4.721

- 18° Les demandeurs d'emploi qui remplissent simultanément les conditions suivantes:
  - ils ont plus de 45 ans au moment de l'engagement;
  - ils sont chômeurs complets indemnisés au moment de l'engagement;
    Il s'agit des chômeurs complets qui, en vertu de l'article 100 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, perçoivent des allocations de chômage ou d'attente en tant que travailleurs à temps plein et des chômeurs complets qui, en vertu de l'article 103 du même arrêté royal, perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleurs à temps partiel volontaire.
    Les chômeurs qui ne perçoivent pas d'allocations parce qu'ils ont droit à un pécule de vacances sont assimilés aux chômeurs percevant des allocations.
  - ils ont été chômeurs complets indemnisés sans interruption pendant les 12 ou les 24 mois précédant l'engagement, calculés de date à date.
    Pour l'application de cette condition, les périodes au cours desquelles des allocations telles que définies ci-dessus ont été perçues sont considérées comme des périodes

de chômage complet indemnisé. D'autres périodes sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé; étant donné que seul l'O.N.Em est habilité à déterminer si un demandeur d'emploi répond aux conditions requises, nous ne reprenons pas la liste de ces assimilations et nous invitons les employeurs à contacter le bureau régional de l'O.N.Em dont dépend le demandeur d'emploi qu'ils désirent embaucher.

3.4.722 Les travailleurs des catégories suivantes n'entrent pas en considération pour l'octroi de l'exonération des cotisations patronales dans le cadre du plan d'embauche des demandeurs d'emploi:

- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire;
- les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel académique et scientifique par les institutions d'enseignement universitaire ou en tant que membres du personnel enseignant dans les autres institutions d'enseignement;
- les travailleurs engagés dans les liens d'une convention de premier emploi instaurée par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de remise au travail tel que visé à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- les travailleurs dont il a été constaté, après une plainte auprès des services compétents du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, du SPF Sécurité sociale, de l'O.N.S.S. ou de l'O.N.Em, que l'engagement a été fait en remplacement, et dans une même fonction, d'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir les avantages de la réduction du plan d'embauche. Le Comité de gestion de l'O.N.S.S. décidera sur base des inspections qui auront été effectuées.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.723 Ce montant consiste en l'exemption d'un certain pourcentage des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales destinées au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels, aux cotisations patronales de congé-éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

Pour les demandeurs d'emploi des catégories 1 et 2 qui répondent aux conditions fixées dans leurs catégories respectives pendant une période de douze mois au moins, ainsi que pour les demandeurs d'emploi des catégories 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16 et 17 la réduction s'élève à:

- 75 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 50 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Pour éviter tout malentendu, nous précisons que la réduction de 50 % n'est applicable pour la première fois qu'à partir du deuxième trimestre 1996.

Pour les demandeurs d'emploi des catégories 1 et 2 qui répondent aux conditions fixées dans leurs catégories respectives pendant une période de vingt-quatre mois au moins, la réduction

s'élève à:
- 100 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 75 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Egalement pour éviter tout malentendu, nous précisons que la réduction de 75% n'est applicable qu'à partir du deuxième trimestre 1996.

Pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 9, la réduction s'élève à:
- 100 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 75 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service;
- 50 % pour la période allant du neuvième au douzième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service;
- 25 % pour la période allant du treizième au seizième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 13, la réduction s'élève à:
- 50 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 25 % à partir du cinquième trimestre suivant celui de l'entrée en service.

Pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 18 qui répondent aux conditions fixées pendant une période de douze mois au moins, la réduction s'élève à:
- 75 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 50 % pour la période allant du cinquième au vingt-quatrième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 18 qui répondent aux conditions fixées pendant une période de vingt-quatre mois au moins, la réduction s'élève à:
- 100 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 75 % pour la période allant du cinquième au vingt-quatrième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Remarques: Dans le cas de la catégorie 9, pour les entreprises d'insertion reconnues dans le cadre du plan d'embauche par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail et pour les sociétés à finalité sociale, les réductions ne sont octroyées que pour les entrées en service effectuées à partir du 1er juillet 1996.

Dans le cas de la catégorie 13, les réductions ne sont octroyées que pour les entrées en service effectuées entre le 9 janvier 1996 et le 30 juin 2000.

Dans le cas des catégories 17 et 18, les réductions ne sont octroyées que pour les entrées en service effectuées à partir du 1er juillet 2000.

Nous rappelons que tous les pourcentages ci-dessus sont calculés sur les cotisations dues sur les salaires portés à 108 % pour les ouvriers.

En cas de versement d'une indemnité de rupture, il est possible de procéder à la réduction des cotisations patronales. Toutefois, cette réduction devra s'effectuer en tenant compte des périodes couvertes par l'indemnité de rupture. Il s'ensuit que le pourcentage de la réduction n'est pas nécessairement le même pour la totalité de l'indemnité et que, sur la partie de cette indemnité qui couvrirait une période excédant la période de réduction, aucune réduction ne pourrait être appliquée.

Lorsqu'un employeur engage un demandeur d'emploi qu'il a occupé auparavant en tant qu'utilisateur via un bureau d'intérim, le pourcentage de l'exonération est égal au pourcentage valable pour l'occupation comme intérimaire la plus récente pour laquelle les réductions de cotisations patronales ont été octroyées. La date du début de la période d'exonération est alors la date qui était valable pour l'occupation comme intérimaire précitée. Ce point ne s'applique que si l'octroi de la réduction a été rendu possible par assimilation de la période de travail intérimaire à une période de chômage complet indemnisé. Pour les demandeurs d'emploi entrés en service en tant qu'intérimaires avant le 11 avril 1995, des dispositions différentes peuvent éventuellement être appliquées (pour tout renseignement à ce sujet, il y a lieu de

contacter l'O.N.Em).

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.724 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

1. Pour toutes les catégories de demandeurs d'emploi excepté la n° 9

3.4.725 Les demandeurs d'emploi qui répondent aux conditions d'octroi de la réduction du plan d'embauche des demandeurs d'emploi peuvent obtenir du bureau régional de l'O.N.Em dont ils dépendent, une carte d'embauche qui atteste de ce fait.

L'employeur peut également, au nom du demandeur d'emploi concerné, s'adresser auprès de l'O.N.Em pour obtenir une carte d'embauche attestant que celui-ci remplit les conditions d'embauche requises. Dans ce cas, cette carte d'embauche attestera que le demandeur d'emploi remplit les conditions requises:

- à la date de son entrée en service s'il est déjà entré en service;
- à la date de délivrance de la carte d'embauche si le demandeur d'emploi n'est pas encore entré en service.

Les demandes émanant des employeurs ne sont acceptées que si elles sont établies individuellement et mentionnent le nom de l'employeur, du travailleur, le domicile de ce dernier et la date de l'entrée en service prévue ou effective.

La carte d'embauche reste valable trois mois, à compter de la date de délivrance lorsqu'elle est délivrée au demandeur d'emploi. Elle est également valable trois mois lorsqu'elle est délivrée à l'employeur avant l'entrée en service du demandeur d'emploi.

La durée de validité de la carte d'embauche peut être prolongée par trois mois pour autant que le demandeur d'emploi remplisse toujours les conditions imposées au moment de la demande.

La validité de la carte d'embauche expire au moment de l'entrée en service auprès de l'employeur qui bénéficie de l'avantage de la carte. Le demandeur d'emploi ne peut obtenir une nouvelle carte d'embauche que s'il remplit toujours les conditions posées au moment de la demande.

Pour pouvoir bénéficier des réductions de cotisations patronales prévues par le plan d'embauche des demandeurs d'emploi, l'employeur doit impérativement envoyer la carte d'embauche dûment complétée au bureau régional de l'O.N.Em, au plus tard le soixantième jour suivant le jour de l'entrée en service (dans le cas de certaines entrées en service antérieures au 17 mai 1995, des modalités particulières peuvent être appliquées: pour tout renseignement complémentaire à ce sujet l'employeur contactera l'O.N.Em). Pour le calcul de ce délai, il est tenu compte de la date de la poste. L'O.N.Em transmettra à l'O.N.S.S. les données communiquées.

Il y a toutefois lieu de noter que l'introduction de la demande d'obtention d'une carte d'embauche auprès du bureau régional de l'O.N.Em compétent dans les soixante jours suivant l'entrée en service est assimilée au renvoi de la carte dans les délais si, lors de la demande, la date de l'entrée en service effective et l'identité complète de l'employeur ont été mentionnées et si les conditions d'octroi de la carte sont remplies.

Lorsque l'employeur ne respecte pas le délai de soixante jours, la période au cours de laquelle il peut bénéficier de la réduction est diminuée d'une période débutant le jour de l'entrée en service et se terminant le dernier jour du trimestre au cours duquel se situe la date de l'envoi de la carte d'embauche.

2. Pour la catégorie de demandeurs d'emploi n° 9

3.4.726 L'employeur qui engage un demandeur d'emploi remplissant les conditions requises pour la catégorie n° 9, peut, à sa demande, endéans un délai de soixante jours prenant cours à la date de l'entrée en service du travailleur (pour les entrées en service effectuées entre le 1er juillet 1996 et le 1er novembre 1996, ce délai de soixante jours prend cours le 1er novembre 1996), obtenir de l'office régional de l'emploi compétent (F.O.R.E.M, O.R.B.E.M. ou V.D.A.B.) pour le lieu de résidence du demandeur d'emploi, un document attestant de l'inscription de celui-ci comme demandeur d'emploi depuis au moins douze mois.

Les demandes ne sont acceptées que si elles sont établies individuellement et mentionnent le nom de l'employeur, du travailleur, le domicile de ce dernier et la date de l'engagement prévu ou effectif.

Le demandeur d'emploi déclare sur l'honneur qu'il n'a pas obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et que, au cours des douze derniers mois, il n'a pas bénéficié d'un enseignement de plein exercice ni travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme indépendant.

Pour pouvoir bénéficier de la réduction, l'employeur doit, selon le cas, transmettre l'attestation du bureau régional de l'emploi et la déclaration sur l'honneur du demandeur d'emploi à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé, lors de l'établissement de la première déclaration dans la quelle il demande pour la première fois le bénéfice de la réduction.

Si l'employeur est une société à finalité sociale, il doit également transmettre une copie de la publication de ses statuts au Moniteur belge **à l'O.N.S.S**.

Lorsque l'employeur n'a pas introduit sa demande d'attestation à l'office régional de l'emploi compétent endéans les soixante jours de l'entrée en service du demandeur d'emploi, la période au cours de laquelle il peut bénéficier de la réduction est diminuée d'une période débutant le jour de l'entrée en service et se terminant le dernier jour du trimestre au cours duquel se situe la demande d'attestation.

C H A P I T R E 8

L'A.R. n° 495

3.4.801 L'arrêté royal n° 495 instaure un système associant le travail et la formation afin de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes de 18 à 25 ans. Les employeurs qui engagent ces jeunes dans le cadre de ce système peuvent, dans des conditions bien définies, obtenir l'exonération partielle des cotisations patronales. Certains travailleurs soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et certains apprentis peuvent également ouvrir le droit à cette exonération.

Pour des raisons d'ordre pratique nous examinerons successivement le cas des jeunes de 18 à 25 ans, celui des travailleurs soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et celui des apprentis.

A. LES JEUNES DE 18 À 25 ANS

1. Principe

3.4.802 Le lecteur ne trouvera ici qu'un résumé très succinct. Pour tout renseignement complémentaire, il pourra s'adresser au Service Insertion professionnelle de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Belliard, 51 à 1040 Bruxelles.

3.4.803 Le système associant l'emploi et la formation consiste essentiellement en la conclusion de deux contrats avec certains jeunes demandeurs d'emploi qui sont âgés de plus de 18 ans (ou ne sont plus soumis à l'obligation scolaire) et de moins de 25 ans.

Il s'agit en l'occurrence d'un contrat de travail et d'une convention emploi-formation.

La conclusion de ces contrats offre aux jeunes concernés la possibilité de suivre, pendant une partie de leur occupation, une formation qui est en rapport direct avec la fonction qu'ils exercent dans le cadre du contrat de travail.

a) Le contrat de travail

3.4.804 Il s'agit d'un contrat de travail au sens large du terme, tel que le contrat de travail pour ouvriers, employés, représentants de commerce, marins pêcheurs en haute mer, bateliers, etc., à l'exception du contrat de travail domestique.

Pendant la période de ce contrat de travail au cours de laquelle le travail et la formation alternent, l'occupation au travail ne peut être inférieure à un mi-temps. De plus, le temps d'occupation au travail, augmenté de la durée de la formation, ne peut pas dépasser, sur base annuelle, la durée conventionnelle du temps de travail pour un emploi à temps plein.

b) La convention emploi-formation

3.4.805 Cette convention organise l'apprentissage ou la formation du jeune travailleur et doit être en rapport direct avec la fonction principale pour laquelle le jeune a été engagé. Elle ne peut en aucun cas débuter avant la conclusion du contrat de travail mentionné ci-dessus sauf si:

- le jeune, au moment de la conclusion de son contrat de travail, est chômeur complet indemnisé depuis au moins un mois;
- le jeune est devenu chômeur à la suite de la fermeture de son entreprise ou d'un licenciement collectif;

- le jeune suit une formation qui faisait l'objet d'une "convention emploi-formation" à laquelle l'employeur a mis fin pour un motif autre qu'un manquement grave dans le chef du jeune;
- le jeune suit une formation qu'il a entamée dans le cadre de son obligation scolaire à temps partiel.

La liste des catégories de formations autorisées peut être obtenue auprès du Service Insertion professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

3.4.806 La durée de la formation doit être d'un an minimum et de trois ans maximum. Elle comporte, au minimum, 240 heures par an.

Lors de certaines suspensions de l'exécution de la convention emploi-formation, la durée de la convention peut être prolongée par les parties pour permettre au jeune de terminer le cycle complet de la formation entamée. Dans ce cas, la période de réduction des cotisations patronales pourra parfois être étendue au-delà de trois ans. Pour tout renseignement complémentaire à ce sujet, vous pouvez contacter le Service Insertion professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui pourra également vous renseigner sur les conditions dans lesquelles la convention emploi-formation prend fin.

2. Employeurs concernés

3.4.807 Tous les employeurs, du secteur public et du secteur privé, entrent en ligne de compte pour la réduction pour autant qu'ils satisfassent aux conditions prévues en matière de conventions de premier emploi.

3. Travailleurs concernés

3.4.808 Il s'agit:

- des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18 à 25 ans au moment de l'engagement. Ces jeunes ne peuvent pas être titulaires d'un des diplômes suivants:
  - diplôme de l'enseignement universitaire;
  - diplôme de l'enseignement supérieur de type long ou court.
    Sont toutefois admis les jeunes qui concluent une convention emploi-formation donnant accès à une profession à laquelle préparent les études reprises dans la liste de l'Office national de l'Emploi en application de l'article 93, § 1er, alinéa 1er, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant règlementation du chômage.

Le jeune ne peut pas avoir déjà exécuté une "convention emploi-formation" au cours des trois ans précédant l'engagement ou d'une période plus longue suite à une prolongation autorisée en raison de la suspension de la convention emploi-formation. D'autre part, le jeune ne peut être lié simultanément par une ou plusieurs autres conventions emploi-formation.

Le jeune ne peut, en outre, pour la formation suivie, bénéficier du congé-éducation payé octroyé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs, tel que visé au chapitre IV, section 6 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

3.4.809 Le cas des jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et des apprentis sera examiné plus loin.

4. Montant de la réduction

3.4.810 La réduction consiste en une exonération totale des cotisations patronales destinées aux régimes suivants:

- pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation due exclusivement par les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient au moins 10 travailleurs;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

3.4.811 La réduction n'est accordée que pendant la durée de la convention emploi-formation. La durée fixée de cette convention peut éventuellement être prolongée en raison d'une suspension de son exécution pour toute une série de motifs (à ce sujet, vous pouvez contacter le service Insertion professionnelle cité ci-dessus).

L'avantage prend fin dans tous les cas à partir du trimestre suivant celui au cours duquel le jeune atteint l'âge de 28 ans.

5. Formalités à remplir

3.4.812 Il y a tout d'abord lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

Pour chaque travailleur concerné, l'employeur doit, au moment où il demande la réduction pour la première fois, transmettre une copie du contrat de travail et de la convention emploi-formation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé. A ce sujet, nous attirons l'attention sur le fait que ce document doit être cosigné "pour approbation" par le fonctionnaire compétent du Service Insertion professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale déjà cité.

Pour chaque trimestre et chacun des travailleurs pour lesquels il demande la réduction, l'employeur doit fournir une attestation certifiant que le travailleur concerné est effectivement inscrit pour les cours ou la formation et qu'il les a suivis régulièrement durant ce trimestre. Cette attestation sera délivrée trimestriellement par le directeur du centre où le jeune suit la formation ou par le directeur de l'institution où le jeune suit les cours. Cette attestation doit être délivrée sur base d'un formulaire dont le modèle est établi par le Service Insertion professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale précité.

A défaut d'un de ces documents, la réduction sera refusée pour le travailleur concerné.

B. TRAVAILLEURS SOUMIS À L'OBLIGATION SCOLAIRE À TEMPS PARTIEL

3.4.813 La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale instaurée par l'arrêté royal n° 495 est également accordée, sous certaines conditions, pour les travailleurs occupés en exécution d'un contrat de travail pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel dont question à l'article 1er, § 1er, 3ème alinéa de la loi du 29 juin 1983 relative à l'obligation scolaire (en principe, cette période s'achève au 30 juin de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans).

1. Employeurs concernés

3.4.814 Il s'agit des mêmes catégories d'employeurs que pour les jeunes de 18 à 25 ans.

2. Travailleurs concernés

3.4.815 Il s'agit des travailleurs qui se trouvent en période d'obligation scolaire à temps partiel visée à l'article 1er, § 1er, 3ème alinéa de la loi du 29 juin 1983 relative à l'obligation scolaire qui dispose que la période d'obligation scolaire à temps plein est suivie d'une période d'obligation scolaire à temps partiel. Il est satisfait à l'obligation scolaire à temps partiel en poursuivant l'enseignement secondaire de plein exercice ou en suivant un enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire.

Ces travailleurs doivent être engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Toutefois, le travailleur ne peut exercer une activité dans un secteur ou une profession où l'apprentissage industriel est organisé.

3. Montant de la réduction

3.4.816 Le mode de calcul de la réduction est identique à celui appliqué aux jeunes de 18 à 25 ans.

Toutefois, puisque ces travailleurs ne sont pas assujettis au régime des pensions, ni à la cotisation de modération salariale, la réduction dans leur chef consiste en une exonération totale des cotisations patronales destinées aux régimes suivants:

- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation due exclusivement par les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient au moins 10 travailleurs;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail.

La réduction ne peut être appliquée qu'aux rémunérations se rapportant à la période pendant laquelle le travailleur est soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.

4. Formalités à remplir

3.4.817 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

C. LES APPRENTIS

3.4.818 Sous certaines conditions, une réduction des cotisations patronales peut être obtenue pour des personnes liées par un contrat d'apprentissage déterminé.

1. Employeurs concernés

3.4.819 Il s'agit des mêmes catégories d'employeurs que pour les jeunes de 18 à 25 ans.

2. Apprentis concernés

3.4.820 L'apprenti doit être lié à son employeur:

- soit par un contrat d'apprentissage conclu conformément aux conditions prévues par la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes;
- soit par un contrat d'apprentissage industriel.

3. Montant de la réduction

3.4.821 La réduction consiste en une exonération des cotisations patronales destinées aux secteurs des accidents de travail et des maladies professionnelles, ainsi que de la cotisation spéciale de 1,60 % destinée au régime du chômage dont sont redevables les employeurs qui ont occupé, au 30 juin de l'année précédente, au moins 10 travailleurs. Restent dues, entre autres, les cotisations de vacances annuelles et de fermeture d'entreprises.

La réduction des cotisations est calculée sur les indemnités accordées aux apprentis et correspondant à la durée des prestations de ceux-ci.

La réduction est accordée pour la période couverte par le contrat d'apprentissage.

4. Formalités à remplir

3.4.822 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

C H A P I T R E 9

Les contractuels subventionnés

3.4.901 La loi-programme du 30 décembre 1988 accorde à certains employeurs qui occupent des contractuels subventionnés dans des conditions bien définies, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.902 Il s'agit des employeurs suivants:

- les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle;
- les administrations des Communautés et des Régions, et les établissements publics qui en dépendent;
- les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par les Communautés;
- les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif pour autant qu'ils poursuivent un but social, humanitaire ou culturel;
- les sociétés locales de logements sociaux.

Sont exclus du régime des contractuels subventionnés et, par conséquent, de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale susvisée:

- les associations sans but lucratif dans la création ou la direction desquelles l'autorité publique est prépondérante;
- les hôpitaux;
- les institutions publiques de crédit.

B. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.903 Les pouvoirs publics qui, dans le cadre de cette loi-programme et de ses arrêtés d'exécution, occupent des contractuels subventionnés pour lesquels ils reçoivent éventuellement une prime bénéficient, pour toute la durée de l'occupation de ces travailleurs, d'une exonération des cotisations patronales concernant les secteurs suivants:

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé et secteur des indemnités);
- le chômage, tant la cotisation due par tous les employeurs que la cotisation spéciale de 1,60 % lorsque l'employeur a occupé au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente;
- les allocations familiales;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail.

La réduction ne porte pas sur les indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail.

C. INTRODUCTION DE LA DEMANDE D'OCCUPATION D'A.C.S.

3.4.904 Pour plus de précisions quant à la manière d'introduire la demande d'occupation de contractuels subventionnés auprès de l'administration compétente et quant aux modalités de paiement et d'octroi de la prime, il convient de prendre contact, selon l'administration publique, avec les instances compétentes.

1. Pouvoirs publics de l'autorité fédérale

Pour la demande de prime
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des Contractuels subventionnés
Rue Belliard, 51 à 1040 Bruxelles.

Pour le paiement de la prime
Office national de l'Emploi, Administration centrale
Boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles.

2. Pouvoirs publics de la Communauté flamande

Pour la demande de prime
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Pour le paiement de la prime
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3. Pouvoirs publics de la Région wallonne

Pour la demande de prime
Ministère de la Région wallonne. Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie, 1 à 5100 Namur;

Pour le paiement de la prime
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou, 104 à 6000 Charleroi.

4. Pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale

Pour la demande et le paiement de la prime
Office régional bruxellois de l'Emploi
Boulevard Anspach, 65 à 1000 Bruxelles.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.905 La déclaration trimestrielle comporte des rubriques appropriées et des pourcentages qui tiennent compte de l'exonération des cotisations.

CHAPITRE 10

La redistribution du travail dans le secteur public

3.4.1001 La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public accorde, à partir du 1er juillet 1995 au plus tôt, la dispense du paiement de certaines cotisations patronales aux services publics qui engagent certains travailleurs dans le cadre de la redistribution du travail.

Les modalités de cette redistribution du travail et des réductions de cotisations peuvent varier selon qu'il s'agit des services publics fédéraux, des provinces et des communes, des entreprises publiques autonomes ou des services publics qui ne relèvent d'aucune de ces trois catégories.

Par souci de clarté, nous décrirons successivement le cas des services publics fédéraux, des entreprises publiques autonomes et des autres autorités administratives. Il ne sera pas fait mention des provinces et des communes pour lesquelles l'organisme percepteur et répartiteur des cotisations de sécurité sociale est l'Office national de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales.

A l'exception de la réduction des cotisations patronales proprement dite, la législation relative à la redistribution du travail dans le secteur public ne relève pas de la compétence de l'O.N.S.S., mais bien de celle du SPF Personnel et Organisation auprès duquel vous pourrez obtenir tout renseignement utile. Le texte qui suit doit être considéré comme une approche générale et ne prétend en aucun cas à l'exhaustivité.

A. LES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX

3.4.1002 La loi accorde à ces services des réductions de cotisations sociales dues pour les contractuels engagés dans certaines conditions en compensation du temps de travail libéré consécutivement au droit exercé par certains membres du personnel occupés à temps plein d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées.

1. Employeurs concernés

3.4.1003 Ce sont:
- les administrations et autres services des SPF;
- les greffes et parquets;
- les organismes d'intérêt public visés à l'article 1er de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public et soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat.

Les organismes d'intérêt public suivants ne sont pas concernés:
- les organismes de la catégorie A visés dans la loi du 16 mars 1954 précitée, à l'exception de l'Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires, de l'Office régulateur de la navigation intérieure, de la Régie des bâtiments, de l'Institut d'expertise vétérinaire, du Fonds de construction d'institutions hospitalières et médico-sociales, de l'Institut belge des services postaux et de télécommunications, de l'Institut national de recherche sur les conditions de travail et du Bureau fédéral du plan;
- l'Orchestre national de Belgique;
- le Théâtre royal de la Monnaie;
- les organismes de la catégorie C de la même loi du 16 mars 1954, à l'exception de

l'Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités et de l'Office de contrôle des assurances.

Sont également concernés:
- le Secrétariat du conseil central de l'économie;
- le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;
- le patrimoine des établissements scientifiques relevant du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie.

2. Travailleurs concernés

3.4.1004 Il convient de distinguer les membres du personnel qui optent pour un régime de travail à quatre cinquièmes temps en libérant du temps de travail (première catégorie) et leurs remplaçants pour lesquels la réduction des cotisations de sécurité sociale peut être obtenue (deuxième catégorie).

a) Première catégorie

L'identification des personnes auxquelles la semaine de quatre jours peut être accordée en vertu de la loi du 10 avril 1995 ne relève pas de la compétence de l'O.N.S.S. En cette matière, la décision appartient au service public concerné, éventuellement après consultation du SPF Personnel et Organisation.

b) Deuxième catégorie

Il s'agit des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée, en exécution de l'article 9, § 1er de la loi, c'est-à-dire les remplaçants des personnes de la première catégorie. Au moment de leur engagement, ils doivent être soit:
- chômeurs complets indemnisés;
- bénéficiaires du minimum des moyens d'existence;
- handicapés bénéficiant d'une allocation de remplacement des revenus;
- contractuels occupés dans les liens d'un contrat de remplacement par le service concerné.

3. Montant de la réduction

3.4.1005 Du 1er juillet 1995 au 31 décembre 2004, les services publics fédéraux ont droit à une réduction des cotisations de sécurité sociale dues dans le chef des contractuels engagés en exécution de l'article 9, § 1er de la loi (deuxième catégorie, définie ci-dessus).

Cette réduction consiste en une dispense de paiement des cotisations patronales destinées aux régimes suivants:
- pension de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- assurance maladie invalidité (secteur des indemnités et des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par tous les employeurs que la cotisation due par les organismes qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient au moins 10 travailleurs, en ce qui concerne les personnes auxquelles s'appliquent les lois coordonnées relatives aux vacances annuelles;
- allocations familiales;
- accidents du travail;
- maladies professionnelles.

4. Formalités à remplir

3.4.1006 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

B. LES ENTREPRISES PUBLIQUES AUTONOMES

3.4.1007 La loi accorde à ces entreprises des réductions de cotisations sociales dues pour les contractuels engagés dans le cadre d'un plan d'entreprise de redistribution du travail.

1. Employeurs concernés

3.4.1008 Il s'agit de:
- Belgacom;
- La Poste;
- la Société nationale des Chemins de Fer belges;
- la Régie des Transports maritimes;
- la Régie des Voies aériennes.

2. Travailleurs concernés

3.4.1009 Les travailleurs engagés doivent répondre aux mêmes conditions que celles décrites ci-dessus pour les services publics fédéraux (deuxième catégorie).

3. Le plan d'entreprise de redistribution du travail

3.4.1010 Les entreprises publiques autonomes doivent au préalable élaborer un plan d'entreprise qui doit viser à un effet positif sur l'emploi.

Ce plan d'entreprise peut comprendre les mesures suivantes:
- l'emploi à temps partiel volontaire;
- la diminution de la durée du travail avec recrutement compensatoire;
- la limitation des heures supplémentaires avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'un droit à l'interruption de carrière et/ou à la réduction des prestations de travail avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du départ anticipé à mi-temps avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du travail en équipes avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'horaires flexibles avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'une semaine de quatre jours avec recrutement compensatoire;
- d'autres mesures spécifiques de redistribution du travail, propres à l'entreprise avec recrutement et/ou remplacement compensatoire.

Ce plan d'entreprise doit en outre être approuvé par arrêté royal. Il ne peut l'être que s'il est accompagné d'un plan financier démontrant que les coûts en résultant peuvent être assumés par l'entreprise et que la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale n'implique pas de distorsion de concurrence.

4. Montant de la réduction

3.4.1011 Du 1er juillet 1995 au plus tôt au 31 décembre 2004, les entreprises publiques autonomes peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations de sécurité sociale dues dans le chef des travailleurs définis ci-dessus qui sont engagés dans le cadre d'un plan d'entreprise.

Les régimes sur lesquels porte la dispense sont les mêmes que ceux définis pour les services publics fédéraux.

Il est important de noter que l'O.N.S.S. n'accordera la réduction qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal approuvant le plan d'entreprise.

5. Formalités à remplir

3.4.1012 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

C. LES AUTRES SERVICES PUBLICS

3.4.1013 Il s'agit de tous les organismes publics immatriculés à l'O.N.S.S., à l'exception:
- des services publics fédéraux;
- des entreprises publiques autonomes;
- des institutions publiques auxquelles la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est applicable.

Le Roi peut accorder à ces autres services publics, dans certaines conditions, sur demande individuelle ou collective, la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale lorsque ceux-ci prévoient des mesures de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de salaire.

De plus, pour les Communautés et les Régions, l'arrêté royal peut prévoir d'autres mesures de redistribution du travail à condition que:
- des emplois supplémentaires soient créés;
- la Communauté ou la Région concernée soumette un plan financier dont résulte la neutralité budgétaire de ces mesures de redistribution du travail pour le Trésor fédéral.

C H A P I T R E 1 1

L'A.R. n° 230

3.4.1101 Les obligations et avantages qui découlent de l'application de l'A.R. n° 230 ne sont plus d'application depuis le 1er avril 2000. Les stages en cours au 1er avril 2000 restent soumis jusqu'à leur échéance aux dispositions de l'A.R. n° 230, y compris pour leur éventuelle prolongation de 6 mois.

CHAPITRE 12

L'A.R. n° 499

3.4.1201 L'arrêté royal n° 499 organise un statut social restreint pour les jeunes défavorisés occupés par certaines A.S.B.L. et accorde des réductions de cotisations patronales.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.1202 Il s'agit d'A.S.B.L. qui:
- s'engagent à occuper les jeunes visés ci-dessous;
- ont pour objet de promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes en vue de leur donner les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou à la reprise d'une formation qualifiante et de les accompagner à cet effet par du personnel suffisamment qualifié ou expérimenté;
- sont reconnues à cet effet par l'autorité compétente;
- s'engagent à fournir les preuves nécessaires pour permettre le contrôle du respect de l'arrêté royal précité.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.1203 Il s'agit de jeunes qui se trouvent en dehors du circuit du travail, qui ne bénéficient pas d'indemnités de sécurité sociale et qui sont exclus des possibilités normales d'accès à l'emploi.

Au moment de l'engagement, ces jeunes:
- doivent avoir entre 18 et 30 ans;
- ne peuvent pas bénéficier d'allocations de chômage, ni d'allocations d'attente;
- n'entrent pas en considération pour une formation professionnelle dans le cadre de la législation relative à l'emploi et au chômage.

Toutefois, sont soustraits à l'application de la loi du 27 juin 1969 les travailleurs concernés dont les revenus mensuels n'atteignent pas au moins un montant équivalent au tiers du revenu minimum mensuel moyen garanti, fixé par la convention collective de travail n° 43, en vigueur le dernier mois de l'année civile précédant celle du calcul des cotisations (ce qui équivaut à 387,67 EUR pour l'année 2003). Pour ces derniers, l'employeur doit néanmoins contracter une assurance contre les accidents du travail.

C. MONTANT DE L'AVANTAGE

3.4.1204 L'application de la loi de sécurité sociale est limitée pour les jeunes défavorisés concernés au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité et au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés. L'A.S.B.L. qui les occupe est exonérée des cotisations patronales pour ces secteurs. Restent, entre autres, dues, les cotisations destinées aux secteurs des accidents du travail, des maladies professionnelles et du congé-éducation payé.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.1205 Les A.S.B.L. qui engagent des jeunes défavorisés doivent en informer la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S. Elles recevront un indice (additionnel) d'employeur "071" qui leur permettra de calculer les cotisations de sécurité sociale des jeunes défavorisés compte tenu de l'application limitée de la législation de sécurité sociale et de l'exonération des cotisations

patronales.

CHAPITRE 13

L'A.R. n° 483

3.4.1301 L'arrêté royal n° 483 instaure une réduction des cotisations patronales pour l'engagement d'un premier travailleur en qualité de personnel de maison.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.1302 Ce sont les personnes physiques qui, depuis le 1er janvier 1980, n'ont pas été soumises à la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 en raison de l'occupation de travailleurs domestiques et qui engagent un premier travailleur en qualité de personnel de maison soumis à la loi de sécurité sociale.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.1303 Il s'agit des travailleurs qui, au moment de l'engagement, sont, depuis au moins six mois, soit:
- chômeurs complets indemnisés;
- bénéficiaires de l'avantage d'une décision d'octroi du revenu d'intégration (auparavant minimum de moyens d'existence);
- inscrits dans le registre de la population et bénéficiaires de l'aide sociale mais qui, en raison de leur nationalité, n'ont pas droit au revenu d'intégration.

Par personnel de maison, on entend:
- le travailleur domestique, c'est-à-dire le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel, destinés aux besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille;
- le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, des travaux manuels ou intellectuels à l'intérieur du domaine, à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison, pour les besoins privés de l'employeur ou de sa famille.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.1304 La réduction consiste en une exonération des cotisations patronales de base. Restent, entre autres, dues:
- la cotisation relative aux vacances annuelles (pour le travailleur domestique ou un travailleur lié par un contrat de travail ouvrier);
- la cotisation congé-éducation payé.

3.4.1305 La réduction est accordée pour toute la durée du contrat de travail mais elle est limitée au premier travailleur.

Lorsque le contrat de travail de ce premier travailleur prend fin, la réduction est maintenue si l'employeur engage, dans un délai de trois mois suivant la fin du contrat, un autre travailleur en qualité de personnel de maison remplissant les conditions précitées.

Si le travailleur pour lequel la réduction est accordée est licencié et a droit à une indemnité de rupture de contrat de travail, cette indemnité ne peut faire l'objet d'une réduction des cotisations patronales.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.1306 L'employeur qui engage un premier travailleur en qualité de personnel de maison soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés doit introduire une demande d'immatriculation auprès de l'O.N.S.S. Dans sa demande, il indiquera s'il s'agit d'un travailleur lié par un contrat de travail domestique ou d'un autre travailleur engagé en qualité de personnel de maison.

Sur cette base, l'O.N.S.S. attribuera à l'employeur un indice employeur approprié qui lui permettra de déclarer son travailleur et de calculer la réduction.

3.4.1307 L'employeur qui sollicite le droit à la réduction doit, lorsqu'il établit la première déclaration pour le travailleur remplissant les conditions énumérées transmettre une attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé. Cette attestation est délivrée par:

- l'O.N.Em, s'il s'agit d'un chômeur complet indemnisé;
- le Centre public d'Aide sociale, s'il s'agit d'une personne bénéficiant du revenu d'intégration ou de l'aide sociale.

C H A P I T R E 1 4

L'interruption de la carrière professionnelle

3.4.1401 La loi de redressement du 22 janvier 1985, telle que modifiée par la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, prévoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale lors du remplacement, dans certaines conditions, des travailleurs qui sollicitent la réduction de leurs prestations ou l'interruption de leur carrière professionnelle.

Cette réduction porte sur les remplaçants entrés en service à partir du 9 janvier 1996.

La C.C.T. n° 77bis conclue au sein du Conseil national du Travail intégrée dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 par la loi du 10 août 2001 instaure, à partir du 1er janvier 2002, un nouveau système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. Vous pouvez obtenir plus de renseignements à ce sujet (formalités à remplir, montant des indemnités, etc.) auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (51, rue Belliard à 1040 Bruxelles).

Il est important de noter que, suite à l'instauration de ce nouveau système, l'obligation de remplacement dans le cadre de l'interruption de carrière a été supprimée **et qu'il a été mis un terme à la réduction décrite ci-dessous**. Cela signifie que l'employeur qui procède volontairement au remplacement d'un travailleur qui interrompt ou réduit temporairement ses prestations n'a aucun droit à la réduction pour le remplaçant.

La réduction se poursuit, jusqu'à la fin de la période prévue initialement, pour les remplaçants qui entraient en considération pour son octroi à la fin du quatrième trimestre 2001.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.1402 Tous les employeurs, à l'exception des employeurs qui ne satisfont pas aux obligations prévues dans le cadre des conventions de premier emploi.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.1403 Il s'agit des chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine et sont engagés en remplacement des travailleurs qui ont choisi de réduire leurs prestations ou d'interrompre leur carrière professionnelle dans le cadre des articles 100 ou 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

3.4.1404 Les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de remise au travail tel que visé à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction des cotisations patronales dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.1405 Ce montant consiste en l'exemption d'un certain pourcentage des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due

exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales destinées au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels, aux cotisations patronales de congé-éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

Pour les remplaçants occupés à temps partiel, la réduction s'élève à:
- 50 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 25 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Pour les remplaçants occupés à temps partiel engagés du 1er janvier 1997 au 31 décembre 2000 par un employeur qui occupait moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède l'engagement, la réduction s'élève à:
- 75 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 50 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Pour les remplaçants occupés à temps plein, la réduction s'élève à:
- 25 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants.

Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur les cotisations dues sur les salaires portés à 108 % pour les ouvriers.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.1406 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

L'employeur qui demande la réduction des cotisations dans le cadre de l'interruption de carrière professionnelle est tenu de communiquer au bureau de chômage régional de l'O.N.Em qui est compétent pour la personne en interruption de carrière à l'égard de laquelle le remplacement donne lieu à la réduction toutes les données qui sont nécessaires pour contrôler l'exacte application de cette réduction. Cette communication s'effectuera au moyen d'une attestation officielle délivrée par le bureau de chômage.

L'O.N.Em transmettra les données mentionnées ci-dessus à l'O.N.S.S. L'employeur ne doit donc fournir aucune attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé.

E. CUMULS PERMIS

3.4.1407 La réduction octroyée dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle ne peut pas être cumulée pour un même travailleur avec un autre avantage octroyant une réduction des cotisations patronales, à l'exception de la réduction structurelle.

Cette réduction n'est pas cumulable non plus, pour le même travailleur, avec l'avantage octroyé dans le cadre de l'arrêté royal du 21 janvier 1987 portant des nouvelles mesures en vue de promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand et de la section 5 du chapitre II de l'arrêté

royal n° 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

CHAPITRE 15

La prépension à mi-temps

3.4.1501 La loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi prévoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale lors du remplacement, dans certaines conditions, des travailleurs qui sollicitent la prépension à mi-temps.

Cette réduction porte sur les remplaçants entrés en service à partir du 9 janvier 1996.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.1502 Il s'agit des employeurs qui, en application d'une convention collective de travail qui prévoit l'introduction d'un régime de prépension à mi-temps tel que visé dans la convention collective de travail n° 55, conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993, procèdent au remplacement d'un travailleur âgé visé à l'article 46 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales.

Sont cependant exclus, les employeurs qui ne satisfont pas à l'obligation d'engagement de jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi (obligation instaurée par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi).

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.1503 Les travailleurs engagés en remplacement doivent être des chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine.

3.4.1504 Les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de remise au travail tel que visé à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction des cotisations patronales dans le cadre de la prépension à mi-temps.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.1505 Ce montant consiste en l'exemption d'un certain pourcentage des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales destinées au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels, aux cotisations patronales de congé-éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

Pour les remplaçants occupés à temps partiel, la réduction s'élève à:
- 50 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 25 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Pour les remplaçants occupés à temps partiel engagés du 1er janvier 1997 au 31 décembre 2000 par un employeur qui occupait moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède l'engagement, la réduction s'élève à:
- 75 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants;
- 50 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'entrée en service.

Pour les remplaçants occupés à temps plein, la réduction s'élève à:
- 25 % pour le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants.

Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur les cotisations dues sur les salaires portés à 108 % pour les ouvriers.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.1506 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

L'employeur qui demande la réduction des cotisations dans le cadre de la prépension à mi-temps est tenu de communiquer au bureau de chômage régional de l'O.N.Em qui est compétent pour le travailleur âgé qui opte pour la prépension à mi-temps toutes les données qui sont nécessaires pour contrôler l'exacte application de la réduction consécutive à l'engagement d'un remplaçant. Cette communication s'effectuera au moyen d'une attestation officielle délivrée par le bureau de chômage.

L'O.N.Em transmettra les données mentionnées ci-dessus à l'O.N.S.S. L'employeur ne doit donc fournir aucune attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé.

E. CUMULS PERMIS

3.4.1507 La réduction octroyée dans le cadre de la prépension à mi-temps ne peut pas être cumulée pour un même travailleur avec un autre avantage octroyant une réduction des cotisations patronales, à l'exception de la réduction structurelle.

Cette réduction n'est pas cumulable non plus, pour le même travailleur, avec l'avantage octroyé dans le cadre de l'arrêté royal du 21 janvier 1987 portant des nouvelles mesures en vue de promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand et de la section 5 du chapitre II de l'arrêté royal n° 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

C H A P I T R E 1 6

La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (Maribel social)

3.4.1601 Un arrêté royal du 18 juillet 2002 (M.B. du 22 août 2002) régit un système particulier de réduction dans le secteur non-marchand essentiellement. L'employeur concerné a droit à une réduction forfaitaire des cotisations pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins 50 % du nombre de jours ou d'heures de travail d'une occupation à temps plein (22 % dans le cas des entreprises de travail adapté). Le montant de la réduction est entièrement calculé par l'O.N.S.S. et son produit est versé à un fonds Maribel social. L'employeur doit cependant tenir compte de cette réduction pour établir le montant d'autres réductions auxquelles il aurait droit.

Le texte qui suit constitue une approche générale et expose uniquement la mise en oeuvre de la réduction sur la déclaration O.N.S.S. Des renseignements plus précis sur ce système peuvent être obtenus auprès de la cellule Maribel social du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Belliard, 51 à 1040 Bruxelles (Tél.: 02 233 41 11).

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.1602 Il s'agit des employeurs qui ressortissent aux commissions paritaires suivantes pour les travailleurs qu'ils déclarent comme en relevant :

- Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés;
- Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé;
- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors;
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone;
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande;
- Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement;
- Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande;
- Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française;
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

S'ajoutent à ces employeurs quelques services publics.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.1603 L'employeur a droit à la réduction pour chaque travailleur dont les prestations au cours du trimestre atteignent au moins 50 % du nombre d'heures ou de journées de travail prévues dans le secteur pour un emploi à temps plein. Cependant, pour les entreprises de travail adapté, ces prestations doivent atteindre au minimum 22 %.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.1604 Pour la plupart des employeurs concernés, la réduction s'élève, par trimestre et par travailleur y donnant droit, à 288,18 EUR. Les employeurs pour lesquels un montant différent est d'application connaissent ce dernier.

D. CONTRÔLE DE L'IMPACT SUR LA CRÉATION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

3.4.1605 Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail. Des renseignements précis concernant la manière dont le contrôle de cette condition s'effectuera peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

E. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.1606 Les employeurs ne doivent rien mentionner dans leur déclaration. L'O.N.S.S. calcule lui-même le montant de la réduction.

Les employeurs qui appartiennent à la sous-commission paritaire 305.02 (soins de santé autres que les hôpitaux) doivent mentionner la subdivision de leur sous-commission lorsqu'ils remplissent leur déclaration.

F. CUMULS PERMIS

3.4.1607 Les employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social doivent déduire du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions le montant forfaitaire versé à un fonds maribel social pour les travailleurs concernés. Pour la plupart des employeurs, le montant à déduire est de 288,18 EUR. Les employeurs pour lesquels un montant différent est d'application connaissent ce dernier.

CHAPITRE 17

La recherche scientifique

3.4.1701 La loi du 29 avril 1996 portant des dispositions sociales et l'arrêté royal du 5 mars 1997 portant exécution du titre VI de cette loi organisent, à partir du 1er octobre 1996, la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour certains employeurs lors de tout engagement net supplémentaire dans des activités de recherche scientifique.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.1702 Il s'agit:

- des universités et des établissements d'enseignement y assimilés;
- des institutions scientifiques gérées par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune;
- des établissements et institutions agréés ou subventionnés par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions, ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, par la Commission communautaire commune, dont la liste est reprise dans l'arrêté royal du 5 mars 1997 précité.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.1703 Il s'agit des travailleurs engagés dans le cadre d'une convention conclue avec les ministres de la Politique scientifique et des Affaires sociales et qui sont affectés à des activités de recherche scientifique. Ces travailleurs doivent représenter un accroissement net supplémentaire du nombre de travailleurs occupés dans des activités de recherche scientifique.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.1704 La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, uniquement la cotisation due par chaque employeur;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La cotisation destinée au chômage due par les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.1705 Les employeurs concernés doivent introduire une demande auprès des Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles qui pourront utilement les renseigner sur les conditions à remplir et sur la marche à suivre pour bénéficier de la réduction des cotisations

patronales de sécurité sociale.

Le montant de la réduction doit être repris, au moyen des codes appropriés, sur la déclaration trimestrielle.

L'O.N.S.S. contrôle l'application de la réduction à la fin de chaque année, sur base des listes des Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles. L'employeur ne doit donc fournir aucune attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé.

CHAPITRE 18

La réduction collective du temps de travail

3.4.1801 Le présent chapitre contient un exposé succinct des modalités d'application des réductions de cotisations octroyées dans le cadre de la réduction collective du temps de travail. Ces réductions de cotisations sont uniquement accessibles aux employeurs qui ont reçu, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'autorisation de les appliquer. Il est donc indiqué, en tout premier lieu, de prendre contact avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 51, rue Belliard, à 1040 Bruxelles (tél.: 02 233 41 11).

Vu que le Ministre n'a reconnu qu'un nombre restreint d'employeurs dans le cadre de la réduction collective du temps de travail, l'exposé qui suit est très général. L'employeur qui entre en ligne de compte pour la réduction décrite ci-dessous et rencontre des problèmes pour en calculer le montant, peut prendre contact avec la Direction de l'Information de l'O.N.S.S.

Les rubriques appropriées et les codes sont prévus pour l'application de la réduction dans la déclaration trimestrielle.

A. LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION

3.4.1802 Un arrêté royal du 24 février 1997 instaure, entre autres, une réduction spécifique des cotisations patronales de sécurité sociale pour les entreprises en difficulté ou en restructuration qui ont reçu l'autorisation de procéder à une réduction collective du temps de travail, sans que la durée de travail puisse être inférieure à une moyenne de 32 heures par semaine par travailleur.

La réduction est accordée pendant la période de reconnaissance qui est, au maximum, de 2 ans; elle se poursuit, dans une moindre mesure, au cours des 20 trimestres qui suivent la période de reconnaissance, à condition que la réduction du temps de travail soit maintenue.

La réduction atteint son maximum pour une durée du temps de travail de 32 heures par semaine et diminue graduellement lorsque la durée du temps de travail s'accroît.

Le montant définitif de la réduction est déterminé sur une base annuelle. L'employeur a droit, à titre d'avance, et dans l'attente de la fixation du montant définitif, à une diminution provisoire des cotisations.

B. AUTRES ENTREPRISES

3.4.1803 Un arrêté royal du 24 novembre 1997 a instauré, dans le cadre de la réduction collective du temps de travail, un premier système spécifique de réduction des cotisations de sécurité sociale en faveur des entreprises souhaitant instaurer un régime de travail de 32 heures par semaine. Dans ce premier système, applicable aux entreprises qui comptaient au moins 50 travailleurs au 30 juin 1996, le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail pouvait accorder l'autorisation de procéder à la réduction à un maximum de 20 entreprises qui concluaient une C.C.T. prévoyant la réduction du temps de travail à 32 heures semaines pour au moins 20 % des travailleurs. La réduction était accordée, de manière dégressive, pour un maximum de 24 trimestres à partir du trimestre suivant le trimestre d'approbation de la C.C.T.

Les dispositions de ce chapitre ont été abrogées par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie. Cette loi a introduit de nouvelles mesures relatives à la "réduction collective du temps de travail".

Les réductions décrites dans le présent chapitre sont encore applicables aux entreprises qui, avant le 1er janvier 2001, bénéficiaient ou pouvaient faire valoir un droit à la réduction de

cotisations visée à l'arrêté royal du 24 novembre 1997.

3.4.1804 Suite à une modification de l'arrêté royal du 24 novembre 1997, un nouveau système de réduction a été instauré, toujours dans le cadre de la réduction collective du temps de travail. Ce nouveau système, applicable aux entreprises qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin 1997 a permis au Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail d'autoriser la réduction à 15 entreprises maximum par trimestre du 1 octobre 1998 au 30 juin 1999. Ce nouveau mode de réduction concernait les travailleurs passant d'un emploi à temps plein à un emploi où le temps de travail moyen est au moins de 10 % inférieur, sans être inférieur à 32 h/semaine en moyenne ou les travailleurs passant à un temps de travail moyen de 32 h/semaine. Cette réduction était accordée, de manière dégressive pour un maximum de 28 trimestres.

Ce nouveau système est également applicable aux entreprises qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin 1999. Dans ce cas, les conventions collectives de travail doivent être déposées pour le 31 décembre 2000 au plus tard.

C H A P I T R E 1 9

Les dragueurs de pleine mer et le secteur du remorquage

3.4.1901 A partir du 1er janvier 1997 un système de réduction des cotisations patronales est applicable aux employeurs qui exercent des activités de dragage en pleine mer (arrêté royal du 25 avril 1997). A partir du 1er janvier 2000, le même système de réduction est applicable au secteur du remorquage.

De plus, à partir du 1er janvier 2000, une réduction supplémentaire est appliquée aux deux catégories d'employeurs. Cette réduction consiste dans le fait que l'employeur ne doit pas verser à l'O.N.S.S. la partie des cotisations à charge du travailleur se rapportant à la partie du salaire qui dépasse le plafond applicable pour le calcul de la pension.

Les réductions applicables à partir du 1er janvier 2000 sont réglées par deux arrêtés royaux du 16 mai 2001.

A. EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.1902 ***Secteur du dragage:***

Les réductions sont applicables aux travailleurs occupés à bord de navires enregistrés dans un état membre de l'Union Européenne et munis d'une lettre de mer.

Secteur du remorquage:

L'employeur doit avoir adhéré à la convention collective de travail du 3 mars 2000 relative à une clause d'emploi en application de la réduction des charges sociales accordée aux entreprises exerçant une activité de remorquage maritime.

Les réductions sont applicables pour les travailleurs occupés à bord de navires qui sont enregistrés dans un état membre de l'Union Européenne munis d'une lettre de mer.

B. CONDITIONS RELATIVES AU VOLUME DE TRAVAIL

3.4.1903 Pour pouvoir bénéficier de ces réductions, l'occupation à bord de navires munis d'une lettre de mer doit être maintenue.
Les conditions précises sont fixées par arrêté ministériel. Il est également prévu que si l'employeur peut invoquer un cas de force majeure, on peut déroger à ces conditions.
Les employeurs concernés par cette réduction peuvent prendre contact avec l'Administration des services du contrôle (M. G. Lorez, tél.: 02 509 34 25) auprès de laquelle ils obtiendront de plus amples renseignements sur les données nécessaires pour prouver le volume de travail.
Les employeurs du secteur du remorquage peuvent également prendre contact avec la Commission paritaire pour la batellerie et, dès sa création, la Sous-commission paritaire des services de remorquage. Dans ce secteur, c'est en effet cet organe qui effectue l'enquête afin de vérifier si le volume de travail est maintenu.
Pour chaque trimestre au cours duquel ils sollicitent la réduction ainsi que pour les trimestres correspondants de 1999, les employeurs du secteur du dragage communiqueront, par navire muni d'une lettre de mer:

- tous les jours relatifs à l'occupation à bord de ce navire déclarés avec un code

prestations, à l'exception des journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71) et des jours déclarés avec le code prestations 30. Les jours déclarés sur les lignes d'occupation pour lesquels des indemnités pour rupture irrégulière du contrat de travail sont dues (code rémunération 3) ne doivent être pris en compte non plus.
- les jours pour lesquels des montants sont versés à l'Office de sécurité sociale d'Outre Mer (O.S.S.O.M.).

C. LA RÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES

3.4.1904 La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:
- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales de vacances annuelles, de congé éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

La réduction doit être calculée au cadre comptable de la déclaration dans le cadre utilisé pour les déductions patronales en vue de la promotion de l'emploi (plan plus un, plan plus deux, plus trois, plan d'embauche, etc.

L'employeur communique le montant de la réduction et les codes appropriés dans la déclaration trimestrielle.

D. NON VERSEMENT D'UNE PARTIE DES COTISATIONS PERSONNELLES DU TRAVAILLEUR

3.4.1905 La partie des cotisations personnelles que l'employeur a retenu au moment du paiement du salaire se rapportant à la différence entre le salaire brut et le plafond pension ne doit pas être versée à l'O.N.S.S. par l'employeur qui peut la conserver.

Le calcul s'effectue sur la masse salariale trimestrielle due pour les prestations effectuées à bord de navires ou de dragues munis d'une lettre de mer. Le plafond correspond à un quart du montant visé à l'article 7, alinéa 3 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

Le montant trimestriel s'élève à:
- du 1er janvier 2000 au 31 août 2000: 8.747,00 EUR;
- du 1er septembre 2000 au 31 mai 2001: 8.921,99 EUR;
- du 1er juin 2001 au 31 janvier 2002: 9.100,51 EUR;
- du 1er février 2002 au 31 mai 2003: 9.282,61 EUR;
- à partir du 1er juin 2003: 9.468,26 EUR.

Le montant de la réduction doit être repris, au moyen des codes appropriés, sur la déclaration trimestrielle.

C H A P I T R E 2 0

L'activation des allocations de chômage - Les projets d'insertion professionnelle

3.4.2001 L'arrêté royal du 8 août 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée instaure un système spécifique d'aides à l'emploi pour certains employeurs qui créent des postes de travail dans le cadre des projets d'insertion. Les postes de travail proposés par les employeurs doivent avoir pour objectif la création d'emplois supplémentaires dans des fonctions qui ne sont généralement pas ou plus exercées et qui augmentent la qualité des services au client, améliorent les conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs d'un employeur ou concernent la protection de l'environnement d'une entreprise.

Les aides à l'emploi consistent d'une part en une activation des allocations de chômage et, d'autre part, en la dispense de cotisations patronales de sécurité sociale.

Les employeurs concernés peuvent bénéficier des aides précitées à partir du 1er mars 1998 au plus tôt.

L'arrêté royal du 8 août 1997 est abrogé au 1er janvier 2002. Les mesures décrites ci-dessous ne sont plus applicables aux travailleurs engagés à partir de cette date. Toutefois, l'arrêté royal du 8 août 1997 reste d'application, pendant la période de reconnaissance du projet, aux travailleurs qui ont été engagés dans le cadre d'un projet reconnu avant le 1er janvier 2002.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.2002 Il s'agit des employeurs qui sont soumis en tout ou en partie à la loi du 27 juin 1969 à condition qu'ils respectent leurs obligations légales en matière d'emploi et de sécurité sociale.

Sont cependant exclus:
- l'Etat fédéral, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, la Cour d'Arbitrage, l'armée et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions (à l'exception des établissements d'enseignement organisés par les Communautés);
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus;
- les entreprises et les institutions publiques pour le personnel qu'elles engagent à titre d'intérimaire afin de le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

En ce qui concerne le secteur public, peuvent néanmoins bénéficier de la mesure:
- les institutions publiques de crédit;
- les entreprises publiques autonomes;
- les sociétés publiques de transport de personnes;
- les polders, les wateringues et les fabriques d'église.

Cette réduction est aussi accessible aux représentations diplomatiques en Belgique et aux organismes supranationaux.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.2003 Il s'agit de travailleurs qui répondent simultanément aux conditions suivantes:
- ils sont chômeur complet de longue durée au moment de l'engagement;

- ils sont engagés dans les liens d'un contrat de travail constaté par écrit et qui prévoit un horaire de travail au moins à mi-temps.

Est considéré comme chômeur de longue durée qui peut être occupé dans un poste de travail reconnu, le chômeur complet indemnisé qui, au moment de l'engagement, bénéficie sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente dans le régime d'indemnisation prévu à l'article 100 ou 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, depuis au moins:
- 24 mois calendrier ininterrompus s'il n'a pas atteint l'âge de 45 ans;
- 6 mois calendrier ininterrompus s'il a atteint l'âge de 45 ans.

Certaines périodes sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé.

Certains bénéficiaires du revenu d'intégration (auparavant minimum de moyens d'existence) peuvent également être engagés dans le cadre des projets d'insertion.

C. MONTANT DE L'AVANTAGE

3.4.2004 L'avantage pour l'employeur est double.

D'une part, le travailleur a droit à une allocation de réinsertion à charge de l'ONEm. L'octroi de cette allocation est limité à une période maximale de 72 mois. Cette limitation n'est pas applicable à partir du mois durant lequel le travailleur atteint l'âge de 45 ans. Cette allocation fait partie du salaire brut (et est donc passible du calcul des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel). Elle doit néanmoins être déduite lors du paiement du salaire net.

D'autre part, l'employeur bénéficie d'une dispense des cotisations patronales relative aux régimes suivants:
- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- vacances annuelles, un avis de débit vacances annuelles de 10,27 % sera émis à partir de 2001 (exercice de vacances 2000) et restera dû par l'employeur;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales de congé-éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2005 Le dossier que l'employeur doit constituer pour engager des travailleurs dans le cadre des projets d'insertion professionnelle doit être communiqué à l'agence locale pour l'emploi ou, pour certains projets plus larges, à l'ONEm. Tout renseignement utile concernant la marche à suivre pour constituer ce dossier peut être obtenu auprès de ces institutions.

Les employeurs qui entrent en ligne de compte pour la réduction des cotisations sociales doivent compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

L'ONEm communiquera à l'O.N.S.S. l'identité des employeurs concernés et la période de validité de la réduction pour chaque travailleur.

C H A P I T R E 2 1

La semaine des quatre jours

3.4.2101 La loi relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses a instauré un régime de quatre jours/semaine pour des raisons relevant de l'organisation du travail. Ce régime a pour objectif de créer des emplois supplémentaires en permettant aux entreprises d'allonger leur durée de production grâce au passage à la semaine des quatre jours. Ces engagements supplémentaires sont stimulés en accordant aux entreprises une réduction de cotisations pendant 7 années.

Les dispositions de ce chapitre ont été abrogées par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie. Cette loi a introduit de nouvelles mesures relative à la "semaine de quatre jours".

Les réductions décrites dans le présent chapitre restent d'application pour les employeurs qui ont conclu des conventions collectives de travail et des accords approuvés avant le 1er janvier 2001 par le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses attributions.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.2102 Le champ d'application de la semaine de quatre jours est identique à celui de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Pour pouvoir bénéficier de la réduction, l'employeur doit conclure une convention collective de travail (pour les employeurs qui ont une délégation syndicale ou occupent 50 travailleurs ou plus au 30 juin 1997) ou un accord (s'il occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin 1997 et n'ont pas de délégation syndicale) ayant trait à l'instauration de la semaine de quatre jours.

Les conventions collectives de travail concernées ou les accords doivent être soumis au ministre fédéral de l'emploi et du travail et approuvés par ce dernier.

3.4.2103 Afin de bénéficier de la réduction, l'employeur doit également prouver que le volume de travail du trimestre concerné a augmenté d'au moins 10% en comparaison avec le trimestre correspondant de 1997. De plus, le nombre de travailleurs occupés pendant le trimestre concerné sous le régime des quatre jours/semaine doit augmenter avec au moins un même pourcentage que le volume de travail du même trimestre et ce, par rapport au nombre de travailleurs qui étaient déjà en fonction avant l'instauration de la semaine des quatre jours et qui sont directement concernés par l'instauration de la semaine de quatre jours.

3.4.2104 Le volume de travail par trimestre est calculé de la manière suivante.

Le volume de travail des travailleurs occupés, de façon permanente, à temps plein à raison de 5 jours par semaine, est déterminé par la formule:

(D + V + G)/W.

Le volume de travail d'un travailleur occupé à temps partiel, ainsi que d'un travailleur à temps plein dont les prestations ne sont pas réparties constamment sur 5 jours par semaine, est déterminé par la formule:

[U x 5 x (D + V + G)]/(D x M x W).

Le volume de travail des travailleurs occupés à temps partiel est égal à la somme des volumes de travail de tous les travailleurs occupés à temps partiel.

D représente la somme des:
- journées et parties de journées effectivement consacrées au travail; lorsque le travail hebdomadaire du travailleur est, au cours du trimestre, réparti sur moins de cinq jours à raison de plus de huit heures par jour, leur nombre s'obtient en divisant par huit le nombre total des heures de travail effectif du trimestre; si ce quotient comporte une fraction, il est arrondi à l'unité supérieure;
- journées et parties de journées non consacrées au travail pour lesquelles une rémunération est passible du calcul des cotisations;
- journées de repos compensatoire accordées en vertu de la législation sur la durée du travail et destinées à réduire la durée hebdomadaire du travail à une moyenne de quarante heures ou inférieure à quarante heures;
- journées non prestées de chacune des semaines comportant cinq journées de travail, lorsque le travail hebdomadaire du travailleur est réparti tantôt sur cinq jours, tantôt sur plus de cinq jours au cours du trimestre.

Les journées couvertes par les indemnités suivantes n'entrent toutefois pas en ligne de compte:
- les indemnités dues pour rupture soit de l'occupation à durée indéterminée par défaut de respect du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant à courir, soit de l'occupation à durée déterminée ou pour un travail nettement défini par rupture avant l'expiration du temps de l'achèvement du travail;
- les indemnités prévues aux 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'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel;
- l'indemnité visée à l'article 20 de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;
- l'indemnité payée par l'employeur au cas où ce dernier et le travailleur mettent fin de commun accord au contrat de travail.

U représente les heures qui correspondent aux journées visées sous D.

V représente les journées et parties de journées pendant lesquelles le travail est suspendu en raison des vacances auxquelles les travailleurs manuels ont droit en application des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés; ces journées sont prises en considération à concurrence du nombre des journées d'activité habituelle.

G représente les journées déclarées en tant que journées assimilées auprès de l'O.N.S.S., à l'exception des journées de chômage temporaire résultant de causes économiques en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

W représente le nombre de jours civils d'un trimestre civil, à l'exception des samedis et des dimanches.

M représente le nombre moyen hebdomadaire d'heures de travail d'un travailleur occupé à temps plein qui, dans l'entreprise ou, à défaut, dans le secteur, effectue le même type de travail que le travailleur occupé à temps partiel.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.2105 Il s'agit des travailleurs engagés suite à l'instauration du régime des quatre jours/semaine pour des raisons relevant de l'organisation du travail.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.2106 Pour chaque travailleur engagé suite à l'instauration de la semaine des quatre jours, la réduction consiste en l'exemption d'un certain pourcentage des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

Cette exemption est de 100 % pendant les huit trimestres suivant le trimestre au cours duquel la convention collective de travail ou l'accord ont été approuvés.

Elle est de 85 % pendant les quatre trimestres suivant les huit trimestres visés ci-dessus.

Elle est de 70 % du cinquième au huitième trimestre suivant les huit trimestres visés ci-dessus.

Elle est de 55 % du neuvième au douzième trimestre suivant les huit trimestres visés ci-dessus.

Elle est de 40 % du treizième au seizième trimestre suivant les huit trimestres visés ci-dessus.

Elle est de 25 % du dix-septième au vingtième trimestre suivant les huit trimestres visés ci-dessus.

La réduction des cotisations peut s'élever au maximum à 1.239,47 EUR par trimestre par travailleur supplémentaire à temps plein et peut être accordée au maximum pour les engagements supplémentaires qui correspondent à 25 % du nombre de travailleurs qui passent au régime de quatre jours/semaine au cours du trimestre concerné.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant de 1.239,47 EUR est proportionnalisé en fonction du temps de travail moyen de la semaine.

D. CUMULS PERMIS

3.4.2107 Cette réduction est cumulable pour le même travailleur avec la réduction structurelle et le maribel social. L'application simultanée de plusieurs réductions ne peut avoir pour conséquence qu'un employeur bénéficie pour un même travailleur d'une réduction des cotisations patronales supérieure à celles dues pour les régimes définis ci-dessus.

E. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2108 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées. Etant donné qu'il s'agit ici d'une réduction très spécifique, les employeurs qui l'appliquent peuvent prendre contact avec la Direction des applications particulières pour obtenir des renseignements complémentaires sur le mode de calcul de la réduction.

CHAPITRE 22

La réinsertion des chômeurs très difficiles à placer

3.4.2201 Un arrêté royal du 3 mai 1999 instaure, à partir du 5 juin 1999, une dispense de certaines cotisations de sécurité sociale pour les employeurs qui engagent des travailleurs pour lesquels ils bénéficient d'une allocation de réinsertion versée par l'O.N.Em.

Un arrêté royal du 11 juillet 2002 étend cette dispense aux employeurs qui engagent certains travailleurs ayant droit à l'intégration sociale.

Un arrêté royal du 14 novembre 2002 étend cette dispense aux employeurs qui engagent certains travailleurs ayant droit à une aide sociale financière au moment de l'engagement.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.2202 Il s'agit:

- des ateliers sociaux appartenant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
- des employeurs visés à l'article 1er de l'arrêté royal du 30 mars 1995 portant exécution du chapitre II du titre IV de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales aux entreprises d'insertion;
- des employeurs organisant des initiatives d'économie sociale d'insertion visées à l'article 59, alinéa 1er de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998.
- des agences immobilières sociales visées par l'ordonnance du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 février 1998 portant création des agences immobilières sociales et par l'arrêté du 19 novembre 1998;
- des agences immobilières sociales visées par l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 mars 1999 portant agrément d'agences immobilières sociales, modifié par l'arrêté du 13 décembre 2001;
- des offices de location sociale visés par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 octobre 1997 fixant les conditions d'agrément et de subvention des offices de location sociale;
- des sociétés immobilières de service public visées par l'ordonnance du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 septembre 1993 portant modification du Code du logement pour la Région de Bruxelles-Capitale et relative au secteur du logement social;
- des sociétés de logement sociaux visées par le décret du 15 juillet 1997 du Conseil flamand contenant le Code flamand du logement;
- des sociétés de logement de service public visées par le décret du Conseil régional wallon du 29 octobre 1998 contenant le Code du logement wallon;
- des entreprises d'insertion et les divisions d'insertion agréées en vertu de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 septembre 2000 portant un programme d'impulsion et de soutien de l'économie plurielle, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 6 juillet 2001 et 7 décembre 2001.

Ces employeurs doivent disposer d'une attestation délivrée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale établissant qu'ils entrent en considération en tant qu'employeurs dans le cadre de l'Economie sociale d'insertion.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.2203 Il s'agit de travailleurs qui, simultanément, au moment de l'engagement:

- bénéficient, depuis au moins 60 mois sans interruption, d'allocations de chômage ou

d'attente (ou se trouvent dans une situation assimilée);
- ont obtenu au maximum un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou équivalent;
- sont engagés dans les liens d'un contrat de travail constaté par écrit qui prévoit un horaire de travail d'au moins un mi-temps.

Ces travailleurs doivent détenir un formulaire délivré par l'O.N.Em.

Il s'agit également des travailleurs qui, simultanément au moment de l'engagement:
- ont droit à l'intégration sociale ou à une aide financière;
- sont engagés dans les liens d'un contrat de travail constaté par écrit qui prévoit un horaire de travail d'au moins un mi-temps.

Pour cette dernière catégorie, l'employeur doit transmettre au centre public d'aide sociale l'attestation selon laquelle il appartient bien à un des secteurs concernés.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.2204 En sus de l'allocation de réinsertion payée par l'O.N.Em, l'employeur bénéficie d'une dispense des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:
- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2205 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

L'employeur ne doit transmettre aucune attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé. Les données nécessaires au contrôle seront communiquées par l'O.N.Em à l'O.N.S.S.

CHAPITRE 23

La réduction des cotisations personnelles pour les travailleurs ayant un bas salaire

3.4.2301 Du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2003, un système de réduction des cotisations à charge du **travailleur** sera d'application. Ce système a pour but de garantir un salaire net plus élevé aux travailleurs dont le salaire est bas, sans augmentation du salaire brut.

A. CHAMP D'APPLICATION

1. Travailleurs concernés

3.4.2302 Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'une cotisation personnelle de 13,07 %.

Pour le secteur privé, cela signifie que n'entrent pas en considération, entre autres:
- les apprentis agréés;
- les apprentis industriels;
- les apprentis sous convention d'insertion;
- les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel;
- les stagiaires en formation de chef d'entreprise;
- les médecins en formation de médecin spécialiste.

Pour le secteur public, la plupart des agents statutaires n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction.

2. Application pratique de la réduction

3.4.2303 La réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur du salaire. L'employeur déduit ce montant des cotisations personnelles normalement dues (13,07 %) au moment du paiement du salaire.

Lorsque le salaire est payé selon une périodicité autre que mensuelle (par semaine, par quinzaine, etc.), l'employeur calcule la réduction lors du dernier paiement de la rémunération se rapportant à ce mois; dans ce cas, la réduction est basée sur le nombre de jours et le salaire du mois civil.

Pour les travailleurs qui, au cours d'un mois, sont occupés dans le cadre de contrats successifs, la réduction est calculée au terme de chaque contrat ou de chaque paiement se rapportant à ces contrats.

B. CALCUL DE LA RÉDUCTION

3.4.2304 Cette réduction doit être calculée séparément pour chaque travailleur.

Le calcul se fait en trois étapes:
- en premier lieu, on détermine le **salaire mensuel de référence** du travailleur;
- sur base de ce salaire mensuel, on détermine le **montant de base de la réduction**;
- enfin, on détermine le **montant de la réduction** en adaptant, en cas de prestations incomplètes ou à temps partiel, le montant de base.

1. Détermination du salaire mensuel de référence (S)

3.4.2305 Le salaire mensuel de référence (**S**) correspond au salaire brut du travailleur se rapportant au mois civil considéré (**W**). Il n'est cependant pas tenu compte:

- des indemnités payées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ainsi que des journées qui y sont liées;
- des indemnités octroyées pour les heures qui ne constituent pas des heures de travail au sens de la législation sur le temps de travail (code rémunération 6);
- de la prime de fin d'année à concurrence du salaire mensuel de référence (**S**) pris en considération pour le calcul de la réduction relative au mois au cours duquel cette prime de fin d'année est normalement payée.

Tant pour les ouvriers que pour les employés, le salaire mensuel de référence est calculé sur le salaire brut déclaré à 100 %.

a) Définitions
Par travailleur à temps plein effectuant des prestations complètes, on entend le travailleur pour lequel **J = D**.

Où:

- **J** = le nombre de jours du travailleur déclarés avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20.;

- **D** = le nombre maximum de jours de prestations pour le mois concerné dans le régime de travail concerné.

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations incomplètes, on entend le travailleur pour lequel **J** est inférieur à **D**.

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations complètes:

S = W

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes:

S = (W/J) x D

La fraction **W/J** = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

S = (W/H) x U

La fraction **W/H** = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Où:

- **H** = le nombre d'heures de travail déclarées avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- **U** = le nombre d'heures mensuel correspondant à **D**.

Ce mode de calcul est applicable:
- aux travailleurs qui ne fournissent que des prestations à temps partiel;
- aux travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur;
- aux travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, des travailleurs en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière

professionnelle, des travailleurs en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle) et des travailleurs saisonniers.

b) Remarques

1. Pour les travailleurs occupés dans un système de réduction exposé au chapitre 18 (La réduction collective du temps de travail) et au chapitre 21 (La semaine des quatre jours) auquel est liée une réduction spécifique des cotisations, S est forfaitairement diminué de 80,57 EUR par mois.

2. Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

2. Détermination du montant de base de la réduction (R)

3.4.2306 Le montant de base de la réduction (R) est déterminé en fonction de la hauteur du salaire mensuel de référence (S).

Tranches et montants d'application à partir du 1er juin 2001.

Employés	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< 876,90	0
> = 876,90 et < = 1.147,70	81,80
> 1.147,70 et < = 1.366,91	81,80 - (0,3732 x (S - 1.147,70))
> 1.366,91	0

Ouvriers	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< 876,90	0
> = 876,90 et < = 1.147,70	88,35
> 1.147,70 et < = 1.366,91	88,35 - (0,4030 x (S - 1.147,70))
> 1.366,91	0

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

Tranches et montants d'application à partir du 1er février 2002

Employés	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 et < = 1.170,64	81,80
> 1.170,64 et < = 1.394,25	81,80 - (0,3658 x (S - 1.170,64))
> 1.394,25	0

Ouvriers	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 et < = 1.170,64	88,35
> 1.170,64 et < = 1.394,25	88,35 - (0,3951 x (S - 1.170,64))
> 1.394,25	0

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

Tranches et montants d'application à partir du 1er janvier 2003

Employés	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 et < = 1.170,64	95,00
> 1.170,64 et < = 1.509,17	95,00 - (0,2806 x (S - 1.170,64))
> 1.509,17	0

Ouvriers	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< 894,42	0
> = 894,42 et < = 1.170,64	102,60
> 1.170,64 et < = 1.509,17	102,60 - (0,3031 x (S - 1.170,64))
> 1509,17	0

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

Tranches et montants d'application à partir du 1er juin 2003

Employés	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< 912,29	0
> = 912,29 et < = 1.194,03	95,00
> 1.194,03 et < = 1.539,30	95,00 - (0,2751 x (S - 1.194,03))
> 1.539,30	0

Ouvriers	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< 912,29	0
> = 912,29 et < = 1.194,03	102,60
> 1.194,03 et < = 1.539,30	102,60 - (0,2972 x (S - 1.194,03))
> 1.539,30	0

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

3. Détermination du montant de la réduction (P)

3.4.2307 **Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations complètes:**

P = R

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes, ainsi que pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant de la réduction varie en fonction des prestations du travailleur effectuées au cours du mois.

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes:

P = (J/D) x R

La fraction J/D est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

P = (H/U) x R

La fraction H/U est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Par travailleur, le montant total de la réduction ne pourra pas être supérieur à 929,60 EUR pour l'année 2000, à 981,66 EUR par année civile pour les années 2001 et 2002 et à 1.140,00 EUR par année civile à partir de l'année 2003.

C. EXEMPLES

3.4.2308 Les exemples ci-après sont basés sur les chiffres en vigueur en juin 2001.

Exemple 1: Pour un mois déterminé, un **employé** a un salaire brut de **1.050,00 EUR**. Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 19 journées de travail (code 1) et 3 journées de maladie non payées par l'employeur (code 50).

Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.215,72 EUR**, soit 55,26 EUR (= 1.050,00/19, arrondi à la 2ème décimale) multiplié par 22.

Le montant de base de la réduction (R) correspond à **56,41** EUR, soit 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Le montant de la réduction (P) est **48,51 EUR**, soit 0,86 (19/22, arrondi à la 2ème décimale) x 56,41.

Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 137,24 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 1.050), retiendra 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Exemple 2: Pour un mois déterminé, un **ouvrier** a un salaire brut de **745,00 EUR** (à 100 %). Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 15 journées de travail (code 1) et 7 jours de vacances légales code 2).

Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.092,74** EUR, soit 49,67 (= 745,00/15) multiplié par 22.

Le montant de base de la réduction (R) correspond à **88,35 EUR**, (le salaire mensuel de référence est inférieur à 1.147,70 EUR).

Le montant de la réduction (P) est **60,08 EUR**, soit 0,68 (15/22, arrondi à la 2ème décimale) x 88,35.

Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 105,16 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 804,60 (soit 745 + 8 %)), retiendra 45,08 EUR (105,16 - 60,08).

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2309 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

Sur le site web de l'O.N.S.S. (http://www.onss.fgov.be), vous trouverez un programme téléchargeable permettant d'effectuer le calcul de cette réduction.

C H A P I T R E 2 4

Les conventions de premier emploi

3.4.2401 L'obligation d'occuper des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi est régie par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

L'exposé qui suit s'attache uniquement à décrire les modalités d'application des réductions qui sont liées à l'engagement de certains travailleurs.

Pour tout renseignement concernant le nombre et les catégories de jeunes qu'un employeur doit engager dans les liens d'une convention de premier emploi, il y a lieu de s'adresser au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (site web: http://www.meta.fgov.be).

L'attention des employeurs est attirée sur le fait que seule l'occupation des nouveaux travailleurs moins qualifiés dans les liens d'une convention de premier emploi est considérée comme une période de chômage complet indemnisé ou d'inscription comme demandeur d'emploi pour l'application des mesures en faveur de l'emploi qui exigent une période de chômage complet indemnisé ou d'inscription comme demandeur d'emploi.

A. REDUCTION LIEE A L'ENGAGEMENT DE JEUNES MOINS QUALIFIES

3.4.2402 L'employeur qui engage des jeunes moins qualifiés dans les liens d'une convention de premier emploi peut bénéficier, sous certaines conditions, de réductions de cotisations sociales.

La convention de premier emploi doit être constatée par écrit et une copie de cette dernière doit être envoyée dans les trente jours au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Lorsque la communication est faite hors de ce délai de trente jours, la convention de premier emploi n'est prise en compte qu'à la date de réception de la copie par le SPF. La réduction ne prend alors cours qu'à cette même date.

1. Employeurs concernés

3.4.2403 Il s'agit des employeurs du secteur privé et du secteur public, quel que soit le nombre de travailleurs occupés.

2. Travailleurs concernés

3.4.2404 Il s'agit des jeunes moins qualifiés engagés dans les liens d'une convention de premier emploi consistant en un contrat de travail à mi-temps au moins (que ce contrat soit ou non complété par une formation).

Un jeune moins qualifié est celui qui ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

3. Conditions de l'octroi de la réduction

3.4.2405 L'octroi de la réduction est fonction du pourcentage de travailleurs engagés dans les liens d'une convention de premier emploi par rapport à l'effectif du personnel au deuxième trimestre de l'année précédente, calculé en équivalents temps plein.

a) Calcul de l'effectif au deuxième trimestre de l'année précédente

3.4.2406 L'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente, calculé en équivalents temps plein (**ETP**), est égal à la somme des fractions **ETP** calculées individuellement par travailleur pour ce deuxième trimestre.
S'il faut utiliser plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours de ce deuxième trimestre, le calcul des fractions **ETP** doit se faire séparément pour chaque ligne.
Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont reprises des indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail et les jours qui y sont liés (code rémunération 3) il ne faut pas calculer de fraction **ETP**.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont uniquement déclarés des jours:

La fraction ETP = Y1 : T

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles doivent être déclarés des heures et des jours:

La fraction ETP = Z1 : (U x E)

Dans ces calculs:

Y1 = Le nombre de jours déclarés sous les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20 augmenté des:
- jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
- journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71);
- journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72);
- journées de grève ou de lock-out (code prestations 21);
- jours de vacances, non payés par l'employeur, octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire et des jours de repos dans la construction (code prestations 12);

Z1 = le nombre d'heures qui correspond à Y1;

U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référence;

E = 13 si le travailleur est payé à une fréquence mensuelle. Autrement E est égal au nombre de semaines du trimestre concerné;

T = E multiplié par le nombre de jours par semaine du régime de travail.

La fraction **ETP** est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut pas être supérieur à 1.

Les jeunes en convention de premier emploi ne sont pas pris en considération pour le calcul de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente.
Lors du calcul de l'effectif du deuxième trimestre 1999, les stagiaires, les jeunes et les personnes qui y sont assimilées, occupés en vertu de l'A.R. n° 230 ne sont pas pris en compte.
Les personnes qui, au deuxième trimestre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle leur contrat prend fin, sont occupées en exécution de contrats conclus entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et les entreprises, en application de l'article 10 de l'A.R. n° 230, et dont le contrat est toujours en cours au 1er avril 2000, n'entrent pas non plus en considération pour la détermination de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente.

b) Calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi

3.4.2407 Le nombre de jeunes en service dans le cadre d'une convention de premier emploi pendant le trimestre en cours est égal à la somme des fractions **ETP** calculées individuellement par jeune

sous convention de premier emploi.
Pour les jeunes suivants engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi, les fractions ETP comptent double à partir du 1er juillet 2003 (également pour les jeunes engagés avant le 1er juillet):

- toute personne d'origine étrangère qui, à la veille de son engagement:
  - est demandeuse d'emploi;
  - est âgée de moins de trente ans.
    On entend par personne d'origine étrangère, la personne qui ne possède pas la nationalité d'un Etat qui fait partie de l'Union européenne ou la personne dont au moins un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne possédait pas cette nationalité à la date de son décès ou la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne possédaient pas cette nationalité à la date de leur décès. Le jeune peut prouver qu'il répond à cette définition par toute voie de droit, y compris la déclaration sur l'honneur.
- toute personne handicapée qui, la veille de son engagement:
  - est demandeuse d'emploi;
  - est âgée de moins de trente ans.
    On entend par personne handicapée, la personne qui est inscrite comme telle au "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap" ou à "l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées" ou au "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées" ou au "Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge", et qui en fournit la preuve par la communication à l'employeur d'une attestation de l'organisme établissant qu'il y est inscrit.

Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours d'un trimestre, le calcul des fractions **ETP** doit se faire séparément pour chaque ligne.

- Pour un jeune à temps plein dans les liens d'une convention de premier emploi en application de l'article 27, 1ère section, 1° de la loi du 24 décembre 1999 (contrat de travail à temps plein), la fraction **ETP = Y2 : T**.
- Pour un jeune à temps partiel dans les liens d'une convention de premier emploi en application de l'article 27, 1ère section, 1° de la loi du 24 décembre 1999 (contrat de travail à temps partiel au moins à mi-temps), la fraction **ETP = Z2 : (U x E)**.
- Pour un jeune dans les liens d'une convention de premier emploi en application de l'article 27, 1ère section, 2° ou 3° de la loi du 24 décembre 1999 (convention associant le travail et la formation, contrat d'apprentissage, convention d'insertion, contrat de stage agréé par la formation des classes moyennes), la fraction **ETP = Y3 : T**.

Dans ces calculs:

- **Y2** = tous les jours déclarés sous un code prestations à l'exception des jours déclarés sous le code 30.

- **Z2** = le nombre d'heures correspondant à Y2

- **Y3** = le nombre de jours calendrier du trimestre concerné moins les jours durant lesquels suivant son régime de travail (les jours fériés ne jouent donc aucun rôle) le jeune ne doit pas travailler. Seuls les jours calendrier pour lesquels le travailleur est lié par une convention de premier emploi entrent en ligne de compte. Pour un jeune qui est sous convention de premier emploi durant tout le trimestre, Y3 est égal à T.

Les autres facteurs sont les mêmes que ceux utilisés pour l'effectif du personnel (voir ci-dessus).
La fraction **ETP** est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale.
Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut pas être supérieur à 1.

4. Montant de la réduction

3.4.2408 L'employeur peut bénéficier d'une réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale par jeune moins qualifié occupé dans le cadre d'une convention de premier emploi pour les trimestres où le nombre de jeunes sous convention de premier emploi atteint un certain pourcentage de l'effectif du personnel, calculé en **ETP**, au deuxième trimestre de l'année précédente.

a) "Catégorie - 3 %"

3.4.2409 Lorsque le nombre de jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi, calculé en **ETP**, est inférieur à 3 % de l'effectif, calculé en **ETP**, du deuxième trimestre de l'année précédente, aucune réduction n'est accordée.

b) "Catégorie 3 %"

3.4.2410 Pour les trimestres où le nombre de jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi, calculé en **ETP**, atteint 3 % de l'effectif du personnel, calculé en **ETP**, du deuxième trimestre de l'année précédente, la réduction s'élève à 495,79 EUR par jeune moins qualifié occupé à temps plein dont les prestations trimestrielles sont complètes (voir ci-dessous pour les occupations à temps partiel ou incomplètes).

c) "Catégorie 3% +"

3.4.2411 Pour les trimestres où le nombre de jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi, calculé en **ETP**, dépasse 3 % de l'effectif du personnel, calculé en **ETP**, du deuxième trimestre de l'année précédente, la réduction s'élève à:

- 495,79 EUR au cours du trimestre concerné, par jeune moins qualifié occupé à temps plein dont les prestations trimestrielles sont complètes lorsque ce jeune entre en ligne de compte pour atteindre les 3 % mentionnés ci-dessus (voir ci-dessous pour les occupations à temps partiel ou incomplètes;
- 1.115,52 EUR au cours du trimestre concerné, par jeune moins qualifié occupé à temps plein qui n'est pas nécessaire pour atteindre les 3 % mentionnés ci-dessus (voir ci-dessous pour les occupations à temps partiel ou incomplètes). L'employeur choisit librement les jeunes moins qualifiés auxquels la déduction forfaitaire de 1.115,52 EUR est attribuée.

d) "Catégorie 5 %"

3.4.2412 Pour les trimestres où le nombre de jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi, calculé en **ETP**, atteint, ou dépasse, 5 % de l'effectif du personnel, calculé en **ETP**, du deuxième trimestre de l'année précédente, la réduction s'élève à 1.115,52 EUR par jeune moins qualifié occupé à temps plein dont les prestations trimestrielles sont complètes (voir ci-dessous pour les occupations à temps partiel ou incomplètes).

e) Cas particulier

3.4.2413 Si l'employeur a, pour un trimestre donné, occupé uniquement des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi en application de l'article 27, 1ère section, 2° et 3° de la loi du 24 décembre 1999, le nombre de jeunes nécessaires pour atteindre les 3 % ou les 5 % doit être arrondi à l'unité la plus proche.

f) Prestations à temps partiel ou incomplètes

3.4.2414 Pour les travailleurs dont les prestations sont incomplètes, le montant de la réduction (495,79 EUR ou 1.115,52 EUR) est multiplié par la fraction X/D.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant de la réduction est multiplié par la fraction Z/(13 x U).

Pour la définition de X, de D, de Z et de U, il y a lieu de se reporter au chapitre consacré à la réduction structurelle.

5. Cumuls permis

3.4.2415 Cet avantage est cumulable avec la réduction structurelle, la réduction liée à la réduction collective du temps de travail et la semaine des quatre jours.

Le cumul de cet avantage avec d'autres réductions ne doit pas être envisagé travailleur par travailleur mais bien au niveau de l'ensemble de l'entreprise. Cela signifie en pratique que l'employeur qui constate que le montant total de toutes les réductions dépasse le montant total des cotisations patronales dues pour les régimes suivants:

- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale;

doit limiter le montant du présent avantage au solde de ces cotisations patronales.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales destinées au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels, aux cotisations patronales de congé-éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

6. Détermination du montant de la réduction par l'O.N.S.S.

3.4.2416 Le montant de la réduction est déterminé par l'O.N.S.S. sur base des données disponibles à la fin du troisième trimestre qui suit celui pour lequel l'employeur demande la réduction.

Les montants ainsi déterminés sont définitifs.

L'O.N.S.S. procèdera toutefois à une régularisation ultérieure si le calcul se révèle erroné parce que basé sur une déclaration incomplète et qu'en réalité:

- L'employeur ne remplit pas la condition d'occupation d'un certain nombre de jeunes dans le cadre d'une convention de premier emploi pendant le trimestre concerné;
- La réduction ne peut pas être accordée parce que la convention de premier emploi n'est

pas valable, est erronée ou ne peut pas donner lieu à une réduction.

7. Formalités à remplir

3.4.2417 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

Lorsque certains travailleurs sont exclus de l'effectif du personnel sur base des articles 10 ou 10bis de l'AR n° 230, les noms de ces travailleurs doivent être communiqués à l'ONSS ainsi que les pièces justificatives suffisantes. Ceci uniquement lorsqu'une réduction pour jeunes moins qualifiés sous convention de premier emploi est demandée.

B. AVANTAGE OCTROYE LORS DE L'ENGAGEMENT D'UN TRAVAILLEUR AU TERME D'UNE CONVENTION DE PREMIER EMPLOI

3.4.2418 Lorsqu'au terme d'une convention de premier emploi, un employeur garde à son service un nouveau travailleur, il peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

1. Employeurs concernés

3.4.2419 Il s'agit des employeurs des secteurs privé et public, quel que soit le nombre de travailleurs occupés.

2. Travailleurs concernés

3.4.2420 Il s'agit des travailleurs que l'employeur garde à son service dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée constaté par écrit, au terme de leur convention de premier emploi.

La convention de premier emploi doit avoir pris fin au terme de sa durée initialement prévue (dans la plupart des cas, il s'agit d'une durée de douze mois au moins). La réduction n'est donc pas accordée lorsque l'employeur met prématurément terme à une convention de premier emploi et engage le travailleur dans les liens d'un contrat de travail ordinaire.

3. Conditions de l'octroi de l'avantage

3.4.2421 Pour bénéficier de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale décrite ci-dessous, l'employeur doit satisfaire à ses obligations en matière de conventions de premier emploi.

En outre, l'engagement du travailleur arrivé au terme de sa convention de premier emploi doit représenter une augmentation nette de l'effectif du personnel par rapport à l'effectif du personnel au deuxième trimestre de l'année précédente.

L'effectif du personnel au deuxième trimestre de l'année précédente et l'effectif du trimestre au cours duquel la réduction est demandée sont calculés en équivalents temps plein (**ETP**) de la manière qui a été décrite ci-dessus (Réduction liée à l'engagement de travailleurs moins qualifiés). Les deux dernières catégories - articles 10 et 10bis de l'A. R. n° 230 - sont toutefois prises en considération.

4. Montant de l'avantage

3.4.2422 Au cours de l'année (calculée de date à date) qui suit la convention de premier emploi, l'employeur peut bénéficier, pour le travailleur, d'une réduction, à concurrence de 10 % de sa rémunération brute du trimestre (à 108 % pour les travailleurs manuels).

Lorsqu'un travailleur est licencié pendant la période donnant lieu, dans son chef, à la réduction de 10 % et qu'il a droit a des indemnités de rupture de contrat, la réduction ne peut pas être appliquée sur ces indemnités.

Lorsque le passage du travailleur d'une convention de premier emploi à un contrat de travail survient en cours de trimestre, l'employeur continue à bénéficier des réductions auxquelles il avait droit pour le travailleur sous convention de premier emploi au prorata de l'occupation du travailleur sous cette convention (Il faut noter que, dans ce cas, le minimum de prestation requis pour bénéficier de la réduction structurelle doit être calculé sur la totalité du trimestre). La réduction de 10 % sera calculée au prorata de l'occupation sous contrat de travail à l'issue de la convention de premier emploi.

5. Cumuls permis

3.4.2423 La réduction de 10 % est cumulable, pour le même travailleur, avec certaines réductions de cotisations de sécurité sociale (notamment le plan d'embauche des demandeurs d'emploi). L'application simultanée de plusieurs réductions ne peut avoir pour conséquence qu'un employeur bénéficie pour ce même travailleur d'une réduction des cotisations patronales supérieure à celles dues pour les régimes suivants (au prorata des cotisations dues pour le travailleur durant la période concernée par la réduction de 10 %):

- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction de 10% n'est pas, pour un même travailleur, cumulable avec la réduction structurelle.

6. Formalités à remplir

3.4.2424 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

Lorsqu'il demande la réduction de 10 % pour la première fois, l'employeur doit envoyer une photocopie du contrat de travail à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé.

C H A P I T R E 2 5

La réduction du temps de travail à 38 heures par semaine

3.4.2501 Le chapitre II de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie, a instauré une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale pour les employeurs dont les travailleurs se voient appliquer une réduction de la durée du travail à 38 heures par semaine avant le 1er janvier 2003 lorsque la durée du travail était de 39 heures par semaine le 31 décembre 2000.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.2502 Il s'agit des employeurs qui occupent des travailleurs visés au chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Il s'agit donc essentiellement d'employeurs du secteur privé.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.2503 Il s'agit des travailleurs à temps plein dont la durée de travail était de 39 heures par semaine au 31 décembre 2000 qui passent, par convention collective de travail ou, à défaut, sur base d'un règlement de travail, à un régime de travail de 38 heures par semaine avant le 1er janvier 2003. Ce passage à 38 heures par semaine est irréversible.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.2504 La réduction est forfaitaire. Elle porte sur les cotisations patronales de base et est accordée, en une seule fois, par travailleur concerné, au cours du trimestre qui suit le trimestre du passage à 38 heures par semaine. Elle est accordée pour tous les travailleurs de la catégorie concernée occupés au dernier jour du trimestre d'octroi.

Exceptionnellement, la réduction est accordée au cours du quatrième trimestre 2001 lorsque la réduction du temps de travail a été introduite entre le 1er janvier 2001 et le 30 juin 2001, à condition que la convention collective de travail ait été conclue après le 1er janvier 2001 et que le règlement de travail ait été adapté après cette date.

Le montant de la réduction est fonction du moment du passage à 38 heures par semaine. La réduction s'élève à:

- 148,74 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur entre le 1er janvier 2001 et le 30 septembre 2001;
- 123,95 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur durant le quatrième trimestre de l'année 2001;
- 100 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur durant le premier trimestre de l'année 2002;
- 75 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur durant le deuxième trimestre de l'année 2002;
- 50 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur durant le troisième trimestre de l'année 2002;
- 25 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur durant le quatrième trimestre de l'année 2002.

Il y a lieu de noter que la réduction du temps de travail peut s'opérer en plusieurs fois. Si le passage de 39 heures par semaine à 38 heures par semaine se fait en plusieurs étapes, par exemple passage de 39 heures par semaine à 38 heures et demie par semaine puis à 38 heures par semaine, la réduction ne sera octroyée que lors du passage à 38 heures par

semaine. Si le passage à 38 heures par semaine a lieu à des moments différents selon diverses catégories de personnel, chaque catégorie de personnel amènera la réduction au moment de son passage à 38 heures par semaine.

La réduction est seulement accordée provisoirement, elle ne devient définitive que lorsqu'il est établi que l'employeur a satisfait à toutes les conditions prévues.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2505 Les employeurs auxquels s'applique une convention collective de travail qui a été conclue entre le 1er janvier 2001 et le 30 juin 2001 et qui prévoit un système de réduction de la durée du travail qui a fait l'objet d'une modification du règlement de travail appliquée entre les dates précitées, doivent communiquer dans une notification à l'Inspection des lois sociales (selon le modèle publié à l'annexe II de l'arrêté ministériel du 1er octobre 2001) un des renseignements suivants:

- soit la date de cette convention collective de travail ainsi que l'organe paritaire compétent, s'il s'agit d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire;
- soit le numéro d'enregistrement attribué par le greffe de l'Administration des relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, s'il s'agit d'une convention collective de travail conclue en dehors d'un organe paritaire.

Dans tous les autres cas, l'employeur doit notifier à l'Inspection des lois sociales la modification du règlement de travail instaurant la réduction du temps de travail (selon le modèle publié en annexe I de l'Arrêté ministériel du 1er octobre 2001 précité). L'Inspection des lois sociales communiquera alors, par écrit, le numéro d'enregistrement du règlement de travail. La date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine ne peut pas précéder la date à laquelle le numéro d'enregistrement qui est attribué par l'Inspection des lois sociales est communiqué à l'employeur.

L'employeur doit également compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

E. CUMULS PERMIS

3.4.2506 Cette réduction est cumulable avec toutes les réductions de cotisations de sécurité sociale. Elle ne peut toutefois pas dépasser le montant des cotisations patronales de base dues pour chaque travailleur concerné.

C H A P I T R E 2 6

La réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine

3.4.2601 Le chapitre III de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie a instauré une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale pour les employeurs dont les travailleurs passent à une durée moyenne du temps de travail par semaine inférieure à 38 heures. La réduction du temps de travail d'au moins une heure sous les 38 heures doit se dérouler dans le cadre d'un changement du règlement de travail enregistré par l'Inspection des lois sociales.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.2602 Il s'agit des employeurs dont les travailleurs sont dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou dans celui de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. En résumé, il s'agit des employeurs du secteur privé et des entreprises publiques autonomes.

L'employeur peut instaurer la réduction du temps de travail pour tout son personnel ou pour certaines catégories de travailleurs (par exemple: les ouvriers uniquement, les plus de 45 ans, etc.).

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.2603 Il s'agit des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel dont la durée du temps de travail n'a pas été diminuée mais dont le salaire a été ajusté suite à la réduction du temps de travail. Les travailleurs à temps partiel qui, d'une manière ou d'une autre, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail (soit en heures par semaine, soit en jours de compensation) n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.2604 La réduction est forfaitaire. Elle consiste, d'une part, en une réduction unique, et, d'autre part, en une réduction liée au maintien du système (ci-dessous nommée réduction de maintien). Elle s'applique aux cotisations patronales de base du travailleur qui ouvre le droit.

L'octroi de la réduction est provisoire. Elle ne devient définitive que lorsqu'il est établi que l'employeur répond à toutes les conditions de l'octroi.

1. La réduction unique

3.4.2605 La réduction unique s'élève à 800 EUR par travailleur concerné et par heure entière de réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail. Elle est octroyée en une fois ou elle est répartie en tranches de 200 EUR sur quatre trimestres. La réduction s'applique pour tous les travailleurs (de la catégorie concernée) qui sont occupés le dernier jour du trimestre de l'octroi. La réduction est accordée au cours du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel le temps de travail a été réduit. La réduction par tranches est accordée au cours des quatre trimestres qui suivent le trimestre au cours duquel le temps de travail a été réduit. La mesure est applicable à partir du 1er octobre 2001. L'employeur qui a instauré une réduction du temps de travail après le 30 septembre 2001 peut donc demander la réduction unique lors de la

déclaration du premier trimestre 2002 au plus tôt.

Quand la réduction du temps de travail est instaurée par étapes de moins d'une heure (que ce soit par des modifications distinctes du règlement de travail ou par une modification unique du règlement de travail qui prévoit un phasage de la réduction du temps de travail), l'employeur n'a droit ni à la réduction unique, ni à la réduction de maintien.

Lorsqu'une C.C.T. a été conclue entre le 1er janvier 2001 et le 30 septembre 2001 (au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise) avec pour conséquence une modification du règlement de travail appliquée durant cette période, la réduction du temps de travail est censée être intervenue dans le courant du quatrième trimestre 2001 et la réduction peut être demandée au premier trimestre 2002.

2. La réduction de maintien

3.4.2606 La réduction de cotisations liée au maintien du système de réduction de la durée du travail est fonction du nombre moyen d'heures par semaine qui est atteint.

Elle s'élève à:
- 62,50 EUR quand le temps de travail est réduit à 37 heures par semaine;
- 100 EUR quand le temps de travail est réduit à 36 heures par semaine;
- 150 EUR quand le temps de travail est réduit à 35 heures par semaine.

La réduction de maintien est uniquement octroyée lorsqu'au sein de la catégorie de travailleurs concernés est instaurée une réduction du temps de travail pour laquelle un travailleur au moins a ouvert le droit à la réduction unique.

La réduction de maintien est accordée à partir du troisième trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la réduction unique a été accordée pour une catégorie de travailleurs. Cette réduction de maintien est accordée pour tous les travailleurs de la catégorie concernée qui sont occupés à la fin du trimestre au cours duquel elle est demandée. Elle est accordée pendant 10 ans à partir de son premier octroi, pour autant que le système de réduction du temps de travail ait été introduit avant le 1er avril 2006.

Tous les travailleurs qui appartiennent à la catégorie concernée et qui remplissent les conditions décrites ci-dessus peuvent ouvrir le droit à la réduction même s'ils n'avaient pas ouvert le droit à la réduction unique (ceci vaut tant pour les travailleurs nouvellement engagés que pour les travailleurs qui travaillaient à temps partiel au moment de l'octroi de la réduction unique).

Les remplaçants de travailleurs qui ont ouvert le droit à la réduction unique peuvent ouvrir le droit à la réduction de maintien.

3. Les travailleurs à temps partiel

3.4.2607 Pour les travailleurs à temps partiel pour lesquels il n'y a pas de réduction du temps de travail et dont la rémunération doit être adaptée, réduction unique et réduction de maintien sont calculées comme suit:

B = **A** x **D**/**V**

B = le montant de la réduction pour le trimestre en cours

A = le montant de la réduction auquel il aurait eu droit s'il avait travaillé à temps plein

D = la durée hebdomadaire du temps de travail des travailleurs à temps partiel

V = la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein après réduction du temps de travail

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2608 Les employeurs auxquels s'applique une convention collective de travail qui a été conclue entre le 1er janvier 2001 et le 30 juin 2001 et qui prévoit un système de réduction de la durée du travail qui a fait l'objet d'une modification du règlement de travail appliquée entre les dates précitées, doivent communiquer dans une notification à l'Inspection des lois sociales (selon le modèle publié à l'annexe II de l'arrêté ministériel du 1er octobre 2001) un des renseignements suivants:

- soit la date de cette convention collective de travail ainsi que l'organe paritaire compétent, s'il s'agit d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire;
- soit le numéro d'enregistrement attribué par le greffe de l'Administration des relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, s'il s'agit d'une convention collective de travail conclue en dehors d'un organe paritaire.

Dans tous les autres cas, l'employeur doit notifier à l'Inspection des lois sociales la modification du règlement de travail instaurant la réduction du temps de travail (selon le modèle publié en annexe I de l'arrêté ministériel du 1er octobre 2001 précité). L'Inspection des lois sociales communiquera alors, par écrit, le numéro d'enregistrement du règlement de travail. La date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail ne peut pas précéder la date à laquelle le numéro d'enregistrement attribué par l'Inspection des lois sociales est communiqué à l'employeur.

L'employeur doit choisir entre la réduction en une fois et la réduction étalée sur quatre trimestres. Son choix est définitif. En cas d'étalement, lorsqu'un travailleur quitte l'entreprise avant l'issue des quatre trimestres, l'employeur ne peut réclamer les réductions qu'il n'a pas encore obtenues. Toujours en cas d'étalement, lorsqu'un travailleur change de catégorie de travailleurs tout en restant chez le même employeur, les tranches de réduction qui n'auraient pas encore été attribuées peuvent être octroyées.

L'employeur doit également compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

.

E. CUMULS PERMIS

3.4.2609 La réduction des cotisations de sécurité sociale dans le cadre de la réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine est cumulable avec toutes les réductions de cotisations de sécurité sociale. Elle ne peut toutefois pas dépasser le montant des cotisations patronales de base dues pour chaque travailleur concerné.

C H A P I T R E 2 7

La semaine des quatre jours (2002)

3.4.2701 Le chapitre III de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie a instauré une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale pour les employeurs dont les travailleurs passent à la semaine de quatre jours. On entend par semaine de quatre jours le régime dans lequel la durée hebdomadaire de travail est répartie soit sur quatre jours de travail par semaine, soit sur cinq jours de travail par semaine comportant trois jours de travail complets et deux demi-jours de travail. Le passage à la semaine de quatre jours doit se dérouler dans le cadre d'un changement du règlement de travail enregistré par l'Inspection des lois sociales.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.2702 Il s'agit des employeurs dont les travailleurs sont dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou dans celui de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. En résumé, il s'agit des employeurs du secteur privé et des entreprises publiques autonomes.

L'employeur peut instaurer la semaine de quatre jours pour tout son personnel ou pour certaines catégories de travailleurs (par exemple: les ouvriers uniquement, les plus de 45 ans, etc.).

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.2703 Tous les travailleurs à temps plein qui participent à la semaine de 4 jours et qui sont en service le dernier jour du trimestre au cours duquel la réduction forfaitaire est accordée sont pris en considération.

Les travailleurs à temps plein engagés après le 1er octroi de la réduction et les travailleurs à temps partiel qui passent à temps plein après ce 1er octroi n'ouvrent pas le droit à la réduction.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.2704 Il s'agit d'une réduction forfaitaire unique de 400 EUR accordée éventuellement en quatre tranches trimestrielles de 100 EUR. Cette réduction est applicable pour tous les travailleurs (de la catégorie concernée) qui sont présents le dernier jour du trimestre de l'octroi. La réduction est accordée au cours du trimestre qui suit le trimestre d'introduction de la semaine de quatre jours. La réduction par tranches est accordée au cours des quatre trimestres qui suivent le trimestre d'introduction de la semaine de quatre jours. La mesure est applicable à partir du 1er octobre 2001. L'employeur qui a introduit la semaine de quatre jours après le 30 septembre 2001 peut donc demander la réduction unique lors de la déclaration du premier trimestre 2002 au plus tôt.

Cette réduction prend la forme d'une diminution des cotisations patronales de base pour le travailleur qui en ouvre le droit.

L'octroi de la réduction est provisoire. Elle ne devient définitive que lorsqu'il est établi que l'employeur répond à toutes les conditions d'octroi.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2705 L'employeur doit notifier à l'Inspection des lois sociales la modification du règlement de travail instaurant la semaine de quatre jours (selon le modèle publié en annexe I de l'arrêté ministériel du 1er octobre 2001). L'Inspection des lois sociales communiquera alors, par écrit, le numéro d'enregistrement du règlement de travail. La date d'entrée en vigueur de la semaine de quatre jours ne peut pas précéder la date à laquelle le numéro d'enregistrement attribué par l'Inspection des lois sociales est communiqué à l'employeur.

L'employeur peut opter pour la réduction unique ou pour la réduction répartie sur quatre trimestres. Son choix est définitif. Lorsqu'un travailleur n'est plus en service avant que les quatre tranches trimestrielles aient été octroyées, les tranches qui n'ont pas encore été attribuées sont perdues. Si ce travailleur reste chez le même employeur mais change de catégorie, les tranches trimestrielles qui n'ont pas encore été attribuées peuvent néanmoins être déduites des cotisations.

L'employeur doit également compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

E. CUMULS PERMIS

3.4.2706 La réduction des cotisations de sécurité sociale dans le cadre de la semaine de quatre jours est cumulable avec toutes les réductions de cotisations de sécurité sociale. Elle ne peut toutefois pas dépasser le montant des cotisations patronales de base dues pour chaque travailleur concerné.

CHAPITRE 28

Le plan Activa (La promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée)

3.4.2801 L'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi accorde une réduction des cotisations patronales aux employeurs du secteur privé et du secteur public qui engagent un ou plusieurs demandeurs d'emploi répondant à des conditions déterminées.

Sous certaines conditions, cet arrêté royal accorde également une allocation de travail (activation des allocations de chômage) au travailleur engagé. Le texte qui suit envisage uniquement les réductions de cotisations, l'octroi de l'allocation de travail est en effet une compétence exclusive de l'O.N.Em.

Ces réductions et activations des allocations de chômage portent sur les entrées en service ayant lieu à partir du 1er janvier 2002.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.2802 Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction.

Sont cependant exclus:
- l'Etat, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, l'armée et la police fédérale (à l'exception des travailleurs engagés dans un programme de transition professionnelle, en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997);
- les Communautés et les Régions (à l'exception des travailleurs engagés par les établissements d'enseignement et des travailleurs engagés dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997);
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus (à l'exception des travailleurs engagés par les établissements d'enseignement et des travailleurs engagés dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997).

En ce qui concerne le secteur public, peuvent néanmoins bénéficier de la réduction:
- les institutions publiques de crédit;
- les entreprises publiques autonomes;
- les sociétés publiques de transport de personnes;
- les établissements publics pour le personnel qu'ils engagent à titre d'intérimaire afin de le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- les polders, les wateringues et les fabriques d'église.

Cette réduction est aussi accessible aux représentations diplomatiques en Belgique et aux organismes supranationaux.

Pour bénéficier de cette réduction, l'employeur doit respecter ses obligations en matière de conventions de premier emploi.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.2803 Il s'agit de demandeurs d'emploi engagés dans les liens d'un contrat de travail écrit qui prévoit au moins un horaire à mi-temps.

Le demandeur d'emploi est un travailleur inoccupé qui est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi.

La période pendant laquelle on est demandeur d'emploi est la période pendant laquelle on est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi. Certaines périodes sont assimilées à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi. Etant donné que seul l'O.N.Em est habilité à déterminer si un demandeur d'emploi répond aux conditions requises, nous ne reprenons pas la liste de ces assimilations et nous invitons les employeurs à contacter le bureau régional de l'O.N.Em dont dépend le demandeur d'emploi qu'ils désirent engager.

Les demandeurs d'emploi relèvent d'une des quatre catégories suivantes:

3.4.2804

- 1° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans au moment de l'engagement;
  - est demandeur d'emploi au moment de l'engagement;
  - a été demandeur d'emploi pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui le précèdent.
- Se rattache également à cette catégorie le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans au moment de l'engagement;
  - est devenu chômeur à cause d'une fermeture d'entreprise comme définie dans la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise;
  - est demandeur d'emploi au moment de l'engagement;
  - a été demandeur d'emploi pendant au moins cent cinquante six jours calculés dans le régime de six jours, au cours du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui le précèdent.

3.4.2805

- 2° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans au moment de l'engagement;
  - est demandeur d'emploi au moment de l'engagement;
  - a été demandeur d'emploi pendant au moins six cent vingt-quatre jours, calculés dans le régime de six jours, au cours du mois de l'engagement et des trente-six mois calendrier qui le précèdent.

3.4.2806

- 3° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de 45 ans au moins au moment de l'engagement;
  - est demandeur d'emploi au moment de l'engagement;
  - a été demandeur d'emploi pendant au moins cent cinquante six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui le précèdent.

3.4.2807

- 4° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de 45 ans au moins au moment de l'engagement;
  - est demandeur d'emploi au moment de l'engagement;
  - a été demandeur d'emploi pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui le précèdent ou bien pendant au moins six cent vingt-quatre jours, calculés dans le régime de six jours, au cours du mois de l'engagement et des trente-six mois calendrier qui le précèdent.

3.4.2808

Toutefois, ne doivent pas être demandeurs d'emploi au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8

juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- d'une période d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;
- d'une période d'occupation et de formation en alternance visée dans l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes;
- d'une occupation dans les liens d'une convention de premier emploi en application du Chapitre VIII du Titre II de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (uniquement pour les travailleurs qui ne possèdent pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur);
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif aux programmes de transition professionnelle;
- d'une occupation dans un poste de travail reconnu en application de l'arrêté royal du 8 août 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée.

3.4.2809 Les travailleurs des catégories suivantes n'entrent pas en considération pour l'octroi de l'exonération des cotisations patronales dans le cadre du présent plan:
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire;
- les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel académique et scientifique par les institutions d'enseignement universitaire ou en tant que membres du personnel enseignant dans les autres institutions d'enseignement;
- les travailleurs engagés dans les liens d'une convention de premier emploi;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de remise au travail tel que visé à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de l'exonération par une décision du comité de gestion de l'O.N.S.S. prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'O.N.Em, de l'inspection sociale ou de l'O.N.S.S. lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir les avantages du présent plan.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.2810 Ce montant consiste en l'exemption d'un certain pourcentage des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:
- pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente (pour les nouveaux employeurs, au dernier jour du premier trimestre qui a fait l'objet d'une déclaration à l'O.N.S.S.);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales destinées au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels, aux cotisations patronales de congé-éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

Pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 1, la réduction s'élève à:
- 75 % pour le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres suivants;
- 50 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'engagement.

Pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 2, la réduction s'élève à:
- 100 % pour le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres suivants;
- 75 % pour la période allant du cinquième au huitième trimestre inclus suivant celui de l'engagement.

Pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 3, la réduction s'élève à:
- 75 % pour le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres suivants;
- 50 % pour la période allant du cinquième au vingtième trimestre inclus suivant celui de l'engagement.

Pour les demandeurs d'emploi de la catégorie 4, la réduction s'élève à:
- 100 % pour le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres suivants;
- 75 % pour la période allant du cinquième au vingtième trimestre inclus suivant celui de l'engagement.

Remarque: En cas de versement d'une indemnité de rupture, il est possible de procéder à la réduction des cotisations patronales. Toutefois, cette réduction devra s'effectuer en tenant compte des périodes couvertes par l'indemnité de rupture. Il s'ensuit que le pourcentage de la réduction n'est pas nécessairement le même pour la totalité de l'indemnité et que, sur la partie de cette indemnité qui couvrirait une période excédant la période de réduction, aucune réduction ne pourrait être appliquée.

3.4.2811 Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de douze mois après la fin du contrat de travail précédent, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du pourcentage de la réduction des cotisations de sécurité sociale et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

3.4.2812 Lorsque le travailleur perçoit une allocation de travail à charge de l'O.N.Em, cette allocation fait partie du salaire brut (et est donc passible du calcul des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel). Elle doit néanmoins être déduite lors du paiement du salaire net.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2813 Les demandeurs d'emploi qui répondent aux conditions d'octroi de la présente réduction peuvent obtenir du bureau régional de l'O.N.Em dont ils dépendent une carte de travail qui atteste de ce fait.

La carte de travail peut également être demandée par un employeur lorsque le demandeur d'emploi ne dispose pas, au moment de l'engagement, d'une carte de travail valable. Cette dernière demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement et mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification pour la sécurité sociale et la date de l'engagement.

La demande de carte de travail doit être introduite au bureau de chômage compétent au plus tard le trentième jour suivant celui de l'engagement . Lorsque la demande de la carte de travail est introduite en dehors de ce délai, la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le jour de l'engagement et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la

date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.
La carte de travail doit également être demandée dans les délais prescrits lorsque le travailleur est engagé à l'issue d'une occupation dans le cadre d'une convention de premier emploi (ou dans certains autres cas).

Lorsque la demande est envoyée par la poste, la date de la poste est prise en compte comme date d'introduction.

La carte de travail porte comme date de validité:
- la date à laquelle la demande est introduite lorsque le demandeur d'emploi n'a pas encore été engagé;
- la date de l'engagement lorsque le travailleur a déjà été engagé.

La carte de travail a une durée de validité de trois mois et est valable pour tout engagement effectué pendant sa période de validité.

Lorsqu'une nouvelle carte de travail est demandée pendant la durée de validité d'une carte précédente, il est délivré une carte de travail ayant la même période de validité que la carte de travail précédente.

La validité de la carte de travail peut être prolongée par périodes de trois mois chacune pour autant que le demandeur d'emploi démontre qu'il satisfait à nouveau aux conditions requises au moment de l'introduction de la nouvelle demande ou au moment de l'engagement.

3.4.2814 L'O.N.Em transmet à l'O.N.S.S. les données relatives aux cartes de travail.

Lors de la demande de réduction l'employeur ne doit dès lors transmettre aucune attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé. Il lui suffit de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

3.4.2815 Des modalités particulières peuvent exister pour les engagements dans le cadre des programmes de transition professionnelle. Les employeurs qui engagent des travailleurs dans ce cadre peuvent prendre contact avec l'O.N.Em qui, comme pour les autres catégories, transmettra les données à l'O.N.S.S.

E. CUMULS PERMIS

3.4.2816 La présente réduction est cumulable avec les réductions octroyées dans le cadre de:
- la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine;
- la réduction collective du temps de travail à moins de 38 heures par semaine;
- l'instauration de la semaine de quatre jours;
- la réduction de 10 % octroyée dans le cadre des conventions de premier emploi.

En cas de cumul, le montant total des réductions ne peut toutefois pas dépasser le montant des cotisations patronales de base dues pour chaque travailleur concerné.

3.4.2817 La réduction n'est pas accordée pour un travailleur qui est réengagé par le même employeur dans une période de douze mois qui suit la fin du contrat de travail précédent qui avait été conclu pour une durée indéterminée, lorsque l'employeur a bénéficié pour ce travailleur et pour cette occupation des avantages de l'arrêté royal du 27 décembre 1994 portant exécution du Chapitre II du Titre IV de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales (Plan d'embauche des demandeurs d'emploi). Ce dernier point ne s'applique toutefois pas lorsque le

contrat de travail à durée indéterminée a été conclu dans le cadre d'un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997.

C H A P I T R E 2 9

Les gardiens et les gardiennes d'enfants

3.4.2901 La loi-programme du 24 décembre 2002 instaure une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les gardiens et les gardiennes d'enfants.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.2902 Il s'agit des services d'accueil agréés auprès desquels les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.2903 Il s'agit des gardiens et des gardiennes qui assurent l'accueil d'enfants dans une habitation équipée pour l'accueil dans un cadre familial et qui sont affiliées à un service auquel elles ne sont pas liées par un contrat de travail.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.2904 La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales sur une partie de la rémunération fictive, partie dénommée franchise.
La franchise de base (Fb) s'élève à 2.270,01 EUR.

1. Prestations trimestrielles complètes

3.4.2905 Pour les gardiens et les gardiennes d'enfants qui effectuent des prestations trimestrielles complètes, à savoir 494 heures sur le trimestre, le montant de la réduction s'élève à 2.270,01 EUR x 31,95 % (taux des cotisations sur lequel porte la réduction), soit 725,27 EUR.

2. Prestations trimestrielles incomplètes

3.4.2906 Lorsque les prestations trimestrielles sont incomplètes, c'est à dire lorsqu'elles s'élèvent à moins de 494 heures par trimestre, le montant de la franchise (F) est calculé selon la formule suivante:

$F = Fb \times \mu \times B$, où:

- $Fb = 2.270,01$ EUR;
- $\mu = H/494$ (H étant le nombre d'heures déclarées au cours du trimestre), le résultat est arrondi mathématiquement à la deuxième décimale;
- $B = 1,25$.

Si μ est inférieur à 0,33, il n'y a aucune réduction.
Quel que soit le résultat obtenu au moyen de la formule ci-dessus, le montant de la franchise (F) ne peut dépasser 2.270,01 EUR.

Le montant de la réduction s'obtient en multipliant le montant de la franchise (F) par 31,95 %.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.2907 Lors de la demande de réduction l'employeur ne doit dès lors transmettre aucune attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social agréé. Il lui suffit de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

CHAPITRE 30

Les artistes

3.4.3001 Un arrêté royal du 23 juin 2003 instaure une réduction des cotisations patronales pour l'occupation d'artistes.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.4.3002 Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.4.3003 Il s'agit tant des artistes sous contrat de travail que des artistes définis dans la partie 1 des présentes instructions.
Sont donc exclus, les artistes occupés sous statut par le secteur public.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

3.4.3004 Il s'agit d'une exonération des cotisations patronales sur une partie forfaitaire du salaire journalier ou horaire moyen du travailleur.
Cette exonération s'applique aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, uniquement la cotisation due pour chaque employeur;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation au cours d'un trimestre, l'exonération se calcule par ligne d'occupation.

Dans la détermination du montant de la réduction:

J = le nombre de jours du trimestre déclarés par occupation avec les codes prestations 1, 3, 5 et 20. Les jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte. Pour les travailleurs intérimaires, J est augmenté de 1 par utilisateur occasionnel pour lequel le travailleur effectue des prestations le même jour en plus du premier utilisateur occasionnel;

H = le nombre d'heures du trimestre déclarées par occupation avec les codes de prestations 1, 3, 5 et 20. Les heures couvertes par une indemnité de rupture ne sont pas prises en compte;

W = la masse salariale déclarée trimestriellement par occupation (à 100 %), à l'exception des indemnités payées en raison de la rupture du contrat de travail et des primes payées par l'intervention d'un tiers.

W/J = le salaire journalier moyen de l'occupation, le résultat est arrondi au cent le plus proche, 0,5 cent étant arrondi à 1 cent.
W/H = le salaire horaire moyen de l'occupation, le résultat est arrondi au cent le plus proche, 0,5 cent étant arrondi à 1 cent.
Le salaire journalier forfaitaire fictif à partir du 1er juin 2003 = 54,75 EUR.

Le salaire horaire forfaitaire fictif à partir du 1er juin 2003 = 7,20 EUR.

Trois cas peuvent se présenter:

1. **W/J** est au moins égal à 54,75 EUR:
   35,00 EUR x J sont éxonérés du calcul des cotisations de sécurité sociale pour les régimes visés ci-dessus.

2. **W/J** est inférieur à 54,75 EUR et **W/H** est au moins égal à 7,20 EUR:
   4,50 EUR x H sont exonérés du calcul des cotisations de sécurité sociale pour les régimes visés ci-dessus.

3. Cas autres que 1 et 2:
   Pas de réduction.

Dans la mesure où les cotisations des artistes sont calculées à 108 %, les montants exonérés sont également portés à 108 %. La réduction s'élève donc à:
35,00 EUR x 108 % x taux pour les régimes cités ci-dessus x J, ou
4,50 EUR x 108 % x taux pour les régimes cités ci-dessus x H.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

3.4.3005 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

E. CUMULS PERMIS

3.4.3006 Cette réduction n'est cumulable, pour un même travailleur, avec aucune autre réduction de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception des réductions octroyées dans le cadre:
- du maribel social;
- de la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine;
- de la réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine;
- de la semaine des quatre jours (2002).

En cas de cumul, les réductions demandées ne peuvent pas dépasser le montant des cotisations patronales de base dues pour chaque travailleur concerné.

QUATRIÈME PARTIE

DIRECTIVES POUR COMPLÉTER LES DÉCLARATIONS

TITRE 1

Directives pour compléter les déclarations

C H A P I T R E 1

Introduction

4.1.101 Cette partie des Instructions générales explique la manière de compléter la déclaration trimestrielle.
Il s'agit précisément de l'exposé des données qui doivent être communiquées dans la déclaration et des principes qui régissent cette dernière. Cet exposé est donc précieux quelle que soit la manière dont la déclaration est complétée.
Comme vous le savez il y a deux manières fondamentalement différentes de faire une déclaration.
Les employeurs qui occupent de nombreux travailleurs ou les organismes qui doivent faire un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux de software,...) peuvent faire ces déclarations via file transfer (Ftp, Isabel,...). Vous trouverez dans le glossaire un exposé technique spécifique à ce type de déclaration.
Les petits employeurs peuvent faire leur déclaration au moyen d'une application interactive sur le site portail de la sécurité sociale (http://www.securitesociale.be). Cette application offre une aide en ligne que vous pouvez utiliser pendant que vous remplissez la déclaration.

C H A P I T R E 2

Principes généraux de la DMFA et une comparaison avec la déclaration antérieure

A. PRINCIPES GENERAUX DE LA DMFA

4.1.201 Il s'agit, comme son nom l'indique, d'une déclaration multifonctionnelle. Cela signifie que cette déclaration ne se limite pas au simple calcul correct des cotisations de sécurité sociale dues. Ces données sont également utilisées par les institutions chargées du paiement des prestations de sécurité sociale (assurance-maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, allocations familiales et vacances annuelles des ouvriers).

Afin de rencontrer ces nombreux objectifs, toutes les données salariales et de temps de travail, indispensables aux différents utilisateurs de la DmfA, ont été analysées, puis elles ont été réparties entre une série de codes fonctionnels en partant du principe que les données qui seront traitées de manière identique par tous les utilisateurs sont regroupées sous un même code. Cette manière de procéder a permis de maintenir le nombre de codes à un niveau relativement bas.

Il importe dès lors tout particulièrement que vous suiviez le plus correctement possible les instructions exposées ci-après.

En effet, si l'attribution d'un code inexact pour une rémunération ou des prestations n'influe pas nécessairement sur le montant des cotisations de sécurité sociale, ce code inexact peut léser gravement les travailleurs dans leurs droits sociaux.

B. LA DMFA ET LA DECLARATION ANTERIEURE A 2003

4.1.202 Le principe qui sous-tend la déclaration trimestrielle DmfA est celui d'une déclaration sans relevés du personnel ni cadres comptables. Toutes les données sont communiquées au niveau du travailleur et le calcul des cotisations (y compris celui des cotisations spéciales) s'opère également à ce niveau.

Dès lors, par employeur, un travailleur n'est identifié qu'une seule fois par trimestre.

La déclaration se fera toujours par voie électronique. Différents canaux seront mis à disposition (par exemple, un système de transfert de fichier (FTP) accessible aux personnes chargées d'introduire les déclarations d'un grand nombre d'employeurs ou de travailleurs et une application Internet pour les employeurs de moindre dimension).

LA STRUCTURE DE LA DMFA SE PRÉSENTE COMME SUIT:

- Une déclaration par employeur (= numéro O.N.S.S. quel que soit le nombre d'indices de catégories) incorporant **tous** les travailleurs.
- Toutes les données sont regroupées par travailleur, celui-ci n'est dès lors identifié qu'une seule fois.
- Une **ligne travailleur** par travailleur. C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées pour ce travailleur et que doivent être mentionnées un certain nombre de données valables pour l'ensemble du trimestre. Il ne faudra utiliser plusieurs lignes travailleur que dans le cas relativement exceptionnel où plusieurs taux de cotisation sont à appliquer pour un travailleur (par exemple, un ouvrier devient employé en cours de trimestre, un apprenti agréé devient ouvrier, l'employeur change d'activité).
- Le cas échéant, **plusieurs lignes d'occupation** seront requises par ligne travailleur (exemples : un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, un

travailleur à temps partiel (80 %) réduit ses prestations à 50 %).

LA DÉCLARATION O.N.S.S. ANTÉRIEURE À 2003 PRÉSENTAIT, TRÈS SCHÉMATIQUEMENT, LA STRUCTURE SUIVANTE :

- Une déclaration par activité d'employeur (identifiée à partir de l'indice de catégorie);
- Un certain nombre de relevés du personnel (ouvriers, employés, prépensionnés,...) par activité de l'employeur;
- Les travailleurs, par relevé du personnel;
- Eventuellement plusieurs lignes par travailleur.

Aperçu schématique de quelques différences importantes

DmfA	**Déclaration-O.N.S.S. antérieure à 2003**
Une déclaration par employeur	Une déclaration par indice d'employeur
Cotisations calculées individuellement par travailleur	Cotisations calculées sur les données totalisées dans un cadre comptable
Un travailleur est déclaré une seule fois.	Un travailleur est déclaré par relevé du personnel.
Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (ouvrier, employé, rémunéré au pourboire,...) la distinction à opérer doit l'être au niveau de la ligne travailleur	Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (ouvrier, employé, rémunéré au pourboire,...) le travailleur est mentionné sur plusieurs relevés du personnel
Par voie électronique	Par voie électronique ou sur support papier

EXEMPLE:
Un travailleur fournit, auprès d'un employeur, des prestations à temps partiel jusqu'au 30 avril en qualité d'ouvrier. A partir du 1er mai, le même employeur l'engage comme employé. Le 1er juin, son contrat de travail est converti en contrat à temps plein.
Dans **la déclaration-O.N.S.S. antérieure à 2003**, les éléments suivants sont déclarés pour ce travailleur:

Avril: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées sur le relevé du personnel "Ouvriers".
Ces rémunérations sont reportées en même temps que les rémunérations des autres ouvriers au cadre comptable. Ensuite, les cotisations sont calculées sur ces montants.
Si l'employeur a droit à une réduction des cotisations, cette réduction est traitée au niveau du cadre comptable "déductions des cotisations".

Mai-juin: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées sur le relevé du personnel "Travailleurs intellectuels".
Deux lignes sont utilisées car les rémunérations et les prestations afférentes aux prestations à temps partiel et à temps plein doivent être déclarées séparément.
Les rémunérations de toute la période mai-juin sont totalisées (en même temps que les rémunérations des autres employés) dans le cadre comptable, puis les cotisations sont calculées. Si l'employeur peut prétendre à une réduction de cotisations, cette réduction est traitée dans le cadre comptable "Déductions des cotisations".

Dans la **déclaration DmfA**, les données déclarées pour ce travailleur sont les suivantes:

Le travailleur est identifié une fois en tant que personne.
Deux lignes travailleur sont prévues, une première pour ses prestations d'ouvrier et une seconde pour ses prestations en qualité d'employé (en effet, les cotisations ne sont pas identiques).
Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation comme ouvrier (avril) sont déclarées sur une ligne d'occupation. Les cotisations dues pour cette période (et les réductions éventuelles y afférentes) sont calculées sur ces rémunérations.

Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation en qualité d'employé (mai-juin) sont scindées en deux lignes d'occupation. Les cotisations dues sont calculées pour toute la période (en effet, dans le cas des employés, les cotisations sont identiques pour les prestations à temps plein et à temps partiel).

Il ressort de l'exemple que le principe de la déclaration est basé sur l'utilisation de lignes travailleur et, au niveau de ces lignes travailleur, de lignes d'occupation.

Les principes qui en régissent l'utilisation sont exposés en détail ci-après.

C H A P I T R E 3

La ligne travailleur et les lignes d'occupation

4.1.301 Chaque travailleur n'est identifié qu'une seule fois en tant que personne au niveau de la déclaration trimestrielle. (En principe toutes les personnes occupées par un employeur qui ont été déclarées par lui via Dimona sont reprises dans son registre électronique du personnel. Lors de l'établissement d'une déclaration via l'application interactive sur le site portail de la sécurité sociale, l'employeur voit dès lors apparaître toutes ces personnes qui ne doivent donc plus être de nouveau identifiées).
L'identification d'un travailleur est en principe basée sur son numéro d'identification de sécurité sociale (NISS) et sur quelques autres données (nom, prénom, lieu et date de naissance).
Lorsqu'il s'agit d'un travailleur étranger pour lequel on possède uniquement l'année de naissance et non la date de naissance précise, il est possible de communiquer la date de naissance sous la forme 00-00-19xx, par exemple 00-00-1963.
En absence du NISS, il y a lieu de communiquer certaines données supplémentaires (adresse, nationalité, pays de naissance...).

Par travailleur, une "**ligne travailleur**" doit toujours être utilisée.

C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées.

Plusieurs lignes travailleur doivent être utilisées si différents taux sont applicables au travailleur au cours du trimestre (voir ci-après).

Une ou plusieurs "**lignes d'occupation**" doivent être utilisées par ligne travailleur.

La ligne d'occupation est la zone où les données de rémunération et de temps de travail sont collectées.

A. LA LIGNE TRAVAILLEUR

4.1.302 Tel que précisé plus haut, il y a toujours une ligne travailleur par travailleur.

C'est uniquement lorsque le travailleur change de catégorie d'employeurs au cours du trimestre (c.-à-d. lorsque l'employeur change d'activité pendant le trimestre ou, dans le cas d'un employeur qui exerce plusieurs activités, lorsque le travailleur est définitivement transféré d'une activité à l'autre) ou lorsque le code travailleur change (c'est-à-dire si les cotisations diffèrent), qu'il faut établir plusieurs lignes travailleur. Dans ce cas les données requises devront être mentionnées par ligne travailleur.

En substance, la ligne travailleur représente le niveau auquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Cela implique que même lorsque les données LATG doivent être ventilées plus en détail au cours du trimestre (cfr ci-dessous), les cotisations sont calculées sur le total des rémunérations ayant trait à une ligne travailleur.

Les données suivantes ne sont à mentionner qu'une seule fois par ligne travailleur, même lorsque cette ligne travailleur nécessite l'utilisation de plusieurs lignes d'occupation.

1. La catégorie d'employeurs

4.1.303 Cette catégorie est attribuée par l'ONSS et permet de distinguer les employeurs suivant leurs obligations déterminées en fonction des caractéristiques propres à l'activité exercée.

Cette subdivision s'explique par le fait que, dans la majorité des cas, les taux de cotisations

appliqués varient (en général il s'agit de cotisations propres au secteur pour les fonds de sécurité d'existence).

2. Le code travailleur

4.1.304 Ces codes permettent de déterminer les cotisations dues pour le travailleur.

Dès lors, les codes travailleurs sont différents pour les employés, les ouvriers, les apprentis, les travailleurs rémunérés au pourboire,...

3. Date de début et de fin du trimestre

4.1.305 Il s'agit de la date de début et de fin du **trimestre**, à ne pas confondre avec la date de début et de fin de la ligne d'occupation (cfr ci-dessous).

Ces dates ont toujours trait au trimestre **complet**. Cela implique que même lorsque le travailleur entre en service au cours du trimestre, la date de début devra correspondre à la date de début du trimestre, **et non pas la date à laquelle le travailleur est entré en service**.

Dans la majorité des cas, les dates de début et de fin coïncident avec le premier jour (01/01, 01/04/, 01/07, 01/10) ou le dernier jour (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) du trimestre civil. Lorsque la période couverte par le paiement d'une rémunération ne coïncide pas avec le mois civil (par exemple, en cas de travailleurs payés par semaine, par quatre semaines,...), on comprend par date de début, le premier jour de la période du paiement dont la date de clôture tombe dans le trimestre civil. La date de fin de période est interprétée comme le dernier jour de la période du paiement qui tombe dans le trimestre civil.

Toutefois, lorsque ce dernier jour est immédiatement suivi d'un ou de plusieurs jours de repos ordinaires, ces jours de repos, s'il ne s'agit pas d'un dimanche, sont repris dans le trimestre et déterminent la date de fin.

Attention : en dérogation à cette règle, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre et le premier trimestre prend toujours cours le 1er janvier.

4. Classe de risque en matière d'accidents du travail

4.1.306 Cette donnée figure dans votre police d'assurance. Elle permet à votre assureur de calculer correctement la prime due. Il n'est pas nécessaire de la communiquer dans tous les cas. Elle doit uniquement être communiquée lorsque le travailleur appartient à une classe de risque qui diffère de l'activité principale de l'employeur et qui a conduit à l'application d'une tarification particulière dans la police:

- si la police accidents de travail d'une entreprise ne prévoit qu'une classe de risque pour une catégorie de travailleurs (employés/ouvriers), la donnée ne doit pas être communiquée dans la DmfA;
- si la police d'assurance prévoit plusieurs classes de risques par catégorie de travailleurs (par exemple employés sédentaires et représentants) la donnée doit être communiquée pour chaque travailleur.

Pour les clubs sportifs, il faut compléter la donnée pour chaque sportif, elle est en effet indispensable pour le calcul du salaire de base en cas d'accident du travail d'un travailleur de cette catégorie.

Cette donnée doit être communiquée au moment de la première déclaration trimestrielle sur laquelle le travailleur est déclaré. Elle n'est pas rappelée sur les déclarations des trimestres

suivants sauf si la classe de risque est modifiée.

Pour les travailleurs entrés en service au cours d'un trimestre antérieur, la donnée ne doit donc pas être communiquée sauf si la classe de risque du travailleur est modifiée **de manière durable** par rapport à la classe communiquée précédemment.

Quand le travailleur change de classe de risque de manière durable au cours du trimestre, vous lui attribuez à nouveau le code se rapportant à sa situation au dernier jour du trimestre ou au dernier jour de l'occupation dans le cadre de la ligne de travailleur concernée.
L'ouvrier sédentaire qui va travailler sur chantiers sera donc répertorié sous la rubrique "ouvriers sur chantiers".
Un ouvrier sédentaire qui devient employé sédentaire sera répertorié comme ouvrier sédentaire pour la déclaration ouvrier et comme employé sédentaire pour la déclaration employé.

Les codes suivants doivent être utilisés :

Ouvriers :

- **001: Ouvriers sans déplacement**
  Ouvriers spécialisés ou non, ne quittant pas le lieu de travail (atelier, usine, ...) pour raisons professionnelles pendant les plages horaires régulières et qui bénéficient de l'infrastructure et des systèmes de protection et de préventions propres à l'entreprise.
- **002: Ouvriers sur chantiers**
  Ouvriers spécialisés ou non, n'ayant pas de lieu de travail régulier, mais qui exercent leur métier auprès de tiers ou sur des chantiers.
- **003: Concierges**
  Personnel de type domestique, au service de personnes privées (cas type : immeubles résidentiels) ou d'une entreprise et jouissant généralement d'avantages en nature divers, tels que logement, chauffage, éclairage, ...
- **004: Personnel de nettoyage et d'entretien**
  Personnel propre à l'entreprise affecté au nettoyage des bureaux, locaux industriels, ateliers, etc., ou à l'entretien et à la réparation du matériel et des installations industrielles et sanitaires de l'entreprise.
- **005: Personnel de cuisine**
  Hors secteur HORECA, personnel propre affecté au restaurant d'entreprise (cuisinier, service, vaissellerie,...)
- **006: Chauffeurs**
  Personnel propre à l'entreprise ne participant pas directement à l'objet social, mais qui est chargé du transport (livraison) de matières premières (en amont) ou de produits finis ou semi-finis (en aval), ou de personnes.

Employés :

- **401: Employés sans déplacement**
  Employés ne quittant jamais le lieu de travail pour raisons professionnelles pendant les plages horaires régulières.
- **402**: Employés avec missions extérieures occasionnelles. Employés effectuant certaines prestations ou démarches non répétitives à l'extérieur de l'entreprise (maximum 10% du temps de travail)
- **403: Employés avec missions extérieures fréquentes**
  Employés effectuant régulièrement des tâches, souvent répétitives ou à intervalles réguliers, à l'extérieur (de 11 à 50% du temps de travail) de l'entreprise
- **404: Représentants ou itinérants, coursiers**
  Employés exerçant leur profession essentiellement (>50%) à l'extérieur de l'entreprise ou de leur domicile ; généralement des commerciaux ou technico-commerciaux, mais aussi : coursiers, inspecteurs, personnel soignant au domicile de malades ou de personnes âgées, etc...
- **405: Employés avec travaux manuels et/ou contremaîtres**

Personnel sous statut employé qui effectue, pour une part importante, des tâches manuelles (par exemple : bouchers en grande surface).

- **406: Employés travaillant à domicile**
  Employés sédentaires exerçant leur métier au départ de leur domicile, souvent en liaison téléphonique ou électronique avec leur employeur et/ou des tiers et pour lesquels le risque "accidents sur le chemin de travail" est inexistant.
- **407: Personnel soignant**
  Personnel médical (médecin du travail, infirmier,...) propre à une entreprise n'appartenant pas au secteur des soins de santé et hôpitaux.
- **408: Vendeur / vendeuse**
  Personnel sédentaire commercial, habituellement rétribué sur une base fixe + commission sur les ventes.
- **409: Joueurs de football assujettis au statut des sportifs rémunérés**
- **410: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs**
  rémunérés avec un salaire annuel fixe de 50 000 BEF (1239,47 EUR) ou plus.
- **411: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs**
  rémunérés avec un salaire annuel fixe de moins de 50 000 BEF (1239,47 EUR).
- **412 : Autres sportifs que les joueurs de football**
  Ne pas employer ce code pour l'indice de catégorie O.N.S.S. 070 (= ligue vélocipédique belge).

5. La notion d'ouvrier transfrontalier

4.1.307 Remplissez uniquement cette zone si le travailleur possède le statut fiscal **d'ouvrier transfrontalier**. Cette information est importante du fait que les caisses de vacances ne prélèvent pas de précompte professionnel sur le pécule de vacances des ouvriers transfrontaliers.

B. LA LIGNE D'OCCUPATION

4.1.308 ***Dans le cadre de la DmfA, la ligne d'occupation est une notion importante, car c'est à ce niveau que les données LATG du travailleur doivent être mises à disposition des différentes institutions qui les utilisent.***

Par conséquent, il est d'importance primordiale de respecter les règles de ventilation mentionnées ci-après.

Le fait de ne pas ventiler ou de ventiler de manière inexacte les données n'a aucun effet sur les cotisations dues, mais peut avoir des conséquences considérables au niveau du calcul des avantages sociaux du travailleur.

Remarque: Dans la plupart des cas, les lignes d'occupation se suivent dans le temps. Ce n'est cependant pas nécessairement le cas. Il est également possible qu'un travailleur se trouve dans deux "occupations" au même moment auprès d'un même employeur (exemple: un travailleur commence à travailler dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à concurrence de 15 heures par semaine et durant une période déterminée un contrat complémentaire à concurrence de dix heures par semaine lui est proposé).

Vous devez reprendre les données suivantes pour **chaque** ligne d'occupation.

Une nouvelle ligne d'occupation est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

1. Date de début et de fin de la ligne d'occupation

4.1.309 Il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait. Lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau de l'occupation, la date de début de l'occupation correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelle occupation depuis l'entrée en service du travailleur, la date de début de la ligne d'occupation coïncide avec la date de l'entrée en service.

Ne confondez donc pas ces dates avec les dates de début et de fin demandées au niveau de la ligne travailleur et qui renvoient toujours au trimestre en cours.

Pour chaque ligne d'occupation, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début. Lorsqu'une occupation se termine au cours ou à la fin d'un trimestre (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel), vous devez également indiquer la date de fin de la ligne d'occupation.

2. Trois remarques importantes

4.1.310 **Indemnités de rupture**

Le salaire et les données relatives aux prestations se rapportant à une indemnité payée suite à une rupture irrégulière de contrat de travail doivent **toujours** être repris sur une ligne d'occupation distincte (donc séparée des données se rapportant à la période pendant laquelle le contrat de travail a été exécuté).
Les règles de distinction qui étaient d'application sous l'ancienne déclaration pour déclarer des indemnités de rupture sont conservées (la partie se rapportant au trimestre pendant lequel le contrat est rompu, la partie se rapportant aux trimestres ultérieurs de l'année civile en cours, la partie se rapportant à chacune des années civiles suivantes).

Les dates de début et de fin de cette ligne d'occupation sont celles des périodes couvertes par l'indemnité de rupture.

Exemple : Un employé a été licencié le 31 août 2003 et a droit à une indemnité de rupture de 18 mois. Dans ce cas, vous reprenez les données relatives à la rémunération et aux prestations de ce travailleur sur la déclaration du troisième trimestre de 2003 sur cinq lignes d'occupation différentes.

- **Ligne 1:** les données relatives à la période pendant laquelle il y a eu des prestations c'est-à-dire du 1er juillet 2003 au 31 août 2003 (tenant compte naturellement du fait que cette période ne doit pas être scindée en plusieurs lignes d'occupation).
- **Ligne 2:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er septembre 2003 au 30 septembre 2003.
- **Ligne 3:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er octobre 2003 au 31 décembre 2003.
- **Ligne 4:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.
- **Ligne 5:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2005 au 28 février 2005 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

A l'exception des cas relativement exceptionnels prévus dans la législation sur les contrats de travail prévoyant que de telles indemnités peuvent être payées mensuellement (entreprises en difficulté), les indemnités doivent toujours être reprises intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Jours fériés après la fin du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail se termine et que l'employeur doit, en vertu de la législation relative aux jours fériés, payer un jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail, ce jour doit être déclaré avec le code de prestations 1 (voir ci-après) **sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail se termine**, et ceci, que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans le trimestre suivant.

En d'autres mots, le jour férié est déclaré comme s'il tombait pendant la période d'occupation **sans que la date de fin de contrat de la ligne d'occupation soit modifiée**.

Contrats successifs

Lorsqu'un travailleur est occupé dans le cadre de contrats de travail successifs, une nouvelle ligne d'occupation doit être utilisée et les données relatives à la rémunération et aux prestations doivent être scindées par lignes.

Si les différents contrats se succèdent **sans être interrompus par autre chose que par des jours de repos normaux** (par exemple les contrats utilisés dans le secteur de l'intérim du lundi au vendredi), les données relatives à la rémunération et aux prestations des différents contrats peuvent être rassemblées sur une seule ligne.
Cela est **uniquement** autorisé si les différents contrats ont les mêmes caractéristiques. Cela signifie que s'il s'agit de travailleurs dont les prestations doivent être déclarées en heures (travailleurs à temps partiel, travailleurs saisonniers, intérimaires,...) le nombre d'heures du travailleur et de la personne de référence doivent être identiques et pas seulement la proportion entre les deux.

Exemple : Un travailleur d'un bureau d'intérim travaille dans le cadre de sept contrats successifs du lundi au vendredi, trois semaines consécutives à mi-temps dans un système 19/38 heures par semaine, ensuite une semaine à 18h30/37 et finalement à nouveau trois semaines à 19/38 heures.
Dans ce cas, vous devez utiliser trois lignes d'occupation, une pour les rémunérations et les données relatives aux prestations des trois premières semaines, une pour les données relatives à la quatrième semaine et une pour les données relatives aux trois dernières semaines.

3. Numéro de la commission paritaire

4.1.311 Il s'agit du numéro de la commission paritaire de laquelle relève le **travailleur** du chef des prestations déclarées sur cette ligne d'occupation.
Si le travailleur ne relève d'aucune commission paritaire, il faut introduire le code "999". Une liste mise à jour des commissions et des sous-commissions paritaires est publiée chaque année au **Moniteur Belge**.

Remarque: Il se peut bien sûr qu'une modification de commission paritaire implique également une modification du code travailleur (un autre taux de cotisations étant d'application). Dans ce cas, il y a lieu, tel qu'expliqué ci-dessus, de reprendre les données sur deux lignes travailleur distinctes.

S'il apparaît (par exemple, lors d'une enquête sur place) qu'un numéro de commission paritaire erroné a été communiqué pour des trimestres écoulés, ces trimestres doivent être modifiés. Etant donné que l'appartenance à une commission paritaire va souvent de pair avec des cotisations sectorielles particulières (voir ci-dessus) qui donnent droit à des avantages octroyés par des fonds sectoriels (primes de fin d'année, compléments aux allocations de chômage, etc.), en pareils cas, l'effet rétroactif ne s'applique qu'à partir du trimestre au cours duquel l'employeur a été informé du fait que l'exactitude de la commission paritaire a été mise en question. De cette manière, on évite, autant que faire se peut, le remboursement d'avantages

indûment perçus.

Modalités particulières pour la sous-commission paritaire 305.02: Les employeurs qui appartiennent à la sous-commission paritaire 305.02 (soins de santé autres que les hôpitaux) doivent utiliser la subdivision suivante de la sous-commission paritaire.

N°. CP	Employeurs
305.02.01	Les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour et les centres d'accueil de jour.
305.02.02	Les services des soins infirmiers à domicile.
305.02.03	Les centres de revalidation néerlandophones, situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.
305.02.04	Les centres de revalidation francophones et germanophones situés en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.
305.02.05	Les établissements et services de santé bicommunautaires situés en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les services des soins infirmier à domicile, les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de jour et les centres d'accueil de jour.
305.02.06	Les établissements et services de santé néerlandophones situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont toutefois exclus, les centres de revalidation autonomes, les services des soins infirmier à domicile, les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de jour, les centres d'accueil de jour, les crèches, prégardiennats, garderie extrascolaire, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades, et les établissements et services semblables pour l'accueil d'enfants.
305.02.07	Les établissements et services de santé francophones et germanophones, situés en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale. Sont toutefois exclus, les centres de revalidation autonomes, les services des soins infirmier à domicile, les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de jour, les centres d'accueil de jour, les crèches, prégardiennats, garderie extrascolaire, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades, et les établissements et services semblables pour l'accueil d'enfants;
305.02.08	Les crèches, prégardiennats, garderie extrascolaire, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades, et les établissements et services semblables pour l'accueil d'enfants néerlandophones, situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.
305.02.09	Les crèches, prégardiennats, garderie extrascolaire, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades, maisons communales d'accueil de l'enfance et les établissements et services semblables pour l'accueil d'enfants francophones et germanophones, situés en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.

4. Nombre de journées par semaine du régime de travail

4.1.312 Cette donnée doit être communiquée tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

A cet endroit vous mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé travailler **(indépendamment du nombre d'heures)**.

Il existe une différence substantielle entre la manière dont ce chiffre est déterminé pour des régimes de travail fixes et variables. On a un régime de travail fixe si toutes les semaines

comportent le même nombre de jours de travail. Il est exclu d'opérer une moyenne couvrant plusieurs semaines.

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

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

Mais:

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

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

Exemple 5: Votre travailleur travaille à temps partiel deux jours une semaine et trois jours la semaine suivante.
Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Une fois qu'il a été établi selon quel régime de travail votre travailleur est occupé, les règles suivantes doivent être appliquées afin de déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail.
Alors que vous aviez le choix auparavant entre la mention '5' (pour un régime de travail de 5 jours par semaine) et le code 'A' (pour tout autre régime), vous devez maintenant indiquer le nombre de jours réel du régime de travail.

Votre travailleur fournit des prestations selon un régime de travail fixe (un nombre de jours fixe par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre de jours que le travailleur est censé prester par semaine. Peu importe le nombre d'heures que votre travailleur preste un jour donné si le total reste égal chaque semaine.

Votre travailleur fournit des prestations selon un régime de travail variable (un nombre de jours variable par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine qu'il est censé prester. Ce nombre est déterminé en tenant compte du nombre de jours de travail du cycle de travail pris **dans son ensemble**.

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail fixe** (=nombre de jours identique chaque semaine), il s'agit donc de 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7.

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail variable cyclique** (par ex. trois semaines consécutives de cinq jours de travail, suivie d'une quatrième semaine qui ne comporte que quatre jours), il s'agit d'un chiffre à deux décimales (dans l'exemple 4,75 : à savoir (5 + 5 + 5 + 4) divisé par 4).

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail variable non cyclique** (sans nombre de jours préétabli par semaine et sans cycle récurrent), l'employeur doit calculer le régime de travail en divisant le nombre de jours déclarés pour le travailleur par le nombre de

semaines du trimestre. Dans ce cas, il est plus que probable que le régime de travail du travailleur sera (légèrement) différent chaque trimestre. Cela signifie également qu'une nouvelle ligne d'occupation commencera chaque trimestre (voir à ce propos l'exposé relatif à la date de début et de fin de la ligne d'occupation). A l'extrême, en cas de contrat *free lance* par exemple, lorsque au cours d'un trimestre aucune prestation n'est fournie, il est possible que le nombre de jours du régime de travail soit égal à "0".

Attention: il y a également lieu de déclarer les travailleurs en interruption totale de carrière avec un régime de travail "0".

Dans la partie consacrée à la déclaration des prestations du travailleur (cf. ci-après), on verra comment l'employeur peut choisir pour des travailleurs à temps plein de convertir lui-même les prestations fournies dans un régime donné en prestations équivalentes exprimées dans un régime de cinq jours de travail par semaine. Il peut éviter de cette manière de devoir sans cesse entamer de nouvelles lignes d'occupation pour un travailleur dont le régime de travail subit des changements à plusieurs reprises au cours du trimestre.

5. Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence

4.1.313 Il ne faut communiquer ces informations que pour les **travailleurs à temps partiel** et les travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs à temps plein:

- en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident;
- en interruption (règlementée), partielle où non de la carrière professionnelle;
- en prépension à mi-temps;
- intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile);
- avec prestations limitées;
- occupés comme travailleurs saisonniers.

Il s'agit de la durée hebdomadaire normale (1) moyenne (2) du travail, augmentée des heures de repos compensatoire (3) **rémunérées** résultant d'un régime de réduction du temps de travail ou, dans le cas d'un apprenti industriel, de la durée hebdomadaire moyenne normale de la formation prévue à l'article 50 de la loi du 19 juillet 1983.

1. **Normale** c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées.
2. **Moyenne** fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.
3. Pour le travailleur comme pour la personne de référence, il est tenu compte des heures de repos compensatoire découlant d'un régime de réduction du temps de travail dès lors qu'il s'agit d'un **repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris.**

Les systèmes de réduction du temps de travail et d'octroi du repos compensatoire ne sont donc **pas** pris en considération lorsque ce repos compensatoire est rémunéré indirectement selon la technique de la rémunération horaire majorée (voir également la question du pourcentage fixé sur base annuelle dans la partie consacrée à la déclaration des données relatives à la rémunération du travailleur).

Si dans une entreprise, un autre système en matière de réduction du temps de travail est appliqué aux travailleurs à temps partiel par rapport à ceux à temps plein (par exemple salaire

majoré pour les travailleurs à temps partiel et paiement du repos compensatoire au moment où les jours de repos sont pris par les travailleurs à temps plein), on calcule alors le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur en question et du travailleur de référence selon le système en matière de réduction de travail applicable aux travailleurs à temps partiel.
Pour les travailleurs à temps plein en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, les travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), les travailleurs avec des prestations limitées et les travailleurs saisonniers pour lesquels les heures doivent être communiquées, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera identique au nombre moyen d'heures du travailleur de référence.

Exemples:

- Un travailleur preste 20 heures par semaine (5 jours de 4 heures) et bénéficie de 1 jour de repos compensatoire par période de 4 semaines qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris.
  Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 19 (20+20+20+16 divisé par 4).
  Le nombre d'heures moyen de son travailleur de référence est de 38 (40+40+40+32 divisé par 4).

  S'il s'agit pour le même travailleur d'un jour de repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris, son nombre d'heures moyen par semaine est de 20 (20+20+20+20 divisé par 4), et celui de son travailleur de référence de 40.

- Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie de 6 jours de repos accordés sur base annuelle (à choisir librement ou non) qui ne sont pas rémunérés au moment où ils sont pris. Son nombre d'heures moyen par semaine est de 39 (40 x 48 semaines moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).

- Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie par période de 4 semaines de 1 jour de repos non-rémunéré au moment où il est pris et par an de 6 jours de repos non-rémunérés au moment où ils sont pris (à choisir librement ou non). Son nombre d'heures moyen par semaine est de 37 (152 heures x 12 cycles moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).

On entend par "personne de référence" la personne qui est occupée à temps plein au sein de la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité, dans une fonction semblable à celle du travailleur. Elle est normalement censée prester un même nombre de jours que le travailleur.
Pour le personnel enseignant à temps partiel, on détermine la fraction de charge, à savoir le nombre **d'heures de cours** par semaine de l'enseignant (y compris les heures de conseil de classe et de titulariat rémunérées) par rapport à celui de la personne de référence (=l'enseignant occupé dans un régime de travail qui comporte en moyenne un nombre d'heures de travail par semaine qui correspond à une charge complète). Il n'y a donc **pas** de transposition en, par exemple, 38 heures semaine.

6. Type de contrat de travail

4.1.314 Il convient de spécifier ici si l'occupation est **à temps plein** ou **à temps partiel**.

Il s'agit en l'occurrence de la qualification au sens du droit du travail. Ainsi un travailleur lié par un contrat de travail à temps plein dont les prestations sont temporairement en deçà de celles prévues dans son contrat (par ex. en cas de reprise partielle du travail après une maladie) est désigné par la notion de temps plein. Comme on le verra ci-après, il faut néanmoins, en pareil cas, indiquer des heures.

Sont considérés comme des **travailleurs à temps plein**:

1° le travailleur dont la durée contractuelle normale du travail correspond à la durée maximale du travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise quel que soit l'instrument du droit du travail (loi, convention collective de travail, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;

2° le travailleur occupé selon un régime de travail prévu par l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible ou par la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la personne de référence;

3° l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement, créé ou subsidié par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences de pouvoir organisateur, selon un régime de travail qui comprend normalement en moyenne un nombre d'heures par semaine égal à celui d'un horaire complet.

Ceux qui ne relèvent pas de ces catégories sont considérés comme des travailleurs **à temps partiel**.

Les notions de temps partiel et de temps plein sont appréciées par ligne-d'occupation.

Un travailleur qui est lié simultanément par deux contrats de travail à temps partiel (par ex. un temps partiel à durée indéterminée et pendant une période donnée un temps partiel en qualité de remplaçant dans le cadre d'une interruption de carrière), même si ceux-ci constituent ensemble un emploi à temps plein, est donc repris comme temps partiel sur les deux lignes d'occupation. Pour ces travailleurs, il faut dès lors procéder, par ligne d'occupation, à la déclaration telle qu'elle est prévue pour les travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire indiquer les prestations en heures et mentionner la durée hebdomadaire moyenne normale des prestations du travailleur et de sa personne de référence).

La comparaison entre la durée hebdomadaire moyenne normale du travailleur (à temps partiel) et celle du travailleur de référence permet dans certains cas de déterminer qu'il s'agit en fait d'un travailleur à temps plein.

7. Mesures de réorganisation du temps de travail

4.1.315 Cette donnée ne doit être complétée que dans les cas ci-dessous:

- systèmes légaux de redistribution collective du travail, impliquant une limitation de leurs prestations par les travailleurs, assortie d'une perte correspondante de leur rémunération (par ex. le système de la réduction collective du temps de travail pour lequel existe également une réduction de cotisations spécifique - voir les "Instructions générales aux employeurs"). Dans certains cas, il est prévu que ces travailleurs bénéficient d'une intervention visant à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations précédentes. Ces sommes doivent être mentionnées comme un élément distinct de la rémunération (cf. code de rémunération 5 de la partie consacrée à la déclaration de la rémunération);

- systèmes prévus par la CCT n° 42 du 12 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.
  (Vous ne pouvez **pas** mentionner ici les travailleurs occupés dans les expériences dites

Hansenne, A.R. n° 179 du 30/12/1982);

- interruption totale de la carrière professionnelle;
- interruption partielle de la carrière professionnelle;
- travail adapté avec perte de rémunération, c'est-à-dire lorsque le travailleur fournit des prestations de travail effectives pour lesquelles il perçoit une rémunération réduite par rapport à celle qu'il aurait normalement dû recevoir (par exemple la reprise du travail après une maladie avec l'autorisation du médecin-conseil); cela s'applique tant pour la réduction de la rémunération horaire que pour la réduction du nombre de jours (ou d'heures) à prester ainsi que lors de la combinaison des deux;
- prépension à mi-temps.

Si, pour un travailleur, deux systèmes de "réorganisation du temps de travail" sont applicables simultanément il faut procéder par ordre chronologique. Pour chaque changement de la situation, il y a lieu de commencer une nouvelle ligne d'occupation. Sur la nouvelle ligne, seule la "nouvelle" situation est déclarée.

Exemple:

Un travailleur à temps plein travaille selon le système de la CCT n° 42. Il tombe malade et, après une période d'incapacité totale de travail, il est autorisé à reprendre partiellement le travail avec accord du médecin conseil. Jusqu'à la reprise du travail, ses prestations (et la période d'incapacité totale de travail) sont déclarées sur une ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail". Dès qu'il reprend le travail, une nouvelle ligne d'occupation commence et dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail" il faut uniquement reprendre la mention "travail adapté". Lorsqu'il reprendra le travail à temps plein, il faudra de nouveau entamer un ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail".

8. Mesures de promotion de l'emploi

4.1.316 Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants:

1 = travailleur engagé dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 (système associant le travail et la formation);

2 = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage et du revenu d'intégration (minimex). Ce code doit uniquement être utilisé dans un des cas suivants:
- une occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle reconnu;
- une occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu;
- une occupation dans le cadre de l'économie sociale d'insertion (SINE);
- une occupation dans le cadre de l'intérim d'insertion.

3 = travailleur engagé dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public (ces travailleurs sont déclarés de la même manière que les contractuels subventionnés);

4 = travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit de travail;

5 = travailleur engagé dans le cadre d'un projet "PRIME";

10 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

11 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27,

premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

12 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

13 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

14 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

15 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

16 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

17 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

18 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

19 = travailleur ancien chômeur complet indemnisé de 45 ans au moins dont l'engagement est assimilé à une convention de premier emploi.

Cette indication doit toujours être spécifiée, que ces travailleurs entrent ou non en ligne de compte pour une ou plusieurs réductions de cotisations. Pour une présentation détaillée des réductions, voir la Partie 3 des actuelles «Instructions générales aux employeurs».

Si un travailleur relevait de deux codes différents pour une même ligne d'occupation (par exemple convention de premier emploi et application de l'arrêté royal n° 495), le code convention de premier emploi a priorité. Dans ce cas, il y a lieu de reprendre dans cette zone un seul code (10 à 19).

9. Statut

4.1.317 Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone reste vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des catégories citées:

D = travailleur à domicile. Il s'agit des personnes visées à l'articles 3, 4° de l'AR du 28 novembre 1969 c'est-à-dire les personnes qui, en tout lieu choisi par elles et selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, œuvrent à façon des matières premières ou des produits partiellement achevés qu'un ou plusieurs commerçants leur ont confiés et qui travaillent seules ou occupent habituellement quatre aides au maximum.

CM = candidat militaire.

S = travailleur saisonnier.
Ce sont les travailleurs qui prestent des périodes de travail dont la durée est limitée, soit en raison du caractère saisonnier du travail, soit parce que les entreprises qui les emploient sont obligées à certains moments de l'année de recruter du personnel auxiliaire.

T = travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 (= catégorie de travailleur intermittent autre que les travailleurs à domicile et les travailleurs mis à la disposition d'un utilisateur par un bureau intérimaire agréé).

Ce sont les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dans le but de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe ou de répondre à une augmentation temporaire du volume de travail, ou encore pour assurer la réalisation d'un travail exceptionnel.

LP = travailleurs avec des prestations limitées. Il s'agit des travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle. Il s'agit par exemple des extras dans le secteur Horeca, des moniteurs dans le secteur socio-culturel, etc. qui ne sont engagés que pour quelques heures.

10. Notion de pensionné

4.1.318 A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale; ce sont les personnes qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. Ne s'applique pas aux prépensionnés.

11. Type d'apprenti

4.1.319 Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone doit rester vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des quatre catégories citées:

1 : apprenti agréé (Classes moyennes)
2 : apprenti industriel
3 : formation de chef d'entreprise
4 : apprentis liés par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions

12. Mode de rémunération

4.1.320 Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

- perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou à l'entreprise ou qui sont payés à la tâche (=prestation);
- sont rémunérés exclusivement ou partiellement à la commission.

Il n'est pas pas fait de différence entre les travailleurs payés à la tâche et ceux payés à la pièce ou à l'entreprise.
Cela signifie donc qu'une nouvelle ligne d'occupation doit être insérée si un travailleur passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la commission, ce qui n'est pas le cas s'il passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la tâche.

"Commission" recouvre une notion plus large que la commission des représentants de commerce. Cette notion comprend en fait toute forme de rémunération fixant le salaire du travailleur, en tout ou en partie, en fonction du chiffre d'affaires qu'il a réalisé (produits vendus, services fournis, etc.).

13. Numéro de fonction pour les rémunérations au pourboire

4.1.321 Vous devez mentionner ce numéro pour tout travailleur pour lequel les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires. Pour les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole, le code indiqué est le "99".

14. Catégorie du personnel navigant

4.1.322 Cette zone ne doit être complétée que si le travailleur fait partie du personnel navigant d'une compagnie aérienne.

Les codes suivants doivent être utilisés:
1 = pilote
2 = personnel de cabine
3 = autre

15. Paiement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement)

4.1.323 Dans cette zone communiquer si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douzièmes.

16. Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail

4.1.324 Dans certains cas, il arrive qu'un travailleur, après une période d'incapacité de travail, dans l'attente d'une guérison complète, reprenne le travail à temps partiel chez son employeur, avec l'autorisation du médecin conseil. En ce qui concerne le salaire, il existe deux possibilités: soit il reçoit son salaire normal, soit il n'a droit qu'à une partie de son ancien salaire pour raison de rendement moindre.

Lors de la déclaration d'un travailleur au cours d'une telle période, il y a lieu de se conformer aux règles suivantes:

- Les données relatives à une ligne de travail sont déclarées sur une ligne d'occupation séparée;
- Dans le champ "mesures de réorganisation du temps de travail" la mention "travail adapté avec perte de salaire" doit toujours être ajoutée donc également en cas de reprise de travail avec son salaire (ou son salaire horaire) normal;
- Pendant la période de reprise du travail, il faut, pour tous les travailleurs (donc, également pour ceux qui sont contractuellement à temps plein) mentionner les heures par codes prestation ainsi que le nombre moyen d'heures de travail du travailleur et du travailleur de référence (dans le cas d'un travailleur contractuellement à temps plein, les deux sont égaux, par exemple, 38/38);
- Dans la zone "type de contrat de travail" il faut mentionner "à temps plein" lorsqu'il s'agit d'un travailleur engagé à temps plein avant l'incapacité du travail et la reprise du travail.

Exemple

Un employé engagé à plein temps dans un régime de travail de 5 jours (38 heures/semaine) est malade à partir du 10 janvier 2003. Il est en incapacité de travail jusqu'au 15 août 2003. Du 16 août 2003 au 15 septembre 2003, il reprend le travail à temps partiel à raison de 3 demi jours par semaine. A partir du 16 septembre 2003, il reprend le travail à temps plein.

Déclaration du premier trimestre 2003:

Un ligne d'occupation reprenant le salaire et les journées correspondant aux périodes de travail et de salaire garanti déclarées, plus un nombre de jours mentionnés avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.

Déclaration du deuxième trimestre 2003:

Une ligne d'occupation: le trimestre complet (65 jours) est déclaré avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.

Déclaration du troisième trimestre 2003:

Il faut remplir trois lignes d'occupation:

Ligne 1: Concerne la période du 1er juillet au 15 août. Ne mentionner sur cette ligne que les jours déclarés avec code maladie (34 jours).

Ligne 2: C'est la période d'occupation du 16 août au 15 septembre. Dans le champ "mesure de réorganisation du travail" doit figurer la mention "travail adapté avec perte de salaire" - ce qui implique la déclaration des heures et des jours pour cette ligne. On mentionne le nombre contractuel moyen d'heures du travailleur (38) et de la personne de référence (également 38). Dans la zone "type de contrat de travail", on mentionne encore "temps plein", la mention du nombre de jours par semaine du régime de travail reste inchangée ("5").

Les jours et les heures de travail doivent être mentionnés tant pour le code journées prestées que pour le code maladie.

Code journées prestées : 6 jours (=conversion des 12 demi jours prestés); heures prestées: 45,6.
Code maladie: 13 (= les 7 jours sans prestations et la conversion des 12 jours pendant lesquels le travailleur preste un demi jour); heures maladie: 98,8.

Ligne 3: Concerne la période du 16 septembre au 30 septembre. C'est là que sont déclarés les 11 jours prestés et le salaire qui s'y rattache. La période de travail autorisé étant passée, on ne déclare plus d'heures.

17. La déclaration du tiers payant

4.1.325 La loi impose aux tiers payants les mêmes obligations qu'aux employeurs. Cela implique que tout qui paie une rémunération au cours d'un trimestre doit introduire une déclaration électronique et payer les cotisations dues.
Lorsque la déclaration du tiers payant ne concerne que des primes (par exemple, un fonds de sécurité d'existence qui déclare une prime de fin d'année), si l'employeur lui-même déclare les prestations habituelles du travailleur, le tiers payant peut faire sa déclaration sans se soucier de la situation de travail réelle du travailleur.
Le tiers payant mentionne le début et la fin du trimestre. Il peut reprendre "5" comme régime de travail pour tous les travailleurs et comme type de contrat de travail, il peut mentionner "temps plein".

18. La déclaration des gardiens et des gardiennes d'enfants non liés par un contrat de travail

4.1.326 La loi impose à l'organisme agréé auprès duquel les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés les mêmes obligations qu'aux employeurs ordinaires. Cela signifie qu'il doit faire une déclaration trimestrielle et payer les cotisations dues.
Au niveau de la ligne travailleur, l'organisme agréé indique la catégorie de travailleur correspondant aux gardiens et gardiennes d'enfants et la catégorie d'employeur de l'organisme. Cet organisme indique aussi la date de début et la date de fin du trimestre.
Au niveau de la ligne d'occupation, il doit **toujours** reprendre temps partiel comme type de contrat. Le nombre d'heures moyen de travail par semaine doit donc également toujours être mentionné. Le travailleur de référence est supposé prester 38 heures par semaine. Quant au nombre de jours par semaine du régime de travail, il sera toujours de 5.
Vu que les gardiens et les gardiennes d'enfants visés ne sont pas liés par un contrat de travail, il faut mentionner 999 comme Commission paritaire.
Pour déclarer les prestations, il y a lieu d'utiliser certains codes spécifiques. Pour le calcul des

prestations et des réductions, il est conseillé d'utiliser la feuille de calcul excel qui est proposée sur le site internet de l'O.N.S.S. (www.onss.fgov.be).

C H A P I T R E 4

La déclaration des données salariales

4.1.401 En principe, les données salariales du trimestre doivent être scindées par **ligne d'occupation**. A ce niveau, une globalisation des rémunérations est opérée par code. En d'autres termes, lorsque le travailleur reçoit plusieurs composantes salariales qui relèvent du même code, les totaux de ces composantes sont globalisés. Seules les composantes salariales visées sous le code 2 devront éventuellement subir une scission supplémentaire.
Chaque composante de la rémunération n'est déclarée qu'une seule fois. Un même montant ne peut donc jamais figurer sous plus d'un code.

A. NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION

4.1.402 Il s'agit du numéro d'ordre attribué aux rémunérations mentionnées sur une ligne d'occupation. Ce numéro d'ordre commence par 1 et augmente d'une unité pour chaque rémunération.
Le numéro d'ordre est ramené à 1 pour chaque nouvelle ligne d'occupation.

B. CODE DE REMUNERATION

4.1.403 Le code de rémunération permet de déterminer la nature de l'avantage. Un tableau contenant les liens qui existent entre les codes à utiliser dans la DmfA et les codes de rémunération à indiquer avant 2003 dans la déclaration figure à la suite des commentaires concernant les codes de rémunération.

Les descriptions qui suivent visent en premier lieu à définir la relation entre un élément salarial et un code déterminé. Vous trouverez tous les détails sur la notion de rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale dans les "Instructions générales aux employeurs".

Il y a lieu d'utiliser les codes suivants:

CODE 1

Il s'agit en fait d'une catégorie résiduelle qui regroupe tous les montants passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui relèvent d'un des codes énumérés ci-après.
Ces montants se rapportent à des avantages qui **ont un lien direct avec les prestations fournies au cours du trimestre**.

Sont visés, notamment:

- la rémunération pour des prestations effectivement fournies ;
- le sursalaire ;
- la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident (également pour les maladies professionnelles et les accidents du travail) - (rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle garantie) ;
- le pécule simple de vacances pour les employés ;
- les primes accordées proportionnellement au nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre de déclaration ;
- les avantages en nature ;
- le remboursement de frais au-delà des frais réellement exposés ;
- la quote-part patronale dans les titres-repas qui ne répondent pas aux conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;

- les cadeaux et chèques-cadeaux qui ne remplissent pas les conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les avantages découlant de participations de travailleurs, s'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les rémunérations afférentes à des absences impliquant le maintien de la rémunération.

En ce qui concerne le salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie autre que professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû que si la reprise a été d'au moins 14 jours. Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est **toujours** dû.

CODE 2

Les primes et avantages similaires accordés **indépendamment du nombre de journées de travail effectivement prestées durant le trimestre de déclaration**.

Sont visés, les avantages qui sont **passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale** et qui n'ont aucun lien avec les prestations fournies au cours du trimestre.

Ce sont, notamment:

- les primes de fin d'année ;
- les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement (pour autant bien entendu qu'ils ne répondent pas aux conditions d'exclusion de la notion de rémunération - voir les "Instructions générales aux employeurs") ;
- les avantages découlant de participations des travailleurs ;
- les primes d'ancienneté.

Ces primes sont généralement déclarées avec le trimestre au cours duquel elles ont été payées.

Toutefois, les primes payées selon une périodicité de 6 mois ou plus **et** qui dépassent 20 % des autres rémunérations de la période de référence doivent être uniformément réparties sur les différents trimestres de cette période de référence.

Quand elles sont payées lors d'un trimestre au cours duquel le travailleur n'était déjà plus occupé, elles doivent être déclarées sur la déclaration du dernier trimestre d'occupation du travailleur.

Pour tous les avantages répertoriés sous ce code, il importe également de préciser la périodicité de leur paiement (voir ci-après).
Par dérogation à la règle générale, ces montants ne sont globalisés que pour les avantages dont le paiement s'effectue selon la même périodicité. Il y a lieu de scinder les montants lorsqu'en cours de trimestre, plusieurs primes de périodicités différentes sont payées.

Aucune institution utilisant les données figurant dans la DmfA ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation.
Il n'y a donc aucune objection à ce que l'employeur, s'il doit utiliser plusieurs lignes d'occupation pour le travailleur, rattache à une seule ligne d'occupation le montant total de cet avantage pour le trimestre complet.

CODE 3

Les indemnités qui sont payées au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles soient exprimées en temps de travail**.

Il s'agit **exclusivement** des indemnités citées ci-après et passibles du calcul des cotisations de

sécurité sociale en vertu de l'article 19, § 2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969:

- Indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail ;
- Indemnités payées au travailleur lorsqu'il est mis fin à l'engagement de commun accord entre l'employeur et le travailleur ;
- Indemnités de non-réinsertion payées aux délégués ou candidats auprès de conseils d'entreprise ou de comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou à des délégués syndicaux.

Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération se rapportant à la période de préavis, mais des indemnités devant être payées en raison de l'absence ou de la durée trop courte du préavis à prester.

Pour ces données salariales seulement, les dates de début et de fin de la période couverte doivent être indiquées (voir infra). En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin du contrat de travail.

CODE 4

Indemnités qui sont payées au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles ne soient pas exprimées en temps de travail**.

Il s'agit de montants :

- payés à l'occasion de la fin du contrat de travail ;
- passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale ;
- ne relevant pas du code 3.

Exemples : primes de départ, indemnités pour clause de non concurrence,...

Le mode de calcul n'est pas déterminant en ce sens qu'une prime de départ, par exemple, calculée sous la forme d'une rémunération de plusieurs mois, sera reprise sous ce code.

CODE 5

Primes allouées au travailleur qui limite ses prestations de travail dans le cadre des **mesures de redistribution du travail**.

Sont indiqués dans cette zone, les montants accordés aux travailleurs qui, dans le cadre des mesures **légales** de redistribution du travail (par exemple le système de réduction collective du temps de travail assorti d'une réduction spécifique des cotisations - voir Partie 3 des présentes *Instructions générales aux employeurs*), limitent leurs prestations avec perte correspondante de la rémunération. Les montants accordés visent à compenser **en partie** la perte en rémunération subie par rapport aux prestations précédentes.

CODE 6

Indemnités pour les **heures qui ne constituent pas du temps de travail**.

Il s'agit des indemnités pour les heures qui ne représentent pas du temps de travail au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et qui sont allouées en vertu d'une CCT conclue au sein d'un organe paritaire avant le 1er janvier 1994 et rendue obligatoire par arrêté royal.
Les indemnités pour heures d'inactivité dans le secteur des transports (les heures dites "de liaison") sont le principal exemple.

CODE 10

Utilisation d'une **voiture d'entreprise** à des fins privées et dans le cadre du déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Il s'agit de l'avantage sur lequel la cotisation spéciale de 33 % doit être retenue (voir Partie 3 des présentes *Instructions générales aux employeurs*).

Aucune institution utilisatrice des données reprises dans la DmfA ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Rien n'empêche dès lors que, lorsque plusieurs lignes d'occupation sont utilisées pour un même travailleur, le montant total trimestriel de l'avantage soit rattaché à une seule ligne d'occupation.

CODE 20

Certains avantages **non passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale**. Ce code est à utiliser pour les **SEULS** travailleurs pensionnés, c'est-à-dire, ceux qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. En effet, les données demandées doivent permettre de contrôler le cumul d'une pension de retraite et de survie avec le revenu d'une activité professionnelle.

Ce code doit, entre autres, être utilisé pour les avantages énumérés ci-après :

Rémunération en cas de maladie ou d'accident:

- Salaire hebdomadaire garanti - deuxième semaine ;
- Rémunération garantie - indemnités accordées en vertu de la CCT n° 12bis ou 13bis.

Ceci vaut tant pour les maladies et les accidents de droit commun que pour les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Pécule de vacances:

- Double pécule de vacances pour employés ;
- Pécule de vacances complémentaire en vertu d'une CCT antérieure au 31 décembre 1974 ;
- Simple et double pécule de vacances anticipé pour employés.

Avantages en nature:

- Outillage et habillement ;
- Repas en deçà du prix de revient dans le restaurant d'entreprise.

Frais propres au travailleur :

- Remboursement des frais liés au déplacement entre le domicile et le lieu de travail au moyen de transports en commun ;
- Indemnité de mobilité dans le secteur de la construction ;
- Remboursement de frais réels.

Rémunération pour un jour férié situé dans une période de chômage temporaire (pour autant qu'elle ne fasse pas l'objet de retenues de sécurité sociale).

Indemnités allouées à la fin du contrat de travail (autres que les indemnités à renseigner sous les codes 3 et 4).

C. TABLEAU RECAPITULATIF

4.1.404 Les tableaux qui suivent reproduisent le lien qui existe entre les différents codes de rémunération à appliquer en DmfA et la manière dont ces mêmes codes étaient à intégrer dans la déclaration O.N.S.S. avant 2003.

Code en DmfA	Code de rémunération (à mentionner dans la colonne 3 "Nature de la rémunération")
1	0
2	4
3	1, 2, 3
4	4
5	0
6	5
10	Pas de code de rémunération mais mentionné dans la colonne 15 du relevé du personnel
20	Donnée non réclamée

Code de rémunération (à mentionner dans la colonne 3 "Nature de la rémunération")	Code en DmfA
0	1 ou 5
1	3
2	3
3	3
4	2 ou 4
5	6

D. FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME

4.1.405 Cette donnée n'est à renseigner que pour les composantes salariales à déclarer sous le code 2 (voir plus haut). Ces données devront donc éventuellement être scindées si leurs fréquences de paiement respectives sont différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre qui correspond à la fréquence de paiement **mensuelle**.

Exemples :

Mensuellement = "1"
Semestriellement = "6"
Annuellement = "12"
Tous les deux ans = "24"

S'il s'agit de primes uniques ou de primes à périodicité irrégulière, il y a lieu d'indiquer "0".

Est visé en l'occurrence, le paiement **effectif** de la prime. Dès lors, la prime de fin d'année qui fait l'objet de 12 versements mensuels, devra être déclarée sous la fréquence de paiement "1". Si elle est payée en une fois à la fin de l'année, elle se verra attribuer l'indice de fréquence "12".

E. POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE

4.1.406 Ce pourcentage doit **exclusivement** être déclaré dans le cas d'une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation de la rémunération horaire. Il s'agit des systèmes dans le cadre desquels le jour de repos n'est pas payé au moment du repos compensatoire mais indirectement au moment où les "prestations supplémentaires" sont fournies.
Il s'agit du **pourcentage sur base annuelle** (exprimé en dix-millièmes) qui représente le rapport entre le nombre de jours pour lesquels une rémunération est payée et les journées effectivement prestées. Le nombre de journées pour lesquels une rémunération doit être payée correspond au nombre de journées effectives déclarées auquel est ajouté le nombre de jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail. Le pourcentage **ne changera donc pas** aussi longtemps que le même système de réduction du temps de travail restera en vigueur.

Ce pourcentage permet de déterminer quelle partie de la rémunération déclarée se rapporte aux prestations fournies et quelle autre partie au repos compensatoire qui en découle.

Dans un système où le repos compensatoire est accordé en heures, le pourcentage est calculé sur base de ces heures (en lieu et place de jours).

Exemple : dans une entreprise où la durée hebdomadaire moyenne s'établit à 38 heures, les travailleurs travaillent effectivement 40 heures et bénéficient de 12 jours de congé compensatoire. Supposons que, sur base annuelle, 248 jours sont à prester alors que 260 jours sont rémunérés (les journées à prester + les jours de repos compensatoire). Dans ce cas, il faut mentionner 10.484 (260/248 x 10.000, arrondi mathématiquement à l'unité).

F. REMUNERATION

4.1.407 Tel que précisé plus haut, au niveau de la **ligne d'occupation**, les rémunérations sont globalisées par code, ce qui signifie que lorsqu'un travailleur perçoit différentes indemnités répertoriées sous le même code, les totaux de ces indemnités sont globalisés (voir toutefois l'exception en cas de périodicité différente, commentée sous le code 2).

C H A P I T R E 5

La déclaration des données relatives aux prestations

4.1.501 Selon le principe général, il faut subdiviser les données relatives aux prestations du trimestre par **ligne d'occupation**.

A ce niveau, il y a une globalisation des prestations par code. Autrement dit, si un travailleur a plusieurs types de présences ou d'absences relevant du même code, leurs totaux sont globalisés.

Le mode de déclaration des prestations sera d'abord évoqué, suivi d'un commentaire sur les divers codes de prestations.

A. MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS

4.1.502 La manière dont vous exprimez les données relatives au temps de travail dépend de la façon dont votre travailleur est occupé. Dans ce cadre, il y a une différence essentielle entre les travailleurs occupés à temps partiel et ceux occupés à temps plein.

1. Le travailleur est occupé à temps plein

4.1.503 Le temps de travail des travailleurs occupés à temps plein n'est déclaré qu'en jours.

Lorsque des jours sont mentionnés, la règle selon laquelle toute journée entamée compte pour un jour complet ne s'applique plus. Au lieu d'appliquer cette règle, le temps de travail est exprimé en jours complets, mais arrondi en demi-jours.

Le nombre de demi-jours n'est donc pas déclaré en tant que tel, bien l'équivalent en jours avec une précision au demi-jour.

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier travaille 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de vacances.
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances légales.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de vacances.
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours de vacances légales.

2. Le travailleur est occupé à temps partiel

4.1.504 Pour tous les cas où le travailleur travaille à temps partiel, le temps de travail est exprimé à la fois **en heures et en jours**.

Cette déclaration en heures et en jours est également applicable à certains travailleurs occupés à temps plein. Il s'agit de travailleurs ayant repris le travail à temps partiel après une maladie, un accident ou un accident du travail, des travailleurs en interruption règlementée de carrière, en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail intérimaire, temporaire et à domicile), des travailleurs avec des prestations limitées et des travailleurs saisonniers.

Exemple 1: un ouvrier à temps partiel qui preste 4 heures chaque jour pendant un trimestre de 65 jours a pris 3 jours de vacances (3 x 4 heures).
Dans ce cas, vous mentionnez 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Exemple 2: un ouvrier à temps partiel qui preste deux jours complets la première semaine et 3 jours complets l'autre, a pris au cours du trimestre un jour complet et 3 demi-jours de vacances et a travaillé normalement le reste du temps (28 jours complets et 3 demi-jours).
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 29,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

3. Le calcul du nombre de jours

4.1.505 Si un travailleur (temps plein ou temps partiel) se trouve pendant un même jour dans deux situations devant figurer sous un code prestations différent (voir liste complète ci-après), l'employeur devra trouver le meilleur équilibre possible entre les différents codes. Ne pas se conformer à cette manière de procéder peut, dans certains cas entraîner une fausse image de la réalité et donc influencer directement les droits des travailleurs. La plus grande précision sera obtenue si l'équilibre est établi sur base trimestrielle. Il est néanmoins admis que l'on atteigne cet équilibre sur base de la période de paie.

Pour atteindre cet équilibre, il faut partir du nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur.
Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre d'heures par semaine à prester normalement par le régime de travail et en divisant le résultat obtenu par deux.
Pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur cinq jours, une demi-journée est donc de 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5); pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur quatre jours, une demi-journée est de 4 heures 45.
Pour un travailleur à temps partiel travaillant 19 heures par semaine réparties sur 5 jours, une demi-journée est de 1 heure 54; si ce travailleur à temps partiel preste ses 19 heures alternativement à raison de 2 jours et de 3 jours de 7 heures 36 par semaine, un demi-jour pour lui sera de 3 heures 48 (la moitié de 19 divisée par 2,5).
Si on divise le nombre total d'heures par code prestation par le nombre d'heures correspondant à un demi-jour, on obtient le nombre de (demi) jours par code prestations.
Il y a lieu de grouper le reste (les demi-jours incomplets) sous le code qui apparaît le plus fréquemment au cours du trimestre ou de la période de paie. Le nombre de jours mentionnés sous ce code correspond donc au nombre maximum de jours d'activité possible du trimestre diminué par le total des jours mentionnés sous un autre code prestations.

Exemple 1: Un travailleur à temps plein qui preste dans un système de 5 jours semaine (5 jours de 7heures 36 par semaine) convient avec son employeur que, pendant deux semaines, il prendra chaque jour 2 heures de congé sans solde. Tous les autres jours, il travaille à temps plein.
Un demi-jour correspond pour lui à 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5).
Les 20 heures de congé sans solde correspondent, dans son cas, à 5,26 demi jours (20 divisés par 3,8).
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde avec un régime de travail "5".

Exemple 2: Un travailleur à temps partiel (16 heures par semaine) travaille dans un système de 4 jours par semaine (3 jours de 3 heures 30 et un jour de 5 heures 30). Il convient avec son employeur que pendant cinq semaines il prendra chaque fois deux heures de congé sans solde le jour où il doit prester 5 heures 30.
Un demi-jour correspond pour lui à 2 heures (la moitié de 16 divisé par 4).
Les dix heures de congé sans solde correspondent donc dans son cas à 5 demi-jours.

Il sera déclaré avec 49,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde avec régime de travail "4".

S'il s'agit d'un travailleur qui preste dans un régime dans lequel les journées courtes et longues sont mélangées, il faut partir du point de vue que, pour autant que les "prestations" de chacun des jours relèvent du même code, chaque journée compte pour un jour.
Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une différence importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

Exemple: Un travailleur à temps plein prestant dans un régime de 5 jours à raison de 38 heures par semaine dont quatre jours de 8 heures 30 et un jour (le vendredi) de 4 heures, prend, pendant le trimestre, 5 vendredis de congé sans solde et travaille les autres jours.
Bien que le travailleur ne vienne pas travailler cinq jours complets, seules 20 heures n'ont pas été prestées. La durée moyenne journalière de travail étant de 7 heures 36, 20 heures correspondent à 5,26 demi-jours (voir ci-dessus). Dans ce cas, il faut déclarer 62,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde.
Partir du principe que chaque jour compte pour un jour dans un tel cas donnerait une trop grande différence entre le travailleur de l'exemple et un travailleur prenant cinq fois un après midi de congé sans solde et travaillant l'autre demi-jour.

4. Alternative: la conversion de toutes les données en un régime de cinq jours

4.1.506 Vous pouvez choisir de convertir vous-même toutes les données en un régime de travail de cinq jours par semaine.

Cette conversion peut vous être utile si vos travailleurs changent souvent de régime de travail. Dans ce cas, la conversion vous permet d'éviter de devoir commencer une nouvelle ligne d'occupation (cf. le commentaire de la ligne d'occupation) à chaque modification apportée au régime de travail.

Pour vos travailleurs à temps partiel, vous devez uniquement convertir les jours en régime de travail de cinq jours par semaine. Leur nombre d'heures de travail, leur durée hebdomadaire moyenne normale de travail et celle de leur travailleur de référence doivent être communiqués sans calcul.

On ne peut convertir soi-même les prestations en un régime de 5 jours qu'à des conditions strictes:

1. si vous optez pour la conversion, vous faites ce choix pour l'ensemble de votre personnel - donc tant vos ouvriers que vos employés, qu'ils travaillent à temps plein ou a temps partiel;
2. vous ne pouvez changer votre choix dans un même trimestre;
3. vous devez mentionner **explicitement** sur la déclaration que vous avez choisi de communiquer les données sous une forme convertie;
4. des erreurs de conversion pouvant avoir des conséquences majeures sur les droits de vos travailleurs, l'opération de conversion doit être précise.

Si vous souhaitez convertir, procédez comme suit:

1. vous indiquez qu'il s'agit d'un régime de travail de 5 jours;
2. vous reprenez les données relatives au temps de travail en jours que vous devez traiter jusqu'à deux décimales.
3. **Vous convertissez en divisant les prestations par le régime dans lequel elles ont**

été prestées, vous multipliez ce résultat par 5 et vous arrondissez arithmétiquement à deux décimales.

Ces décimales sont nécessaires car un jour (ou un demi-jour) a un autre "poids" selon le régime dont il relève. Ainsi, un jour dans le régime des 2 jours correspond à 2,5 jours dans le régime des 5 jours/semaine, un jour dans le régime des 4 jours correspond à 1,25 jours dans le régime des 5 jours/semaine, un jour dans le régime des 6 jours/semaine correspond à 0,83 dans le régime des 5 jours/semaine.

Si un travailleur travaille dans un système où la durée de travail journalière n'est pas toujours identique 'par exemple trois jours de 10 heures et 30 minutes et un jour de 6 heures et 30 minutes par semaine) il est parfaitement possible dans le système de conversion de faire ressortir la part de chaque jour.

La conversion doit être faite non seulement pour les jours prestés par votre travailleur, mais pour chaque groupe de données relatives au temps de travail de votre travailleur.

Les exemples ci-dessous illustrent les principes de la déclaration réelle des données relatives au temps de travail et la manière de convertir une déclaration réelle.

Nous prenons à chaque fois un ouvrier qui, au cours d'un trimestre de 13 semaines:

- travaille les 4 premières semaines dans un régime de 4 jours par semaine;
- travaille les 6 semaines suivantes dans un régime de travail en équipes, où il preste 6 jours la première semaine, 5 la deuxième semaine et 3 la troisième semaine;
- travaille les 3 dernières semaines dans un régime de 6 jours par semaine

Nous supposons en outre que le trimestre n'est marqué par aucun autre événement impliquant de devoir utiliser plusieurs lignes d'occupation (cf. commentaire de la ligne d'occupation).

Exemple 1:

Tous les jours du trimestre sont des jours de travail effectif normal (TEN)

Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO)

LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 16
LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 28
LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

Déclaration convertie:

Étant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 64,98

Explication des 64,98:

Les 16 jours du régime 4 correspondent à 20 jours dans le régime 5;
Les 28 jours du régime 4,67 correspondent à 29,98 jours dans le régime 5;
Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

Exemple 2:

L'ouvrier prend un demi-jour de vacances, les autres jours étant des jours de travail effectif

normal (TEN). Le demi-jour de vacances tombe dans les quatre premières semaines (régime de 4 jours).

Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO) :
LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 15,5 / nombre de jours de vacances = 0,5
LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 28
LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

Déclaration convertie:

Étant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 64,36 / nombre de jours de vacances = 0,63

Explication :

Les 15,5 jours du régime 4 correspondent à 19,38 jours dans le régime 5;
Le demi-jour de vacances du régime 4 correspond à 0,63 dans le régime 5
Les 28 jours du régime 4,67 correspondent à 29,98 jours dans le régime 5;
Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

Exemple 3:

L'ouvrier prend un demi-jour de vacances au cours des quatre premières semaines (régime de 4 jours) et il a deux jours de congé sans solde dans la période où il travaille dans le régime du travail en équipes (régime 4,67). Pour le reste, il s'agit de jours de travail effectif normal (TEN).

Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO)

LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 15,5 / nombre de jours de vacances = 0,5
LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 26 / nombre de jours de congé sans solde: 2
LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

Déclaration convertie:

Etant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 62,22 / nombre de jours de vacances = 0,63 / nombre de jours de congé sans solde = 2,14

Explication:

Les 15,5 jours du régime 4 correspondent à 19,38 jours dans le régime 5;
Le demi-jour de vacances du régime 4 correspond à 0,63 dans le régime 5
Les 26 jours du régime 4,67 correspondent à 27,84 jours dans le régime 5;
Les 2 jours de congé sans solde du régime 4,67 correspondent à 2,14 jours dans le régime 5;

Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

Les exemples vous permettent de déduire comment faire la conversion en appliquant chaque fois la règle de trois **aux diverses prestations** proportionnellement au régime dans lequel ces prestations sont faites. Le résultat par prestation est arrondi à deux décimales.

Comme le montrent les exemples, le système de conversion est un moyen de reprendre précisément la part relative de tous les types de prestations. Dès qu'un trimestre comprend plusieurs types de prestations, l'opération est toutefois relativement complexe.

Etant donné la complexité de la méthode de conversion, la qualité des données converties communiquées par les employeurs fera l'objet d'une évaluation régulière. On travaillera, en outre, probablement avec un système de déclarations expérimentales, où les employeurs désireux de communiquer des données converties devront démontrer que leur mode de conversion offre des garanties suffisantes sur le plan de l'exactitude des données.
En effet, comme on l'a déjà dit à plusieurs reprises, il est primordial que la déclaration soit remplie le plus correctement possible car les données reprises dans la déclaration ont des répercussions directes sur les prestations sociales des travailleurs.

5. Personnel volant d'une compagnie aérienne

4.1.507 Pour ces travailleurs, vous devez mentionner non seulement les jours ou les heures comme expliqué ci-dessus, mais également le nombre de minutes de vol.

6. Déclaration du repos compensatoire

4.1.508 Comme on le verra ci-après, le repos compensatoire est déclaré soit avec le même code prestations que le travail effectif normal (= code 1) soit avec un code spécifique s'il s'agit de prestations supplémentaires qui ne sont pas payées au moment du repos compensatoire mais qui sont payées de manière indirecte par le biais d'un salaire horaire majoré (= code 20).
Le principe général suivant est applicable en ce qui concerne le repos compensatoire.

Prestations supplémentaires récupérées

Le repos compensatoire et la rémunération qui s'y rattache doivent être déclarés au moment où ce repos compensatoire est pris et non au moment où les prestations supplémentaires sont prestées (si les deux se situent au cours du même trimestre, cela n'a aucune incidence sur la déclaration trimestrielle).
Le repos compensatoire via un système de salaire horaire majoré est déclaré au moyen d'un code spécifique (20). S'il s'agit d'un autre système, il est déclaré au moyen du code 1.
Quand, pour une même journée, une partie est reprise sous le code 1 et une partie sous le code 20, les règles générales sont applicables (nombre total d'heures par code prestations par trimestre ou par période de paie à convertir avec une précision au demi-jour). Un jour au cours duquel se côtoient prestations effectives et un certain nombre d'heures de repos compensatoire (autre que par salaire majoré) ne pose pas de problème particulier, les deux "prestations" étant reprises sous le code 1.

Exemple: Un travailleur à temps partiel preste normalement 19 heures par semaine. Au cours du mois de juin, il y a un surcroît de travail exceptionnel et il convient avec son employeur de travailler quatre semaines de 25 heures (soit 24 heures supplémentaires) et qu'en compensation, au cours du mois de juillet, pendant deux semaines il ne travaillera que 7 heures. Il ne s'agit pas ici d'un système de salaire horaire majoré, il est donc déclaré pour juin (deuxième trimestre) et pour juillet (troisième trimestre) à raison de 19 heures par semaine sous le code 1. La rémunération relative aux 24 heures de travail supplémentaire de juin est mentionnée sur la déclaration du troisième trimestre quel que soit le moment de son paiement. Il va de soi que la

législation relative au travail à temps partiel doit être respectée (entre autre la tenue du registre des dérogations).

Prestations supplémentaires non récupérées

Si des heures supplémentaires sont prestées sans être récupérées, il faut reprendre les prestations (journées et pour les travailleurs à temps partiel et les temps pleins considérés comme des temps partiels également les heures) sur la déclaration du trimestre au cours duquel elles sont prestées. Dans ce type de cas, le nombre de jours déclarés sous le code 1 n'augmente pas quand les heures supplémentaires sont prestées un jour où des prestations normales sont également fournies. En effet, cette journée est déclarée en code 1. Ce n'est que dans le cas où les prestations supplémentaires sont fournies pendant une journée normalement non consacrée au travail (par exemple un samedi) que le nombre de jours sera augmenté.
Pour les travailleurs dont les heures doivent être déclarées, ces heures supplémentaires augmentent le nombre d'heures reprises sous le code 1.

Exemple: Un travailleur à temps plein est occupé dans un système de réduction du temps de travail avec salaire majoré (une semaine de 38 heures/40 heures par semaine de travail effectif avec 12 jours de repos compensatoire). Deux de ces jours de repos compensatoire se situent au cours d'un trimestre déterminé. De plus, le travailleur preste une semaine de 44 heures et il ne récupère pas ces 4 heures supplémentaires. Il est déclaré avec 63 jours code 1 et 2 jours code 20 lorsqu'il preste ses 4 heures supplémentaires au cours de journées où il fournit d'autres prestations. S'il preste ces heures un autre jour, il est déclaré avec 64 jours code 1 et 2 jours code 20. Dans son cas, il faut toujours mentionner le "pourcentage de rémunération sur base mensuelle" (ici 104,84 %).

7. Justification des prestations

4.1.509 Sur la déclaration, pour chaque ligne d'occupation, il y a lieu de communiquer le régime de travail et le nombre total de jours (éventuellement répartis sur plusieurs codes prestations).
Pour préserver au mieux la qualité des déclarations, un programme de contrôle surveille l'établissement de chaque déclaration et notamment la congruence entre les deux données signalées ci-dessus. Lorsqu'une différence apparaît, une faute est signalée.
Dans ce cas, il y a deux possibilités.
Soit il y a effectivement eu faute (par exemple, un travailleur a travaillé 64 jours dans un régime de 5 jours par semaine mais a été déclaré erronément pour 54 jours au lieu de 64, ou en régime "3" au lieu de "5"). Dans ce cas, il faut directement corriger la faute.
Soit la déclaration est correcte mais elle paraît erronée.
Cela peut résulter de diverses causes:

- le travailleur travaille selon un cycle qui ne concorde pas avec le trimestre (voir ci-dessus), par exemple 6 semaines qui comportent 6 jours de travail par semaine, suivies de 6 semaines qui comportent 4 jours de travail par semaine. Ce travailleur travaille dans un régime de travail de 5 jours par semaine en moyenne mais vu que le cycle de travail chevauche les trimestres, il peut arriver qu'un trimestre il travaille un plus grand nombre de jours et un autre trimestre un moins grand nombre de jours.
- le travailleur travaille un nombre de jours plus élevé que ce qui est prévu dans son contrat. Par exemple son contrat prévoit 4 jours de travail par semaine (régime de travail = 4), mais, au cours d'un trimestre déterminé, il y a un surcroît de travail et le travailleur preste 10 jours supplémentaires. Si ces 10 jours sont récupérés par la suite il n'y a pas de problème puisqu'ils doivent être déclarés au moment de la récupération (voir ci-dessus). Pour les travailleurs occupés à temps partiel, il n'y a pas souvent obligation de récupérer ces jours de telle sorte qu'ils doivent être déclarés dans le trimestre au cours duquel ils ont été prestés, ce qui entraîne la déclaration d'un nombre de jours supérieur à celui prévu par le régime de travail.

Le programme de contrôle n'admet pas qu'aucune prestation ne soit déclarée sur une ligne d'occupation (sauf si on a indiqué qu'il s'agissait d'une interruption totale de carrière), en

d'autres termes, si ces données ne sont pas communiquées, le programme vous signale que vous avez oublié de les communiquer.
Il peut aussi arriver, très exceptionnellement, qu'un travailleur en service ne fournit aucune prestation au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre pendant laquelle il est occupé), c'est par exemple le cas du travailleur à temps partiel sous contrat free-lance qui n'est pas appelé au cours d'un trimestre.
Le but de la zone "justification des prestations" est de vous donner la possibilité d'établir formellement que ce que vous avez déclaré est, selon vous, correct (et n'est donc pas une faute de frappe). Cette zone est facultative. Elle ne doit être complétée que lorsque, pour un trimestre déterminé, il pourrait y avoir contradiction entre le nombre de jours déclarés et le nombre de jours normalement attendus en fonction du régime de travail.
Dans cette zone vous pouvez utiliser un des codes suivants:

1. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
2. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
3. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
4. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
5. Travailleur à temps partiel qui, en sus de ses prestations contractuelles prévues, fournit au cours du trimestre un nombre de jours non récupérables.
6. Combinaison des points 3 et 5 ou des points 4 et 5.
7. Travailleur qui au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre au cours de laquelle il était en service) n'a dû fournir aucune prestation.
8. Travailleur qui est payé partiellement au pourboire ou au service et qui doit être déclaré sans rémunération pour une partie de ses prestations. Cela résulte du fait que les cotisations de sécurité sociale ne peuvent, au cours d'un trimestre, être calculées que sur une rémunération fixe ou sur un forfait (en fait, sur le montant le plus élevé). Lorsqu'un travailleur est uniquement rémunéré au pourboire ou au service pour ses prestations ordinaires et perçoit au cours du même trimestre une indemnité de rupture fixe, il se peut que sa rémunération fixe (indemnité de rupture) soit plus élevée que la rémunération forfaitaire du trimestre. Les cotisations de sécurité sociale doivent, dans ce cas, être uniquement calculées sur la rémunération fixe. Les prestations ordinaires reprises sous le code 1 sont reprises sur une ligne d'occupation sans rémunération.

En fonction du code utilisé, certaines "fautes" ne seront pas mentionnées.
Il va de soi que cette zone ne doit être utilisée que dans des cas exceptionnels et pas de manière inconsidérée. Son utilisation sera strictement contrôlée et des renseignements complémentaires seront éventuellement demandés.

B. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.510 Pour la déclaration, toutes les données relatives au temps de travail sont regroupées par code. Cela signifie que vous ne devez pas indiquer chaque composante du code individuellement, mais que vous devez réunir ces composantes et les déclarer sous le code prescrit.

Rappelons une nouvelle fois qu'il est essentiel de scinder les prestations (tout comme les rémunérations qui s'y rapportent) par **ligne d'occupation**.

De la sorte, tous les secteurs de la sécurité sociale disposent de suffisamment de données pour remplir leur mission. Des données complémentaires ne doivent être envoyées au moyen de la déclaration d'un risque social que si un tel risque se produit au cours d'un trimestre.

Par ailleurs, il est important de savoir qu'un jour ou une période déterminés ne sont déclarés qu'une fois. Vous ne pouvez donc jamais reprendre un jour déterminé sous plus d'un code.
Les codes sont répartis en "**codes ordinaires**" et "**codes indicatifs**".

Pour les codes ordinaires, l'employeur est la source authentique: il est le seul à pouvoir indiquer de quel type de données relatives au temps de travail il s'agit.

Les codes indicatifs correspondent à certaines situations pour lesquelles l'employeur est la source authentique pour le nombre de jours ou d'heures d'absence, mais généralement pas pour leur qualification. Ainsi, un employeur peut par exemple uniquement indiquer qu'il s'agit d'un jour où une situation de chômage temporaire s'est produite. Il ne sait toutefois pas toujours avec certitude si ce jour sera effectivement indemnisé. L'utilisation de codes indicatifs permet aux diverses institutions de sécurité sociale de retrouver ce jour déterminé dans la déclaration. Par ailleurs, ils sont aussi importants dans le cadre des réductions de cotisations.

Afin de ne pas trop compliquer la description des codes, il est toujours fait référence à la déclaration de jours.
Il va de soi que pour les travailleurs pour lesquels des jours et des heures doivent être déclarés (entre autres, les travailleurs à temps partiel) le nombre d'heures doit également être indiqué par code.

A la fin de la partie consacrée aux codes prestations, vous trouverez un tableau exposant le lien entre les codes à utiliser dans la DmfA et les codes prestations utilisés dans la déclaration O.N.S.S. avant 2003.

1. Codes ordinaires

4.1.511 **CODE 1**

- **travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire);**
- **prestations supplémentaires sans repos compensatoire;**
- **repos compensatoire autre que le repos compensatoire entreprise de construction et repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail (voir cependant le code 20 pour le repos compensatoire dans le système du salaire horaire majoré);**
- **incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie;**
- **période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture;**
- **petits chômages;**
- **raison impérieuse avec maintien du salaire;**
- **absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail;**
- **rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail;**
- **accident technique dans l'entreprise;**
- **fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement;**
- **jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié;**
- **autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations ONSS (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, congé politique,...)**
- **vacances légales et complémentaires des employés.**

Ce code reprend tous les jours pour lesquels une rémunération soumise aux cotisations ONSS

est payée et qui ne doivent pas être déclarés séparément.
Chaque jour pour lequel vous avez payé un salaire et que vous ne pouvez placer sous un autre code sera repris sous ce code.

On reprend également sous ce code la période de rupture du contrat de travail assortie du paiement d'une indemnité de rupture. Les règles actuelles de liaison de cette indemnité à des périodes et à des jours restent inchangées.

Concrètement, cela signifie que ces jours seront repris de la manière suivante:

- sur la première ligne d'occupation, les jours correspondant à la période d'occupation;
- sur la seconde ligne d'occupation, les jours correspondant à la partie de l'indemnité de rupture relative au trimestre de la rupture;
- sur une ligne d'occupation suivante, les jours correspondant à la partie de l'indemnité relative aux autres trimestres de l'année calendrier en cours;
- etc. pour chacune des années calendrier ultérieures.

L'indication de la période concernée par l'indemnité se fait donc toujours au moment de la déclaration de l'indemnité même (c'est-à-dire la date de début et de fin de chaque ligne d'occupation).

Comme cela a déjà été dit, un jour férié que l'employeur doit payer et qui tombe après la fin du contrat de travail, doit **toujours** être repris sur la déclaration du trimestre pendant lequel le contrat de travail prend fin même si ce jour férié se situe pendant le trimestre suivant.

En ce qui concerne les absences couvertes par un salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie non professionnelle ou d'accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû qu'en cas de reprise du travail d'au moins 14 jours.
Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est **toujours** dû.

Les jours de vacances légales qu'un employé n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail **ne peuvent pas être repris sous ce code.** Vous devez les reprendre sous le code indicatif de l'incapacité de travail.

CODE 2

- **vacances légales des ouvriers**

Vous reprenez ici les jours de vacances légales que l'ouvrier a pris au cours du trimestre. Il s'agit des jours couverts par un chèque de vacances.
Il faut également reprendre sous ce code les jours de vacances que l'ouvrier n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail.

CODE 3

- **vacances complémentaires des ouvriers**

On déclare sous ce code les jours où l'ouvrier a pris des vacances et qui ne sont pas déclarés sous les codes 2 ou 12.

Il s'agit donc de jours payés par l'employeur, pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues.

CODE 4

- **absence premier jour pour cause d'intempéries dans la construction**

Il s'agit en l'occurrence de jours pour lesquels une rémunération incomplète est payée. Vous ne pouvez utiliser ce code que pour des jours où les activités ont déjà commencé.

CODE 5

- **congé éducation payé**

Il s'agit ici des jours pour lesquels l'employeur paye le salaire du travailleur et pour lesquels le travailleurs bénéficie du régime du congé éducation payé. Dans les limites des dispositions légales, le salaire relatif à ces jours est remboursé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

CODE 10

- **salaire garanti deuxième semaine;**
- **jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire;**
- **fonction de juge en matière sociale**

Les jours d'incapacité de travail complète temporaire par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant droit à une indemnisation ne sont pas inclus dans ce code, mais seront déclarés sous un code indicatif spécifique.

CODE 11

- **incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. 12bis/13bis**

Il s'agit :

- des journées **après la deuxième semaine** de maladie ou d'accident de droit commun pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'intervention de l'assurance maladie;
- des journées **après la première semaine** de maladie professionnelle ou d'accident de travail pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'indemnité dans le cadre des accidents de travail ou de l'assurance maladie professionnelle.

Les 7 jours après les 7 premiers jours d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de droit commun ne sont pas repris sous ce code mais, comme déjà précisé, sous le code 10. Il s'agit en l'occurrence de journées de travail "incapacité de travail avec salaire garanti pour la deuxième semaine".

CODE 12

- **vacances en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire;**
- **repos compensatoire construction**

Ce code reprend **exclusivement**:

- les jours de vacances non payés par l'employeur, octroyés par CCT rendue obligatoire (=dans le secteur du textile, le secteur de la transformation du lin et le secteur diamantaire);
- les jours de repos compensatoire accordés dans la construction dans le cadre de la réduction du temps de travail;
- les jours de repos compensatoire payé par le fonds de sécurité d'existence dans le commerce de combustibles.

Vous ne pouvez dès lors utiliser ce code que si vous êtes actif dans un de ces secteurs.

Il ne s'agit que des jours que le travailleur a effectivement pris au cours du trimestre.

CODE 13

- **promotion sociale**

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison de l'assistance à des cours de promotion sociale.

CODE 20

- **repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail**

Vous regroupez sous ce code les jours de repos compensatoire pris qui s'inscrivent dans un système de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de compensation, **lesquels ne sont pas payés au moment où ils sont effectivement pris**, mais le sont indirectement par la technique de la rémunération horaire majorée.

C'est pour ces systèmes qu'il faut mentionner en outre le pourcentage de rémunération sur une base annuelle (voir le commentaire de la déclaration des rémunérations).

Attention: seuls les jours effectivement pris au cours du trimestre peuvent être déclarés sous ce code.

Le repos compensatoire qui est réellement payé au moment où le repos compensatoire est pris sera déclaré sous le code 1 (à l'exception du repos compensatoire de la construction, pour lequel un code distinct (code 12) est prévu).

CODE 21

- **les jours de grève/lock-out**

Vous reprenez sous ce code les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out.

S'il est question de chômage temporaire pour des jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage temporaire.

CODE 22

- **mission syndicale**

Vous reprenez sous ce code les jours de mission syndicale pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunérations. Si toutefois vous avez payé une rémunération pour cette période, placez-la sous le code 1.

CODE 23

- **jour de carence**

Dans ce cas aussi, il ne peut s'agir que de jours pour lesquels vous ne payez pas de rémunération. Si toutefois c'est le cas, vous reprenez ce jour sous le code 1.

CODE 24

- **congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération**

Il s'agit en l'occurrence d'absences au travail résultant de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 30bis de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, en raison d'un événement imprévu indépendant du travail.
Les employeurs des gardiens et des gardiennes d'enfants doivent utiliser ce code pour un maximum de 20 jours de vacances non rémunérés et pour les jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas accueil d'enfants.

CODE 25

- **devoirs civiques sans maintien de rémunération**
- **mandat public**

Dans ce cas aussi, il s'agit exclusivement des jours pour lesquels aucune rémunération n'est payée.

CODE 26

- **devoirs de milice**

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison d'obligations de milice.

CODE 30

- **congé sans solde;**
- **toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.**

Ce code est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où votre personnel n'a pas travaillé et **pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunération** et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité sociale.

Vous ne reprenez donc sous ce code que les jours qui ne peuvent être placés sous un autre code (ordinaire ou indicatif).

2. Codes indicatifs

4.1.512 Outre les 15 codes "ordinaires" décrits ci-dessus, vous devez éventuellement aussi communiquer un certain nombre de données avec un code indicatif.

A partir de ces codes indicatifs repris sur la déclaration, les différents secteurs de la sécurité sociale savent quelles informations ils recevront des autres secteurs.

L'utilisation de ces codes évite en outre des lacunes dans le trimestre de déclaration et est d'ailleurs nécessaire car ils permettent à l'ONSS de voir de quels jours/heures l'employeur a tenu compte pour calculer les réductions de cotisations.

Les données pourvues d'un code indicatif sont déclarées de la même manière que les autres données relatives au temps de travail (c.-à-d. aussi en heures ou en jours selon la qualité du travailleur).

Les codes indicatifs suivants sont prévus:

Il s'agit toujours d'absences pour lesquelles l'employeur ne paie pas de salaire.

Ces codes indicatifs ne sont utilisés qu'en cas d'absences ne pouvant pas être communiquées à l'aide d'un code ordinaire ; chaque type de présence et d'absence ne peut être communiqué que par un seul code.

- Code 50 : maladie (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique);
- Code 51 : protection de la maternité (= mesure de protection de la maternité,repos de maternité ou la conversion de ce dernier en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère) et pauses d'allaitement (C.C.T. n° 80);
- Code 52 : Congé de paternité ou d'adoption (à utiliser pour les sept jours qui suivent les trois jours payés par l'employeur);
- Code 60 : accident du travail;
- Code 61: maladie professionnelle;
- Code 70: chômage temporaire autre que les codes 71 et 72;
- Code 71: chômage économique;
- Code 72: chômage temporaire pour cause d'intempéries;
- Code 73: jours de vacances-jeunes;
- Code 74: prestations prévues mais non fournies par les gardiens et les gardiennes d'enfants pour des raisons indépendantes de leur volonté à la suite de l'absence des enfants.

Les jours d'interruption de la carrière professionnelle règlementés ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît déjà à la ligne d'occupation.
Une règle qui prévalait dans l'ancienne déclaration O.N.S.S. disparaît: celle selon laquelle certaines absences ne devaient être déclarées que durant les douze premiers mois. Cela signifie qu'un travailleur doit être repris sous le code indicatif de l'incapacité de travail jusqu'à sa reprise du travail ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

3. Tableau de concordance entre la déclaration avant 2003 et la DMFA

4.1.513

Définitions	DéclarationO.N.S.S. avant 2003	DmfA
Les journées comprises dans les 12 premiers mois de l'interruption de travail due à un accident autre qu'un accident de travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle.	1	50
Les journées d'incapacité temporaire totale de travail résultant d'un accident du travail donnant lieu à réparation.	2	60
Les journées d'incapacité temporaire totale de travail résultant d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation.	3	61
Les journées comprises dans les 12 premiers mois d'incapacité temporaire partielle résultant d'un accident du travail, et succédant aux journées visées au code 2 (code de déclaration ONSS avant 2003) , à condition que le pourcentage de l'incapacité temporaire partielle soit au moins égal à 66 %.	4	60
Les journées comprises dans les 12 premiers mois d'incapacité temporaire partielle résultant d'une maladie professionnelle, et succédant aux journées visées au code 3 (code de déclaration ONSS avant 2003), à condition que le pourcentage de l'incapacité temporaire partielle soit au moins égal à 66 %.	5	61
Les journées de repos de maternité	6	51
Les journées d'interruption de travail de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite son enfant, à qui le travail est interdit en application des articles 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Toutefois, en ce qui concerne la travailleuse qui allaite son enfant, la durée de l'assimilation est limitée à cinq mois après l'accouchement.	7	51

Les journées d'interruption de travail due à un congé imposé par mesure de prophylaxie conformément aux dispositions de l'article 239, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.	8	50
Les journées payées par l'employeur au titre de la deuxième semaine de salaire hebdomadaire garanti lorsque l'interruption de travail est due à un accident autre qu'un accident de travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle.	10	10
Les journées d'interruption de travail suite à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. En cas de décès, la durée du congé de paternité est limitée à la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.	16	51
Le congé parental pris en application de l'A.R. du 29 octobre 1997 (M.B. du 7.11.1997).	17	*
Le congé parental pris en application de la C.C.T. n° 64 du 29 avril 1997 (M.B. du 7.11.1997).	18	*
Les journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (suspension du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).	21	71
Les journées d'interruption de travail découlant d'une grève survenue au sein de l'entreprise pour les travailleurs qui y ont participé, à condition que cette grève ait eu l'accord ou l'appui d'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au Conseil national du Travail.	22	21
Les journées d'interruption de travail due à une grève, pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été reconnue en vertu de l'article 73 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, et sous réserve de l'approbation du Comité de Gestion de l'Office national des Vacances annuelles.	23	70
Les journées de lock-out.	24	21
Les journées de vacances jeunes.	26	73
L'interruption de travail pour cause d'appel sous les armes (supprimé depuis le 1er mars 1995, sauf exceptions: sursitaires, service militaire effectué à l'étranger); les journées de rappel sous les armes.Le document justificatif est à envoyer d'office à la caisse de vacances compétente par l'autorité militaire; l'interruption de travail due au service accompli auprès de la protection civile ou au service requis des objecteurs de conscience (supprimé depuis le 1er mars 1995, sauf exceptions: sursitaires, service d'objecteur de conscience effectué à l'étranger).	31-32-33	26
Les journées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques (à titre d'exemples: tuteur, membre d'un conseil de famille, témoin en justice, juré, électeur, membre d'un bureau de vote).Les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public.	34-35	25
L'exercice intermittent d'une fonction au sein des juridictions du travail ou de commissions et de juridictions instituées en vue de l'application de la sécurité sociale (mission au sein d'une commission paritaire, d'un comité d'exécution d'une décision d'une commission paritaire, d'un comité de conciliation, d'une commission consultative en matière de placement, d'une commission officielle instituée pour l'étude d'un problème social, d'une commission de contrôle d'un Fonds de vacances).	36	10
L'accomplissement d'une mission comme délégué au sein d'une délégation syndicale, d'un comité syndical national ou régional ou d'un congrès syndical national.	37	22

L'absence non rémunérée et autorisée pour raisons impérieuses en application de conventions collectives ou individuelles (maximum 10 jours par an).	38	24
Les journées de cours ou d'études consacrées à la promotion sociale organisées en vertu de l'article 1er, alinéa 1er, 1° de la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale; les journées de stage ou d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisées par les groupements représentatifs des travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent.	51	13
Congé de paternité ou d'adoption (à utiliser pour les sept jours qui suivent les trois jours payés par l'employeur.	52	52
L'interruption totale de la carrière professionnelle en application de la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. S'applique à tous les travailleurs qui interrompent effectivement leur carrière professionnelle et qui ont droit à une allocation d'interruption.	53	*
L'interruption partielle de la carrière professionnelle en application de la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. S'applique à tous les travailleurs qui passent de prestations à temps plein ou à temps partiel à des prestations à temps réduit et qui ont droit à une allocation d'interruption.	54	*
Les journées de congés pour soins palliatifs en vertu de l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 (inséré par la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses) ou pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave visée à l'article 5 de l'arrêté royal du 6 février 1997.	55	*
Les journées d'interruption de travail pour cause d'intempéries, visées à l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	81	72
Les jours de repos accordés en vue de la réduction du temps de travail dans la construction en application de l'arrêté royal n° 213 du 26 septembre 1983.	82	12
Travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire).	Journée rémunérée	1
Prestations complémentaires sans repos compensatoire.	Journée rémunérée	1
Repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail, payé au moment où le jour de repos est réellement pris.	Journée rémunérée.	1
Incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie.	Journée rémunérée	1
Période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture.	Journée rémunérée	1
Petits chômages.	Journée rémunérée	1
Raison impérieuse avec maintien du salaire.	Journée rémunérée	1
Absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail.	Journée rémunérée	1
Congé éducation payé	Journée rémunérée	5
Rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail.	Journée rémunérée	1
Jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié.	Journée rémunérée	1
Autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations ONSS (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, le congé politique, etc).	Journée rémunérée	1
Vacances légales des employés.	Journée rémunérée	1
Vacances complémentaires des employés.	Journée rémunérée	1
Accident technique dans l'entreprise (avec maintien du salaire).	Journée rémunérée	1
Fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement (avec	Journée rémunérée	1

maintien du salaire).		
Vacances légales des ouvriers	Jour de vacances	2
Vacances complémentaires des ouvriers	Journée rémunérée	3
Absence premier jour pour cause d'intempéries dans la construction (rémunération incomplète).	Journée rémunérée	4
Jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire.	Néant	10
Incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. 12bis/13bis.	1 ou 2	11
Repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail, non payé au moment où le jour de repos est réellement pris (indirectement payé par de la rémunération horaire majorée).	Journée rémunérée	20
Jours de vacances octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire ou repos compensatoire dans la construction (non payés par l'employeur).	Néant	12
Jour de carence	1	23
Congé sans solde et toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.	Néant	30

* Indication sur la ligne d'occupation, mesure en vue de la réorganisation du temps de travail.

C H A P I T R E 6

Déclaration de données relatives à l'ensemble de l'entreprise

4.1.601 Comme précisé précédemment, le principe de la DmfA est que le calcul des cotisations (qu'il s'agisse des cotisations ordinaires, des cotisations spéciales ou des réductions de cotisations) s'effectue au niveau du travailleur.

En ce qui concerne les cotisations spéciales ci-après, il n'est pas nécessaire que l'employeur scinde par travailleur. Il suffit qu'il reprenne sur la déclaration le total pour l'ensemble de l'entreprise. De plus amples informations concernant ces cotisations spéciales sont disponibles dans la partie III des présentes *Instructions générales aux employeurs.*

A. RETENUE SUR LE DOUBLE PECULE DE VACANCES

4.1.602 Sur la déclaration O.N.S.S. avant 2003, l'employeur devait déclarer le montant du double pécule de vacances séparément pour chaque travailleur.
Pour la DmfA, il suffit que l'employeur reprenne le montant total des doubles pécules payés pendant le trimestre et qu'il calcule sur ce montant globalement la retenue de 13,07%.

B. COTISATION DE 8,86 % SUR LES PENSIONS EXTRA-LEGALES

4.1.603 L'employeur doit payer une cotisation patronale de 8,86% sur tout versement qu'il effectue pour financer, pour ses travailleurs, un avantage extra-légal en matière de pension et sur tout versement qu'il effectue en complément à la pension légale de ses ex-travailleurs.

Cette donnée n'est pas reprise séparément par travailleur, il suffit de mentionner le montant total des avantages octroyés pendant le trimestre et de calculer 8,86% sur ce montant.

C. PARTICIPATION AUX BENEFICES

4.1.604 Certaines participations aux bénéfices ne constituent pas de la rémunération passible du calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais sont soumises à une retenue de 13,07 %. L'employeur doit donner la base de calcul et le montant total de cette retenue pour tous les travailleurs qui ont reçu une participation aux bénéfices pendant la période couverte par la déclaration.

C H A P I T R E 7

Les réductions de cotisations

A. GENERALITES

4.1.701 Dans la DmfA, toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct. Pour les réductions dans le cadre de la réduction du temps de travail des données doivent également être communiquées dans un deuxième bloc fonctionnel.

La plupart des réductions doivent être calculées par ligne d'occupation. Cela signifie donc que, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour un travailleur (par exemple en cas de changement de régime de travail au cours du trimestre), et que ce travailleur ouvre le droit à une réduction déterminée, il faut reprendre les montants de la réduction séparément par ligne d'occupation sur la déclaration. Aucun total, par travailleur ou pour tous les travailleurs, ne doit être communiqué.

Il n'est donc plus nécessaire, comme c'était le cas dans l'ancienne déclaration O.N.S.S. de communiquer séparément par travailleur dans un des "relevés du personnel" certaines données concernant les réductions et d'ensuite calculer les réductions globalement dans le cadre comptable "déductions de cotisations".

1. Quelques remarques concernant les réductions qui sont calculées sous la forme d'un pourcentage de la rémunération brute et pour lesquelles aucun volume de travail ne doit être calculé

Il s'agit des réductions suivantes:
- le plan plus un;
- le plan plus deux, plus trois;
- le plan d'embauche (plan Activa);
- l'A.R. n° 483 (personnel de maison);
- l'A.R. n° 495 (système alternant travail et formation);
- le remplacement de personnes en interruption de la carrière;
- le remplacement des prépensionnés à mi-temps;
- la recherche scientifique;
- l'activation des allocations de chômage;
- la réinsertion des chômeurs très difficiles à placer.

Le droit à ces réductions dépend de conditions auquelles l'employeur et/ou le travailleur engagé doivent répondre. Ces conditions demeurent telles quelles dans la DmfA (voir également la remarque concernant l'envoi ou non des attestations papier dans la partie III, Titre IV.
Etant donné que la réduction est calculée sous forme d'un pourcentage de la rémunération brute, rien ne diffère en réalité par rapport à l'ancienne déclaration O.N.S.S., **à part que le calcul doit se faire séparément au niveau de chaque ligne d'occupation**.

2. Quelques remarques concernant la réduction collective du temps de travail et la semaine des quatre jours

Il s'agit des réductions suivantes instaurées par la loi du 10 août 2001:
- la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine;
- la réduction unique dans le cadre de la réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine;
- la réduction de maintien dans le cadre de la réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine;
- la réduction dans le cadre de la semaine des quatre jours.

Vu qu'elles consistent en un montant forfaitaire par trimestre et par travailleur, ces réductions ne posent aucun problème particulier d'application en ce qui concerne la DmfA. Comme l'indique le tableau ci-dessous, ces réductions doivent être demandées au niveau de la ligne travailleur. Il n'y

a donc pas lieu de scinder les montants lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour le travailleur au cours du trimestre.
Ce sont également les seules réductions pour lesquelles à côté du bloc fonctionnel "déduction démandée" il faut aussi compléter le bloc fonctionnel "détail données déduction".
Ce bloc spécifique sert à communiquer les données suivantes:

- la date d'entrée en vigueur du nouveau régime de travail;
- le nombre moyen d'heures de travail avant la réduction du temps de travail;
- le nombre moyen d'heures de travail après la réduction du temps de travail;
- le numéro d'enregistrement du règlement de travail;
- le montant de la réduction pour la réduction du temps de travail mentionnée dans cette zone (celui-ci peut être différent du montant total pour le trimestre si la réduction finale du temps de travail est la suite de deux ou plusieurs réductions du temps de travail).

Pour les travailleurs à temps partiel qui suite à l'instauration de la réduction du temps de travail reçoivent un ajustement salarial, le montant total de la réduction doit également être communiqué au niveau de la ligne travailleur.

B. TABLEAU DES CODES

4.1.702 Les lettres-codes en usage dans l'ancienne déclaration sont remplacées par un code en 4 chiffres.

Le tableau ci-dessous donne la concordance entre les lettres-codes et les codes chiffrés.

Vous pouvez déduire de ce tableau si, dans la DmfA, la réduction doit être calculée au niveau de chaque ligne d'occupation séparément ou globalement pour toutes les prestations du travailleur, si la date de début de la réduction doit être mentionnée et si la base de calcul de la rémunération (=le montant sur lequel un pourcentage doit être appliqué pour connaître le montant de la réduction) doit être communiquée.

Nouveau	Anc	Définition	Base de calcul	Date de début	Niveau
	A	Redistribution du travail dans le secteur public			
1 2 0 5	A C	Travailleur engagé au terme d'une convention de premier emploi	X	X	occupation
1 1 0 1	B1	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois	X	X	occupation
1 1 0 5	B1	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois, ayant plus de 45 ans	X	X	occupation
1 1 0 2	B2	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 24 mois	X	X	occupation
1 1 0 6	B2	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 24 mois, ayant plus de 45 ans	X	X	occupation
1 1 0 3	B3	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi dans les entreprises d'insertion	X	X	occupation
1 1 0 4	B4	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi ayant plus de 50 ans	X	X	occupation
1 1 1 1	B7	Plan Activa - promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 75 %	X	X	occupation
1 1 1 2	B8	Plan Activa - promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée -	X	X	occupation

		100 %			
1 5 0 1	B A	Déduction des cotisations patronales pour le secteur du dragage et du remorquage	X	-	occupation
1 1 4 2	B C	Réinsertion de chômeurs très difficiles à placer ou des ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide financière	X	-	occupation
0 5 0 1	B S	Déduction des cotisations personnelles pour le secteur du dragage et du remorquage	X	-	ligne travailleur
1 3 1 1	D1	Remplaçant à temps partiel d'un travailleur en interruption de carrière	X	X	occupation
1 3 1 2	D2	Remplaçant à temps plein d'un travailleur en interruption de carrière	X	X	occupation
1 2 0 1	F1	Convention de premier emploi (système emploi - formation) (jeune avec déduction de 495,79 €)	-	X	occupation
1 2 0 2	F2	Convention de premier emploi (système emploi - formation) (jeune avec déduction de 1.115,52 €)	-	X	occupation
1 3 2 1	G 1	Remplaçant à temps partiel d'un prépensionné à mi-temps	X	X	occupation
1 3 2 2	G 2	Remplaçant à temps plein d'un prépensionné à mi-temps	X	X	occupation
1 2 0 3	K1	Convention de premier emploi (contrat de travail ordinaire) (jeune avec déduction de 495,79 €)	-	X	occupation
1 2 0 4	K2	Convention de premier emploi (contrat de travail ordinaire) (jeune avec déduction de 1.115,52 €)	-	X	occupation
0 0 0 1	L	Déduction des cotisations personnelles pour bas salaires	-	-	ligne travailleur
1 1 2 1	P	Plan plus un	X	X	occupation
1 1 2 4	P4	Plan plus un (ancien intérimaire)	X	X	occupation
1 1 2 2	P2	Plan plus deux	X	X	occupation
1 1 2 5	P5	Plan plus deux (ancien intérimaire)	X	X	occupation
1 1 2 3	P3	Plan plus trois	X	X	occupation
1 1 2 6	P6	Plan plus trois (ancien intérimaire)	X	X	occupation
1 3 5 0	R1	La réduction du temps de travail à 38 heures par semaine	-	-	ligne travailleur
1 3 5 1	R2	La réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine - la réduction unique calculée en une fois	-	-	ligne travailleur
1 3 5 2	R3	La réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine - la réduction unique calculée en quatre tranches égales	-	-	ligne travailleur
1 3 5 3	R4	La réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine - la réduction de maintien	-	-	ligne travailleur
1 3 4 5	R5	La semaine des quatre jours - la réduction unique calculée en une fois	-	-	ligne travailleur
1 3 4 6	R6	La semaine des quatre jours - la réduction unique calculée en quatre tranches égales	-	-	ligne travailleur
1 0 0 1	S	Déduction structurelle	-	-	occupation
1 3 4 1	S4	Semaine de 4 jours	-	X	occupation

1 1 4 1		Activation des allocations de chômage	X	-	occupation
	S B				
1 2 1 1	U1	Déduction AR n° 495 (emploi/formation)	X	-	occupation
1 2 1 2	U2	Déduction AR n° 495 (obligation scolaire à temps partiel)	X	-	occupation
1 2 1 3	U3	Déduction AR n° 495 (apprenti)	X	-	occupation
1 3 3 1	V1	Réduction collective du temps de travail - entreprises en difficulté ou en restructuration	-	-	ligne travailleur
1 3 3 2	V2	Réduction collective du temps de travail - autres entreprises (système avant le 1 octobre 1998)	-	-	ligne travailleur
1 3 3 3	V3	Réduction collective du temps de travail - autres entreprises (système depuis le 1 octobre 1998)	-	-	ligne travailleur
1 5 1 1		Recherche scientifique	X	-	occupation
	W O				
1 1 3 1	X	Déduction AR n° 483 [gens de maison (ouvriers et employés); domestiques]	X	-	occupation
2 0 0 1	Z1	Remboursement des frais de gestion SSA (premier travailleur)	-	-	ligne travailleur
2 0 0 2	Z2	Remboursement des frais de gestion SSA (deuxième travailleur)	-	-	ligne travailleur
1 5 2 1	-	Réduction pour les gardiens et les gardiennes d'enfants	-	-	occupation
1 5 3 1	-	Réduction pour les artistes	-	-	occupation

Pour les codes 1201 à 1204 (convention de premier emploi), 1211 à 1213 (AR n° 495) et 1141 (activation des allocations de chômage), la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés ne sont pas mentionnés dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" au niveau de la ligne d'occupation (codes 1, 2, 10 ou 11).

Pour les codes 2001 et 2002 (remboursement des frais de gestion SSA, il y a également lieu de mentionner le nombre de mois pour lesquels le remboursement est demandé au cours du trimestre (1, 2 ou 3).

Pour les codes 1121 à 1126 (plan plus un, plus deux et plus trois), il y a lieu de mentionner le numéro NISS de la personne qui a ouvert le droit à la réduction lorsque cette dernière est remplacée.

Pour les codes 1311, 1312, 1321 et 1322 (remplaçant d'un travailleur en interruption de carrière ou prépensionné), il y a lieu de mentionner le NISS de la personne remplacée et, si plusieurs travailleurs sont remplacés, il faut mentionner le NISS d'un des travailleurs remplacés uniquement.

Pour les travailleurs engagés dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public, il n'y a plus lieu, dans la DmfA, de mentionner de code réduction (code réduction A dans la déclaration actuelle).

Ces travailleurs doivent toujours être déclarés au moyen d'un code travailleur spécifique pour lequel la réduction est déjà déduite du pourcentage des cotisations dues. Pour ces travailleurs, une mention doit être reprise dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" au niveau de la ligne d'occupation (=code 3). Ces travailleurs étaient mentionnés sur les anciens relevés du personnel pour les agents contractuels subventionnés.

C H A P I T R E 8

Etudiants pour qui la cotisation de solidarité de 7,5 % est due

4.1.801 Dans la DmfA, un bloc fonctionnel séparé est prévu pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 7,5%.

Il s'agit d'étudiants qui, pendant les mois de juillet, août et septembre, travaillent au maximum pendant 23 jours. Cette cotisation de solidarité et les conditions auxquelles un étudiant doit satisfaire pour ne pas payer les cotisations ordinaires sont exposées de manière complète dans les "Instructions aux employeurs".

Outre les données permettant d'identifier ces personnes en qualité de travailleur, vous devez nous communiquer les données suivantes :

RÉMUNÉRATION

Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.

COTISATION

Le montant de la cotisation de solidarité (= 7,5% du salaire)

NOMBRE DE JOURS

Le nombre de jours prestés par l'étudiant pendant son contrat de travail d'étudiant. Pour les travailleurs à temps plein dans un régime autre que cinq jours par semaine, il faut communiquer le nombre de jours tel qu'il a été calculé au moyen de la formule (A/B x C) exposée au paragraphe 1.2.205.

La date du début et de fin de contrat de travail ne doit pas être communiquée dans la DmfA.
La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) étant applicable aux étudiants également, ces dates sont connues dès le moment de l'entrée en service de l'étudiant.

La déclaration des étudiants pour lesquels cette cotisation spéciale est due n'est possible que sur la déclaration du **troisième** trimestre de l'année, en effet, ces étudiants travaillent obligatoirement pendant la période juillet-août-septembre.
Cela s'applique aussi aux employeurs qui paient leurs salaires avec une fréquence de paiement autre que mensuelle et pour lesquels une partie du mois de septembre peut donc tomber dans le quatrième trimestre.

C H A P I T R E 9

Prépensionnés pour lesquels une cotisation spéciale est due à l'ONSS

4.1.901 Dans la DmfA, un bloc fonctionnel séparé est prévu pour déclarer les prépensionnés pour lesquels une cotisation spéciale de sécurité sociale est due.

Vous trouverez un commentaire à propos de ces deux cotisations spéciales et des conditions auxquelles elles sont dues dans la Partie 3 des "Instructions générales aux employeurs".

A côté des données permettant d'identifier ces personnes, vous devez nous communiquer les données suivantes.

CODE COTISATION PRÉPENSION

Ce code vous permet de déterminer quelle cotisation spéciale est due.

0 = cotisation forfaitaire
1 = cotisation compensatoire particulière

NOMBRE DE MOIS

C'est le nombre de mois de la déclaration trimestrielle pour lesquels l'employeur, pour ce prépensionné, est redevable de la cotisation forfaitaire sur la prépension conventionnelle. Vous ne devez donc pas compléter cette donnée si vous n'êtes redevable que de la cotisation calculée en pourcentage.

COTISATION

Le montant de la cotisation spéciale dû pour le prépensionné.

C H A P I T R E 1 0

Cotisations travailleurs statutaires licenciés

4.1.1001 Ces cotisations ont pour but de permettre sous certaines conditions la participation au régime de chômage et de l'assurance indemnité maladie aux personnes licenciées dans des conditions déterminées dans le secteur public et qui, pour cette activité, ne participent pas à ces régimes.

Un commentaire complet de cette mesure est disponible dans la partie 3 des "Instructions générales aux employeurs".

Les dispositions légales prévoyant que, pour les régimes chômage et assurance maladie, des périodes de référence différentes sont applicables et d'autres cotisations sont dues ; ces deux cotisations sont déclarées sur deux lignes travailleurs différentes.

Outre ces données, vous devez pouvoir communiquer les données suivantes afin de pouvoir identifier ces personnes :

- Un **code** qui précise pour quel régime de sécurité sociale l'assujettissement est demandé.

  1= assurance maladie
  2= chômage

- Le **salaire brut de référence** du travailleur pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Il est calculé sur base du dernier traitement pendant l'activité de l'intéressé converti, si nécessaire, sur base d'un traitement correspondant à une activité à temps plein.

- Le **montant de la cotisation** due sur le salaire brut de référence.

- Le **nombre de jours** (dans un système de 6 jours par semaine) pour lesquels l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé.

- La **date de début et de fin de la période de référence** (séparément pour les deux risques étant donné que les périodes de références sont différentes).

C H A P I T R E 1 1

Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

4.1.1101 L'exposé ci-dessous concerne uniquement:

- les compagnies d'assurance contre les accidents du travail;
- le Fonds des maladies professionnelles;
- les employeurs prenant en charge eux-mêmes les accidents du travail.

Les travailleurs ayant droit à une rente, une indemnité, une allocation ou un capital suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et qui, soit au moment de l'accident, soit au moment de la dernière exposition au risque professionnel, étaient déclarés à l'O.N.S.S. parce qu'ils se trouvaient partiellement ou totalement dans le champ d'application de la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 restent redevables à l'O.N.S.S. des cotisations qui leur sont applicables en vertu de cette loi.
Les cotisations sont limitées aux secteurs auxquels les intéressés étaient assujettis au moment de l'accident ou de la dernière exposition au risque professionnel.

Selon leur situation à ce moment, les cotisations dues par les intéressés s'élèvent donc à:

- travailleurs manuels, travailleurs intellectuels, sportifs rémunérés et domestiques: 13.07 %;
- médecins en formation de spécialistes: 4,70 %;
- jeunes défavorisés visés par l'A.R. n° 499 du 31 décembre 1986: 4,70 %;
- personnes occupées pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel: 5,57 %.

Ces pourcentages sont applicables depuis le troisième trimestre 1992.

Remarques

a) Pour les sportifs rémunérés (à l'exception des coureurs cyclistes professionnels titulaires d'une licence délivrée par la Ligue Vélocipédique Belge), victimes d'un accident de travail survenu avant le 1er janvier 1998, la cotisation s'élève à 11,05 %

b) Pour les titulaires d'une licence de coureur cycliste professionnel délivrée par la Ligue Vélocipédique Belge, victimes d'un accident de travail survenu avant le 1er janvier 1985 la cotisation s'élève à 11,05 %

c) Pour les domestiques victimes d'un accident de travail survenu avant 1er avril 1983, la cotisation s'élève à 12,20 %

d) Les compléments à charge du Fonds des Accidents du Travail sont passibles d'une retenue de 13,07 %

e) La cotisation est également due par les travailleurs de surface ou de fond visés par l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés. Pour eux, elle s'élève à 14,12 %.

Aucune cotisation n'est due pour les apprentis agréés et industriels et pour les stagiaires en formation de chef d'entreprise. La loi du 27 juin 1969 est effectivement applicable à ces personnes mais elles ne sont pas passibles de la cotisation en question.

La cotisation est soumise aux mêmes règles de paiement (provisions et solde) que les cotisations de sécurité sociale ordinaires (voir les présentes *Instructions générales aux employeurs*, partie

2).

Les données suivantes doivent être communiquées: nature de l'indemnité, taux d'incapacité et montant de l'indemnité.

A. NATURE DE L'INDEMNITE

4.1.1102

Description	Code
Catégorie d'employeur 027 (Accidents travail)	
• Indemnité journalière	01
• Indemnité annuelle	02
• Rente	03
• Capital	04
• Allocation	05
• Indemnité annuelle pour une incapacité inférieure à 10 %	12
• Rente pour une incapacité inférieure à 10 %	13
• Allocation pour une incapacité inférieure à 10 %	15
Catégorie d'employeur 028 (Fonds des Maladies professionnelles)	
• Toutes indemnités	00

Les codes 12, 13 et 15 sont uniquement à utiliser si en vertu de la réglementation un seul paiement annuel doit avoir lieu. Dans ces cas également, il vaut mieux faire une déclaration par trimestre et utiliser les codes 02, 03 et 05.

B. TAUX D'INCAPACITE

4.1.1103 Le pourcentage (entre 0,01 % et 100 %) indiquant le taux d'incapacité de travail doit être complété.

C. MONTANT DE L'INDEMNITE

4.1.1104 Mentionnez le montant se rapportant au trimestre.
Si un montant erroné a été communiqué pour un trimestre antérieur, la correction ne peut pas avoir lieu à l'occasion du trimestre en cours mais une déclaration modificative doit être effectuée.

CHAPITRE 12

Informations statistiques

A. INTRODUCTION

4.1.1201 En dehors du contrôle des informations qui figurent sur la déclaration aux fins de vérifier par exemple le bien-fondé d'une demande de réduction et de leur transmission aux institutions publiques de sécurité sociale en ayant besoin pour remplir les tâches qui sont les leurs, l'O.N.S.S. crée des bases de données à usage statistique.

Cette démarche, assez ancienne, poursuit plusieurs buts:

- utiliser des informations communiquées par les employeurs en vue d'établir des statistiques de l'emploi, des rémunérations et des journées de travail. Ces statistiques sont utilisées par les pouvoirs publics, les milieux scientifiques, les interlocuteurs sociaux, les fonds sociaux, etc. Ne pas utiliser les éléments existant à l'O.N.S.S. obligerait les pouvoirs publics à recourir à des enquêtes spécifiques qui dérangeraient inutilement les personnes interrogées;
- permettre, grâce à l'utilisation de ces banques de données, l'application correcte de la législation. C'est sur la base des totaux des travailleurs occupés à la fin d'un trimestre que sont déterminés les taux de quelques cotisations particulières ainsi que les montants de certaines réductions de cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS gère à cet effet une banque de données statistiques reprenant des données globalisées par employeur, voire par catégorie d'employeur.

Par ailleurs, depuis le début des années 1970, l'O.N.S.S. publie des statistiques de l'emploi "décentralisées" (ou "régionalisées") de l'emploi. Les travailleurs sous contrat au 30 juin sont répartis suivant la commune du siège d'exploitation où ils sont occupés et l'activité économique qui y est exercée. Les données ainsi recueillies font l'objet d'une deuxième banque de données. Les statistiques établies sur cette base ont acquis une place centrale au sein des statistiques du marché du travail: elles sont en effet les seules qui distribuent l'emploi suivant le lieu où il est exercé.

Le Gouvernement, ainsi que des organismes où siègent des représentants des employeurs, a officiellement demandé à l'O.N.S.S. d'élargir son offre en statistiques par lieu de travail.

B. CALCUL DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS OCCUPES EN FIN DE TRIMESTRE

4.1.1202 Les données principales figurant dans les fichiers statistiques de l'ONSS concernent le nombre de travailleurs occupés au dernier jour du trimestre. Ces données sont calculées tant pour l'employeur dans son ensemble que pour chacune de ses catégories et, aux 2° et 4° trimestres, pour chaque implantation.

Chaque personne figurant sur la déclaration trimestrielle est comptabilisée comme travailleur occupé à la fin du trimestre lorsque les conditions suivantes sont remplies

- il existe au moins une ligne d'occupation dans la déclaration
  - qui ne concerne ni des indemnités de rupture, ni une interruption totale de la carrière professionnelle;
  - dont la date de la fin de l'occupation n'est pas antérieure à la date de la fin du trimestre ;
- et dans laquelle il existe au moins un jour déclaré avec un code ordinaire ou un code indicatif qui ne soit pas le code 30 (=des jours de congé sans solde)).

C. BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - NUMERO UNIQUE D'ENTREPRISE ET D'UNITE D'ETABLISSEMENT

4.1.1203 La loi portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, modernisation du registre du commerce et création de guichets d'entreprises agréés prévoit l'attribution d'un numéro d'identification unique aux "entreprises". Au sens de cette loi, tout employeur doit être identifié de cette manière.
La Banque-Carrefour des Entreprises reprendra également, à côté des entreprises, les unités d'établissement [Unité d'établissement = "toute entreprise ou partie de celle-ci (ex. atelier, usine, magasin, bureau, ...) située en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. A cet endroit, ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales (ou secondaires) sont exercées pour le compte de l'entreprise"]. Les unités d'établissement recevront un numéro d'identification propre, structurellement indépendant du numéro d'identification de l'entreprise à laquelle elles appartiennent.
La Banque-Carrefour des Entreprises a établi comme première priorité opérationnelle pour 2003 la mise en ordre des identifiants des entreprises. Dès la fin 2003, et dans le courant de 2004, elle s'occupera des identifiants des unités d'établissements des entreprises. Dans ce cadre, une procédure de collaboration est mise au point avec l'ONSS, pour vérifier, compléter et valider les données. Chaque entreprise concernée, après avoir été interrogée, sera mise au courant des numéros d'unités d'établissement qui lui auront été attribués.

D. FORMALITES DANS LE CADRE DE LA DECLARATION MULTIFONCTIONNELLE

4.1.1204 **a) Mesure transitoire pour le 4e trimestre 2003**

Les numéros d'unités d'établissement n'ont pas été communiqués dans les délais prévus aux employeurs et SSA. L'intégration de ces numéros est donc impossible dans la DMFA du 4e trimestre 2003.
C'est pourquoi, uniquement pour ce trimestre, doit figurer dans la déclaration, en regard de chaque travailleur (dans la zone initialement prévue pour accueillir le numéro unique d'établissement), le code INS de la commune où se situe l'unité d'établissement où le travailleur est occupé. Les travailleurs intérimaires, ambulants, ou occupés sur chantier doivent être rattachés à l'unité d'établissement dont ils dépendent (voir détail sous le point d).
Il est à noter que le code INS doit être mentionné pour tous les travailleurs (à l'exception de ceux décrits sous le point c), indépendamment du fait que les entreprises qui les occupent aient un seul ou plusieurs sièges d'exploitation. Pour les employeurs qui n'ont qu'un seul siège d'exploitation, cela signifie que le code INS de l'entreprise (comme il est repris dans le répertoire des employeurs, ce code étant potentiellement différent de celui du siège social) doit être mentionné.

b) A partir de la déclaration du 2e trimestre 2004

La déclaration prévoit un champ appelé "numéro d'identification de l'unité locale", tel que défini au sein de la Banque-Carrefour des Entreprises. Cette information ne sera demandée qu'aux employeurs occupant du personnel dans plusieurs unités d'établissement, même si elles ne sont situées que dans une seule commune, et ne se rapportera qu'à la dernière situation connue du trimestre: on ne demandera donc pas de scinder les données si un travailleur a été affecté à plusieurs sièges au cours du trimestre.
Avec l'accord des instances concernées, l'ONSS récoltera les données relatives aux unités locales **deux fois par an** (2e et 4e trimestres); le champ relatif à l'unité d'établissement de chaque travailleur ne devra pas être rempli dans les déclarations des premier et troisième trimestres.

Les employeurs et les secrétariats sociaux doivent indiquer pour chaque travailleur occupé **au cours** du deuxième et du quatrième trimestre de l'année, et donc repris sur la déclaration

trimestrielle, le numéro d'identification de l'unité d'établissement dont il relève. Comme indiqué plus haut, les numéros d'identification seront communiqués par le service de gestion de la Banque-Carrefour des Entreprises et/ou par l'ONSS.
Cette obligation n'est applicable qu'à partir du moment où une entreprise possède au moins deux unités d'établissement.
Dans le cas où certaines unités d'établissement ne seraient pas pourvues d'un numéro d'identification, l'entreprise doit préalablement régulariser la situation,

- en prenant contact avec un guichet d'entreprises agréé pour les entreprises commerciales
- en prenant contact avec la Direction des Statistiques de l'ONSS pour les " entreprises " non commerciales

c) La mention du numéro d'unité d'établissement n'est pas requise dans les cas suivants:

- personnes déclarées comme prépensionnées pour lesquelles une des cotisations spéciales sur la prépension conventionnelle est due;
- personnes déclarées sous les catégories 027 et 028 (=des travailleurs, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, percevant une rente, une indemnité, une allocation ou bien un capital, passibles de retenues de cotisations personnelles);
- personnes déclarées sous les catégories 033, 099, 199, 299 et 699 (des fonds de sécurité d'existence dans la plupart des cas pour des travailleurs auxquels ils versent comme tiers payants des compléments de rémunération);
- fonctionnaires licenciés et les travailleurs qui y sont assimilés pour lesquels une déclaration complémentaire doit être effectuée de manière à leur garantir le droit aux allocations de chômage et aux indemnités de maladie-invalidité.

d) Certains cas méritent un traitement particulier:

- les entreprises de la construction sont soumises à des dispositions particulières en ce qui concerne les travailleurs occupés sur les chantiers: **tous** les travailleurs occupés sur des chantiers, quelle qu'en soit la durée, sont à rattacher à l'unité d'établissement (siège administratif ou technique) dont ils dépendent;
- les travailleurs ambulants (représentants de commerce, personnel des services de transport, équipes d'entretien, contrôleurs, etc.) doivent être liés à l'unité d'établissement qui les occupe en ordre principal (siège social, siège administratif, siège d'exploitation, permanence, etc.);
- les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire sont rattachés au siège de l'agence d'intérim dont ils dépendent;
- les travailleurs mis à la disposition d'employeurs du secteur non-marchand tout en étant rétribués par le FOREM, l'ORBEm ou le VDAB (projets PRIME, TCT, …) sont rattachés au siège du service public de l'emploi dont ils relèvent;
- les travailleurs provisoirement détachés à l'étranger, tout en relevant de la sécurité sociale belge, restent liés à l'unité d'établissement où ils étaient affectés avant leur départ;
- le personnel enseignant et les travailleurs qui y sont assimilés doivent être affectés à l'établissement d'enseignement où ils sont affectés à titre principal; lorsqu'un établissement d'enseignement possède plusieurs implantations géographiquement distinctes, chacune de ces implantations aura un numéro d'unité d'établissement; le personnel devra être réparti entre ces implantations, chaque personne n'étant affectée que dans une seule implantation.

Pour tout autre cas particulier non repris, le service des statistiques de l'ONSS se tient à votre disposition.

CINQUIÈME PARTIE

RENSEIGNEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL

TITRE 1

Renseignements d'ordre général

C H A P I T R E 1

Contacts avec l'O.N.S.S. et les bureaux régionaux

5.1.101 Les directives suivantes sont de nature à simplifier vos contacts téléphoniques et/ou écrits avec l'O.N.S.S.:

- mentionnez toujours le numéro d'immatriculation de l'employeur;
- mentionnez, s'il est connu, le n° NISS (numéro d'identification de la sécurité sociale, anciennement numéro de Registre national) du travailleur pour lequel il y a lieu de faire certaines recherches;
- traitez de préférence un seul sujet par lettre;
- adressez vos questions directement au service compétent pour vous fournir une réponse; à savoir:
  - la direction "Information" en ce qui concerne l'application de la législation;
  - l'administration des Services de Perception en ce qui concerne la situation du compte d'un employeur;
  - l'administration des Services du Contrôle en ce qui concerne les renseignements mentionnés sur les déclarations trimestrielles;
  - la direction "Recouvrement judiciaire" en ce qui concerne l'état d'avancement des procédures judiciaires;
  - la direction de l'Identification pour tout ce qui a trait au répertoire des employeurs (nouvelles immatriculations, cessation temporaire de l'activité, etc.);
  - le service des "Travailleurs migrants" en ce qui concerne les formalités à accomplir à l'occasion d'une occupation à l'étranger;
  - la direction des Etudes statistiques en ce qui concerne les données statistiques ayant trait au nombre de travailleurs et d'employeurs assujettis, par activité et/ou par région, etc.

REMARQUES:

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

Le numéro de téléphone général est le 02 509 31 11.

Les différents services possèdent des lignes téléphoniques et fax directes. N'hésitez pas à demander le nom et le numéro de téléphone en ligne directe de votre correspondant(e) afin de pouvoir le (la) rappeler ultérieurement.

5.1.102 L'O.N.S.S. est accessible sur internet depuis août 1998.

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

Vos remarques et suggestions sont les bienvenues. La personne de contact est le webmaster (tél: 02 509 38 38, fax: 02 509 38 47, e-mail : webmaster@onss.fgov.be).

5.1.103 L'O.N.S.S. dispose à travers tout le pays d'un réseau d'antennes régionales accessibles au public. Des inspecteurs et contrôleurs sociaux y tiennent des permanences régulières et pourront vous donner des informations d'ordre général concernant notamment l'assujettissement, les déclarations trimestrielles, les réductions de cotisations. Ils vous aideront à accomplir toute formalité en vue d'acquitter vos obligations vis-à-vis de l'Office et, en particulier, à vous (ré)immatriculer et à remplir votre déclaration; ils recevront également les

plaintes et, si nécessaire, vous mettront en rapport avec le service compétent.

N'hésitez pas à les consulter soit par téléphone, soit en vous rendant directement à l'antenne la plus proche de votre domicile dont les coordonnées et heures d'ouverture sont mentionnées ci-dessous. Vous pouvez également être reçu à l'antenne sur rendez-vous, au cas où il vous serait impossible de vous y rendre aux heures d'ouverture indiquées. Le courrier continuera toutefois à être adressé à l'O.N.S.S. au 11, place Victor Horta à 1060 Bruxelles, sauf si le destinataire en est un contrôleur ou un inspecteur attaché à un des bureaux régionaux.

Localités	Adresses	N° de téléphone	Jours et heures d'ouverture
BRUXELLES	Place Victor Horta, 11 1060 BRUXELLES	02 509 91 90 Fax : 02 509 91 99	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h
ANTWERPEN	Maritiem Huis Olijftakstraat, 7-13 2060 ANTWERPEN	03 220 75 75 Fax : 03 220 75 77	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h 30 à 12 h
ARLON	Centre administratif de l'Etat – Bloc II 4ème étage – local 419 6700 ARLON	063 22 13 71	Les 2ème et 4ème jeudis du mois : de 9 h à 12 h
CHARLEROI	Boulevard Tirou, 24 6000 CHARLEROI	071 30 95 28 Fax : 071 30 95 29	Du lundi au jeudi: de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h
EUPEN	L.F.A. Neuestrasse, 77 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax : 087 55 65 48	Jeudi de 9 h 30 à 12 h 30
GENT	Socrates Business Center Kortrijksesteenweg, 398 5de verdieping 9000 GENT	09 242 04 48 Fax : 09 220 94 23	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h à 12 h
HASSELT	Maastrichterstraat, 99 3500 HASSELT	011 26 22 56 Fax : 011 26 22 57	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h à 12 h
KORTRIJK	Kennedypark 5d 8500 KORTRIJK	056 25 23 32 Fax : 056 25 23 33	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h à 12 h
LEUVEN	Philips site FAC-gebouw 3 A bus 7 Pleinstraat 135 3001 Leuven	016 29 96 46 Fax : 016 62 28 49	Jeudi : de 9 h à 12 h
LIEGE	Rue Louvrex, 77 4000 LIEGE	04 254 39 28 Fax : 04 254 39 30	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h à 12 h Le jeudi après-midi : de 13 h 30 à 16 h
MONS	Place du Parc, 2 7000 MONS	065 84 23 56 Fax : 065 34 80 49	Du lundi au jeudi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h
NAMUR	Rue Pépin, 31 (2ème étage) 5000 NAMUR	081 22 67 34 Fax : 081 22 11 72	Du lundi au jeudi: de 9 h à 12 h Le jeudi après-midi : de 13 h 30 à 15 h 30
NIVELLES	Chaussée de Namur, 40 (1er étage) 1400 NIVELLES	067 84 01 54 Fax : 067 84 36 32	Lundi, mardi et jeudi : de 9 h à 12 h et de 13 h à 16 h

C H A P I T R E 2

Les secrétariats sociaux

5.1.201 Les secrétariats sociaux sont des organismes qui ne poursuivent d'autre but que celui de remplir, au nom et pour le compte de leurs affiliés, les formalités légales et réglementaires auxquelles ils sont tenus en leur qualité d'employeur ainsi que de dispenser les informations et l'assistance y afférentes. Ces secrétariats sont créés par des personnes privées et des organisations d'employeurs sous forme d'A.S.B.L. S'ils satisfont à certaines conditions, le Ministre des Affaires sociales peut les agréer. Cet agrément leur octroie certains avantages, mais leur impose également certaines obligations.

Les personnes exerçant des activités similaires qui prennent l'appellation "secrétariat social" sans être agréées par le Ministre ne bénéficient pas des avantages dont peuvent se prévaloir les secrétariats sociaux agréés. De même, elles ne peuvent pas faire usage de la dénomination "secrétariat social agréé".

D'une part, malgré un certain contrôle exercé par l'O.N.S.S. sur le fonctionnement des secrétariats sociaux agréés, ces derniers jouissent d'une existence autonome. Ils ne sont aucunement des mandataires de l'O.N.S.S., mais doivent effectivement respecter les instructions données par ce dernier. D'autre part, un secrétariat social agréé est le mandataire des employeurs affiliés auprès de lui. Comme preuve de ce mandat, l'employeur signe une procuration au profit de l'O.N.S.S. Le secrétariat social doit respecter les instructions qui lui sont données par son mandataire (employeur), mais doit aussi veiller à ce qu'elles correspondent aux dispositions légales et réglementaires.

Seul l'employeur reste responsable des sanctions civiles et pénales infligées en cas de non-respect de ses obligations vis-à-vis de la législation de sécurité sociale.

Chaque année, le Moniteur belge publie la liste des secrétariats sociaux agréés. Les employeurs peuvent obtenir une copie de cette liste auprès de la direction "Inspection" de l'O.N.S.S.

C H A P I T R E 3

Publicité des créances

5.1.301 L'O.N.S.S. communique, dans le mois, à quiconque lui en fait la demande par lettre recommandée 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 au Service "Publicité des créances" de l'administration des Services de Perception. L'identité des employeurs concernés peut être communiquée soit par lettre, soit par bande magnétique ou disquette.

Les 100 premières demandes sur un total de maximum 1.100 demandes par trimestre et par demandeur, sont traitées gratuitement. A partir de la 101ème 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).

Une indemnité complémentaire due pour frais de traitement est réclamée aux demandeurs qui joignent à leur lettre recommandée une disquette mentionnant l'identité des employeurs concernés.

En fin de trimestre, l'O.N.S.S. communique au demandeur le montant à payer.

C H A P I T R E 4

Les attestations

5.1.401 En règle générale, l'O.N.S.S. délivre trois catégories d'attestations:

- les attestations concernant la situation du compte de l'employeur
  Ces attestations peuvent être utiles pour participer à une adjudication publique. De plus, ces mêmes attestations sont délivrées pour obtenir la carte d'identité sociale dans le secteur de la construction lorsque le Fonds de sécurité d'existence en refuse la délivrance pour cause de dette. Sur ces dernières, il est mentionné soit que la dette a été entre-temps apurée, soit qu'elle fait l'objet d'un plan d'apurement strictement respecté. Il y a lieu de demander ces deux types d'attestations au service "Attestations" de l'administration des Services de Perception, lequel peut être atteint aux numéros de téléfax suivants: 02 509 36 97 (français) ou 02 509 31 45 (néerlandais).
- les attestations concernant les travailleurs déclarés
  Ces attestations doivent être demandées au service "Attestations" de l'administration des Services de Contrôle (téléfax: 02 509 34 10). Tant le nombre de travailleurs occupés (par exemple, en vue de l'obtention d'une prime à l'emploi) que certains renseignements concernant un ou plusieurs travailleurs désignés peuvent être attestés. Ces attestations doivent se référer soit aux cinq dernières années, soit aux années 1945 à 1957. Si vous avez besoin de renseignements concernant une autre période, il y a lieu de vous adresser à l'Office national des Pensions - Données carrière professionnelle, Boîte postale 176, 1060 Bruxelles (tél.: 02 529 32 75).
  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 (téléfax: 02 509 38 47).
  Il s'agit:
  - d'une part, des attestations qui indiquent si, au 30 juin de l'année précédente, l'employeur occupait moins de 10 travailleurs ou 10 travailleurs et plus (attestations A. R. n° 214); ces attestations sont souvent destinées à être remises ultérieurement à des organismes publics dans le cadre de l'exécution de marchés publics;
  - d'autre part, des attestations qui précisent le nombre de travailleurs occupés à la fin d'un trimestre, ventilé par sexe et catégorie (manuels/intellectuels); ces attestations se rapportent aux trimestres sollicités par le demandeur; ces trimestres sont impérativement compris dans les 5 dernières années. Ces attestations sont généralement nécessaires dans le cadre de l'agrément des entreprises opérant dans des secteurs qui y sont soumis 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.
- les attestations concernant la qualité d'employeur
  Ces attestations, desquelles il ressort qu'une entreprise est, ou n'est pas, connue à l'O.N.S.S. en qualité d'employeur de personnel salarié, sont délivrées par la direction de l'Identification (téléfax: 02 509 36 92).

Ces trois catégories d'attestations sont gratuites. Il va de soi qu'elles ne seront exclusivement envoyées qu'aux personnes directement concernées.

C H A P I T R E 5

La surveillance

5.1.501 Les inspecteurs du SPF Sécurité sociale et les inspecteurs de l'O.N.S.S. sont chargés de la surveillance de l'exécution des dispositions légales en matière de sécurité sociale. Ils sont porteurs d'un document officiel attestant de leur qualité et doivent le produire à toute réquisition dans l'exercice de leur mission.

Dans l'exercice de leur mission, ils peuvent:

- 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 qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police;
- 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. A cette occasion, ils peuvent notamment:
  - interroger, soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, l'employeur, ses préposés ou mandataires, les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprise, les travailleurs, les bénéficiaires, les assurés sociaux ainsi que toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire, sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;
  - prendre l'identité des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs, préposés ou mandataires, travailleurs, bénéficiaires ou des assurés sociaux ainsi que de toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice de la surveillance; à cet effet, ils peuvent exiger de ces personnes la présentation de documents officiels d'identification ou rechercher l'identité de ces personnes par d'autres moyens, y compris en faisant des photos et des prises de vue par film et vidéo;
  - se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous livres, registres, documents, disques, bandes ou n'importe quels autres supports d'information contenant des données sociales dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par les législations dont ils assurent la surveillance et en prendre des extraits, des duplicata, des impressions, des listages, des copies ou des photocopies ou se faire fournir ceux-ci sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires, ou même saisir n'importe quels supports d'information visés par ce littera contre récépissé;
  - se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous autres livres, registres, documents, disques, bandes ou n'importe quels autres supports d'information qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission et en prendre des extraits, des duplicata, des impressions, des listages, des copies ou des photocopies ou se faire fournir ceux-ci sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires, ou même saisir n'importe quels supports d'information visés par ce littera contre récépissé;
  - faire des constatations en faisant des photos et des prises de vue par film et par vidéo.

Les inspecteurs ont le droit 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, ils peuvent requérir l'assistance de la police locale et de la police fédérale.

SIXIÈME PARTIE

TABLEAUX ET MODÈLES

TITRE 1

Tableaux

C H A P I T R E 1

Fonds de fermeture d'entreprises

6.1.101 Comme exposé dans la "Troisième partie", l'ONSS perçoit une cotisation de base destinée au Fonds de fermeture d'entreprises. Le tableau ci-après donne un aperçu des pourcentages qui diffèrent de ceux mentionnés dans la "Troisième partie". Les pourcentages entre parenthèses tiennent compte de la cotisation de modération salariale. Les taux suivants restent applicables à partir du 1er janvier 2003.

Employeurs redevables	Travailleurs concernés	Cotisation due
1° Employeurs ressortissant aux commissions paritaires suivantes quel que soit le nombre de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédente :		
a) Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers dénommée "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen"; les sous-commissions paritaires pour les ports de Bruxelles et Vilvorde, de Bruges, de Gand, d'Ostende et de Nieuport et le port de Zeebrugge ainsi que la commission paritaire nationale de l'industrie de la réparation des navires :	- ouvriers occupés sous contrat à durée indéterminée : - autres ouvriers :	0,20 p.c. (0,21 p.c.) néant
b) Commission paritaire régionale pour le port de Liège :	- tous les ouvriers :	0,20 p.c. (0,21 p.c.)
c) Commission paritaire de l'industrie alimentaire :	- le personnel saisonnier travaillant dans les entreprises de conserves de légumes et de fruits ainsi que dans les confitureries:	0,20 p.c. (0,21 p.c.)
d) Commission paritaire de la pêche maritime :	- le personnel navigant : - les débardeurs de poissons pour autant qu'ils soient occupés en vertu d'un contrat de travail pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini :	0,20 p.c. (0,21 p.c.) 0,20 p.c. (0,21 p.c.)
2° Employeurs des entreprises du travail intérimaire visées par l'article 7, 1° de la loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs :	- les travailleurs intérimaires :	néant
3° Employeurs ressortissant à la sous-commission paritaire pour le commerce de combustibles de la Flandre orientale ayant occupé au cours de l'année civile précédente :		
a) en moyenne au moins 20 travailleurs :	- tous les ouvriers :	0,07 p.c. (0,07 p.c.)
b) en moyenne moins de 20 travailleurs :	- tous les ouvriers :	néant
4° Employeurs dont l'entreprise est visée aux articles 80 et 81 du Traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier sans égard au nombre de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédente :	- tous les travailleurs :	0,14 p.c. (0,15 p.c.)
5° Employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant :	- tous les ouvriers :	néant

C H A P I T R E 2

Rémunérations journalières forfaitaires

6.1.201 Pour les travailleurs, rémunérés totalement ou partiellement au pourboire ou au service, les cotisations sont calculées dans certains cas sur des forfaits journaliers (voir "Troisième partie").

Le tableau ci-dessous reprend les forfaits journaliers en vigueur à partir du 1er avril 2003, différents selon le secteur et la fonction exercée.

Numéro correspondant à la fonction exercée	FONCTIONS EXERCEES	AGE (en années)	Rémunérations journalières à 100 % (en euros)		
			Montant de base (A.M. du 21 décembre 2001)	Rémunérations journalières à 100% (en euros) adaptées à l'indice des prix à la consommation	
				Prestations de travail non réparties en moyenne sur 5 jours par semaine	Prestations de travail réparties en moyenne sur 5 jours par semaine
	A. TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE HOTELIERE :				
	a) RESTAURANT				
43	Apprenti de salle	15	27,49	29,76	35,71
44	Apprenti de salle	16	31,23	33,80	40,56
45	Commis débarrasseur	17	34,90	37,78	45,34
46	Commis de suite	18	38,57	41,75	50,10
47	Commis de rang	19	42,41	45,90	55,08
48	½ chef de rang restaurant	20	46,16	49,96	59,95
49	Garçon de restaurant	21	49,83	53,94	64,73
49	Chef de rang restaurant	21	49,83	53,94	64,73
50	Premier chef de rang restaurant	22	54,86	59,38	71,26
50	Sommelier	22	54,86	59,38	71,26
52	Assistant maître d'hôtel restaurant		57,34	62,06	74,47
51	Maître d'hôtel restaurant	23	62,37	67,51	81,01
	b) BANQUET				
46	Commis de suite/banquet	18	38,57	41,75	50,10
47	Garçon de banquet	19	42,41	45,90	55,08
48	½ chef de rang banquet	20	46,16	49,96	59,95
49	Chef de rang banquet	21	49,83	53,94	64,73
49	Garçon de banquet	21	49,83	53,94	64,73
50	1er chef de rang banquet	22	54,86	59,38	71,26
52	Assistant maître d'hôtel banquet		57,34	62,06	74,47
51	Maître d'hôtel banquet	23	62,37	67,51	81,01
	c) BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO				
49	Garçon de brasserie, taverne, bistro	21	49,83	53,94	64,73

Numéro correspondant à la fonction	FONCTIONS EXERCEES	AGE (en années)	Rémunérations journalières à 100 % (en euros)		
			Montant de base (A.M. du 21 décembre 2001)	Rémunérations journalières à 100% (en euros) adaptées à l'indice des prix à la consommation	
				Prestations de travail non réparties en moyenne sur 5 jours par semaine	Prestations de travail réparties en moyenne sur 5 jours par semaine
	d) CAFÉ				
49	Garçon de café	21	49,83	53,94	64,73
	e) BAR				
46	Commis barman	18	38,57	41,75	50,10
48	Commis barman	20	46,16	49,96	59,95
49	Barman	22	49,83	53,94	64,73
50	Responsable barman		54,86	59,38	71,26
	f) HOTEL				
32	Chasseur	15	22,26	24,09	28,91
33	Chasseur	16	25,38	27,47	32,96
34	Adjoint chef chasseur	17	28,31	30,64	36,77
35	Chef chasseur	18	31,41	34,00	40,80
36	Chef chasseur	19	34,53	37,38	44,86
37	Chef chasseur	20	37,38	40,46	48,55
38	Voiturier		40,48	43,82	52,58
38	Portier	21	40,48	43,82	52,58
38	Bagagiste		40,48	43,82	52,58
38	Valet de chambre, femme de chambre	18	40,48	43,82	52,58
41	Valet de chambre, femme de chambre	19	46,63	50,47	60,56
39	Concierge	21	52,58	56,91	68,29
40	Chef concierge	23	60,81	65,82	78,98
	g) ROOMSERVICE				
46	Commis d'étage	18	38,57	41,75	50,10
49	Garçon d'étage		49,83	53,94	64,73
52	Assistant maître d'hôtel roomservice		57,34	62,06	74,47
51	Maître d'hôtel roomservice	23	62,37	67,51	81,01
	h) DIVERS				
38	Préposée à la toilette		40,48	43,82	52,58
38	Préposée au vestiaire		40,48	43,82	52,58
38	Autres travailleurs		40,48	43,82	52,58

Numéro correspondant à la fonction exercée	FONCTIONS EXERCEES	AGE (en années)	Rémunérations journalières à 100 % (en euros)		
			Montant de base (A.M. du 21 décembre 2001)	Rémunérations journalières à 100% (en euros) adaptées à l'indice des prix à la consommation	
				Prestations de travail non réparties en moyenne sur 5 jours par semaine	Prestations de travail réparties en moyenne sur 5 jours par semaine
	B. TRAVAILLEURS OCCUPES DANS LES ETABLISSEMENTS DE BAINS ET DANS LES ENTREPRISES EXPLOITANT DES ETABLISSEMENTS DE BAINS :				
21	Garçon ou fille de cabine ou de bain		22,71	24,58	29,50
23	Pédicure		22,71	24,58	29,50
24	Masseu(r) (se)		22,71	24,58	29,50
	C. OUVREUSES ET PREPOSEES AU VESTIAIRE :				
	a) occupées dans les salles de spectacles cinématographiques :				
25	- pendant 40h. min. par semaine		20,25	21,92	26,30
26	- pendant moins de 40h. par semaine		13,66	14,79	17,75
20	b) occupées dans les théâtres		30,14	32,62	39,14
26	c) occupées dans les autres entreprises		13,66	14,79	17,75
27	**D. PORTEURS DE BAGAGES**		45,24	48,97	58,76
	E. CHAUFFEURS DE TAXIS-CAMIONNETTES :				
30	a) chauffeurs occupés à raison au max. de 6h. par jour et 30 heures par semaine		23,45	25,38	30,46
28	b) autres chauffeurs		42,59	46,10	55,32

Numéro correspondant à la fonction exercée	FONCTIONS EXERCEES	AGE (en années)	Rémunérations journalières à 100 % (en euros)		
			Montant de base (A.M. du 21 décembre 2001)	Rémunérations journalières à 100% (en euros) adaptées à l'indice des prix à la consommation	
				Prestations de travail non réparties en moyenne sur 5 jours par semaine	Prestations de travail réparties en moyenne sur 5 jours par semaine
	F. AUTRES TRAVAILLEURS QUE CEUX VISES SOUS B, C, D et E :				
26	a) préposés à la toilette		13,66	14,79	17,75
29	b) tous les autres travailleurs		29,67	32,11	38,53
	MARINS-PECHEURS :				
81	a) équipage des bâtiments de pêche à l'exception des apprentis-mousses		59,07	63,94	
82	b) apprentis-mousses		29,50	31,93	

Pour les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et dans l'horticulture, les cotisations sont également calculées sur un forfait.
Le tableau ci-dessous reprend la rémunération forfaitaire applicable depuis le 1er juillet 2001.

Numéro correspondant à la fonction exercée	FONCTION EXERCEE	REMUNERATION JOURNALIERE EN EUROS TOUJOURS A 100 % (Déterminée par l'article 31bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969)
99	travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture	11,58

Pour les travailleurs occasionnels engagés les jours d'intense activité dans le secteur Horeca, les cotisations sont également calculées sur un forfait.
Le tableau ci-dessous reprend la rémunération forfaitaire applicable depuis le 1er juillet 2003.

Numéro correspondant à la fonction exercée	FONCTION EXERCEE	REMUNERATION JOURNALIERE EN EUROS TOUJOURS A 100 % (Déterminée par l'article 31ter de l'arrêté royal du 28 novembre 1969)
98	travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca	21,00

C H A P I T R E 3

Fonds de sécurité d'existence

6.1.301 Comme exposé dans la "Troisième partie", l'ONSS perçoit des cotisations patronales destinées aux fonds de sécurité d'existence.

Le tableau suivant donne un aperçu de ces fonds (situation au 1er octobre 2003) avec mention de l'indice de catégorie des employeurs.

- La colonne A reprend les taux applicables en ce qui concerne les travailleurs manuels.
- La colonne B reprend les taux applicables en ce qui concerne les travailleurs intellectuels.
- Les catégories suivies de "*" ne sont pas redevables de cette cotisation pour certains employés.

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 010, 012, 013 (*), 029, 059 Fonds social des Employés (F.S.)	- -	0,10 -
Cat. 100 Fonds social commerce de détail indépendant 201 (F.S. 201) 20 travailleurs et plus au 30 juin 2002 et activités du secteur non alimentaire autres travailleurs	- -	0,50 0,10
Cat. 200 Fonds social du commerce international	-	0,40
Cat. 311 et 330 Homes pour personnes âgées Maisons de repos et de soins privés	0,10	0,10
Cat. 112 Concierges d'immeubles à appartements	0,30	0,30
Cat. 024 Construction 10 et plus moins de 10	24,05 25,55	F.S. F.S.
Cat. 026 Construction 10 et plus moins de 10	20,55 22,05	F.S. F.S.
Cat. 044 et 054 Construction 10 et plus moins de 10	23,55 25,05	F.S. F.S.
Cat. 024, 026, 044 et 054 Construction Fonds Formation professionnelle	0,40	-
Cat. 224 Construction - Intérim 10 et plus moins de 10 Fonds social intérimaires	24,05 25,55 0,35	- - -
Cat. 226 Construction - Intérim 10 et plus moins de 10 Fonds social intérimaires	20,55 22,05 0,35	- - -
Cat. 244 en 254 Construction - Intérim 10 et plus moins de 10 Fonds social intérimaires	23,55 25,05 0,35	- - -
Cat. 224, 226, 244 et 254 Construction - Intérim Fonds Formation professionnelle	0,40	-
Cat. 016 et 017 HORECA 50 travailleurs et plus au 30 juin 2002 moins de 50 travailleurs au 30 juin 2002	1,05 1,00	1,05 1,00
Cat. 019 Pêche maritime	8,70	F.S.

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 022 Milieux d'accueil de la petite enfance Communautés française et germanophone	0,10	0,10
Cat. 122 Secteur médico-social de la Communauté flamande	0,10	0,10
Cat. 222 Secteur médico-social des Communautés française et germanophone	0,10	0,10
Cat. 322 Milieux d'accueil de la petite enfance de la Communauté flamande	0,10	0,10
Cat. 422 Secteur médico-social bicommunautaire	0,10	0,10
Cat. 123 Coiffure	17,82	16,52
Cat. 223 Centres de fitness – Centres d'amincis- sement	17,82	16,52
Cat. 323 Salles de cinéma	0,10	0,10
Cat. 025, 111 et 072 Hôpitaux	0,10	0,10
Cat. 130 Compagnies d'Assurances	0,00	0,00
Cat. 230 Secteur du pétrole	0,00	0,00
Cat. 430 Technique dentaire	0,20	0,20
Cat. 530 Entreprises de courtage et agences d'assurances	0,25	0,25
Cat. 630 Sociétés de bourse	0,10	0,10
Cat. 031 Confection et couture dames	3,00	F.S.
Cat. 135, 235 et 335 Pharmacies et services de tarification	0,10	0,10
Cat. 036 Imprimerie 10 et plus au 30 juin 2002 moins de 10 au 30 juin 2002 quel que soit le nombre de travailleurs	 1,63 0,98 + 0,62	 - - F.S.
Cat. 038 Habillement et confection	3,40	0,83
Cat. 048 et 052 Industrie alimentaire	1,90	0,40
Cat. 049 Blanchisserie	1,75	F.S.
Cat. 051 Conserveries de fruits et légumes	0,15	0,20

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 055 Ameublement	15,15	F.S.
Cat. 057 Commerce alimentaire	0,20	F.S. ou F.S. 201
Cat. 157 Commerce de détail en denrées alimentaires générales	0,20	0,60
Cat. 058 et 158 Boulangerie	0,80	0,40 ou F.S. 201
Cat. 258 Boulangerie industrielle	0,80	0,40
Cat. 061 Industrie du verre	1,06	F.S.
Cat. 062 Education et hébergement Communauté flamande	0,00	0,00
Cat. 162 Education et hébergement Communauté française	0,10	0,10
Cat. 262 Secteur socio-culturel de la Communauté flamande	0,20	0,20
Cat. 362 Secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone	0,20	0,20
Cat. 462 Maisons d'éducation Région de Bruxelles-Capitale	0,00	0,00
Cat. 562 Fonds Social des arts scéniques Communauté flamande	0,20	0,20
Cat. 063 Kaolin	1,00	F.S.
Cat. 463 Gravier et sable Flandres	0,90	F.S.
Cat. 064 Garages	2,95	F.S.
Cat. 065 Carrosserie	2,94	F.S.
Cat. 066 et 166 Nettoyage et désinfection	17,30	F.S.
Cat. 067 Secteur des électriciens	15,79	F.S. of F.S. 201
Cat. 467 Secteur des électriciens	2,85	F.S..
Cat. 068 Taxis	1,25	F.S..
Cat. 069 Industrie de la chaussure	1,85	F.S.
Cat. 169 Maroquinerie	0,80	F.S. ou F.S. 201

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 369 Chaussure orthopédique	1,20	F.S.
Cat. 173 Entreprises de travail adapté à Bruxelles	0,48	0,48
Cat. 273 Entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne	0,17	0,17
Cat. 373 Ateliers sociaux (Communauté flamande)	0,90	0,90
Cat. 074 Enseignement libre	0,45	-
Cat. 076 Sportifs rémunérés Com. française et germanophone (Cat. 362) Communauté néerlandophone (Cat.262)	 - -	 0,20 0,20
Cat. 077 Commerce des métaux	3,05	F.S. ou F.S. 201
Cat. 078 Métaux précieux	2,80	F.S. ou F.S. 201
Cat. 079 Récupération des métaux	1,45	F.S.
Cat. 080 Compagnies aériennes autres que SABENA	0,20	0,20
Cat. 081 Commerce de combustibles Fl. Or.	4,00	F.S. ou F.S. 201
Cat. 082 Récupération du papier	0,80	F.S.
Cat. 083 Transport de marchandises	7,75	0,40
Cat. 084 Déménagements	1,47	0,40
Cat. 085 Autobus - Autocars	4,90	F.S.
Cat. 086 Commerce de poisson au littoral	5,45	F.S.
Cat. 087 Industrie chimique	0,60	0,00
Cat. 187 Industrie chimique	0,40	-
Cat. 089 Transformation papier et carton	1,40	0,20
Cat. 189 Usines de papeterie	0,97	0,33
Cat. 090 Carrières et scieries de marbre	1,30	F.S.
Cat. 091 Commerce de combustibles excepté Fl. Or.	14,00	F.S. ou F.S. 201

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 092 Récupération de chiffons	1,40	F.S.
Cat. 093 Trav. techn. agric. et hortic.	12,40	F.S.
Cat. 193 Agriculture	10,05	F.S.
Cat. 094 et 294 Implant. et entret. parcs et jardins	10,55	F.S.
Cat. 194 Horticulture	12,40	F.S.
Cat. 494 Floriculture	8,35	F.S.
Cat. 097 et 497 Intérimaires	8,65	8,65

TITRE 2

Schémas

C H A P I T R E 1

Fil conducteur pour le serveur vocal

6.2.101

Entrée en service

Donnez le numéro d'immatriculation ONSS de l'employeur (max. 10 chiffres)

↓

Donnez le numéro de sécurité sociale du travailleur. Ce numéro se trouve en haut à droite de la carte SIS (11 chiffres).

↓

Donnez le numéro de la carte SIS du travailleur. Ce numéro se trouve en bas à gauche de la carte SIS (10 chiffres).

↓

Donnez le numéro de la commission paritaire du travailleur.

↓

Pour le secteur intérimaire, donnez le numéro d'immatriculation ONSS de l'utilisateur (max. 10 chiffres)

↓

Donnez la nature du travailleur.

↓

Donnez la date d'entrée en service.

↓

Donnez la date de sortie.

↓

Pour la construction, donnez les deux numéros C3.2A (12 chiffres).

Sortie de service

Donnez le numéro Dimona (12 chiffres).

↓

Donnez le numéro d'immatriculation ONSS de l'employeur.

↓ Avec n° Dimona

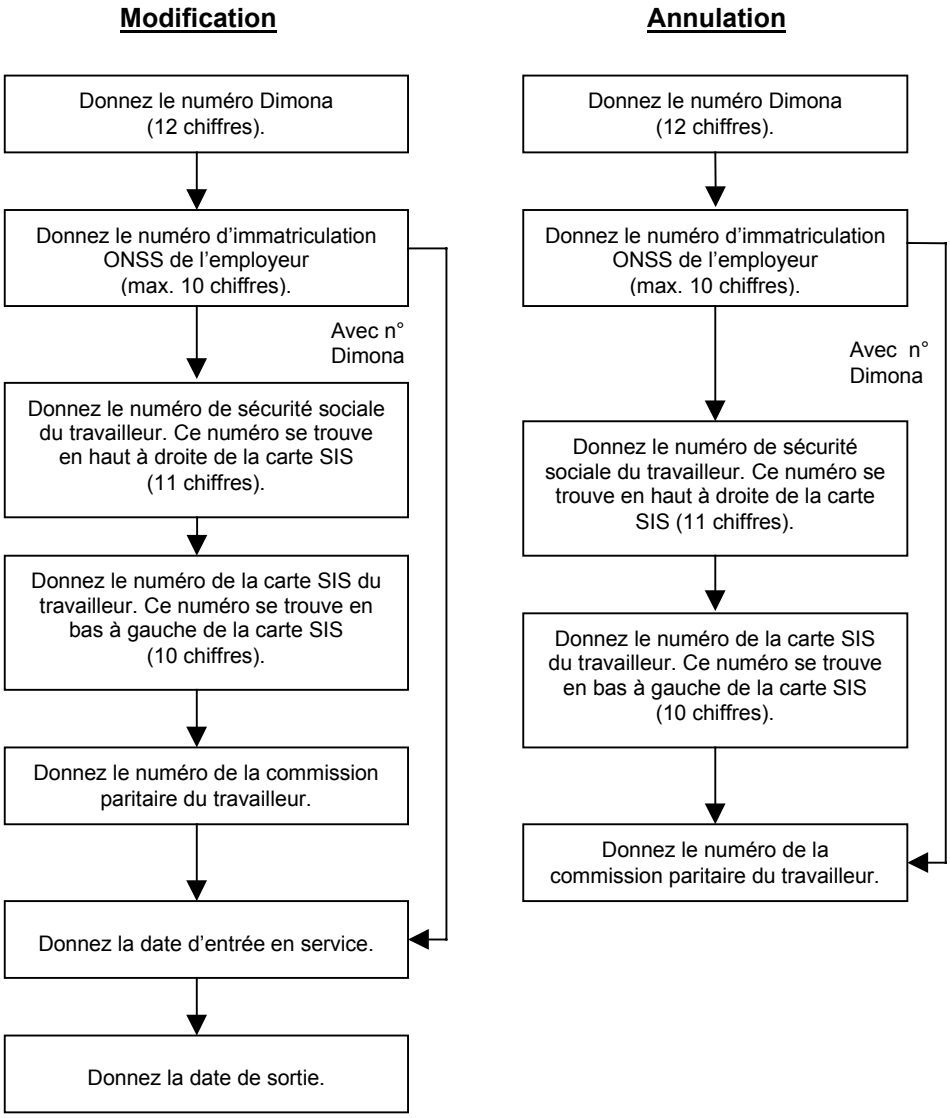
Donnez le numéro de sécurité sociale du travailleur. Ce numéro se trouve en haut à droite de la carte SIS (11 chiffres).

↓

Donnez le numéro de la commission paritaire du travailleur.

↓

Donnez la date de sortie.


Modification
Donnez le numéro Dimona (12 chiffres).
Donnez le numéro d'immatriculation ONSS de l'employeur (max. 10 chiffres).
Avec n° Dimona
Donnez le numéro de sécurité sociale du travailleur. Ce numéro se trouve en haut à droite de la carte SIS (11 chiffres).
Donnez le numéro de la carte SIS du travailleur. Ce numéro se trouve en bas à gauche de la carte SIS (10 chiffres).
Donnez le numéro de la commission paritaire du travailleur.
Donnez la date d'entrée en service.
Donnez la date de sortie.
Annulation
Donnez le numéro Dimona (12 chiffres).
Donnez le numéro d'immatriculation ONSS de l'employeur (max. 10 chiffres).
Avec n° Dimona
Donnez le numéro de sécurité sociale du travailleur. Ce numéro se trouve en haut à droite de la carte SIS (11 chiffres).
Donnez le numéro de la carte SIS du travailleur. Ce numéro se trouve en bas à gauche de la carte SIS (10 chiffres).
Donnez le numéro de la commission paritaire du travailleur.

TITRE 3

Modèles

C H A P I T R E 1

Modèle d'attestation pour la réduction structurelle

6.3.101

ATTESTATION A RETOURNER COMPLETEE A L'ONSS PAR LES EMPLOYEURS APPLIQUANT UN RÉGIME DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE INFÉRIEUR À 5 JOURS PAR SEMAINE AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE

DÉNOMINATION DE L'EMPLOYEUR :

ADRESSE OU SIÈGE SOCIAL :

N° D'IMMATRICULATION AUPRES DE L'ONSS :

Informations concernant l'application d'un régime hebdomadaire de travail réduit au sein de l'entreprise :

TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE EN VIGUEUR DANS L'ENTREPRISE :

- Nombre d'heures par semaine :
- Nombre de jours par semaine :

REFERENCES DE L'ARRETE ROYAL :

NUMÉRO DE DÉPOT AUPRÈS DU GREFFE DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI OU AUPRÈS DE L'INSPECTION DES LOIS SOCIALES :

- de la convention collective de travail :
- ou du règlement de travail de l'entreprise :
- Date du dépôt :

PÉRIODE D'APPLICATION :

DATE :

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR OU DE SON MANDATAIRE :

TABLE DES MATIÈRES

Page
(par partie)

PREMIÈRE PARTIE 1

CHAMP D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION RELATIVE À LA SÉCURITÉ SOCIALE 1

TITRE 1 3
Concernant les personnes 3

CHAPITRE 1 3
Le contrat de travail 3

CHAPITRE 2 5
Les présomptions légales de l'existence d'un contrat de travail 5

A. LES PHARMACIENS 5
B. LES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE 5
C. LES SPORTIFS 5
D. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES SIMILAIRES 6
E. LES ARTISTES 6

CHAPITRE 3 9
Les apprentis 9

CHAPITRE 4 11
Les modalités similaires à celles d'un contrat de travail 11

A. LES MANDATAIRES DE CERTAINES ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS 11
B. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE 11
C. LES TRANSPORTEURS DE PERSONNES 11
D. LES TRANSPORTEURS DE CHOSES 12
E. LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 12
F. LES ÉTUDIANTS 12
G. LES MÉDECINS EN FORMATION DE MÉDECIN SPÉCIALISTE 13
H. LES BOURSIERS 13
I. LES GARDIENS ET LES GARDIENNES D'ENFANTS 14

CHAPITRE 5 15
Le statut dans le secteur public 15

CHAPITRE 6 17
Cas spéciaux 17

A. LES MÉDECINS 17
B. LES TRAVAILLEURS DE LA BATELLERIE 17
C. LES COUREURS CYCLISTES 17
D. LES STAGIAIRES 18
1. Stages ordinaires 18
2. Stages d'accès à certaines professions libérales 18
E. LES MANDATAIRES ET/OU ACTIONNAIRES DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES 18
F. LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES 19
G. LES CONJOINTS 19
TITRE 2 21
Concernant les limitations et les exclusions 21
CHAPITRE 1 21
Les limitations 21
A. GÉNÉRALITÉS 21
B. SECTEUR PRIVÉ 21
1. Tout le secteur privé, à l'exception de l'enseignement et des centres P.M.S. 21
2. Enseignement libre non-universitaire 23
3. Enseignement libre universitaire 24
4. Centres P.M.S. libres 24
C. SECTEUR PUBLIC 24
1. L'Etat, les Communautés et les Régions pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement 24
2. Les organismes d'intérêt public pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement 25
3. Enseignement 26
CHAPITRE 2 27
Les exclusions 27
A. LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL 27
B. LES MANIFESTATIONS SPORTIVES 27
C. LES TRAVAILLEURS AGRICOLES 28
D. LES ÉTUDIANTS 28
E. LE PERSONNEL DE MAISON 29
1. Les travailleurs domestiques 29
2. Autre personnel de maison 29
F. LES BÉNÉVOLES 30
TITRE 3 31
La territorialité 31
CHAPITRE 1 31
Principes 31
CHAPITRE 2 33
Les accords multilatéraux et bilatéraux 33

A. PAYS DE L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN ET SUISSE 33
1. Occupation sur le territoire d'un état membre 33
2. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états 33
3. Détachement 34

B. PAYS LIÉS PAR LA CONVENTION EUROPÉENNE DE SÉCURITÉ SOCIALE 35

C. PAYS LIÉS PAR UN ACCORD BILATÉRAL 35
1. Occupation sur le territoire d'un seul pays 35
2. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs pays 35
3. Détachement 35
4. Couverture belge complémentaire en cas d'assujettissement à la législation locale de sécurité sociale 36
5. Résumé 37

D. EXCLUSION EN RAISON DE LA NATIONALITÉ DU TRAVAILLEUR 38

CHAPITRE 3 41
Absence d'accord 41

DEUXIÈME PARTIE 1

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR 1

TITRE 1 3
Les obligations vis-à-vis de l'O.N.S.S. 3

CHAPITRE 1 3
Généralités 3

CHAPITRE 2 5
Demande et radiation d'immatriculation 5

A. EMPLOYEUR QUI ENGAGE DU PERSONNEL POUR LA PREMIÈRE FOIS 5

B. EMPLOYEUR QUI N'OCCUPE PLUS DE PERSONNEL 5

C. EMPLOYEUR QUI RÉENGAGE DU PERSONNEL 6

D. RENSEIGNEMENTS À COMMUNIQUER À L'O.N.S.S. PAR L'EMPLOYEUR PENDANT LA PÉRIODE D'IMMATRICULATION 6

CHAPITRE 3 7
La déclaration - obligations et périodicité 7

A. LA DÉCLARATION TRIMESTRIELLE 7

B. LA RECTIFICATION D'UNE DÉCLARATION INTRODUITE 7

C. LES CONSÉQUENCES D'UNE OMISSION 8
1. Déclaration établie d'office par l'O.N.S.S 8
2. Sanctions civiles 9
a) Application des sanctions pécuniaires 9
b) Cas dans lesquels l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application de ces sanctions 9
c) Exonération des sanctions infligées 9
3. Sanctions pénales 9

CHAPITRE 4 11
Le paiement des cotisations - obligations et périodicité 11

A. RÈGLE GÉNÉRALE 11

B. PROVISIONS 11
1. Principes 11
2. Délais et montants 11
3. Sanctions 13

C. LES COTISATIONS ANNUELLES 15
1. L'avis de débit relatif aux vacances annuelles 15
2. La redistribution des charges sociales 15

D. MODE DE PAIEMENT 15
1. Paiement par communication structurée 15
2. Autres formulaires de paiement 16
a) Identification 16
b) Imputation 16

E. DÉLAIS DE PAIEMENT 16

F. LES CONSÉQUENCES D'UNE OMISSION 17
1. Application de sanctions pécuniaires 17
2. Cas dans lesquels l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application de ces sanctions 17
3. Exonération totale ou partielle des majorations et intérêts de retard 17
a) Cas de force majeure 17
b) Circonstances exceptionnelles 17
c) Raisons impérieuses d'équité - raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional 18

CHAPITRE 5 19
Suspension de l'exigibilité des créances de l'O.N.S.S. 19

A. PRINCIPES 19

B. QUELS EMPLOYEURS PEUVENT INTRODUIRE UNE DEMANDE DE SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DE LA CRÉANCE DE L'O.N.S.S.? 19

C. QUELLES SONT LES CRÉANCES DES EMPLOYEURS VISÉES PAR LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'O.N.S.S.? 20

D. QUELLE EST LA MARCHE À SUIVRE PAR L'EMPLOYEUR POUR BÉNÉFICIER DE LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'O.N.S.S.? 20

E. LA RÉPONSE DU DÉBITEUR 21

F. CONSÉQUENCES DE LA DEMANDE DE SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ LORSQUE LE DÉBITEUR RECONNAÎT SA DETTE 21

G. FORMULAIRES 21

CHAPITRE 6 23
DIMONA - La déclaration immédiate de l'emploi 23

CHAPITRE 7 25
Les obligations des tiers-payants 25

TITRE 2 27
Les obligations vis-à-vis des diverses branches de la sécurité sociale 27

CHAPITRE 1 27
L'assurance contre la maladie et l'invalidité 27

CHAPITRE 2 29
Le chômage 29

CHAPITRE 3 31
Les pensions 31

CHAPITRE 4 33
Les allocations familiales 33

CHAPITRE 5 35
Les vacances annuelles 35
1. Ouvriers et assimilés, travailleurs domestiques et apprentis manuels 35
2. Travailleurs intellectuels et apprentis intellectuels 35
CHAPITRE 6 37
Les accidents du travail 37
TITRE 3 39
Autres obligations 39
CHAPITRE 1 39
Les documents sociaux 39
CHAPITRE 2 41
La protection des données sociales 41
TROISIÈME PARTIE 1
LE CALCUL DES COTISATIONS 1
TITRE 1 3
Définition des principes de base 3
CHAPITRE 1 3
La notion de trimestre 3
CHAPITRE 2 5
La notion de journée de travail 5
A. GÉNÉRALITÉS 5
B. LES APPRENTIS 5
C. LES MARINS PÊCHEURS 5
D. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE 5
CHAPITRE 3 7
La notion de rémunération 7

A. BASE LÉGALE 7
B. DESCRIPTION 7
C. CAS PARTICULIERS 8
1. Montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail 8
a) L'employeur respecte ses obligations 8
b) L'employeur ne respecte pas ses obligations 9
2. Le pécule de vacances 9
3. Les avantages en nature 11
4. Les remboursements de frais 11
5. Le remboursement de frais de déplacement du domicile au lieu de travail et véhicule d'entreprise 12
6. Les titres-repas 12
a) Caractère rémunératoire 12
Convention collective de travail 12
Un titre-repas par jour 13
Au nom du travailleur 13
Durée de validité 13
Montant de l'intervention patronale 14
Montant de l'intervention du travailleur 14
b) Mentions sur la déclaration trimestrielle 14
c) Cumul avec un restaurant d'entreprise 14
7. Les cadeaux et les chèques-cadeaux 14
8. Les compléments aux avantages sociaux 15
9. Les libéralités 15
10. Les avantages tarifaires 16
11. Participation aux bénéfices - Actions - Options sur actions 16
D. AUTRES EXCLUSIONS 17
TITRE 2 19
Les cotisations ordinaires 19
CHAPITRE 1 19
Généralités 19
CHAPITRE 2 21
Les taux de cotisations 21
A. TABLEAU 21
B. LA COTISATION DE MODÉRATION SALARIALE 22
C. LA COTISATION DE 1,60 % DESTINÉE AU RÉGIME DU CHÔMAGE 23
CHAPITRE 3 25
La base de calcul 25

A. RÉMUNÉRATION BRUTE À 100 % OU À 108 % 25
B. LES APPRENTIS 25
C. LES TRAVAILLEURS MANUELS RÉMUNÉRÉS AU POURBOIRE 25
1. L'ouvrier est rémunéré exclusivement au pourboire ou au service 25
2. L'ouvrier est rémunéré partiellement au pourboire ou au service 26
D. LES MARINS PÊCHEURS 26
E. LES SPORTIFS 26
F. LES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS DES SECTEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L' HORTICULTURE 27
1. La notion de travailleur occasionnel 27
2. Le calcul des cotisations 28
3. Formalités à remplir 28
G. LES GARDIENS ET LES GARDIENNES D'ENFANTS 28
H. LE TRAVAIL OCCASIONNEL DANS LE SECTEUR HORECA 28
1. La notion de travailleur occasionnel 29
2. Le calcul des cotisations 29
3. Formalités à remplir 30
4. Intérimaires travailleurs occasionnels dans le secteur horeca 30
CHAPITRE 4 31
L'avis de débit de vacances annuelles 31
CHAPITRE 5 33
La redistribution des charges sociales 33
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 33
B. CALCUL DE LA REDISTRIBUTION DES CHARGES SOCIALES 33
1. Remise des cotisations 33
2. Cotisation de compensation 33
3. Annulation du crédit ou du débit 34
C. AFFECTATION DU CRÉDIT OU DU DÉBIT 34
D. FORMALITÉS À REMPLIR 34
CHAPITRE 6 35
Rattachement des rémunérations à des périodes 35
A. ARRIÉRÉS DE RÉMUNÉRATION 35
B. COMMISSIONS 35
C. PRIMES, PARTICIPATIONS AUX BÉNÉFICES, GRATIFICATIONS ET AUTRES AVANTAGES DE MÊME NATURE 35
D. INDEMNITÉS DE RUPTURE IRRÉGULIÈRE DU CONTRAT 36
E. INDEMNITÉS DE NON-RÉINTÉGRATION PAYÉES AUX DÉLÉGUÉS OU CANDIDATS-DÉLÉGUÉS AU CONSEIL D'ENTREPRISE OU AU COMITÉ DE SÉCURITÉ, D'HYGIÈNE ET D'EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL, OU À DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX 36
F. INDEMNITÉS PAYÉES LORSQU'IL EST MIS FIN DE COMMUN ACCORD AU CONTRAT 36
TITRE 3 39
Les cotisations spéciales 39
CHAPITRE 1 39
Introduction 39
CHAPITRE 2 41
Les cotisations spéciales à charge de l'employeur 41

A. LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ 41
1. Employeurs concernés 41
2. Travailleurs concernés 41
3. Montant de la cotisation 41
4. Formalités à remplir 41

B. LE FONDS DE FERMETURE D'ENTREPRISES: LES COTISATIONS DE BASE 42
1. Employeurs concernés 42
2. Travailleurs concernés 42
3. Montant de la cotisation 42
4. Formalités à remplir 43

C. LE FONDS DE FERMETURE D'ENTREPRISES: LA COTISATION SPÉCIALE 43
1. Employeurs concernés 43
2. Travailleurs concernés 43
3. Montant de la cotisation 44
4. Formalités à remplir 44

D. LES FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE 44
1. Employeurs concernés 44
2. Travailleurs concernés 44
3. Montant de la cotisation 44
4. Formalités à remplir 45

E. LES TRAVAILLEURS PRÉPENSIONNÉS: LA COTISATION MENSUELLE SPÉCIALE 45
1. Employeurs concernés 45
2. Travailleurs concernés 46
3. Montant de la cotisation 46
4. Versement de la cotisation 47
5. Formalités à remplir 47
6. Entreprises en difficulté ou en restructuration 48

F. LES TRAVAILLEURS PRÉPENSIONNÉS: LA COTISATION COMPENSATOIRE PARTICULIÈRE 48
1. Employeurs concernés 48
2. Travailleurs concernés 48
3. Montant de la cotisation 49
4. Versement de la cotisation 49
5. Formalités à remplir 49

G. LES PENSIONS EXTRA-LÉGALES 50
1. Employeurs concernés 50
2. Montant de la cotisation 50
3. Formalités à remplir 51

H. LES GROUPES À RISQUE 51
1. Employeurs concernés 51
2. Portée de l'effort 51
3. Montant de la cotisation 52
4. Formalités à remplir 52

I. L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES QUI BÉNÉFICIENT DU PARCOURS D'INSERTION 52
1. Employeurs concernés 52
2. Montant de la cotisation 53
3. Formalités à remplir 53

J. L'ACCUEIL DES ENFANTS 53
1. Employeurs concernés 53
2. Travailleurs concernés 53
3. Montant de la cotisation 53
4. Formalités à remplir 53

K. RÉGULARISATION APRÈS LICENCIEMENT DANS LE SECTEUR PUBLIC 54
1. Employeurs concernés 54
2. Travailleurs concernés 54
3. Manière d'effectuer la régularisation 55

4. Formalités à remplir 56

L. CHÔMAGE TEMPORAIRE ET CHÔMEURS ÂGÉS 56
1. Employeurs concernés 56
2. Montant de la cotisation 57
3. Formalités à remplir 57

M. VÉHICULE D'ENTREPRISE 57
1. Employeurs concernés 57
2. Montant de la cotisation 57
3. Formalités à remplir 58

N. RECLASSEMENT PROFESSIONNEL 59
1. Employeurs concernés 59
2. Montant de la cotisation 59
3. Formalités à remplir 59

CHAPITRE 3 61
Les cotisations spéciales à charge du travailleur 61

A. LA RETENUE SUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES 61
1. Travailleurs concernés 61
2. Montant de la retenue 61
3. Formalités à remplir 61

B. LA COTISATION SPÉCIALE POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE 62
1. Travailleurs concernés 62
2. Montant de la retenue 62
3. Formalités à remplir 64

C. LA COTISATION DE SOLIDARITÉ SUR LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES 64
1. Travailleurs concernés 64
2. Montant de la cotisation 64
3. Formalités à remplir 64

CHAPITRE 4 67
Les cotisations spéciales mixtes 67

A. LA COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR L'OCCUPATION D'ÉTUDIANTS NON-ASSUJETTIS 67
1. Employeurs concernés 67
2. Travailleurs concernés 67
3. Montant de la cotisation 67
4. Formalités à remplir 67
a) Employeurs qui occupent également du personnel assujetti 67
b) Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujettis 67

TITRE 4 69
Les réductions de cotisations 69

CHAPITRE 1 69
Généralités 69

B. LES ATTESTATIONS PAPIER 69

C. LES CUMULS 70

CHAPITRE 2 71
La réduction structurelle 71

A. CHAMP D'APPLICATION 71
1. Employeurs concernés 71
2. Travailleurs concernés 71
3. Cotisations concernées 72

B. MONTANT DE LA RÉDUCTION 72
1. Détermination de la rémunération trimestrielle de référence 72
2. Détermination du montant de base de la réduction 73
a)Travailleurs entrant en ligne de compte pour la réduction Maribel 73
b) Autres travailleurs, à l'exclusion de la catégorie Maribel social 74
c) Travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le Maribel social 75
3. Détermination du montant de la réduction 75

C. EXEMPLE 76

D. CUMULS PERMIS 79

E. FORMALITÉS À REMPLIR 79

CHAPITRE 3 81
La réduction structurelle pour les entreprises de travail adapté 81

A. CHAMP D'APPLICATION 81
1. Employeurs concernés 81
2. Travailleurs concernés 81
3. Cotisations concernées 81

B. MONTANT DE LA RÉDUCTION 81
1. Détermination de la rémunération trimestrielle de référence 82
2. Détermination du montant de base de la réduction 82
3. Détermination du montant de la réduction 83

C. EXEMPLE 84

D. CUMULS PERMIS 84

E. FORMALITÉS À REMPLIR 84

CHAPITRE 4 85
Le secteur non-marchand 85

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 85

B. MONTANT DE LA SUBVENTION 85

C. FORMALITÉS À REMPLIR 86

CHAPITRE 5 87
Le plan plus un 87

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 87

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 87
1. Remarque 89
2. Engagement de deux travailleurs à mi-temps 89

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 90
1. Généralités 90
2. Montant 90
3. Affiliation à un secrétariat social agréé 91

D. FORMALITÉS À REMPLIR 91

E. CUMULS PERMIS 92

CHAPITRE 6 93
Le plan plus deux, plus trois 93

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 93
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 93
1. Engagement de deux travailleurs à mi-temps 95
2. Remplacement d'un travailleur ouvrant le droit à la réduction 95
3. Remarques importantes 95
4. Exemples 95
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 96
D. FORMALITÉS À REMPLIR 96
E. CUMULS PERMIS 97
CHAPITRE 7 99
Le plan d'embauche des demandeurs d'emploi 99
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 99
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 100
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 105
D. FORMALITÉS À REMPLIR 107
1. Pour toutes les catégories de demandeurs d'emploi excepté la n° 9 107
2. Pour la catégorie de demandeurs d'emploi n° 9 108
CHAPITRE 8 109
L'A.R. n° 495 109
A. LES JEUNES DE 18 À 25 ANS 109
1. Principe 109
a) Le contrat de travail 109
b) La convention emploi-formation 109
2. Employeurs concernés 110
3. Travailleurs concernés 110
4. Montant de la réduction 111
5. Formalités à remplir 111
B. TRAVAILLEURS SOUMIS À L'OBLIGATION SCOLAIRE À TEMPS PARTIEL 111
1. Employeurs concernés 112
2. Travailleurs concernés 112
3. Montant de la réduction 112
4. Formalités à remplir 112
C. LES APPRENTIS 112
1. Employeurs concernés 112
2. Apprentis concernés 113
3. Montant de la réduction 113
4. Formalités à remplir 113
CHAPITRE 9 115
Les contractuels subventionnés 115
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 115
B. MONTANT DE LA RÉDUCTION 115
C. INTRODUCTION DE LA DEMANDE D'OCCUPATION D'A.C.S. 115
D. FORMALITÉS À REMPLIR 116
CHAPITRE 10 117
La redistribution du travail dans le secteur public 117

A. LES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX 117
1. Employeurs concernés 117
2. Travailleurs concernés 118
3. Montant de la réduction 118
4. Formalités à remplir 119

B. LES ENTREPRISES PUBLIQUES AUTONOMES 119
1. Employeurs concernés 119
2. Travailleurs concernés 119
3. Le plan d'entreprise de redistribution du travail 119
4. Montant de la réduction 119
5. Formalités à remplir 120

C. LES AUTRES SERVICES PUBLICS 120

CHAPITRE 11 121
L'A.R. n° 230 121

CHAPITRE 12 123
L'A.R. n° 499 123

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 123

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 123

C. MONTANT DE L'AVANTAGE 123

D. FORMALITÉS À REMPLIR 123

CHAPITRE 13 125
L'A.R. n° 483 125

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 125

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 125

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 125

D. FORMALITÉS À REMPLIR 126

CHAPITRE 14 127
L'interruption de la carrière professionnelle 127

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 127

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 127

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 127

D. FORMALITÉS À REMPLIR 128

E. CUMULS PERMIS 128

CHAPITRE 15 131
La prépension à mi-temps 131

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 131

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 131

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 131

D. FORMALITÉS À REMPLIR 132

E. CUMULS PERMIS 132

CHAPITRE 16 133
La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (Maribel social) 133

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 133
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 133
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 133
D. CONTRÔLE DE L'IMPACT SUR LA CRÉATION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES 134
E. FORMALITÉS À REMPLIR 134
F. CUMULS PERMIS 134
CHAPITRE 17 135
La recherche scientifique 135
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 135
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 135
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 135
D. FORMALITÉS À REMPLIR 135
CHAPITRE 18 137
La réduction collective du temps de travail 137
A. LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION 137
B. AUTRES ENTREPRISES 137
CHAPITRE 19 139
Les dragueurs de pleine mer et le secteur du remorquage 139
A. EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS CONCERNÉS 139
B. CONDITIONS RELATIVES AU VOLUME DE TRAVAIL 139
C. LA RÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES 140
D. NON VERSEMENT D'UNE PARTIE DES COTISATIONS PERSONNELLES DU TRAVAILLEUR 140
CHAPITRE 20 141
L'activation des allocations de chômage - Les projets d'insertion professionnelle 141
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 141
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 141
C. MONTANT DE L'AVANTAGE 142
D. FORMALITÉS À REMPLIR 142
CHAPITRE 21 143
La semaine des quatre jours 143
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 143
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 144
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 145
D. CUMULS PERMIS 145
E. FORMALITÉS À REMPLIR 145
CHAPITRE 22 147
La réinsertion des chômeurs très difficiles à placer 147

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 147
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 147
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 148
D. FORMALITÉS À REMPLIR 148

CHAPITRE 23 149
La réduction des cotisations personnelles pour les travailleurs ayant un bas salaire 149

A. CHAMP D'APPLICATION 149
1. Travailleurs concernés 149
2. Application pratique de la réduction 149

B. CALCUL DE LA RÉDUCTION 149
1. Détermination du salaire mensuel de référence (S) 150
2. Détermination du montant de base de la réduction (R) 151
3. Détermination du montant de la réduction (P) 155

C. EXEMPLES 156
D. FORMALITÉS À REMPLIR 156

CHAPITRE 24 157
Les conventions de premier emploi 157

A. REDUCTION LIEE A L'ENGAGEMENT DE JEUNES MOINS QUALIFIES 157
1. Employeurs concernés 157
2. Travailleurs concernés 157
3. Conditions de l'octroi de la réduction 157
a) Calcul de l'effectif au deuxième trimestre de l'année précédente 158
b) Calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi 158
4. Montant de la réduction 160
a) "Catégorie - 3 %" 160
b) "Catégorie 3 %" 160
c) "Catégorie 3% +" 160
d) "Catégorie 5 %" 160
e) Cas particulier 161
f) Prestations à temps partiel ou incomplètes 161
5. Cumuls permis 161
6. Détermination du montant de la réduction par l'O.N.S.S. 161
7. Formalités à remplir 162

B. AVANTAGE OCTROYE LORS DE L'ENGAGEMENT D'UN TRAVAILLEUR AU TERME D'UNE CONVENTION DE PREMIER EMPLOI 162
1. Employeurs concernés 162
2. Travailleurs concernés 162
3. Conditions de l'octroi de l'avantage 162
4. Montant de l'avantage 163
5. Cumuls permis 163
6. Formalités à remplir 163

CHAPITRE 25 165
La réduction du temps de travail à 38 heures par semaine 165

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 165
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 165
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 165
D. FORMALITÉS À REMPLIR 166
E. CUMULS PERMIS 166

CHAPITRE 26 167
La réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine 167

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 167
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 167
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 167
1. La réduction unique 167
2. La réduction de maintien 168
3. Les travailleurs à temps partiel 168
D. FORMALITÉS À REMPLIR 169
E. CUMULS PERMIS 169
CHAPITRE 27 171
La semaine des quatre jours (2002) 171
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 171
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 171
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 171
D. FORMALITÉS À REMPLIR 172
E. CUMULS PERMIS 172
CHAPITRE 28 173
Le plan Activa (La promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée) 173
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 173
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 173
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 175
D. FORMALITÉS À REMPLIR 176
E. CUMULS PERMIS 177
CHAPITRE 29 179
Les gardiens et les gardiennes d'enfants 179
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 179
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 179
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 179
1. Prestations trimestrielles complètes 179
2. Prestations trimestrielles incomplètes 179
D. FORMALITÉS À REMPLIR 180
CHAPITRE 30 181
Les artistes 181
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 181
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 181
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 181
D. FORMALITÉS À REMPLIR 182
E. CUMULS PERMIS 182
QUATRIÈME PARTIE 1
DIRECTIVES POUR COMPLÉTER LES DÉCLARATIONS 1
TITRE 1 3
Directives pour compléter les déclarations 3

CHAPITRE 1 3
Introduction 3
CHAPITRE 2 5
Principes généraux de la DMFA et une comparaison avec la déclaration antérieure 5
A. PRINCIPES GENERAUX DE LA DMFA 5
B. LA DMFA ET LA DECLARATION ANTERIEURE A 2003 5
CHAPITRE 3 9
La ligne travailleur et les lignes d'occupation 9
A. LA LIGNE TRAVAILLEUR 9
1. La catégorie d'employeurs 9
2. Le code travailleur 10
3. Date de début et de fin du trimestre 10
4. Classe de risque en matière d'accidents du travail 10
5. La notion d'ouvrier transfrontalier 12
B. LA LIGNE D'OCCUPATION 12
1. Date de début et de fin de la ligne d'occupation 13
2. Trois remarques importantes 13
3. Numéro de la commission paritaire 14
4. Nombre de journées par semaine du régime de travail 16
5. Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence 18
6. Type de contrat de travail 19
7. Mesures de réorganisation du temps de travail 20
8. Mesures de promotion de l'emploi 21
9. Statut 22
10. Notion de pensionné 23
11. Type d'apprenti 23
12. Mode de rémunération 23
13. Numéro de fonction pour les rémunérations au pourboire 23
14. Catégorie du personnel navigant 24
15. Paiement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement) 24
16. Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail 24
17. La déclaration du tiers payant 25
18. La déclaration des gardiens et des gardiennes d'enfants non liés par un contrat de travail 25
CHAPITRE 4 27
La déclaration des données salariales 27
A. NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION 27
B. CODE DE REMUNERATION 27
C. TABLEAU RECAPITULATIF 31
D. FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME 31
E. POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE 32
F. REMUNERATION 32
CHAPITRE 5 33
La déclaration des données relatives aux prestations 33

A. MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS 33
1. Le travailleur est occupé à temps plein 33
2. Le travailleur est occupé à temps partiel 33
3. Le calcul du nombre de jours 34
4. Alternative: la conversion de toutes les données en un régime de cinq jours 35
5. Personnel volant d'une compagnie aérienne 38
6. Déclaration du repos compensatoire 38
7. Justification des prestations 39

B. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL 40
1. Codes ordinaires 41
2. Codes indicatifs 45
3. Tableau de concordance entre la déclaration avant 2003 et la DMFA 46

CHAPITRE 6 51
Déclaration de données relatives à l'ensemble de l'entreprise 51

A. RETENUE SUR LE DOUBLE PECULE DE VACANCES 51

B. COTISATION DE 8,86 % SUR LES PENSIONS EXTRA-LEGALES 51

C. PARTICIPATION AUX BENEFICES 51

CHAPITRE 7 53
Les réductions de cotisations 53

A. GENERALITES 53

B. TABLEAU DES CODES 54

CHAPITRE 8 59
Etudiants pour qui la cotisation de solidarité de 7,5 % est due 59

CHAPITRE 9 61
Prépensionnés pour lesquels une cotisation spéciale est due à l'ONSS 61

CHAPITRE 10 63
Cotisations travailleurs statutaires licenciés 63

CHAPITRE 11 65
Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 65

A. NATURE DE L'INDEMNITE 66

B. TAUX D'INCAPACITE 66

C. MONTANT DE L'INDEMNITE 66

CHAPITRE 12 67
Informations statistiques 67

A. INTRODUCTION 67

B. CALCUL DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS OCCUPES EN FIN DE TRIMESTRE 67

C. BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - NUMERO UNIQUE D'ENTREPRISE ET D'UNITE D'ETABLISSEMENT 68

D. FORMALITES DANS LE CADRE DE LA DECLARATION MULTIFONCTIONNELLE 68

CINQUIÈME PARTIE 1

RENSEIGNEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL 1

TITRE 1 3
Renseignements d'ordre général 3

CHAPITRE 1 3
Contacts avec l'O.N.S.S. et les bureaux régionaux 3
CHAPITRE 2 9
Les secrétariats sociaux 9
CHAPITRE 3 11
Publicité des créances 11
CHAPITRE 4 13
Les attestations 13
CHAPITRE 5 15
La surveillance 15
SIXIÈME PARTIE 1
TABLEAUX ET MODÈLES 1
TITRE 1 3
Tableaux 3
CHAPITRE 1 3
Fonds de fermeture d'entreprises 3
CHAPITRE 2 7
Rémunérations journalières forfaitaires 7
CHAPITRE 3 19
Fonds de sécurité d'existence 19
TITRE 2 29
Schémas 29
CHAPITRE 1 29
Fil conducteur pour le serveur vocal 29
TITRE 3 33
Modèles 33
CHAPITRE 1 33
Modèle d'attestation pour la réduction structurelle 33