

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre: 2024/2

Table des matières

- La notion de rémunération
 - Description
 - Cas spécifiques
 - Montants payés à la fin de la relation de travail
 - Pécule de vacances
 - Avantages en nature
 - Frais
 - Déplacement domicile-lieu de travail et voiture de société
 - Budget mobilité
 - Titres-repas
 - Caractère rémunérateur
 - Cumul avec un restaurant d'entreprise
 - Eco-chèques
 - Prime pouvoir d'achat - Prime corona - Chèque consommation
 - Chèques culture/sport
 - Cadeaux / chèques-cadeaux
 - Ancienneté
 - Compléments avantages sociaux
 - Libéralité
 - Avantages tarifaires
 - Participation des travailleurs et primes bénéficiaires / actions / options sur actions
 - Plan PC privé
 - Primes uniques d'innovation
 - Avantages non récurrents liés aux résultats
 - Fin de carrière en douceur
 - Salaire de départ
 - Statutaires secteur public
 - Indemnités résultant de la cession ou de l'octroi d'une licence de droits d'auteur et de droits voisins dans le domaine des arts
- Exclusions
 - Exclusions
 - Horeca heures supplémentaires
 - Prix octroyés aux sportifs rémunérés

La notion de rémunération

Description

Description générale

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

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

La notion '**à charge de l'employeur**' signifie aussi bien directement à charge de l'employeur, c'est-à-dire dans les cas où l'employeur octroie directement l'avantage au travailleur, qu'indirectement à charge de l'employeur. Dans ce second cas, sont visées tant les situations où un avantage octroyé au travailleur par un tiers est facturé par ce dernier à l'employeur même (par exemple, les primes de fin d'année versées par un fonds de sécurité d'existence) que d'autres situations dans lesquelles l'octroi est la conséquence des prestations réalisées dans le cadre du contrat de travail conclu avec l'employeur, ou est lié à la fonction exercée par le travailleur chez l'employeur.

En principe, les cotisations sont donc calculées sur:

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

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

Énumération d'un certain nombre d'avantages:

- les **salaires, appointements ou traitements** proprement dits;
- le **sursalaire** (des heures supplémentaires);
- le montant correspondant aux **avantages en nature**;
- les **commissions**;
- le **pourboire** ou le **service** prévu lors de l'engagement ou imposé par l'usage. Dans certains cas, ceux-ci sont remplacés par des montants forfaitaires légaux;
- les avantages dont l'octroi ne découle ni d'une convention, ni d'un règlement, ni de l'usage, ni d'un statut, mais qui sont accordés **en contrepartie** du travail exécuté, sans qu'il faille chercher un autre fondement juridique à l'octroi de ces avantages;
- les **gratifications, primes, indemnités de toute nature, les participations aux bénéfices et tous les autres avantages** attribués en contrepartie du travail effectué ou en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut;
- le salaire des **jours fériés légaux** et des jours de remplacement des jours fériés légaux coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité;
- le **salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel garanti** dû en cas de suspension du contrat de travail résultant d'un accident ou d'une maladie en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des lois relatives aux contrats d'engagement maritime et pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- le salaire dû à l'ouvrier en exécution de la loi lorsque l'employeur a **suspendu** totalement l'exécution du contrat de travail ou a instauré un régime de travail à temps réduit sans se conformer aux dispositions légales relatives aux formalités de notification ou aux dispositions limitant la durée de la suspension totale ou du régime de travail à temps réduit;
- le salaire correspondant aux **jours d'absence** auxquels le travailleur en préavis a 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**;
- 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;
- les montants octroyés aux travailleurs par la Région compétente, par l'Office national de l'Emploi ou par un Centre public d'aide sociale dans le cadre de l'**activation** des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière;
- l'**indemnité de reclassement** accordée à certains travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration;
- la prime octroyée aux membres du personnel qui font usage du droit à la **semaine de 4 jours** en vertu du titre III de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou du chapitre II de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de 4 jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Cas spécifiques

Montants payés à la fin de la relation de travail

Les avantages que l'employeur octroie au travailleur à l'occasion de la fin du contrat de travail (par exemple, en cas de départ à la pension, lorsque le délai légal de préavis est respecté, etc.) trouvent leur raison d'être dans la relation de travail et répondent à la notion de rémunération.

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.

Constituent de la rémunération les indemnités suivantes:

- les indemnités dues par l'employeur pour rupture de contrat de travail à durée indéterminée, soit sans préavis soit moyennant un préavis insuffisant;
- les indemnités dues par l'employeur pour rupture de contrat à durée déterminée avant l'expiration du terme ou pour rupture de contrat pour un travail nettement défini avant l'achèvement du travail;
- les indemnités dues par l'employeur en raison de la fin irrégulière de la désignation statutaire;
- les indemnités payées par l'employeur pour rupture de la relation de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur;
- les indemnités de protection en cas de licenciement unilatéral de délégués du personnel (articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991);
- les indemnités de protection en cas de licenciement unilatéral de délégués syndicaux (article 20 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971);
- l'indemnité d'éviction d'un représentant de commerce ;
- les indemnités de non-concurrence et de non-débauchage tant celles dues en suite d'une convention conclue au début ou durant l'exécution du contrat de travail que celles dues en suite d'une convention conclue dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail.

Sont exclues de la notion de rémunération les indemnités suivantes(liste non exhaustive):

- les indemnités versées aux travailleurs en cas de fermeture d'entreprise ou de cessation des activités de la personne physique ou de l'association qui les occupe, à concurrence du montant par année d'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et du montant total visés à l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises;
- les indemnités en cas de licenciement collectif suivant la CCT n° 10 du 18 mai 1973 pour tous les cas de travailleurs visés par cette convention;
- l'indemnité pour dommage moral fixée par un jugement ou arrêt (par exemple, en cas de licenciement abusif d'un employé, l'indemnité visant à réparer réellement et uniquement le dommage moral subi par l'employé du fait de l'abus de droit commis par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier);
- l'indemnité pour licenciement abusif d'un ouvrier si fixée par **décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**;
- les indemnités visées par la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant **la motivation du licenciement**: les indemnités visées par l'article 9 de la CCT (en cas de licenciement manifestement déraisonnable) sont exclues **si elles sont fixées par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**; l'amende prévue à l'article 7 de la CCT (pour défaut de communication des motifs concrets du licenciement) en est d'office exclue;

- pour les contractuels dans le secteur public, ces indemnités sont également exclues (les indemnités en cas de licenciement manifestement déraisonnable **si elles sont fixées par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**; l'indemnité pour défaut de communication des motifs concrets du licenciement en est d'office exclue);
- les indemnités qui sont versées en plus des indemnités de rupture déclarées comme rémunération et qui sont dues, conformément à la loi, à certaines catégories de travailleurs protégés. A titre d'exemples:
 - travailleuses enceintes (article 40 de la loi du 16 mars 1971);
 - travailleuses qui allaitent (article 11 de la CCT n° 80 du 27 novembre 2001);
 - congé de paternité (article 5 de l'arrêté royal du 17 octobre 1994);
 - congé d'adoption (article 30ter de la loi du 3 juillet 1978);
 - interruption de carrière, crédit-temps et réduction des prestations de travail (article 20 , § 4, de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001);
 - congé-éducation payé (article 118 de la loi du 22 janvier 1985);
 - congé politique (article 5, § 2, de la loi du 19 juillet 1976);
 - égalité de traitement et/ou de rémunération (article 7 de la CCT n° 25 du 15 octobre 1975);
 - violence et harcèlement moral ou sexuel (article 32tredecies de la loi du 4 août 1996);
 - traitement discriminatoire (loi du 10 mai 2007);
 - introduction des nouvelles technologies (article 6, § 2 de la CCT n° 39 du 13 décembre 1983);
 - travailleurs protégés dans le cadre de l'article 12quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;
 - conseillers en prévention (article 10 de la loi du 20 décembre 2002);
 - etc..
- les indemnités octroyées par les héritiers de l'employeur décédé (article 33 de la loi du 3 juillet 1978).

Les indemnités considérées comme de la rémunération (

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/applicablequarter.html>) sont déclarées en DmfA avec le code rémunération 3 et en mentionnant, pour la période correspondante couverte par la rémunération, le code prestation 1.

Pour plus de détails, voir ligne d'occupation DmfA.

Pécule de vacances

Vous pouvez recevoir des informations concernant le pécule de vacances qui est dû à un **employé** auprès d'une des directions extérieures du Contrôle des lois sociales (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552>) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le SPF Sécurité sociale reste compétent pour toute information relative à la réglementation sur les vacances annuelles pour les employés.

Pour des informations sur le pécule de vacances d'un **ouvrier**, nous renvoyons vers l'Office National des Vacances Annuelles (<https://www.rjv.fgov.be/fr/p%C3%A9cule-de-vacances>).

Le pécule simple de vacances

Pour un **employé**, le pécule simple de vacances est la partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des journées de vacances légales. L'employeur paye ces jours comme d'habitude. 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'ONSS, la rémunération de ces travailleurs de 8 %. La rémunération de leurs jours de vacances n'est pas payée par l'employeur au moment où ils prennent leurs vacances, mais par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA). À cette fin, 5,57% est ajouté à la cotisation patronale de base pour le régime des vacances annuelles et 10,27% est perçu via un décompte annuel de vacances.

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

Lorsqu'un employé a fourni des prestations en qualité d'ouvrier au cours de l'exercice de vacances (n-1), l'employeur peut déduire la partie du pécule simple sur laquelle des cotisations de sécurité sociale ont déjà été retenues du montant brut du pécule simple de vacances à déclarer dans l'année de vacances (n). 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 ONSS ont déjà été perçues) et, d'autre part, du salaire fictif à 100 % pour les journées assimilées (montant sur lequel les cotisations ONSS ne sont pas perçues).

Le montant qui peut être porté en déduction correspond à 8/108^{ème} du montant sur lequel les cotisations ONSS sont calculées pendant l'exercice de vacances est mentionné sur l'extrait du compte de vacances du travailleur que l'employeur peut consulter sur l'application électronique "consultation du fichier "Vacances".

Lorsque le travailleur preste comme employé chez plusieurs employeurs au cours de l'année 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.

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 jours 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.

Compléments

Lorsqu'un employeur octroie des compléments au simple pécule de vacances ou au double pécule de vacances légaux, des cotisations de sécurité sociale sont dues sur ces compléments.

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.

Pécule de vacances de sortie pour employés

Dans certains cas, l'employeur est redevable d'un pécule de vacances de sortie aux employés. Le pécule de vacances de sortie est égal à 15,34% du salaire brut et est composé d'un pécule simple de vacances de sortie (= 7,67%) et d'un double pécule de vacances de sortie (= 7,67%). Le calcul et le moment du paiement diffèrent suivant la situation.

Le pécule de vacances de sortie est dû par l'employeur:

- au moment où:
 - il est mis fin au contrat de travail (licenciement, pension);
 - l'employé opte pour une interruption de carrière complète ou un crédit-temps complet;
 - l'employé est appelé sous les armes.

Le pécule de vacances de sortie est payé pour l'année en cours (année de vacances) et éventuellement encore pour l'année précédente (exercice de vacances).

- en décembre de l'année au cours de laquelle:
 - un employé a réduit son temps de travail chez le même employeur (temps plein vers temps partiel, crédit-temps mi-temps, etc.).

L'employeur paie le pécule de vacances qui est éventuellement toujours dû sur la base de la rémunération brute de l'année précédente. Le pécule de vacances sur la base de la rémunération brute de l'année en cours n'est pas dû. Le cas échéant, l'employeur doit, en décembre de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'employé a réduit ses prestations de travail, payer encore un pécule de vacances. De plus amples informations se trouvent dans les exemples ci-dessous.

Imputation du pécule de vacances de sortie

Nouveau régime à partir du 1^{er} janvier 2024 :

Une imputation unique du pécule de sortie n'est plus autorisée. À partir du 1^{er} janvier 2024, l'employeur paie pour chaque mois au cours duquel l'employé prend au moins un jour de vacances, une **avance** de 10% du salaire brut de ce(s) jour(s) à titre d'avance. La majeure partie du salaire pour ce jour est en effet réputée être couverte par le pécule de sortie qui a été payé par l'ancien employeur.

En décembre, ou à la fin du contrat de travail, il est procédé au **décompte final** du pécule de vacances. Ce décompte final s'effectue en déduisant les avances déjà payées et le pécule de sortie reçu de l'ancien employeur du montant du pécule simple de vacances effectivement dû par le nouvel employeur. Au cas où il y aurait après le décompte final un **solde négatif**, alors l'employeur peut effectuer une retenue sur le salaire du mois de décembre, et le cas échéant sur le salaire d'un mois suivant s'il n'y a pas de salaire suffisant pouvant être retenu en décembre. Cette retenue ne peut cependant dépasser le pécule de vacances qui serait dû par l'employeur si l'employé avait déjà été à son service durant toute l'année de l'exercice de vacances. En outre, lors de ces retenues, la loi sur la protection de la rémunération doit être respectée en ce qui concerne le salaire minimum à payer. Pour de plus amples questions à ce sujet, nous renvoyons au SPF ETCS, qui est compétent en la matière. Si après le décompte final, il y a un **solde positif**, celui-ci doit évidemment être payé au mois de décembre.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent néanmoins aussi effectuer un **décompte effectif et définitif par jour de vacances**.

DmfA et réductions des cotisations

- Les montants qui sont payés comme avance (10 %), doivent toujours être déclarés sous le **code rémunération 1**, le reste du montant (90 %) doit être déclaré sous le **code rémunération 12**. Ceci vaut pour tous les jours de vacances pris qui sont intégralement ou partiellement couverts par un pécule de vacances de sortie pour la déclaration du trimestre au cours duquel ces jours de vacances ont été pris. Le décompte final a lieu à la fin de l'année (déclaration du 4^{ème} trimestre) ou à la fin du contrat de travail (déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a pris fin).
- Le montant qui est payé en surplus en cas de **solde positif** après le décompte final, est déclaré sous le **code rémunération 14**. Sur cette rémunération, les cotisations ordinaires sont dues et les réductions de cotisations peuvent être appliquées, mais ce code rémunération n'est pas pris en compte pour la détermination du salaire de référence.
- Le montant qui est retenu sur le salaire du mois de décembre ou sur le salaire du ou des mois qui sui(ven)t, suite à un **solde négatif**, doit toujours être déduit du montant sous **code rémunération 1** et ensuite être déclaré sous le **code rémunération 12**.
- Pour le **calcul des salaires de référence**, et par conséquent aussi pour le **bonus à l'emploi**, la **réduction structurelle** et d'**autres éventuelles réductions** de cotisations, les montants sous les codes rémunération 1 et 12 sont additionnés et le **glissement de montants du code rémunération 1 vers le code rémunération 12 n'a aucun impact**.
- Une **situation particulière** peut se produire, où au mois de décembre et dans les mois qui suivent peu ou pas de salaire du tout (n'est payé (comme en cas de maladie de longue durée). Si lors du décompte final il s'avère qu'un montant doit être retenu (solde négatif), il peut se faire que cela ne soit pas possible sur les rémunérations du mois en cours ni sur celles des mois qui suivent.
 - En dernier recours, une rectification de la déclaration d'un trimestre **précédent** doit avoir lieu (adaptation des codes rémunération 1 et 12). Les montants à retenir doivent en effet être déduits du code rémunération 1 et doivent être en conformité avec la loi sur la protection de la rémunération.
 - Il est aussi possible de retenir du salaire un montant supérieur à celui prévu par la loi sur la protection de la rémunération, mais alors un accord écrit du travailleur est requis.
- Lorsque le travailleur prend beaucoup de jours de vacances au cours du dernier mois du trimestre, seul un petit montant peut être déclaré sous le code rémunération 1 (et un grand montant sous le code rémunération 12). Le **bonus à l'emploi** ne pourra donc pas être entièrement pris puisqu'il y aura alors trop peu de cotisations personnelles (13,07%) sur lesquelles le bonus à l'emploi peut être récupéré. Selon le régime actuel, le montant restant du bonus à l'emploi peut, si le bonus à l'emploi ne peut pas être pris dans un mois déterminé, être reporté au mois qui suit au cours du même trimestre.

Dans le nouveau régime, il sera toutefois également autorisé que le **bonus à l'emploi** soit reporté au trimestre suivant si le mois suivant se trouve dans un trimestre qui suit (sous réserve d'approbation et de publication).

Modalités jusque fin 2023

Le pécule simple de sortie est soumis au calcul des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale au moment de son paiement, et est déclaré en DmfA-code rémunération 7. Les prestations qui correspondent au pécule de vacances de sortie, ne doivent pas être mentionnées sur la déclaration. Le double pécule de vacances de sortie est déclaré au niveau de toute l'entreprise en DmfA (code travailleur 870 - partie soumise).

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

Le nouvel employeur calcule un pécule de vacances comme si l'employé avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances et peut déduire le pécule de vacances de sortie du montant calculé (la différence ne peut jamais être supérieure au montant du pécule de vacances pour les jours de vacances que l'employé prend). Les cotisations de sécurité sociale sont uniquement dues sur la différence entre le pécule de vacances calculé et le pécule de vacances de sortie.

Le nouvel employeur mentionne les jours de vacances sur la déclaration avec le code prestations 1 et déclare le pécule de vacances de sortie -limité au pécule de vacances dû pour les jours de vacances que l'employé prend- avec le code rémunération-DmfA 12. Lorsque la rémunération du nouvel employeur est plus élevée et que celui-ci doit lui-même encore payer un pécule de vacances, il déclare le pécule simple de vacances avec le code rémunération-DmfA 1, et le double pécule de vacances avec le code

travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'employeur.

Le total des montants déclarés avec les codes rémunération 1 et 12 (DmfA) ou 101 est donc égal au pécule de vacances dont l'employeur serait redevable si l'employé avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances.

Le nouvel employeur doit déduire le pécule de vacances de sortie une seule fois lorsque l'employé prend ses vacances principales. Dans deux situations, cette règle est appliquée de façon nuancée:

- Un employé quitte l'entreprise après l'acquittement complet du pécule de vacances de sortie, mais il a encore droit à quelques jours de vacances. L'employeur devra corriger l'acquittement au moment où le contrat de travail est rompu en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel l'employé a pris ses vacances principales.
- Un employé prend un certain nombre de jours de vacances, mais sort de service auprès de l'employeur avant d'avoir pris ses vacances principales. Au moment de la sortie de service, l'employeur doit encore déduire le pécule de vacances de sortie payé par l'ancien employeur pour les jours de vacances déjà pris en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les jours tombent.

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

En cas de changement de statut d'ouvrier à employé, on procède également au décompte du simple pécule de vacances. En pareille situation, l'ouvrier ne reçoit pas de pécule de vacances de sortie, mais il reçoit encore un pécule de vacances du fonds des vacances pour ses prestations en tant qu'ouvrier.

L'imputation du pécule de vacances a lieu dans ce cas de la même façon que l'imputation pour les employés qui n'ont pas changé de statut. En décembre, ou à la fin du contrat de travail, la différence doit aussi être calculée entre d'une part le simple pécule de vacances que le travailleur aurait reçu s'il avait été en service une année entière auprès du nouvel employeur, et, d'autre part, la somme du pécule de vacances reçue du fonds des vacances après la retenue de 1 % de cotisation de solidarité appliquée au montant brut du pécule de vacances payé par le fonds des vacances. Un solde est calculé entre les avances de 10 % déjà reçues auprès du nouvel employeur et le pécule de vacances reçu du fonds des vacances.

Le pécule simple de sortie des travailleurs intérimaires, des travailleurs temporaires, des contractuels subventionnés, des remplaçants secteur public et des articles 60

Cela concerne uniquement:

- les travailleurs temporaires (repris sous le code « T » dans la DmfA)
- les travailleurs intérimaires au sens de la loi du 24 juillet 1987
- les contractuels subventionnés
- les remplaçants contractuels secteur public
- les travailleurs occupés sur la base de l'article 60, §7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

Le pécule simple de sortie payé à ces employés n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale au moment de son paiement par l'employeur. Il n'y a pas de prestations à déclarer. Le pécule simple de sortie doit néanmoins être repris sous le code rémunération-DmfA 11.

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

- **l'employé est réengagé par un employeur en qualité de travailleur intérimaire, travailleur temporaire, contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60**
L'employeur mentionne les jours de congé sous le code prestations 1. Il calcule le montant total du pécule simple qu'il aurait dû payer si le travailleur avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances. Il calcule les cotisations dues sur le montant total du pécule simple de sortie qu'il déclare sous le code rémunération-DmfA 1. L'employeur d'un contractuel subventionné, d'un remplaçant secteur public ou d'un article 60 peut appliquer les réductions groupe-cible respectives sur le montant du pécule simple de vacances. Lors du paiement du pécule simple à l'employé, l'employeur tient compte du pécule simple de sortie que l'employé a reçu de son précédent employeur. Voir également l'exemple.
- **l'employé est engagé comme un employé ordinaire (= pas intérimaires, temporaires...)**
L'employeur impute le pécule de vacances comme expliqué plus tôt (10 % **code rémunération 1**, 90 % **code rémunération 12** avec calcul du solde sur la fin de l'année et en cas d'un solde positif déclaré avec le **code rémunération 14**).

Secteur public

Un régime spécifique de vacances est en principe d'application aux statutaires et aux contractuels du secteur public. Dans le régime de vacances secteur public, la même année est à la fois exercice de vacances et année de vacances, et le calcul et le paiement du pécule de vacances se rapportent à la même année. En cas de sortie de service, aucun pécule de sortie pour employés ne doit être payé.

Les communes, les associations des communes et les établissements subordonnés aux communes peuvent, pour leurs contractuels, choisir le régime de vacances secteur public ou le régime de vacances secteur privé. Dans ce dernier cas, le régime de vacances secteur privé employés est d'application tant pour les travailleurs manuels que pour les employés.

Pécule de vacances (européen) en cas de début ou de reprise d'activité

Un travailleur qui commence une activité ou reprend une activité après une période d'inactivité et qui n'a pas droit à des vacances légales (complètes) a droit à des vacances de début ou de reprise d'activité (en abrégé, 'vacances supplémentaires'). Pour pouvoir prétendre à ce droit, le travailleur doit au moins avoir travaillé 3 mois, de manière continue ou pas, au cours de la même année calendrier. Le début ou la reprise d'activité s'étendent jusqu'à la fin de l'année calendrier qui suit l'année au cours de laquelle le travailleur commence ou reprend l'activité.

Sera aussi considéré comme un travailleur qui reprend une activité:

a) le travailleur à temps partiel qui passe vers un système de travail à temps plein durant l'année de vacances;

b) le travailleur à temps partiel qui, durant l'année de vacances, augmente son régime de travail d'au moins 20 % d'un temps plein par rapport à la moyenne de son(ses) régime(s) de travail durant l'année d'exercice des vacances. Cette règle vaut seulement pour les travailleurs pour qui le calcul de la durée des vacances conduit à un déficit d'au moins quatre jours de vacances pour pouvoir prendre 4 semaines de vacances.

Les informations sur les travailleurs qui ont droit aux jours de vacances supplémentaires, sur la manière dont la durée de ces vacances est calculée et sur le mode de calcul du pécule figurent, pour les ouvriers sur le site internet de l'Office des vacances annuelles (<http://www.rjv.fgov.be/fr/les-vacances-suppl%C3%A9mentaires>) et pour les employés sur le site portail de la sécurité sociale.

Pour ses jours de vacances supplémentaires, l'employé reçoit de son employeur un pécule de vacances de début ou de reprise d'activité (en abrégé pécule de vacances supplémentaires) qui, en fait constitue une avance sur le double pécule de vacances. L'employeur déduira le pécule de vacances supplémentaires du double pécule de vacances que l'employé doit recevoir l'année suivante ou du pécule de vacances de départ lorsque l'employé sort de service ou réduit la durée de son temps de travail. L'employeur déduit les montants bruts l'un de l'autre (avant le calcul des cotisations ONSS). L'ONSS perçoit sur le pécule de vacances supplémentaires une cotisation personnelle spéciale de 13,07 % (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>) mais ne perçoit pas de cotisations patronales. L'employeur déclare le pécule de vacances supplémentaires sous le code travailleur-Dmfa 870, au niveau de l'entreprise, donc pas séparément par employé. La base de calcul correspond au montant brut multiplié par la fraction 85/92.

Pourquoi faut-il multiplier la base de calcul par 85/92? Le pécule de vacances supplémentaires est en fait une avance sur le double pécule de vacances. Le double pécule de vacances légal s'élève à 92 % du salaire mensuel normal et l'ONSS perçoit sur le double pécule de vacances légal une cotisation personnelle de 13,07 %, à l'exception de la partie correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances. Nous étendons cette logique au pécule de vacances supplémentaires.

Exemples Dmfa et calcul des réductions

Pécule de vacances pour un employé qui pendant l'exercice de vacances a fourni des prestations comme travailleur manuel

Un travailleur a presté chez l'employeur A en qualité d'ouvrier pendant tout l'exercice de vacances. Son chèque de vacances reprend 240 jours de prestations avec un salaire réel à 108 % de 30.000,00 EUR et 10 jours assimilés avec un salaire fictif à 100 % de 1.150,00 EUR. Sa rémunération totale est de 31.150,00 EUR, le pécule de vacances brut à 4.790,87 EUR (31.150,00 x 15,38 %).

Il entre en service chez l'employeur B en qualité d'employé et prend 5 jours de vacances en février 2024. L'employeur B peut déduire du montant du salaire brut sur lequel il doit calculer les cotisations 5/20^{ème} de 8/108^{ème} du montant sur lequel l'employeur A a payé les cotisations, autrement dit $((5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108))$ ou 287,04 EUR. 90% du salaire de chacun de ces 5 jours. Le travailleur reçoit pour ce mois un salaire brut de 3.000,00 EUR – 90% du salaire pour les jours de vacances repris (pour les jours de vacances repris, une provision de 10% est donc payée par l'employeur).

Supposons que le salaire journalier s'élève à 150,00 EUR. En ce cas le travailleur recevrait 2.325,00 EUR (3.000,00 EUR – 675,00 EUR). 675,00 EUR est le résultat obtenu en calculant 90% sur le salaire journalier des 5 jours de vacances à 150,00 EUR par jour (= 150 x 5 x 0,90).

En décembre, ou lors de la fin du contrat de travail le décompte du pécule de vacances de sortie doit s'effectuer. Voir pour cela l'exemple 'Prise en compte du pécule de vacances de sortie en décembre (ou lors de la fin du contrat de travail)'.

Il va ensuite travailler chez l'employeur C et y prend les 15 jours de vacances qui lui restent. L'employeur C peut déduire 15/20ème de 8/108ème du montant si le travailleur est occupé en qualité d'employé, autrement dit $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ ou 861,11 EUR. Bien entendu, si le travailleur est occupé en qualité d'ouvrier chez C, cet employeur ne peut rien déduire.

Païement du pécule de vacances de sortie

Un employé est licencié. Le 28 février 2024 est son dernier jour de travail. Il n'a encore pris aucun jour de vacances en 2024. Le travailleur a été occupé de janvier 2023 à février 2024 inclus par l'employeur concerné. Pour les 12 mois de travail prestés en 2023 il a gagné 40.000,00 EUR (prime de fin d'année comprise). Pour les mois de janvier et de février 2024, il a reçu une rémunération de 6.400,00 EUR et une prime de fin d'année équivalente à deux douzièmes, à savoir 533,33 EUR.

- Montants et codes DmfA
 - L'employeur calcule le montant du pécule de vacances (simple et double) de sortie pour les années de vacances 2024 et 2025 au moment de la sortie de service, le 28 février 2024.
 - Pour l'année de vacances 2024, le pécule simple de vacances de sortie, basé sur l'exercice de vacances 2023 s'élève à 3.068,00 EUR (7,67% de 40.000,00 EUR).
 - Le double pécule de vacances de sortie s'élève à 3.068,00 EUR (7,67% de 40.000,00 EUR) dont 2.720,00 EUR (6,80% de 40.000,00 EUR) sont soumis à la cotisation spéciale à charge du travailleur et 348,00 EUR (0,87 % de 40.000,00 EUR) ne le sont pas.
 - Pour l'année de vacances 2025, le pécule simple de vacances de sortie, basé sur l'exercice de vacances 2024 s'élève à 531,79 EUR (7,67% de 6.933,33 EUR).
 - Le double pécule de vacances de sortie s'élève à 531,79 EUR (7,67% de 6.933,33 EUR) dont 471,47 EUR (6,80% de 6.933,33 EUR) sont soumis à la cotisation spéciale à charge du travailleur et 60,32 EUR (0,87 % de 6.933,33 EUR) ne le sont pas.
 - Pour février 2024, l'employeur déclare dans la DmfA 3.599,79 EUR comme pécule simple de sortie, sous le code rémunération-DmfA 7 et sans prestations (= 3.068,00 EUR + 531,79 EUR). Le montant du double pécule de vacances sur lequel la cotisation spéciale à charge du travailleur est due est mentionné par l'employeur dans sa déclaration.
- Réductions
 - Pour le calcul du bonus à l'emploi, de la réduction structurelle et des réductions 'groupe-cible', le pécule simple de sortie ne fait pas partie des salaires de référence. L'employeur et le travailleur ne bénéficient pas des réductions susmentionnées sur le montant de 3.599,79 EUR.

Pécule de vacances d'un employé intérimaire qui devient employé ordinaire

Un bureau intérimaire paie un pécule simple de vacances de sortie à un employé intérimaire occupé du 3 octobre 2023 au 2 janvier 2024 inclus. Ce pécule simple n'est pas soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale au moment où il est payé. Il est cependant repris en DmfA sous le code rémunération 11.

L'imputation s'effectue à partir du 1^{er} janvier 2024 comme pour les employés ordinaires.

Les jours de travail et de vacances sont déclarés sous le code prestations 1.

Prise en compte du pécule de vacances de sortie en décembre (ou lors de la fin du contrat de travail) par le nouvel employeur en cas de

- Solde positif
 - le travailleur gagne donc plus chez son nouvel employeur que chez son précédent employeur et les avances de 10 % de la rémunération pour les jours de vacances ne sont pas suffisamment élevées
 - le nouvel employeur paiera alors, en surplus, la différence entre d'une part le pécule simple de vacances que le travailleur aurait reçu si celui-ci avait été en service une année entière chez lui, et, d'autre part, la somme
 - du pécule de vacances de sortie déjà reçu de l'ancien employeur
 - et des avances de 10 % déjà reçues du nouvel employeur.
 - supposons que le simple pécule de vacances dû, si le travailleur avait été une année entière en service auprès de son nouvel employeur, s'élève à 2200 EUR et que le pécule de vacances de sortie déjà reçu et l'avance de 10 % s'élèvent respectivement à 1800 EUR et 220 EUR. Le solde devant être payé par le nouvel employeur est égal à 180 EUR, car **2200 EUR – (1800 EUR + 220 EUR) = 180 EUR**.

- Le montant de 180 EUR devant encore être payé doit être déclaré sous le nouveau **code rémunération 14**.
- Le **code rémunération 1** et le **code rémunération 12** restent inchangés.
- **Solde négatif**
 - le travailleur gagne plus que chez son employeur précédent mais les avances de 10 % de la rémunération préalablement payées pour les jours de vacances étaient trop élevées
 - le nouvel employeur portera le montant payé en trop en déduction sous le **code 1**, pour ensuite ajouter ce montant payé en trop sous le **code rémunération 12**
 - supposons que le simple pécule de vacances dû, si le travailleur avait été une année entière en service auprès du nouvel employeur s'élève à 2100 EUR et que le pécule de vacances de sortie déjà reçu et l'avance de 10 % s'élèvent respectivement à 2000 EUR et 210 EUR, alors on aboutit à un solde négatif de 110 EUR, car **2100 EUR – (2000 EUR + 210 EUR) = -110 EUR**
 - le montant de 110 EUR payé en trop doit être déduit du montant sous le **code rémunération 1** et ajouté sous le **code rémunération 12**
 - pas de code rémunération 14 car le nouvel employeur ne doit pas payer de supplément en décembre ou à la fin du contrat de travail
 - si le montant sous le code rémunération 1 s'avère en décembre être trop bas pour apurer l'intégralité du solde négatif (ou s'il s'avère qu'un montant plus important que ce que la loi relative à la protection de la rémunération autorise doit être retenu), alors le montant peut être retenu sur la rémunération du mois qui suit.
- **Solde négatif** lors du décompte final en décembre (ou à la fin du contrat de travail), donc les avances de 10 % de la rémunération préalablement payées pour les jours de vacances étaient trop élevées.
 - Supposons que le travailleur **gagne moins** chez son nouvel employeur que chez son ancien employeur. Cela veut dire que les avances payées étaient de toute façon trop élevées.
 - La somme des avances de 10 % doit être déduite du montant sous code rémunération 1 et ajoutée au montant sous code rémunération 12
- **Solde négatif**
 - les avances de 10 % de la rémunération préalablement payées pour les jours de vacances étaient trop élevées et le travailleur est **malade pendant tout le trimestre** et on s'attend à ce qu'il soit toujours malade durant la période suivante
 - le nouvel employeur devra alors introduire une **DmfA modificative pour le troisième trimestre** pour porter en déduction le montant payé en trop sous le code rémunération 1, et l'ajouter sous le code rémunération 12
 - appliqué à l'exemple précédent, le montant de 110 EUR sera déduit du montant sous code rémunération 1, et ajouté au montant sous code rémunération 12.?

Ouvrier qui devient employé (imputation du chèque de vacances)

En cas de changement de statut d'ouvrier à employé, on procède également au décompte du simple pécule de vacances. En pareille situation, l'ouvrier ne reçoit pas de pécule de vacances de sortie, mais il reçoit encore un pécule de vacances du fonds des vacances pour ses prestations en tant qu'ouvrier.

L'imputation du pécule de vacances a lieu dans ce cas de la même façon que l'imputation pour les employés qui n'ont pas changé de statut. En décembre, ou à la fin du contrat de travail, la différence doit aussi être calculée entre d'une part le simple pécule de vacances que le travailleur aurait reçu s'il avait été en service une année entière auprès du nouvel employeur, et, d'autre part, la somme du pécule de vacances reçue du fonds des vacances après la retenue de 1 % de cotisation de solidarité appliquée au montant brut du pécule de vacances payé par le fonds des vacances. Un solde est calculé entre les avances de 10 % déjà reçues auprès du nouvel employeur et le pécule de vacances reçu du fonds des vacances.

Décompte en décembre en cas de diminution des prestations de travail

Un employé travaille toute l'année 2022 à temps plein (5 jours par semaine) et en 2023 encore une demi-année à temps plein. Au 1^{er} juillet 2023, l'employé va travailler à mi-temps (5 demi-jours par semaine). Il prend déjà ses vacances dans ce système mi-temps en août 2023 (ce sont 4 semaines de vacances de 5 demi-jours ou 20 demi-jours) et il reçoit un pécule simple de vacances pour 20 demi-jours de vacances et un pécule double de vacances équivalent à 92% de son salaire mensuel.

En décembre 2023 l'employé perçoit les pécules de vacances simple (7,67%) et double (7,67%) sur base d'un salaire brut perçu ou assimilé de l'année exercice de vacances 2022, moins les pécules de vacances simple et double déjà perçus.

Si l'employé a encore travaillé à mi-temps en 2024 dans le même régime, il a droit à 4 semaines des 5 demi-jours de vacances et au double pécule de 92% du salaire brut mensuel (un demi salaire mensuel). Pour ses prestations à temps plein durant l'exercice de vacances 2023, l'employé a encore droit à 5 jours de vacances complets.

En décembre 2024, un deuxième décompte pour pécule simple des 5 jours de vacances complets et du double pécule correspondant aura lieu. L'employé reçoit encore un pécule simple (7,67%) et un double (7,67%) sur la base du salaire brut perçu ou assimilé de l'exercice de vacances 2023, moins les pécules simple et double déjà payés.

Pécule de vacances de sortie pour un employé qui est un contractuel subventionné, un remplaçant secteur public ou un article 60

Un employé (contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60) gagne **3.000 EUR** par mois, sort de service le 31 mars **2024** et a déjà pris 10 jours de vacances dans l'année de vacances **2024**. L'employeur A calcule le pécule simple de sortie pour les années de vacances **2024** et **2025**:

- pécule simple de sortie pour l'année de vacances **2025** = 7,67 % x la rémunération brute de **2024** (pour la période du 1^{er} janvier **2024** jusqu'au 31 mars **2024** inclus). Les cotisations ne sont pas dues, l'employé reçoit donc comme pécule simple de sortie **690,30 EUR** (= 7,67% x **3.000 EUR** x 3 mois).
- pécule simple de sortie pour l'année de vacances **2024** = 7,67 % de la rémunération brute de **2023** (pour la période du 1^{er} janvier **2023** jusqu'au 31 mars **2023**). L'employé a déjà pris 10 jours de vacances dans l'année de vacances **2024**. Les cotisations ne sont pas dues, l'employé reçoit donc comme pécule simple de sortie **1.380,60 EUR** (= 7,67 % x **3.000 EUR** x 12 mois x 10/20).

L'ancien employeur doit déclarer le pécule simple de sortie sans prestations sous le code rémunération-DmfA 11 (pas de cotisations). L'employé (contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60) reçoit également le double pécule de sortie qui doit être déclaré en DmfA sous le code 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise.

L'employé entre en service le 1^{er} avril 2024 chez un nouvel employeur de nouveau comme contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60.

En mai **2024** l'employé prend 2 semaines de vacances et reçoit ce mois-là une rémunération brute de **1.619,40 EUR**, soit sa rémunération brute de **3.000 EUR** moins **1.380,60 EUR** (le pécule simple de sortie déjà reçu de l'ancien employeur). Le nouvel employeur mentionne dans sa déclaration:

- avec le code rémunération-DmfA 1, la rémunération brute complète de **3.000 EUR** qui est soumise aux cotisations patronales et personnelles ordinaires mais l'employeur d'un contractuel subventionné, d'un remplaçant secteur public ou d'un article 60 peut appliquer la réduction groupe-cible respective sur cette rémunération brute.
- avec le code prestations 1 le total des jours de travail et de vacances.

Lorsque le nouvel employeur doit encore payer un double pécule de vacances, il le déclare sous le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise.

L'employé entre en service le 1^{er} avril 2024 chez un nouvel employeur comme employé ordinaire.

En mai **2024** l'employé prend 2 semaines de vacances et reçoit ce mois-là une rémunération brute de **3.000,00 EUR – 90% du salaire pour les jours de vacances repris** (pour les jours de vacances repris, une provision de 10% est donc payée par l'employeur).

Supposons que le salaire journalier s'élève à **150,00 EUR**. En ce cas le travailleur recevrait **1.650,00 EUR** (**3.000,00 EUR – 1.350,00 EUR**). **1.350,00 EUR** est le résultat obtenu en calculant 90% sur le salaire journalier des 10 jours de vacances à **150,00 EUR** par jour (= **150 x 10 x 0,90**).

Le nouvel employeur mentionne sur sa déclaration:

- avec le code rémunération-DmfA 1: le salaire brut de **1.650,00 EUR** qui est soumis aux cotisations patronales et personnelles ordinaires.
- avec le code rémunération-DmfA 12: **1.350,00 EUR** (les 90% calculés). Le solde final est, comme déjà mentionné, calculé en décembre ou lors de la fin du contrat de travail.
- avec le code prestations 1: le total des jours de travail et de vacances.

Lorsque le nouvel employeur doit encore payer un double pécule de vacances, il le déclare sous le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise.

Vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activités

Un employé ne travaille pas en **2022**. Le 1^{er} juillet **2023**, il est engagé par un employeur à raison de 5 jours par semaine avec un salaire mensuel de **2.800,00 EUR**. A partir de la dernière semaine de septembre **2023**, cet employé peut prendre 5 jours de vacances supplémentaires et recevoir de l'employeur un pécule de vacances lié à la rémunération de **2.800,00 EUR**. Le mois de septembre **2023** comporte 20 jours rémunérés, de sorte que le pécule de vacances supplémentaires s'élève à **700,00 EUR** (**5/20 de 2.800,00 EUR**).

En juin **2024**, l'employé a droit à 10 jours de vacances légales et reçoit de son employeur:

- un simple pécule de vacances pour 2 semaines d'un montant de **1.400,00 EUR** (**10/20 x 2.800,00 EUR**).
- un double pécule de vacances d'un montant de **1.288,00 EUR** (= **6/12 x 92 % x 2.800,00 EUR**). L'employeur déduit de ces **1.288,00 EUR** le pécule de vacances qu'il a payé pour les jours de vacances supplémentaires en **2023** (**700,00 EUR**). Il doit donc encore payer **588,00 EUR** (**1.288,00 EUR - 700,00 EUR**).

DmFA 3^e trimestre 2023: l'employeur déclare 5 jours de vacances supplémentaires sous le code prestations 14 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fin_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html).

Sous le code travailleur-DmFA 870, il indique comme base de calcul de la cotisation personnelle de 13,07 % un montant de **646,74 EUR** (85/92 de **700,00 EUR**).

DmFA 2^e trimestre 2024: L'employé prend ses vacances principales en juin 2024. L'employeur déduit le pécule de vacances supplémentaires du double pécule de vacances légales. Après cette déduction il reste encore **588,00 EUR** de double pécule de vacances pour l'employé.
Un montant de **543,26 EUR** (**588,00 EUR** x 85/92) est déclaré sous le code travailleur-DmFA 870. Sur ce montant, l'employé est redevable d'une cotisation de 13,07 %.

 Informations complémentaires DmFA - Déclaration du Pécule de sortie des employés

En DMFA, le pécule de sortie des employés se déclare dans le bloc 90019 " Rémunération de l'occupation ligne travailleur", de la manière suivante :

Type de travailleur	Sortie (ou assimilé)			Nouvel engagement			
	Pécule simple de sortie	Cotisations sociales	DMFA code rémunération	Qualité	Pécule simple de vacances	Cotisations sociales	DMFA code rémunération
Employé ou apprenti intellectuel	oui	oui	Code 7	en tant qu'employé ordinaire	Pécule simple moins pécule de sortie	-oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - non sur pécule de sortie	Code 1 Code 12
Intérimaire ou travailleur temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public ou travailleur dans le cadre de l'art.60 §7 de la loi des CPAS.	oui	non	Code 11	en tant qu'intérimaire ou temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public ou travailleur dans le cadre de l'art.60 §7 de la loi des CPAS.	Pécule simple moins pécule de sortie	oui sur pécule simple total	Code 1
Intérimaire ou travailleur temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public ou travailleur dans le cadre de l'art.60 §7 de la loi des CPAS.	oui	non	Code 11	en tant qu'employé ordinaire	Pécule simple moins pécule de sortie	- oui sur pécule simple total moins pécule de sortie* - non sur pécule de sortie	Code 1 Code 12

* ne peut donner un montant négatif d'où le pécule simple de sortie doit être, le cas échéant, limité à la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur

Avantages en nature

Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ils sont estimés, le plus correctement possible, ou à leur valeur réelle ou sur une base forfaitaire:

Récapitulatif des montants forfaitaires par type d'avantage	
Type d'avantage	Evaluation et conditions
Repas	- 1 ^{er} repas (déjeuner du matin): 0,55 EUR/jour - 2 ^{ème} repas (repas principal): 1,09 EUR/jour - 3 ^{ème} repas (souper): 0,84 EUR/jour
Mise à disposition PC fixe ou mobile	- 72,00 EUR par an et par appareil
Mise à disposition téléphone mobile ou tablette	- 36,00 EUR par an et par appareil
Mise à disposition connexion internet (fixe ou mobile)	- 60,00 EUR par an (par travailleur une connexion / abonnement maximum est pris(e) en considération)
Mise à disposition abonnement téléphonique fixe ou mobile	- 48,00 EUR par an et par abonnement
Logement (1 chambre intégrée dans une habitation)	- 0,74 EUR par jour
Logement complet (plusieurs pièces d'habitation ou appartement pouvant être occupé séparément)	- pas d'estimation forfaitaire (l'ONSS se base sur la valeur locative réelle du logement)
Logement (concierge)	- estimation forfaitaire administration fiscale

En ce qui concerne les travailleurs pour lesquels le calcul des cotisations s'effectue sur la rémunération brute 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 de vacances.

Estimation forfaitaire d'un PC - internet - GSM - abonnement au téléphone

Les montants estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Lorsque le travailleur paie une contribution personnelle pour l'avantage mis à sa disposition, alors le montant forfaitaire est diminué de la contribution personnelle. Vu que des forfaits séparés valent pour les différents avantages (l'appareil, l'abonnement et l'internet), seul le forfait pour lequel le travailleur intervient peut être diminué.

Exemple: un employeur convient avec son travailleur que celui-ci peut utiliser de manière illimitée à des fins privées un GSM mis à sa disposition, mais il doit, pour cela, payer 10,00 EUR par mois à son employeur. Ce montant peut uniquement être déduit du forfait pour l'abonnement téléphonique, pas du forfait pour l'appareil ou pour l'utilisation internet. Le solde de la contribution du travailleur (6,00 EUR par mois) ne peut pas être déduit d'un des autres montants forfaitaires.

En règle générale, la contribution du travailleur peut être déduite du forfait pour le trimestre dans lequel le travailleur la paie. L'ONSS accepte cependant que les contributions effectuées en une fois (par exemple le travailleur paie un montant une seule fois au moment où l'appareil est mis à sa disposition), soient calculées sur le forfait pour le trimestre dans lequel le travailleur paie sa contribution et sur les forfaits des trois trimestres suivants.

L'employeur qui met gratuitement à disposition plusieurs avantages consistant en PC, GSM ou abonnement au téléphone, doit estimer forfaitairement chaque avantage séparément et les porter en compte cumulativement. Par contre, une connexion internet mise à disposition n'est portée en compte qu'une seule fois.

Exception: Lorsque l'employeur met en place un système par lequel le travailleur paie de manière correcte toute l'utilisation de son téléphone à des fins privées, aucun avantage pour l'abonnement téléphone (4,00 EUR par mois) ni avantage pour l'appareil (3,00 EUR par mois) ne doit alors être déclaré. Peu importe le système utilisé (2 cartes SIM, un système par lequel le travailleur indique avec une touche qu'il s'agit d'un appel privé, un forfait justifié pour l'utilisation professionnelle par lequel le travailleur paie l'utilisation dépassant ce forfait,...), et peu importe également que le travailleur paie sa participation privée directement au provider ou à son employeur.

Exemples

	72	36	60	48	total en EUR
PC et internet à la maison	x		x		132
Un laptop, une connexion internet à la maison et une connexion internet seconde résidence	x		x		132
GSM avec abonnement		x		x	84
Smartphone avec abonnement et possibilité d'aller sur internet		x	x	x	144
Uniquement abonnement pour un smartphone avec la possibilité d'aller sur internet			x	x	108
Smartphone, tablette sans module GSM (téléphoner via app) et abonnements avec possibilité d'aller sur internet		2 x	x	x	180
Smartphone et laptop avec abonnements et possibilité d'aller sur internet	x	x	x	x	216
Smartphone et tablette avec module GSM et abonnements avec possibilité d'aller sur internet		2 x	x	2x	228
Abonnement pour téléphonie mobile (utilisation propre GSM)				x	48

Un desktop, un laptop, connexion internet à la maison et un abonnement internet mobile	2 x		x		204
--	-----	--	---	--	-----

Estimation forfaitaire de la valeur du logement d'un concierge

Un concierge est un membre du personnel qui effectue des prestations de gardiennage et de surveillance d'un bâtiment (par ex. une fabrique, un centre sportif...). S'il reçoit un logement mis gratuitement à sa disposition qui fait partie de ce bâtiment ou qui en est inséparable, l'ONSS détermine - comme le SPF Finances - la valeur du logement gratuit, du chauffage et de l'éclairage gratuits sur la base de l'estimation forfaitaire prévue à l'article 18, §3, 2° et 4° de l'AR/CIR 92. (

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1993082749&table_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tr_i=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#LNK0008](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1993082749&table_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tr_i=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0008))

Biens immobiliers

La valeur de l'avantage annuel découlant d'un logement mis gratuitement à la disposition d'un concierge est déterminée sur la base du revenu cadastral. La valeur de l'avantage est fixée forfaitairement à 100/60 du revenu cadastral, multipliée par 2.

Pour une habitation meublée, l'avantage est majoré de 2/3.

Le coefficient d'indexation du revenu cadastral est fixé conformément à l'article 518 du Code des impôts sur les revenus 1992 et, pour l'année 2024, est égal à 2,1763.

Les montants forfaitaires estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Chauffage et électricité

La valeur fiscale de l'avantage découlant du chauffage gratuit et de l'électricité gratuite dans une habitation mise à disposition est estimée différemment pour le personnel dirigeant et pour les autres membres du personnel.

Vu que l'ONSS n'accepte la valorisation fiscale que pour un logement de concierge, ce sera généralement l'estimation 'pour les autres membres du personnel' qui sera d'application. A partir du 1^{er} janvier 2022, cette valorisation fiscale est limitée aux cas dans lesquels l'électricité et/ou le chauffage sont fournis gratuitement ensemble avec la mise à disposition gratuite d'une habitation.

Les montants sont annuellement adaptés à l'indice des prix à la consommation et arrondis à un multiple supérieur ou inférieur de 10 EUR. Les montants forfaitaires pour l'année 2024 sont de:

- pour le personnel dirigeant
 - 2.430,00 EUR par an pour le chauffage;
 - 1.210,00 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.
- pour les autres membres du personnel
 - 1090,00 EUR par an pour le chauffage;
 - 550,00 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

Les montants forfaitaires estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Secteur public

Pour le concierge d'une administration publique, les règles d'estimation fiscales sont valables à moins qu'une réglementation contraignante n'impose une autre estimation.

Limitation du salaire payé en nature

Un paiement en nature (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=44657>) est strictement réglementé par la loi sur la protection de la rémunération. Une partie de la rémunération peut être payée en nature, mais elle doit être estimée par écrit et portée à la connaissance du travailleur au moment de son entrée en service.

La partie de la rémunération qui peut être payée en nature est limitée à maximum 20% de la rémunération brute. Lorsque l'employeur met un logement à la disposition du concierge, alors les avantages en nature peuvent s'élever à 40% maximum de la rémunération brute.

Frais

Remboursements de frais

Sont exclues de la notion de rémunération, les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur.

Un remboursement de frais n'est exonéré de cotisations de sécurité sociale que si les trois conditions suivantes sont simultanément remplies:

- les frais ont été exposés dans le cadre de la relation de travail;
- les frais sont réels;
- l'exactitude des dépenses peut être établie par l'employeur au moyen de pièces justificatives.

En cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver la réalité des frais exposés et l'exactitude des dépenses.

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

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

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

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

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,4265 EUR/km	- le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui. - les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...
Déplacements domicile lieu de travail avec la bicyclette (à propulsion électrique ou pas) ou avec le speed pedelec	0,35 EUR/km	- max. 3.500,00 EUR/an

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Déplacements professionnels avec la bicyclette (à propulsion électrique ou pas) ou avec le speed pedelec	0,35 EUR/km	- l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette ou le speed pedelec appartient au travailleur
Frais de route des travailleurs itinérants absence de commodités	10,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures consécutives) et n'a pas accès aux commodités sanitaires et autres facilités telles que lavabos, réfectoires, toilettes qui sont présentes dans l'entreprise, dans l'une de ses succursales ou sur certains chantiers.
Frais de route des travailleurs itinérants repas	7,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures consécutives). - le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	35,00 EUR/nuit	- si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. - comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.
Voyages de service à l'étranger maximum 30 jours calendrier: plus de 30 jours calendrier successifs:	catégorie 1 (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2023011002&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.1) catégorie 2 (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2023011002&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.1)	indemnité journalière forfaitaire - correspondant à un coût réel frais de logement maximum - sur base de pièces justificatives jusqu'au maximum établi pour le pays concerné condition: le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge et doit, comme dit auparavant, correspondre à une réalité de coûts. Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: - - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Transports internationaux	indemnités de séjour + indemnité RGPT + complément	le complément ne peut-être octroyé que lorsque le chauffeur est obligé de prendre son temps de repos journalier ou hebdomadaire à l'étranger et pour autant que: - l'indemnité complémentaire couvre les frais supplémentaires et soit donc strictement liée aux temps de repos; - le montant total de l'indemnité (séjour, RGPT + complément) n'excède pas les montants forfaitaires que le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et coopération au développement accorde à ses fonctionnaires pour les missions officielles à l'étranger (catégorie 1 - voir liste (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2018070203&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#top))).
Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	151,70 EUR/mois 154,74 EUR/mois à partir du 1^{er} juin 2024	
Connexion internet (abonnement compris)	20 EUR/mois	- voir 'Indemnité pour travail à la maison' ci-dessous.
PC (périphériques et logiciels compris)	20 EUR/mois	
Frais de bureau travailleurs à domicile (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html) (contrat de travail ou conditions similaires)	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.
Frais de bureau télétravailleurs	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail. Ce régime se termine à partir du 1^{er} juin 2022 et cette indemnité ne peut ensuite encore être octroyée qu'aux travailleurs à qui elle était déjà octroyée avant cette date, et pour autant que la partie télétravail n'ait pas augmenté.

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Outils de travail	1,25 EUR/jour	- le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des vêtements de travail	2,08 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Entretien des vêtements de travail	2,08 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Vêtements du travailleur entretien et usure	1,04 EUR/jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
Frais de voiture garage	50,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.
Frais de voiture parking	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.
Frais de voiture car-wash	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.

Indemnité pour travail à la maison

En ce qui concerne la qualification de la mise à disposition de matériel et des remboursements dans le cadre des frais liés au travail à la maison, l'ONSS suit complètement les principes établis de commun accord figurant dans la circulaire publiée le 26 février 2021 par le SPF Finances (**Circulaire 2021/C/20** (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#%21/document/c4b263eb-091c-4a11-8ad0-24e2b11bb7db>)) et correspondant fortement à la manière dont l'ONSS appliquait ce remboursement de frais dans le passé.

Cela veut dire aussi que **lorsqu'il y a un doute sur la question de savoir si quelque chose doit ou ne doit pas être considéré comme rémunération en cas de remboursement de frais dont on pense qu'ils sont à charge de l'employeur, on renvoie en première instance à cette circulaire.**

En grande ligne, cette circulaire traite de :

- remboursements de
 - frais de bureau
 - frais relatifs à du mobilier de bureau et/ou du matériel informatique
 - frais pour l'utilisation à des fins professionnelles d'une connexion et d'un abonnement internet privés
 - frais pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un ordinateur privé
 - frais pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner propres sans ordinateur privé (avec un nouveau forfait de 5,00 EUR/mois par appareil et un maximum de 10,00 EUR/mois pour tous les appareils ensemble)
- l'avantage découlant de la mise à disposition par l'employeur de
 - mobilier de bureau et/ou de matériel informatique.

Cela concerne

- le travail à la maison,
 - donc le travail effectué dans des locaux privés du travailleur qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur
 - aux journées de travail normales et aux heures normales de travail.

Un employeur peut octroyer une **indemnité forfaitaire de bureau** d'un montant maximal de 151,70 EUR par mois (**154,74 EUR à partir du 1^{er} juin 2024**) aux travailleurs qui effectuent du travail à la maison **de manière structurelle** et sur base **régulière** pendant une partie substantielle de leur temps de travail, aussi bien pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein. Par structurel et de manière régulière on entend l'équivalent d'une journée de travail par semaine aussi bien pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein. Cela peut être organisé **sur une base mensuelle** de différentes manières (sans proratisation):

- 1 jour / semaine
- 2 1/2 jours / semaine
- 2 heures/jour dans une semaine de 5 jours
- 1 semaine / mois.

Le montant de 151,70 EUR (**154,74 EUR à partir du 1^{er} juin 2024**) est un montant maximum. Un montant moins élevé peut donc aussi être octroyé, mais il n'est pas obligatoire de proratiser le montant en cas de prestations à temps partiel.

En plus de cela, une indemnité supplémentaire peut être accordée

- de 20,00 EUR maximum /mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'une connexion et d'un abonnement internet privés **ET**
- de 20,00 EUR maximum /mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un ordinateur privé avec périphériques
 - **OU** de 10,00 EUR maximum /mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner personnels, **sans** ordinateur privé (5,00 EUR/mois par élément pendant 3 ans maximum).

Disposition transitoire - règle des 10% pour télétravailleurs:

Pour les télétravailleurs qui effectuent du travail à la maison au sens de la CCT n° 85, une indemnité à titre de remboursement de leurs frais peut être prise en compte à raison de 10 % de la rémunération brute afférente aux jours de télétravail. Ce régime d'indemnité se termine cependant à partir du 1^{er} juin 2022. Ce qui signifie qu'à partir de juin 2022 il n'est plus possible d'entrer dans le système de l'indemnité de 10 % qui se rapporte aux jours de travail à la maison.

Pour les travailleurs qui se trouvaient déjà dans ce système avant le 1^{er} juin 2022, il peut encore être fait utilisation de ce régime à condition que rien ne soit modifié à la convention.

Cadres étrangers et chercheurs

Des modifications majeures sont apportées au **régime fiscal des cadres étrangers** et **chercheurs** avec effet au 1^{er} janvier 2022. Cette nouvelle réglementation est reprise à l'art.13 et suivants de la loi-programme du 27 décembre 2021 (MB du 31/12/2021), et est insérée dans le Code des impôts sur les revenus.

Cette réglementation contient les conditions explicites auxquelles il y a lieu de satisfaire pour bénéficier de ce régime spécial d'imposition (voir ci-dessous), et prévoit que certains frais exonérés d'impôt peuvent être remboursés aux travailleurs à qui ce régime est applicable.

Une distinction est faite à cet égard entre des frais qui peuvent être remboursés sur base de pièces justificatives:

- les frais de déménagement vers la Belgique;
- les frais d'aménagement du logement;
- les frais scolaires des enfants;

et des frais répitifs qui peuvent être remboursés sur base forfaitaire:

- les frais supplémentaires liés au logement en Belgique par rapport au pays d'origine;
- les frais supplémentaires liés au coût de la vie en Belgique par rapport au pays d'origine;
- les frais des voyages privés vers le pays d'origine.

Le forfait peut s'élever à maximum 30% de la rémunération, et ne peut pas être supérieur à 90.000 EUR sur base annuelle.

Les frais réels et forfaitaires qui sont remboursés suivant ce régime, sont également exonérés de cotisations sociales.

Vu qu'il s'agit d'une **indemnité de frais**, sur laquelle aucune cotisation n'est due, le montant de celle-ci ne doit pas être mentionnée dans la DmfA.

A partir du premier trimestre, il est cependant obligatoire d'identifier les personnes auxquelles s'applique ce régime spécial d'imposition avec un code 'statut' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html) 'spécifique 'FE' dans la DmfA.

Ce nouveau statut remplace l'ancien statut fiscal, mais comporte un certain nombre de différences importantes. Par exemple, la période maximale pendant laquelle une personne peut bénéficier de ce statut est limitée à 5 ans (qui peut être prolongée une fois jusqu'à 8 ans) et il existe des conditions plus strictes, comme le fait de ne pas avoir résidé dans un rayon de 150 kilomètres de la frontière pendant les 60 mois précédant l'entrée en service en Belgique et, pour les cadres, de disposer d'un salaire brut annuel d'au moins 75 000 EUR (sans tenir compte des coûts susmentionnés).

Pour toutes questions sur les conditions pour relever de ce statut, et sur les conditions exactes ainsi que le mode de calcul des diverses indemnités de frais, l'ONSS vous renvoie au SPF Finances. Ce système est également repris dans la circulaire fiscale 2022/C/47 (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/public/fisconet/document/b760091c-75c8-45bc-96e2-02a9edfb1056>) .

Le nouveau régime contient également un régime transitoire pour les personnes qui fin 2021 relevaient du (précédent) régime spécial d'imposition. C'est la circulaire fiscale 2022/C/9 (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/5d15bb63-87b7-4e77-932a-efc65c10ec41>) qui traite de ce **régime transitoire** et de l'**abrogation** de l'ancien régime.

circulaire fiscale (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/public/fisconet/document/88ab5aec-0ced-44e0-a3da-720bb42ee627>) à ce sujet a également été publiée le 18 septembre 2023.

Utilisation d'une bicyclette ou speed pedelec

La CCT n° 164 prévoit un régime selon lequel dans certaines situations, une indemnité kilométrique pour l'utilisation d'une bicyclette pour les déplacements domicile-lieu de travail doit obligatoirement être payée. Cette CCT n'a toutefois aucun impact sur les modalités d'exonération pour l'indemnité kilométrique pour les déplacements domicile-lieu de travail et professionnels avec une bicyclette (avec ou sans propulsion électrique) ou le speed pedelec.

Indemnités de mobilité

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

- le régime forfaitaire de remboursement et les indemnités qu'il détermine doivent être définis par des conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire et rendues obligatoires par arrêté royal;
- le montant de l'indemnité ne peut excéder la somme de 0,1579 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, prévu par C.C.T. ou non, de la somme de 0,1579 EUR/km lors de certains déplacements entraînera l'assujettissement total de la prime accordée pour ces déplacements.

Si l'employeur ne tombe pas dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail, alors l'octroi doit être réglé, selon le cas,

- par un protocole d'accord conclu au niveau du comité de négociation compétent ou
- par le régime fixé par la commission paritaire visée soit à l'article 30 soit à l'article 31 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Cela ouvre donc la possibilité pour les entreprises publiques économiques de faire aussi usage du système d'indemnités de mobilité pour les travailleurs qui n'ont pas un lieu de travail fixe.

Déplacement domicile-lieu de travail et voiture de société

Remboursement déplacement domicile-lieu de travail

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'ONSS 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.

Usage voiture de société

Par ailleurs, l'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, que ce soit pour le déplacement du domicile au lieu de travail ou pour tout autre usage privé, est exclu de la notion de rémunération. Une cotisation forfaitaire de solidarité (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/companycar.html) est cependant due sur cet avantage. Cette cotisation est fonction du taux de CO2 émis par le véhicule et du type de carburant utilisé par ce dernier.

Budget mobilité

Employeur

- L'employeur doit avoir mis à disposition **une ou plusieurs voitures de société** durant une **période ininterrompue d'au moins 36 mois**; une exception est faite pour les employeurs qui débutent (sauf s'ils poursuivent les activités d'une personne physique ou d'une autre personne morale). Ces nouveaux employeurs peuvent également introduire le budget mobilité s'ils mettent une voiture de société à disposition d'un ou de plusieurs travailleurs.
- Il doit **prévoir le système d'échange** dans l'entreprise, le faire connaître et en communiquer les conditions éventuelles.

Travailleur

- A partir du 1^{er} janvier 2022 le travailleur peut y participer immédiatement, même s'il ne disposait pas déjà d'une voiture de société ou qu'il y entrerait en considération.
- Le travailleur qui dispose de plusieurs voitures de société ne peut recevoir le budget mobilité qu'en échange d'une seule voiture de société. L'échange des autres voitures ne peut donner droit à un budget mobilité supplémentaire.
- Il peut durant l'octroi de son budget mobilité **disposer uniquement d'une voiture 'plus respectueuse de l'environnement'** conforme au 'pilier 1' du budget mobilité (voir plus loin).

Voiture de société

- Seules les voitures de société pour lesquelles la **cotisation de solidarité** est (ou serait) due et pour lesquelles un **avantage de toute nature** est calculé (ou devrait être calculé), entrent en considération (donc lorsqu'il y a ou aurait un usage privé).

Le budget mobilité

- L'**employeur décide** lui-même d'introduire ou non le budget mobilité. Il n'est pas obligé de rendre cela faisable pour tous les travailleurs. Il peut, par exemple, faire une distinction entre différentes catégories de travailleurs objectives ou déclarer à quelles conditions il faut satisfaire.
- Seuls les travailleurs qui ont une voiture de société ou qui y sont éligibles sur base de leur catégorie de fonction peuvent décider de l'échanger contre un budget mobilité. Ils n'y sont pas obligés. **Il s'agit d'un choix.**
- Si la voiture de société avait été octroyée en remplacement ou en conversion de la **rémunération (ou d'un autre avantage, soumis ou non aux cotisations)**, le système du budget mobilité prévu légalement **ne peut être appliqué**.
- Le budget mobilité ne peut pas **non plus** être octroyé en **remplacement en tout ou partie** ou conversion de rémunération, primes, avantages en nature ou tout autre avantage ou complément (soumis ou non aux cotisations).
- Le système **peut s'appliquer** si le travailleur ne faisait pas usage de son droit à la voiture de société et recevait **à la place** un avantage ou **une allocation compensatoire**.
- Le montant du budget mobilité s'élève au minimum à 3.000,00 EUR et à maximum 1/5^{ème} de la rémunération brute totale (art. 2 loi sur la protection de la rémunération). En tout cas le budget peut s'élever à maximum 16.000,00 EUR par année civile.
- pour 2024 le minimum s'élève à 3.055,00 EUR et le maximum à 16.293,00 EUR.
-
- Le droit à un budget mobilité expire le 1er jour du mois en cours en cas de **changement de fonction** pour laquelle aucune voiture de société n'est prévue dans le système salarial de l'employeur.
- En cas de **changement de fonction** ou de promotion, le budget mobilité peut également augmenter ou diminuer.

Pour plus d'information et de précisions sur le montant minimum et maximum, l'ONSS renvoie à la Circulaire fiscale 2024/C/19 sur le budget mobilité (https://www.minfin.fgov.be/myminfweb/pages/public/fisconet/document/fd293e28-4c8f-4211-9cf0-d4aff3c0e48a#_III_.Voorwaarden_duurzame).

Calcul du budget mobilité

Le montant du budget mobilité est égal au **coût total de la voiture de société** (total cost of ownership - TCO) pour l'employeur (ou le coût qu'il aurait dû supporter si le travailleur entrait en ligne de compte pour l'octroi d'une voiture de société sans faire usage de ce droit). Ce montant inclut le prix d'achat (moyennant un amortissement de 20% par année civile) ou le coût du leasing. Le cas échéant, les frais d'essence, d'assurance, toutes les taxes et frais parafiscaux, les frais de car-wash, parking, et tous les autres frais en lien avec la voiture de société sont également pris en compte pour le calcul du montant.

L'employeur peut déduire du budget mobilité les frais résultant de l'utilisation du véhicule de société à des fins professionnelles à condition qu'il indemnise les frais consentis par le travailleur pour ses déplacements professionnels au-delà du budget mobilité lors de l'octroi de celui-ci.

A partir du 1^{er} janvier 2024 l'employeur peut choisir entre un calcul sur base d'une **formule de frais réels** ou une **formule de valeurs forfaitaires**. Le choix est libre mais une fois fait, la méthode de calcul doit être appliquée à tous les travailleurs pendant 3 ans. Après la période de 3 ans le choix doit être à nouveau fait ou le choix précédent est réputé reconduit tacitement. Les accords conclus restent pleinement applicables. Un autre choix de calcul après l'écoulement de la période de 3 ans n'a ici aucune conséquence.

Utilisation du budget mobilité

L'employeur peut lui-même décider des possibilités de dépenses qu'il souhaite offrir et à quelle catégorie de travailleurs. Il doit prévoir au moins une offre dans le pilier 2. S'il fait une différence entre les travailleurs, il doit pouvoir la justifier de manière objective. Il doit également faire connaître les modalités de dépenses à tous ses travailleurs. Le travailleur peut alors décider librement à quoi

il alloue son budget mobilité.

La loi prévoit trois catégories (ou piliers) parmi lesquelles le travailleur peut choisir:

- **Pilier 1:** Une voiture plus respectueuse de l'environnement
 - soit une voiture électrique;
 - soit une voiture répondant à certaines normes en matière d'émissions de CO₂ et de polluants atmosphériques. S'il reste une partie du budget après l'application éventuelle du premier pilier, le travailleur peut l'utiliser dans le pilier 2 et/ou 3.
- **Pilier 2:** L'emploi de moyens de transports durables parmi lesquels les transports en commun, les transports collectifs organisés, les vélos, les motocyclettes, le covoiturage, ... Dans ce contexte, certains coûts de logement, notamment les loyers, les intérêts et les amortissements en capital d'emprunts hypothécaires pour une maison à proximité du lieu de travail (maximum 10 km) sont assimilés à des moyens de transport durable.
- **Pilier 3:** Enfin, le solde restant après les dépenses éventuelles du pilier 1 et 2. Une fois par an, l'employeur verse ce solde en argent à son travailleur, après en avoir préalablement soustrait la cotisation spéciale de 38,07% (à verser à l'ONSS).

Pour plus d'information sur l'application des formules pour le calcul des dépenses dans le pilier 1 et du montant du budget mobilité, l'ONSS renvoie à la Circulaire fiscale 2024/C/16 sur le budget mobilité (<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfweb/pages/public/fisconet/document/4e2cdfb1-ad4f-4e63-885f-61e2359c0424>).

Impact

- Le budget mobilité même est censé couvrir l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail. Toutes les indemnités de déplacement (domicile-lieu de travail et déplacements privés) que l'employeur octroie en plus, sont de la rémunération.
- Exception: les indemnités de déplacement que l'employeur octroyait déjà également, en plus de la voiture de société, dans le cadre du déplacement domicile-lieu de travail dans les trois mois précédant la demande de budget mobilité restent également exonérées après instauration du budget mobilité. Cela ne concerne que les montants qui se situent dans le même ordre de grandeur.

Gestion du compte de mobilité

- L'employeur peut gérer lui-même le budget mobilité ou utiliser un compte de mobilité géré par un émetteur reconnu.
- L'employeur décide lui-même de la façon dont le paiement a lieu. Pour cela, il peut choisir de rembourser les coûts supportés par le travailleur ou opter pour un paiement direct en vertu duquel les coûts sont immédiatement déduits du budget mobilité, ou encore opter pour une combinaison des deux.
- Ce qui est important, c'est que le travailleur soit toujours en mesure de voir un **aperçu** de son compte de mobilité.

Formalités, cotisations et déclaration ONSS

Procédure

Demande et réponse s'effectuent par écrit et une décision positive fait partie du contrat de travail.

Voiture de société respectueuse de l'environnement: chaque trimestre

- Lorsque le travailleur choisit une voiture de société respectueuse de l'environnement, une cotisation de solidarité CO₂ (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/companycar.html) est alors due chaque trimestre sur la voiture plus respectueuse de l'environnement. Attention, il s'agit d'un autre code que celui habituellement utilisé pour les cotisations CO₂ mais calculé de la même manière.
- L'avantage (fiscal) pour le travailleur pour l'utilisation d'une voiture de société plus respectueuse de l'environnement doit être déclaré sous le code rémunération ONSS 10 (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerati oncode.html) .

- La plaque d'immatriculation de la voiture respectueuse de l'environnement est indiquée au niveau de l'entreprise avec une mention spécifique dans une nouvelle zone indiquant qu'il s'agit d'une voiture respectueuse de l'environnement.

Solde restant: une fois par an

- Une fois par an, en principe à la fin de l'année calendrier, et au plus tard avec le salaire du premier mois de l'année successive, l'employeur paie au travailleur le **solde restant** dû après application d'une **cotisation spéciale de 38,07%** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/saldo_mobilitybudget.html). De cette manière, le travailleur se constitue certains droits sociaux (maladie, chômage et pension).
- Ce solde (même lorsqu'il est de 0 euro) est indiqué sous le **code rémunération Dmfa 29** . La cotisation de solidarité doit être indiquée au niveau de la ligne du travailleur (**code de cotisation 869 et montant de la cotisation**). Sur la déclaration de ce trimestre, le **montant du budget mobilité** lui-même est également indiqué dans le **bloc occupation informations Dmfa** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/amount_mobilitybudget.html) .

Utilisation du budget aux alternatives: pas de déclaration spécifique

- La partie du budget qui est consacré aux **alternatives** ne doit pas être déclarée.

Questions et contact

Vous pouvez retrouver un aperçu de la mesure et une explication des aspects droit du travail, droit de la sécurité sociale et droit fiscal sur la page #BudgetMobilité (<https://lebudgetmobilite.be/fr>). vous y trouvez également un formulaire de contact (<https://lebudgetmobilite.be/fr/contact>).

Titres-repas

Caractère rémunérateur

Convention collective de travail

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

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

Un titre-repas par jour

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

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

Le comptage alternatif:

Sous certaines conditions, un employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels des titres-repas doivent être octroyés

- s'il y a différents régimes de travail pour les prestations au sein du groupe des temps pleins et/ou
- s'il y a différents régimes de travail pour les prestations au sein du groupe des temps partiels.

S'il y a différents régimes de travail dans un groupe, le comptage alternatif peut alors être appliqué seulement pour ce groupe ou pour toute l'entreprise. Ce système offre la possibilité aux employeurs de prévenir les inégalités entre travailleurs qui sont occupés dans un système avec une durée du travail égale mais qui ont un régime de travail différent.

Seules les entreprises qui sont obligées d'appliquer l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en cas de prestations supplémentaires, peuvent faire usage de ce système. Les institutions publiques peuvent par analogie faire usage de ce système, même si elles ne tombent pas sous cette loi.

Régime de travail:

Il s'agit du nombre de jours par semaine que le travailleur est censé prester (indépendamment du nombre d'heures par jour).

- Exemple 1: Dans l'entreprise A les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent aussi uniquement dans le régime 5 jours. Ici le comptage alternatif **ne peut pas** s'appliquer.
- Exemple 2: Dans l'entreprise B les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent uniquement dans un régime 4 jours semaine. Ici le comptage alternatif **ne peut pas** s'appliquer.
- Exemple 3: Dans l'entreprise C les travailleurs travaillent uniquement à temps plein (38h). Une partie de ces travailleurs prestent les 38h sur 5 jours par semaine, les autres prestent ces 38h sur 4 jours par semaine. Ici le comptage alternatif **peut** s'appliquer.
- Exemple 4: Dans l'entreprise D les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (30h) travaillent dans un régime 4 jours semaine, les autres (19h) dans un régime 3 jours. Ici le comptage alternatif **peut** s'appliquer pour le groupe des travailleurs à temps partiel seulement ou pour toute l'entreprise.

Comptage:

Nombre d'heures **effectivement prestées** du travailleur pendant le trimestre / durée journalière **normale** dans l'entreprise et arrondi à l'unité supérieure.

Le nombre de titres-repas doit être limité au nombre maximum de jours ouvrables du travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise.

Durée journalière normale:

Il s'agit du nombre d'heures par jour qu'il est habituel de prester (donc pas le nombre moyen d'heures par semaine). Dans de nombreuses entreprises avec une semaine de 40 heures dans un régime 5 jours, ce nombre est de 8 heures par jour. Les jours et heures de réduction du temps de travail ne sont **pas** des heures **effectivement** prestées.

- Exemple 1: Une entreprise a autant de travailleurs de weekend que de travailleurs de semaine. Le comptage alternatif s'applique pour toute l'entreprise (autant pour les travailleurs de semaine que pour les travailleurs de weekend).
A supposer que les travailleurs de semaine travaillent dans une semaine de 5 jours de 38 heures, le 'nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence' s'élèvera à 7,6 (38/5). Ce qui donne pour une occupation effective complète:
 - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = $(65 \times 7,6) / 7,6 = 65$ titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de semaine.
 - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = $(26 \times 12) / 7,6 = 42$ titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de weekend.

- Exemple 2: Une entreprise a autant de travailleurs de weekend que de travailleurs de semaine. Le comptage alternatif ne s'applique qu'aux travailleurs de weekend (qui ont différents régimes de travail)
 - Pour les travailleurs de semaine, le principe de 1 titre-repas par jour est appliqué.
 - Pour les travailleurs de weekend (12 heures/jour), le comptage alternatif s'applique. Dans ce cas le 'nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence' s'élèvera à 12 (24/2).
 Ce qui donne pour une occupation effective complète:
 - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = $312/12 = 26$ titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de weekend.

Les entreprises qui optent pour le comptage alternatif doivent le prévoir dans une CCT 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 CCT ou le règlement de travail détermine le nombre normal d'heures de travail par jour au sein de l'entreprise ainsi que la manière dont le nombre maximum de jours de travail dans l'entreprise y est calculé. Cette disposition ne peut pas enfreindre la réglementation relative à la durée du travail.

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

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

Au nom du travailleur

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

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

Durée de validité

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

Procédure de réactivation

L'arrêté royal du 22 novembre 2022 prévoit, à partir du 1^{er} décembre 2022, une procédure de réactivation pour les titres-repas, les éco-chèques, les chèques consommation et les chèques prime corona périmés.

Dans les trois mois suivant leur date d'échéance, les chèques périmés peuvent faire l'objet de la part du travailleur d'une demande de réactivation unique auprès de l'éditeur des chèques. Cette demande est gratuite indépendamment du nombre de chèques. Les chèques réactivés ont une durée de validité de 3 mois. Les prolongations des chèques concernés déjà effectuées dans le cadre des mesures corona sont prises en compte comme date d'expiration.

Pour d'éventuelles demandes ultérieures, une intervention de maximum 5 EUR peut être demandée au travailleur, indépendamment du nombre de chèques.

Montant de l'intervention patronale

L'intervention patronale dans le montant du titre-repas ne peut pas être supérieure à **6,91 EUR** par titre-repas.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention patronale est supérieure à 6,91 EUR constituent de la rémunération.

Montant de l'intervention du travailleur

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

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

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

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

Lorsque l'employeur opte pour une indemnité de repas forfaitaire (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>), l'ONSS tient compte de la durée de la journée de travail pour exempter ou non la deuxième indemnité forfaitaire de repas du calcul des cotisations. Ainsi, si:

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

Mentions sur le décompte

Le nombre de titres-repas et leur montant brut, diminué de la part personnelle du travailleur, sont mentionnés sur le décompte (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=408>), visé à l'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Vérification avant utilisation

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

Editeur agréé

Les titres-repas sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les Affaires sociales, le Ministre compétent pour l'Emploi, le Ministre compétent pour les Indépendants et le Ministre compétent pour les Affaires économiques, conformément à l'arrêté royal du 12 octobre 2010.

En cas de vol ou de perte de carte

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

Secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent, dans les mêmes conditions que les employeurs ressortissant au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, octroyer à leurs travailleurs (tant contractuels que statutaires), dans les mêmes circonstances d'octroi, des titres-repas exonérés des cotisations de sécurité sociale.

Cumul avec un restaurant d'entreprise

Il y a une différence fondamentale entre les restaurants d'entreprise qui offrent des repas à un prix inférieur au prix coûtant et les restaurants qui facturent les repas à leur personnel à un prix au moins égal au prix coûtant. Le prix coûtant d'un repas est le prix de revient du repas pour l'employeur (ce prix inclut les matières premières, les salaires, etc...). D'une manière générale, on peut

estimer que le prix coûtant d'un repas se situe normalement au niveau du montant maximum de l'intervention patronale dans le titre-repas.

La liaison entre le montant maximum de l'intervention patronale dans les titres-repas et le prix coûtant d'un repas dans le restaurant d'entreprise reste le critère d'appréciation général. Les entreprises sont toutefois libres d'établir dans chaque cas le prix coûtant exact d'un repas servi dans leur restaurant.

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.

Pour autant que l'employeur veille à ce que le prix demandé dans le restaurant d'entreprise ne soit pas inférieur à la part patronale des titres-repas qu'il octroie, il n'y a pas de problème. Le travailleur ne bénéficie pas d'un double avantage. L'employeur qui octroie des titres-repas de valeurs différentes veillera par ailleurs à ce que le montant de l'intervention patronale dans le titre-repas de la valeur la plus haute ne dépasse pas le prix du repas servi dans son restaurant.

Si le prix du repas est inférieur, l'employeur doit pouvoir démontrer que le repas est offert à un prix égal ou supérieur au prix coûtant.

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 est libre de faire prendre en compte un titre-repas pour son repas.

Lorsque le restaurant d'entreprise sert des repas à un prix inférieur au prix coûtant, le travailleur qui reçoit des titres-repas doit faire prendre en compte l'équivalent d'un titre-repas complet pour avoir un repas.

Lorsque les travailleurs qui reçoivent ces titres-repas bénéficient dans le cadre d'un teambuilding d'un repas gratuit dans le restaurant d'entreprise, ils doivent en principe également laisser prendre en compte l'équivalent d'un titre-repas complet, à moins que ce repas gratuit ne soit exceptionnel et ne soit pas offert plus de deux fois par an pendant un teambuilding.

Eco-chèques

Convention collective de travail

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

Tous les éco-chèques octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions énumérées ici, sont considérés comme de la rémunération.

Clauses de la convention collective de travail

La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10,00 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile.

Au nom du travailleur

Les éco-chèques sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est réputée remplie si l'octroi et les données y relatives (nombre d'éco-chèques, montant de l'éco-chèque) sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les éco-chèques octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme de la rémunération.

Durée de validité

L'éco-chèque sur support papier mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition du travailleur. Tous les éco-chèques sur support papier pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont

considérés comme de la rémunération.

La validité des éco-chèques électroniques est également limitée à 24 mois à compter du moment où l'éco-chèque électronique est placé sur le compte éco-chèques.

Procédure de réactivation

L'arrêté royal du 22 novembre 2022 prévoit, à partir du 1^{er} décembre 2022, une procédure de réactivation pour les titres-repas, les éco-chèques, les chèques consommation et les chèques prime corona périmés.

Dans les trois mois suivant leur date d'échéance, les chèques périmés peuvent faire l'objet de la part du travailleur d'une demande de réactivation unique auprès de l'éditeur des chèques. Cette demande est gratuite indépendamment du nombre de chèques. Les chèques réactivés ont une durée de validité de 3 mois. Les prolongations des chèques concernés déjà effectuées dans le cadre des mesures corona sont prises en compte comme date d'expiration.

Pour d'éventuelles demandes ultérieures, une intervention de maximum 5 EUR peut être demandée au travailleur, indépendamment du nombre de chèques.

Les éco-chèques sur support papier pouvaient être émis jusqu'au 31 décembre 2021 et sont valables jusqu'au 31 décembre 2023.

Caractère écologique

Les éco-chèques ne peuvent être utilisés que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques (<http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>) conclue au sein du Conseil national du travail.

Conversion en espèces

Les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Montant

Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 250,00 EUR par travailleur et par année civile.

Mention au compte individuel

Le montant brut des écocheques sont mentionnés au compte individuel (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=408>) du travailleur, tel que visé à l'article 15, alinéa 1, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Contrôle avant utilisation

Avant l'utilisation des éco-chèques électroniques, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des éco-chèques octroyés qui n'ont pas encore été utilisés.

Choix des éco-chèques électroniques

A partir du 1^{er} janvier 2022, seuls des éco-chèques électroniques peuvent être octroyés.

Editeur agréé

Les éco-chèques sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les affaires sociales, le Ministre compétent pour l'emploi, le Ministre compétent pour les indépendants et le Ministre compétent pour les affaires économiques.

Les éco-chèques édités par un éditeur dont l'agrément a été retiré ou est expiré demeurent valables jusqu'à la date d'expiration de leur durée de validité.

Cas de vol ou de perte de la carte

L'utilisation des éco-chèques électroniques ne peut entraîner de frais pour le travailleur, sauf dans le cas de vol ou de perte dans les conditions à déterminer par convention collective de travail sectorielle ou au niveau de l'entreprise, ou dans le règlement de travail lorsque l'octroi est régi par une convention individuelle écrite.

Dans tous les cas, le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas si l'employeur octroie aussi bien des titres-repas que des éco-chèques électroniques. Lorsque l'employeur octroie uniquement des écochèques électroniques, le coût du support de remplacement ne peut être supérieur à 5,00 EUR.

Secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent pour leurs travailleurs (tant pour les contractuels que pour les fonctionnaires statutaires), dans les mêmes conditions que les employeurs du secteur privé qui ressortissent au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, utiliser dans des circonstances similaires des éco-chèques exempts de cotisations de sécurité sociale.

Prime pouvoir d'achat - Prime corona - Chèque consommation

La prime pouvoir d'achat

Un arrêté royal du 23 avril 2023 ouvre la possibilité pour les entreprises de procéder, à partir du 1^{er} juin 2023, à l'octroi d'une prime pouvoir d'achat unique exonérée de cotisations. Le législateur prévoit cette possibilité pour les entreprises qui ont obtenu de bons résultats pendant la crise. Ce sont les parties à la relation de travail qui décident de l'octroi de la prime pouvoir d'achat. Les formalités sont analogues à celles de la prime corona.

Les étudiants sous cotisation de solidarité et les travailleurs qui ne sont plus en service peuvent aussi entrer en ligne de compte.

La prime est octroyée **sur support papier** ou sous **forme électronique**. L'octroi de la prime pouvoir d'achat est intégré dans l'ancien système des **chèques prime corona**. La prime pouvoir d'achat sous forme électronique est réputée octroyée au travailleur au moment où son compte prime pouvoir d'achat est crédité. Le compte prime pouvoir d'achat est une banque de données dans laquelle la prime pouvoir d'achat est enregistrée et est gérée par un émetteur agréé pour la prime pouvoir d'achat.

La prime pouvoir d'achat répond à la notion de rémunération, sauf si elle satisfait simultanément à toutes les conditions énumérées ci-dessous. La prime pouvoir d'achat octroyée en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, répond toujours à la notion de rémunération.

Sur la prime pouvoir d'achat, il y a bien une cotisation spéciale due. Celle-ci est analogue à la cotisation spéciale sur la prime corona. La réglementation y relative a déjà été approuvée par la Chambre en séance plénière mais n'a pas encore été publiée.

À propos des conventions exigées

L'octroi de la prime pouvoir d'achat doit être prévu par une **CCT** conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une **convention individuelle écrite**. Dans ce cas, le montant de la prime pouvoir d'achat ne peut être supérieur au montant le plus élevé octroyé par convention collective dans la même entreprise.

- Dans le cas d'une CCT (sous)sectorielle, celle-ci doit comprendre ces 2 définitions:
 - ce qu'on entend par un bénéfice élevé en 2022
 - ce qu'on entend par un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022
- Dans le cas d'une CCT au niveau de l'entreprise, il faut y ajouter une justification qu'il s'agit d'une entreprise qui a obtenu de bons résultats pendant la crise.

Les deux possibilités coexistent. Une CCT sectorielle n'exclut pas les initiatives au niveau de l'entreprise. Un employeur peut encore octroyer à ses travailleurs auxquels s'applique une CCT sectorielle un **supplément** dans les limites du maximum total autorisé de 750,00 EUR. Ce supplément est également exclu de la notion de rémunération. La cotisation spéciale est également due sur celui-ci. Les conditions habituelles sont d'application, à savoir

- s'il s'agit d'entreprises qui ont une délégation syndicale, une CCT d'entreprise est obligatoire,
- sinon il doit être repris dans une convention individuelle, auquel cas aucune distinction arbitraire ne peut être faite entre les travailleurs (ceci est valable également en cas de conventions individuelles à défaut de CCT sectorielle).

Lorsqu'une CCT sectorielle est conclue et qu'au niveau de l'entreprise une CCT prévoit déjà une prime pouvoir d'achat, le **total** des deux primes doit être limité à 750,00 EUR.

À propos des dates

La **décision d'octroi** et la **naissance du droit** à la prime pouvoir d'achat doivent avoir lieu **avant le 1^{er} janvier 2024** et doivent être reprises dans une **convention collective ou individuelle** conclue au plus tard le 31 décembre 2023.

La prime pouvoir d'achat ne peut dès lors être octroyée **qu'à partir du 1^{er} juin 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus**.

L'**octroi effectif** de la prime pouvoir d'achat est possible **au plus tard jusqu'au 31 mars 2024 inclus**. La date ultime d'octroi et la reprise dans une convention collective ou individuelle reste le 31 décembre 2023. En cas d'octroi durant la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 mars 2024 inclus, la prime pouvoir d'achat reste liée à la période dans laquelle le droit naît sur base de la convention d'attribution.

Au nom du travailleur, utilisation et durée de validité

La prime pouvoir d'achat est délivrée au nom du travailleur. Cette condition est remplie si l'octroi et le montant total de la prime pouvoir d'achat sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux. Elle peut être utilisée :

- en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation, ou
- pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n° 98 conclue au sein du Conseil national du Travail (produits qui peuvent être payés au moyen d'écochèques).

Sur les chèques sur support papier il est clairement mentionné qu'ils sont valables jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard et qu'ils ne peuvent être utilisés que pour le paiement des produits précités. Le choix pour la prime pouvoir d'achat sur support papier doit être prévu par une CCT ou par une convention individuelle écrite si une telle convention ne peut être conclue au niveau de l'entreprise ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention.

Toutes les primes pouvoir d'achat qui ne sont pas octroyées de cette manière constituent de la rémunération.

Conversion en espèces

La prime pouvoir d'achat ne peut ni totalement ni partiellement être convertie en espèces.

Montant

Le montant total de la prime pouvoir d'achat octroyée par l'employeur ne peut être supérieur à 750,00 EUR par travailleur. Une distinction est faite entre une prime octroyée par une CCT (sous)sectorielle ou par CCT au niveau de l'entreprise.

- Dans le cas d'une CCT (sous)sectorielle :
 - l'entreprise qui a réalisé un bénéfice élevé en 2022 peut octroyer des primes pouvoir d'achat de 500,00 EUR maximum

- l'entreprise qui a réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022 peut octroyer des primes pouvoir d'achat de 750,00 EUR maximum.
- Dans le cas d'une CCT au niveau de l'entreprise et d'une convention individuelle écrite, le montant maximum s'élève à 750,00 EUR.

Comme déjà signalé, un employeur peut encore octroyer à ses travailleurs auxquels une CCT sectorielle s'applique un **supplément**. Les conditions formelles ordinaires sont d'application. Quoi qu'il en soit, en mettant tout ensemble, un employeur ne peut octroyer qu'une prime pouvoir d'achat qui s'élève à 750,00 EUR maximum par travailleur.

Procédure de réactivation

L'arrêté royal du 22 novembre 2022 prévoit, à partir du 1^{er} décembre 2022, une **procédure de réactivation** pour les titres-repas, les éco-chèques, les chèques consommation et les chèques prime corona périmés. Cette procédure vaut également pour la prime pouvoir d'achat.

Dans les trois mois suivant leur date d'échéance, les chèques périmés peuvent faire l'objet de la part du travailleur d'une demande de réactivation unique auprès de l'éditeur des chèques. Cette demande est gratuite indépendamment du nombre de chèques. Les chèques réactivés ont une durée de validité de 3 mois. Les prolongations des chèques concernés déjà effectuées dans le cadre des mesures corona sont prises en compte comme date d'expiration.

Pour d'éventuelles demandes ultérieures, une intervention de maximum 5 EUR peut être demandée au travailleur, indépendamment du nombre de chèques.

La prime corona

À partir du 1^{er} août 2021, il y avait pour les entreprises qui ont obtenu de bons résultats pendant la crise, la possibilité de procéder à l'octroi d'une prime corona unique. L'octroi de la prime corona a été intégré dans l'ancien système des **chèques consommation**. Sur la prime corona, il y avait une cotisation spéciale due.

À propos des dates

La **décision d'octroi** et la **naissance du droit** à la prime corona devaient se situer **avant le 1^{er} janvier 2022** et devaient être reprises dans une **convention collective ou individuelle** conclue au plus tard le 31 décembre 2021. Il suffisait que la CCT soit signée au plus tard le 31 décembre 2021, le dépôt auprès du SPF ETCS pouvait se faire après le 31 décembre 2021, mais devait s'effectuer le plus vite possible.

D'autres formalités, comme la décision que les chèques prime corona seront émis sous forme électronique et l'émission effective des chèques prime corona, pouvaient s'effectuer **jusqu'au 31 mars 2022 au plus tard**.

Les chèques prime corona peuvent être utilisés dans:

- les établissements relevant du secteur horeca,
- les petits commerces qui, en la présence physique du consommateur dans l'unité d'établissement, proposent des biens ou des services au consommateur, en ce compris des services de réparation pour lesquels le consommateur apporte lui-même le bien à réparer au magasin et l'y retire,
- les centres de bien-être, en ce compris les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams,
- les salons de beauté, instituts de pédicure non médicale, salons de manucure, salons de massage, salons de coiffure et barbiers, studios de tatouage et de piercing,
- les auto-écoles,
- les activités qui ressortissent à la commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333), tels que les parcs d'attraction, les parcs animaliers, les châteaux et musées,
- les cinémas et dans les autres établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente
- les salles de bowling, les piscines et les centres de fitness et les associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales.

Chèques consommation - mesure corona

En soutien aux secteurs de l'horeca, du commerce de détail, de la culture et du sport qui ont été confrontés à une longue période de fermeture, les employeurs ont obtenu dans le courant de l'année **2020** la possibilité d'octroyer à leurs travailleurs des **chèques consommation** exonérés de cotisations ONSS (et d'impôts).

Les chèques consommation dans les secteurs qui en ont décidé l'octroi suite à une décision de financement de l'autorité fédérale subsidiaire ou d'une entité fédérée dans la période du 1er novembre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, pouvaient être octroyés **jusqu'au 30 juin 2021 inclus**. Il s'agissait d'une prime de solidarité unique selon le système du chèque consommation pour les secteurs fédéraux de la santé. Les modalités d'octroi étaient similaires à celles de la prime corona.

Extension de l'utilisation et prolongation de la durée de validité

À partir du **1^{er} août 2021**, les possibilités d'utilisation ont été élargies et sont les mêmes que celles de la prime corona. La durée de validité des chèques consommation qui peuvent être utilisés jusqu'au 31 décembre 2021, a été également étendue jusqu'au **31 décembre 2022**.

Chèques culture/sport

Convention collective de travail

L'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou par convention individuelle écrite pour autant que l'employeur octroie les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou à une catégorie de travailleurs.

Tous les chèques octroyés sans convention collective de travail ni convention individuelle écrite, ou suite à une convention collective de travail, ou une convention individuelle qui n'est pas conforme à ce qui suit, constituent de la rémunération.

Au nom du travailleur

Les chèques sport/culture sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est remplie si leur octroi et les données y relatives (nombre de chèques sport/culture, montant du chèque sport/culture) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les chèques octroyés sans que cette condition soit remplie constituent de la rémunération.

Durée de validité

Le chèque sport/culture mentionne clairement que sa validité est limitée à 15 mois, du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante et qu'il ne peut être accepté

- qu'auprès des opérateurs culturels qui organisent des activités relevant des matières culturelles visées à l'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1980080802&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#Art.2](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1980080802&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.2)) et qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou
- auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations sportives nationales (hockey, boxe, football et golf).

Montant

Le montant total des chèques sport/culture que l'employeur octroie ne peut pas être supérieur à 100,00 EUR par an et par travailleur.

Conversion en espèces

Les chèques sport/culture ne peuvent ni partiellement ni totalement être échangés en espèces.

Secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent pour leurs travailleurs (tant pour les contractuels que pour les statutaires), dans les mêmes conditions que les employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et dans les mêmes circonstances d'octroi, faire usage des chèques sport/culture exempts de cotisations de sécurité sociale.

Cadeaux / chèques-cadeaux

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, ne constituent pas de la rémunération, lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes:

- ils sont accordés à l'occasion des fêtes de **Saint-Nicolas, de Noël** ou du **Nouvel An** et ne dépassent pas un montant annuel total de 40,00 EUR par travailleur, éventuellement majoré de 40,00 EUR par enfant à charge de ce travailleur.

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

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

- ils sont remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une **distinction honorifique** et leur montant annuel ne dépasse pas 120,00 EUR par an et par travailleur.

Par "distinction honorifique", on entend une distinction officielle ou civile accordée en dehors du cadre de l'entreprise, comme par exemple un titre honorifique, une décoration, la nomination comme lauréat du travail, etc. (une distinction consécutive à un jubilé dans l'entreprise - par exemple, 20 ans de service - n'est donc pas une distinction honorifique visée ici).

- ils sont remis à un travailleur à l'occasion de sa **mise à la retraite**, pour autant que leur montant ne dépasse pas 40,00 EUR par année de service chez l'employeur et pour autant qu'ils atteignent un montant de 120,00 EUR minimum et de 1.000,00 EUR maximum.

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

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

- ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques;
- doivent avoir une durée de validité limitée;
- ne peuvent être payés ni totalement, ni partiellement en espèces au bénéficiaire.

Ancienneté

Ne constitue pas de la rémunération une prime d'ancienneté octroyée en espèce, sous forme de cadeau ou de bon d'achat de la façon suivante:

1. maximum **deux fois** au cours de la carrière d'un travailleur chez un employeur :
 - la première attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service auprès de l'employeur;
 - la deuxième attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service auprès de l'employeur
2. pour un montant qui s'élève à **maximum**:
 - une fois le montant brut du salaire mensuel pour la première attribution (à partir de 25 ans d'ancienneté);
 - deux fois le montant brut du salaire mensuel pour la seconde attribution (à partir de 35 ans d'ancienneté).

Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant ne donne pas lieu à retenue de cotisations.

A titre dérogatoire, un employeur peut opter pour la formule qui consiste à fixer l'avantage en fonction du montant moyen brut d'une rémunération mensuelle dans son entreprise. Les employeurs qui optent pour cette formule doivent, pour chaque année civile, fixer le montant moyen brut de la rémunération mensuelle dans l'entreprise en partant du rapport qui existe entre les rémunérations payées et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année calendrier précédente.

Au cours d'une même année civile, un employeur ne peut appliquer simultanément les deux modes de calcul. Et s'il le fait, alors toutes les primes d'ancienneté octroyées au cours de cette année civile sont considérées comme rémunération.

Les employeurs qui invoquent cette dispense de cotisations pour une prime d'ancienneté doivent, à la demande de l'ONSS, communiquer tous les éléments et calculs permettant de déterminer si les avantages accordés respectent les montants maximum.

Compléments avantages sociaux

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

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

Il s'agit donc aussi des compléments aux allocations de maternité, de repos de maternité converti (art. 39, al. 6, loi sur le travail du 16 mars 1971), de congé de paternité ou de naissance (art. 30, al. 2, loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978), de congé d'adoption et de congé parental d'accueil.

Les compléments qui ne tombent pas sous l'une de ces catégories ne sont donc pas exclus de la notion de rémunération. Il s'agit, par exemple, d'un complément au revenu d'intégration, à une allocation pour handicapés, aux vacances jeunes ou vacances seniors,...

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

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

RCC et RCIC

Les indemnités complémentaires qui, dans le cadre **du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)**, (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/decava/general/general.html)

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

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

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

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

La reprise du travail auprès du même employeur dans un des secteurs vitaux avec maintien d'au moins une partie de l'allocation de chômage, est considérée pour les travailleurs en RCC comme un type de reprise du travail chez un autre employeur. Pour cette période, les cotisations patronales spéciales et les retenues ne sont donc pas dues sur les indemnités complémentaires et ce n'est pas non plus du salaire.

Cette mesure a été introduite pour la première fois au début de la crise corona en avril 2020 et a été poursuivie selon le secteur.

Condition

En règle générale, pour déterminer si un avantage possède le caractère de 'complément', l'ONSS 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.

Il est important de signaler, à cet égard, que la jurisprudence de la Cour de cassation a rappelé, à plusieurs reprises, qu'un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale doit avoir pour objet de compenser la perte des revenus du travail ou l'accroissement des dépenses provoqués par la réalisation d'un des risques couverts par les diverses branches de la sécurité sociale.

Un complément aux allocations familiales en compensation d'une réduction de salaire ou octroyé dans le cadre d'un système d'optimisation salariale, comme cela peut se présenter dans un plan cafétéria, ne remplit pas ces conditions. En effet, un lien de nature compensatoire doit pouvoir être constaté et il doit s'agir de celui qui lie l'indemnité complémentaire à un accroissement des dépenses provoquées par la réalisation du risque couvert par la branche allocations familiales.

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

Libéralité

Certains avantages constituent de véritables libéralités qui, pour cette raison, ne sont pas passibles du calcul des cotisations.

Pour être considéré comme étant une libéralité, dans tous les cas, il faut que:

1. l'avantage soit 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)
2. qu'il ne soit pas d'usage dans l'entreprise d'octroyer ce type d'avantages,
3. qu'aucun droit à celui-ci ne puisse être exercé par le travailleur,
4. qu'il n'existe aucun lien direct en rapport avec la relation de travail.

Avantages tarifaires

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

- Il doit s'agir de réductions sur des produits que l'employeur fabrique ou vend ou de réductions sur des services que l'employeur fournit.
- La quantité de produits vendus ou de services fournis à chaque travailleur ne doit pas dépasser la consommation normale du ménage dont fait partie le travailleur. L'employeur doit pouvoir prouver qu'il a porté cette condition à la connaissance de ses travailleurs.

- La réduction ne doit pas dépasser 30 % du prix normal. L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix normal. Le prix normal est le prix que le travailleur aurait dû payer en tant que consommateur particulier, s'il n'était pas occupé par l'employeur qui fabrique ou vend le produit ou fournit le service. Si l'employeur n'offre pas directement des produits ou des services au consommateur particulier, le prix normal est celui qu'un consommateur particulier avec un profil comparable à celui du travailleur doit payer dans le commerce de détail.
- Le prix payé par le travailleur après déduction de la ristourne ne doit pas être inférieur au prix de revient du produit ou du service. L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix de revient.

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

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

Participation des travailleurs et primes bénéficiaires / actions / options sur actions

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

Participation dans le capital

L'octroi d'actions ou de parts aux travailleurs, conformément aux dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs. La 'participation dans le capital' est le montant du bénéfice de l'exercice comptable octroyé aux travailleurs, suivant le plan de participation, en parts ou actions avec droit de vote. 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.).

Dans le plan de participation, les paiements en espèces ne sont plus repris.

Primes bénéficiaires

L'octroi d'une prime en espèces sous la forme d'une prime identique ou d'une prime catégorisée suivant la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs dans le capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs:

- il doit toujours 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;
- les primes bénéficiaires peuvent être octroyées au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2018 sur la base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017;
- la limite de 30 % de la masse salariale brute totale ne peut être dépassée; à la clôture de l'exercice comptable concerné;
- la prime bénéficiaire ne peut être instaurée dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques, ou des compléments à tout ce qui précède, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité sociale, prévus dans des conventions individuelles ou collectives; cela implique que des paiements étalés (trimestriels, mensuels, ...) sont à considérer comme une conversion de rémunération et à assujettir comme telle.

La **prime bénéficiaire identique**:

- la prime bénéficiaire dont le **montant** est **égal** pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un **pourcentage égal** de la rémunération de tous les travailleurs;

- l'employeur informe les travailleurs quant à la décision d'octroi d'une prime identique.

La prime bénéficiaire catégorisée:

- la prime bénéficiaire qui est attribuée en espèces à tous les travailleurs, dont le **montant est dépendant d'une clé de répartition** qui est appliquée sur base de critères objectifs;
- pour l'introduction d'une prime bénéficiaire catégorisée, les mêmes modalités que celles qui sont d'application pour l'introduction d'un plan de participation, doivent être respectées.

Une cotisation de solidarité (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/profits_harings.html) de 13,07 % à charge du travailleur est instaurée sur la prime bénéficiaire.

Actions

L'avantage retiré d'actions émises avec décote conformément à l'article 7:204 du code des sociétés et associations (l'ancien article 609 du code des sociétés). En d'autres termes, il s'agit d'actions nominatives attribuées aux membres du personnel d'une société, qui ne sont, en principe, pas transférables pendant une période de cinq ans prenant cours à la date d'inscription et dont le prix d'émission est de 20 % maximum inférieur à la valeur normale du marché.

Pour les actions cédées gratuitement ou octroyées avec décote en dehors du cadre de l'article 7:204, la fixation de l'avantage se base sur la valeur de l'action au moment de l'octroi. Lorsque les conditions d'octroi comportent la clause que les actions sont incessibles pendant au moins deux ans à partir du moment de leur octroi, il faut tenir compte de 100/120 de la valeur du marché.

Options sur actions

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

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

Plan PC privé

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

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

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

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

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

- Pour 2008, le montant est de 1.660,00 EUR.

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

Primes uniques d'innovation

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

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

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

Les employeurs qui désirent entrer en ligne de compte pour les primes d'innovation doivent soumettre leur projet pour validation auprès du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie. Pour de plus amples renseignements, ils peuvent prendre contact avec la Direction générale Qualité et Sécurité, Service Normalisation et Compétitivité, North Gate II, Boulevard du Roi Albert II, 16-1000 Bruxelles. Téléphone: 02 277 68 32 et 02 277 80 20 - E-mail: primeinnovation@economie.fgov.be.

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

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

La loi du 3 juillet 2005 qui fixe les conditions qui précèdent, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et est prolongée pour 2023-2024.

Avantages non récurrents liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats ne sont pas considérés comme de la rémunération à concurrence d'un plafond de 3.169,00 EUR par année calendrier, par employeur et par travailleur (non-indexé). Le montant maximum est adapté à l'index au 1^{er} janvier. En tenant compte du système général de blocage de l'index, il faut utiliser l'index lissé tant pour l'index de référence de novembre 2012 que pour l'indice santé de novembre 2015. Le montant ainsi obtenu (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfaf/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/nonre-currentcontributions.html) est arrondi à l'euro supérieur.

Ce système est seulement applicable pour les travailleurs et les employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et pour les travailleurs et les organismes visés dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. Le secteur public est donc en grande partie exclu. Le

système peut valoir autant pour les travailleurs qui travaillent sous contrat de travail que pour tous les autres qui exécutent leurs prestations sous l'autorité d'un employeur (par exemple : contrats d'apprentissage et statutaires).

Les employeurs qui passent à une procédure d'information et de consultation relative au **licenciement collectif avec fermeture de l'entreprise**, n'entrent pas en considération. La CCT ou l'acte d'adhésion conclu ou déposé au greffe du SPF Emploi avant l'annonce du licenciement collectif, reste en vigueur.

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

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

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

Les avantages non récurrents sont soumis à **une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale de 33 %** et une cotisation de solidarité de 13,07 % est due par le travailleur sur tous les montants payés à partir du 1er janvier 2013 (ce à concurrence du plafond de 3.100,00 EUR, à partir du 1^{er} janvier 2016 le plafond est relevé à 3.169,00 EUR, par année calendrier, non indexé et la cotisation de solidarité du travailleur comprise). Pour les travailleurs intérimaires, c'est également l'employeur, donc le bureau intérimaire, qui est redevable de la cotisation spéciale.

Lorsque le plafond est dépassé, seule la partie excédentaire est soumise au calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Fin de carrière en douceur

Pour diminuer la charge de travail des travailleurs âgés d'au moins 58 ans, une prime exonérée de cotisations de sécurité sociale est introduite. Cette prime doit compenser (partiellement) la perte financière lorsque le travailleur passe à un emploi moins lourd.

Il s'agit de:

- mesures dans le cadre du glissement du travail en équipe et de nuit
- mesures pour la diminution de la charge de travail (changement de fonction, ...)
- passage d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5èmes (à partir de 60 ans).

Conditions:

- la mesure doit avoir pour conséquence une diminution du salaire
- le travailleur doit garder un emploi avec une fraction d'occupation effective (Q/S) de 4/5èmes au minimum
- le montant de l'indemnité ne peut pas être supérieur à la diminution du salaire et ne peut avoir comme conséquence que le salaire net du travailleur soit plus élevé qu'avant la diminution de la charge de travail.

Obligations formelles:

- l'indemnité est fixée par une CCT, conclue au sein d'un organe paritaire; à défaut d'une telle convention, l'octroi peut être réglé au niveau de l'entreprise par une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail ou au niveau du travailleur par une convention individuelle écrite
- une CCT sectorielle ne limite pas un régime équivalent ou plus avantageux au niveau de l'entreprise de sorte qu'une CCT d'entreprise peut également entrer en considération pour le système 'fin de carrière en douceur' dans les secteurs où une CCT sectorielle existe
- la CCT ou la modification du règlement de travail stipule expressément quelles mesures dans le cadre du glissement du travail en équipe et de nuit ou de la diminution de la charge de travail peuvent faire l'objet de l'octroi de cette indemnité; si elle est fixée dans une convention individuelle écrite, il doit être aussi expressément mentionné quelle mesure peut faire l'objet de l'octroi de cette indemnité

- l'indemnité est payée par un Fonds de sécurité d'existence ou par l'employeur
- la CCT, la modification du règlement de travail ou la convention individuelle écrite est prise en application de la CCT n° 104 (mise en oeuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés) pour les employeurs et travailleurs relevant du champ d'application de la CCT n° 104
- l'indemnité est indexée selon le mécanisme d'indexation qui s'applique de manière générale au sein de l'entreprise et est arrondie à l'euro supérieur.

DmfA:

L'employeur indique dans la zone DmfA 'Mesure de carrière ('

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/careermesures.html)' qu'il s'agit d'un travailleur avec une prime exonérée de cotisations 'fin de carrière en douceur'.

Salaire de départ

Employeurs

- seuls les employeurs qui relèvent de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires entrent en considération.

Travailleurs

- âgés de moins de 21 ans et d'au moins 18 ans à la fin du mois
- engagés avec une convention de premier emploi type I (contrat au moins à mi-temps)
- inscrits comme demandeur d'emploi immédiatement avant l'embauche
- sans 'expérience professionnelle'
- pas occupés avec un contrat d'étudiant
- pas occupés dans un flexi-job
- avec une rémunération non-réduite qui n'est pas supérieure à la rémunération minimum dans le secteur, ou le cas échéant au RMMMG
- ne relèvent pas d'un secteur qui fixe pour les jeunes de 18 à 21 ans des salaires minimums qui sont inférieurs aux salaires minimums des personnes âgées de 21 ans et plus

La réduction de la rémunération ne peut avoir pour conséquence que celle-ci serait inférieure à la rémunération déterminée par la CCT n° 43 avec l'ancienneté correspondante.

Conditions (T - 6) jusque (T - 3) inclus - 'expérience professionnelle'

- le jeune ne peut pas avoir une occupation de plus d'un 4/5^{ème} d'un emploi à temps plein pendant au moins 2 trimestres durant la période de référence
- pour déterminer cet équivalent, sont exclues les prestations comme:
 - apprenti
 - FPI chez un autre employeur
 - étudiant avec cotisation de solidarité
 - jeune jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 18 ans
 - travailleur occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture
 - travailleur occasionnel dans l'horeca
 - travailleur flexi-job

- il est uniquement tenu compte des périodes **rémunérées** (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12 et 20)

Pourcentages maximum de réduction

- 6 % pendant les mois où le jeune est âgé de 20 ans le dernier jour du mois
- 12 % pendant les mois où le jeune est âgé de 19 ans le dernier jour du mois
- 18 % pendant les mois où le jeune est âgé de 18 ans le dernier jour du mois

Obligations formelles

- l'employeur doit avoir reçu la confirmation Dimona 'jeune travailleur sans expérience professionnelle' pour pouvoir réduire le salaire
- l'employeur doit mentionner dans le contrat de travail qu'il réduit le salaire minimum et qu'il paye un supplément
- il peut uniquement réduire le salaire pour les mois où il paye un supplément compensatoire

Dimona

- pour chaque jeune qui relève potentiellement de la mesure (Dimona 'OTH', 'BCW', 'EXT' 'O17', 'S17' ou 'T17') et de moins de 21 ans, on contrôle s'il a été satisfait ou non à la condition d'occupation maximale antérieurement au trimestre; un message est envoyé à l'employeur ou son mandataire via Dimona (warning) s'il s'agit d'un 'jeune travailleur sans expérience'
- aucun message n'est envoyé si le jeune **n'entre pas** en considération
- le message consiste uniquement en ce qu'il est satisfait à la condition 'pas d'expérience professionnelle'
- les confirmations Dimona sont envoyées à partir du 1^{er} mars 2019
- à partir de décembre 2019 Dimona tient compte de la situation précédente en cas d'occupations consécutives (la condition ne doit pas être à nouveau remplie)

DmfA

L'employeur indique dans la 'zone DmfA Mesure de carrière (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/careermasures.html)' (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/nssoinformation/careermasures.html) qu'il s'agit d'un travailleur occupé avec un 'salaire de départ' code '2'.

Supplément compensatoire

L'employeur qui réduit la rémunération d'un starter paye au jeune un supplément compensatoire équivalent à la différence entre la rémunération nette telle que calculée sur base de la rémunération brute non réduite et la rémunération nette telle que calculée sur base de la rémunération brute réduite. Le supplément est augmenté d'un pourcentage sur la rémunération brute réduite pour les travailleurs payés via l'Office national des Vacances annuelles ou un fonds de vacances de manière à ce qu'avec le supplément compensatoire le jeune reçoive la même rémunération nette.

La mesure entre en vigueur le 1^{er} mars 2019.

Plus d'informations

Statutaires secteur public

Les allocations, primes et indemnités spécifiques que les statutaires reçoivent et dont il n'est pas fait état ailleurs constituent de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Exclusions sur base de l'article 30, §2, 4°

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sur la rémunération des agents statutaires, sont **exclues** les allocations, primes et indemnités dont les modalités d'octroi étaient fixées au plus tard le 1^{er} août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires et qui, à la date du 1^{er} janvier 1991 n'étaient pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Il est exigé que les allocations, primes et indemnités aient été fixées dans un arrêté, un règlement ou le statut de l'administration antérieur au 2 août 1990 et qu'il ait été approuvé par l'autorité de tutelle.

Par «modalités d'octroi», il y a lieu d'entendre les conditions qui sont prévues dans un arrêté (local), un règlement ou un statut et qui sont inhérentes à l'allocation, la prime ou l'indemnité, à savoir :

- le mode de calcul de l'allocation, de la prime ou de l'indemnité (salaire horaire, montant mensuel ou annuel forfaitaire, pourcentage du salaire...);
- les catégories de membres du personnel auxquels elles sont octroyées.

Toute modification après le 1^{er} août 1990 de l'une ou l'autre modalité doit être considérée comme une modification du règlement ou du statut, et a comme conséquence que l'allocation, la prime ou l'indemnité sera soumise aux cotisations de sécurité sociale. La modification des modalités d'octroi est interprétée restrictivement par l'ONSS.

Les majorations de ces allocations, primes ou indemnités qui résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation ne sont pas considérées comme une modification des modalités d'octroi.

Autres exclusions

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sur la rémunération des agents statutaires sont **également exclues**:

- les indemnités pour les charges réelles imposées à l'agent qui ne peuvent pas être considérées comme normales et qui sont indissociablement liées à la fonction;
- l'allocation de foyer ou de résidence ;
- la prime d'opérationnalité et pour prestations irrégulières du personnel d'incendie dans une zone de secours;
- la prime accordée 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 ou en vertu du chapitre III de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Indemnités résultant de la cession ou de l'octroi d'une licence de droits d'auteur et de droits voisins dans le domaine des arts

Quoi ?

Il s'agit de l'exonération des indemnités qui sont payées par un employeur pour la cession faite par son travailleur

- de **droits d'auteur et de droits voisins**, ainsi que des **licences légales et obligatoires** organisées par la loi, visés au livre XI, titre 5, du Code de droit économique ou par des dispositions analogues de droit étranger,
- qui se rapportent à des **œuvres littéraires ou artistiques originales** visées à l'article XI.165 du Code de droit économique ou à des prestations d'**artistes-interprètes ou exécutants** visées à l'article XI.205 du même Code
- en vue de l'**exploitation** ou de l'**utilisation effective de ces droits**.

Il s'agit donc des mêmes indemnités que celles visées dans la législation fiscale. Ce régime a été instauré à partir du 1^{er} trimestre 2023 par l'arrêté royal du 7 avril 2023 modifiant l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 (MB du 14 avril 2023).

Conditions ?

- Le travailleur est payé pour ces droits ou licences dans le cadre de la cession ou de l'octroi en licence à un tiers aux fins de **communication au public**, d'**exécution** ou de **représentation publique**, ou de **reproduction**
- ou le travailleur (titulaire originaire des droits) détient une **attestation du travail des arts**.
- Ces indemnités (non assujetties) sont déclarées à l'ONSS.

Limitations ?

Le montant des indemnités octroyées ne peut pas dépasser 30% de la somme

- du montant total de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale auquel le travailleur a droit
- et du montant total des indemnités accordées par l'employeur au travailleur concerné pour la cession ou la concession sous licence de droits d'auteur et de droits voisins.
 - Il s'agit donc de 30 % maximum de la **somme** de ces indemnités (maximum 30 %) et de la rémunération soumise à l'ONSS (minimum 70 %).

avantages en natures (

https://wwwacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfA/fr/latest/instructions/salary/particularcases/advantages_in_ki nd.html) sur lesquels des cotisations sont dues sont pris en compte à la valeur (dans certains cas fixée forfaitairement) sur laquelle les cotisations sociales ordinaires sont dues.

Ne comptent donc pas pour déterminer la rémunération à prendre en compte:

- double pécule de vacances,
- titres-repas, écochèques,
- voitures de société,
- versements pour une pension extra-légale,
- **indemnités de rupture** et **pécule de vacances de sortie**; il s'agit donc de rémunération sur la période de prestations réelles.

Ne comptent pas pour déterminer la partie droits d'auteur:

- indemnités pour la cession de droits d'auteur octroyées directement **par une société de gestion**; les indemnités octroyées via les sociétés de gestion ne sont pas prises en compte pour déterminer le rapport 30/70; en principe comptent uniquement les indemnités pour cession de droits d'auteur **octroyées par l'employeur**, déclarées en DmfA.

Lorsque le montant des indemnités octroyées dépasse 30%, le montant dépassant les 30% est assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

Les 30 % sont déterminés par année civile. En d'autres termes, la déclaration de dépassement n'est définitive que lorsque toutes les données relatives à l'année civile sont connues.

La rémunération aussi bien que les indemnités déterminées d'une manière conforme au marché. L'employeur tient à la disposition de l'ONSS les pièces justificatives des différents éléments d'appréciation. Celles-ci peuvent être demandées lors d'un contrôle.

DmfA ?

Les indemnités qui remplissent les conditions pour ne pas être assujetties, sont déclarées en DmfA sous le code rémunération 47.

Les indemnités excédentaires ne sont pas exonérées et les cotisations ordinaires sont alors dues sur cette partie. Elles sont déclarées, selon le cas avec le code rémunération 1 (lorsque le montant se rapporte uniquement à des prestations fournies dans le

trimestre de déclaration) ou code rémunération 2 (lorsque le montant ne se rapporte pas uniquement à des prestations fournies dans le trimestre de déclaration, par exemple en cas de paiement semestriel ou annuel).

L'ONSS peut accepter qu'une rectification s'effectue sur le 4^{ème} trimestre, mais il reste toujours possible d'effectuer des rectifications sur des trimestres antérieurs.

Condition supplémentaire?

- Les indemnités **ne sont pas octroyées en remplacement ou en conversion** de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale.
- Cette interdiction de conversion de rémunération ne vaut pas pour les avantages:
 - qui ont été déclarés à l'impôt des personnes physiques comme des revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1^{er}, 5°, du CIR 92, pour la période imposable 2022 ou 2021, 2020, 2019 ou 2018
 - dont le montant de l'indemnité est limité au plus petit des montants suivants pour l'année 2022 ou 2021, 2020, 2019 ou 2018:
 - le montant déclaré à l'impôt des personnes physiques comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1^{er}, 5°, du CIR 92 ;
 - la différence entre l'indemnité qui a été déclarée auprès du fisc et l'indemnité qui a été déclarée auprès de l'ONSS comme rémunération en exécution d'un contrat de travail;
 - pour lesquels l'employeur déclare **avant fin 2023** auprès de l'ONSS le montant à convertir et présente sur demande la preuve du montant converti; il s'agit du montant pour l'année 2022 **mais lorsque rien n'a été déclaré en 2022**, respectivement pour 2021, 2020, 2019 ou 2018; de cette façon, une apparente diminution de rémunération dans le cadre d'une occupation continuée est justifiée; dans une communication subséquente, l'ONSS précisera de quelle manière et sous quelles modalités.
- Les employeurs qui, à tort, n'auraient pas déclaré les indemnités de droits d'auteurs à l'ONSS mais bien en tant que telles au fisc, peuvent procéder à leur régularisation. Ils peuvent régulariser auprès de l'ONSS la situation de chacun de leurs travailleurs pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 sur base de la situation fiscale en vue d'éventuelles inspections par confrontation avec les données fiscales. L'employeur effectue à cette fin une **déclaration à l'ONSS de toutes les indemnités non déclarées à l'ONSS** qui correspondent aux montants déclarés à l'impôt des personnes physiques pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1^{er}, 5°, du CIR 92.
 - Les montants régularisés ne donnent plus lieu au paiement de cotisations, majorations, indemnités forfaitaires ou intérêt à l'ONSS.
 - À cette fin, l'employeur effectue une déclaration à l'ONSS de toutes les indemnités non déclarées à l'ONSS qui correspondent aux montants déclarés à l'impôt des personnes physiques pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1^{er}, 5°, du CIR 92. À cet effet, le même code rémunération 47 est utilisé comme pour la déclaration des indemnités à partir du 1^{er} janvier 2023. ????

Sur la possibilité de régulariser des montants non déclarés à l'ONSS dans le passé

L'arrêté royal du 27 septembre 2023 (MB du 2 octobre 2023) **prévoit la possibilité** d'encore régulariser jusqu'au 31 décembre 2023 les indemnités pour la cession ou l'octroi d'une licence de droits d'auteur non déclarées correctement à l'ONSS. Il s'agit d'une possibilité, pas d'une obligation. Le but est seulement d'éviter des régularisations ultérieures avec des arriérés de paiement, des majorations, des forfaits ou des intérêts de retard. Cela signifie également qu'après le délai permis pour régulariser, les régularisations normales avec cotisations et majorations de cotisations seront appliquées aux indemnités non déclarées correctement.

Qui peut procéder à ces régularisations?

Il s'agit des employeurs qui payent ces indemnités pour des prestations:

- qui relèvent du champ d'application de cette mesure en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023, qui se rapportent à des œuvres littéraires ou artistiques originales ou comme artistes exécutants
 - il ne s'agit donc **pas** d'activités professionnelles indépendantes des activités artistiques
- sous contrat de travail ou comme artistes engagés sous article 1 bis (
https://www.wacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupredutions/artists.html)
- pour la cession de droits d'auteur.

Il s'agit de toutes les indemnités non déclarées à l'ONSS correspondant aux montants qui ont été déclarés à l'impôt des personnes physiques pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 comme des revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1^{er}, 5°, du CIR 92 et sur lesquelles des cotisations sociales n'ont donc pas été payées.

Cette déclaration s'effectue en déclarant ces montants rétroactivement avec le code rémunération 47 sur la DmfA, en principe de chaque trimestre dans lequel de telles indemnités ont été octroyées. Pour simplifier cette déclaration, l'ONSS accepte toutefois que le montant total octroyé pendant un an soit mentionné sur la déclaration du 4^{ème} trimestre de cette année. Il s'agit de régulariser des montants **ne donnant plus lieu au paiement de cotisations, majorations, indemnités forfaitaires ou intérêts de retard à l'ONSS**.

Après le 31 décembre 2023, une déclaration rétroactive avec le code rémunération 47 ne sera plus possible pour des prestations antérieures au 1^{er} janvier 2023. Si l'ONSS constate ensuite que de telles indemnités ont été octroyées et n'ont pas été déclarées, des cotisations de sécurité sociale seront dues pour la période non prescrite.

Contrairement à la déclaration du montant maximal convertible ci-dessous, il convient que même les employeurs qui n'octroient plus d'indemnités de droits d'auteur à partir de 2023 effectuent cette déclaration. Cela vaut même pour les employeurs qui n'occupent plus de personnel et même si l'entreprise n'existe plus.

Cette possibilité de déclaration rétroactive sans cotisations sociales vaut **uniquement pour qui n'a pas déclaré ces indemnités à l'ONSS dans le passé**. Qui les a bien déclarées et qui a donc payé des cotisations sur celles-ci ne peut **pas** récupérer ces cotisations.

Sur la communication du montant maximal convertible

L'exonération de cotisations ne s'applique pas si l'indemnité pour cession de droits d'auteur a été octroyée en remplacement ou en conversion d'une rémunération, d'une prime, d'un avantage en nature ou de tout autre avantage ou complément de celui-ci, soumis ou non à des cotisations de sécurité sociale.

La législation prévoit toutefois une exception pour les montants qui ont été payés pour la cession ou l'octroi d'une licence de droits d'auteur et qui ont été auparavant déclarés à l'ONSS comme rémunération. À partir de 2023, ces montants sont déclarés sous le code salarial 47, mais pour vérifier s'il ne s'agit pas d'une conversion de rémunération, une déclaration du montant maximal à convertir est exigée. En effet, ces montants ont été déclarés avec le code rémunération 1 (et ne seront pas modifiés). Le **montant convertible à communiquer** doit être déclaré via une application spécifique mise à disposition par l'ONSS à cet effet sur le site portail de la sécurité sociale (respectivement pour les entreprises (

http://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/COMPENSATION_COPYRIGHT?language=fr) et pour les secrétariats sociaux (

http://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/COMPENSATION_COPYRIGHT_SSA?language=fr)).

Dans la réglementation il est question de mention du montant de 2022, ou s'il n'y en a pas, celui de 2021, 2020 etc.. L'ONSS interprète cette règle comme suit: si le montant calculé sur base de 2022 (ou la dernière année au cours de laquelle des droits d'auteur ont été octroyés) est inférieur à la moyenne des 5 dernières années (2018-2022), cette moyenne peut être déclarée comme montant maximal à convertir, ceci pour éviter qu'un montant trop différent de celui de l'année précédente n'affecte trop fortement la situation.

La communication du montant maximal convertible n'est requise que pour les travailleurs qui, au cours de la période 2018-2022, ont reçu une indemnité pour droits d'auteur en vertu d'accords salariaux qui ont été conclus à ce moment-là et qui restent inchangés.

Exclusions

Exclusions

Ci-après se trouve un aperçu des différents avantages exclus de la notion de rémunération:

- la prime de **mariage** ou de cohabitation légale d'un montant maximum de 245 EUR (accordée en espèces, sous forme de cadeau ou sous forme de bon d'achat). Si ce montant est dépassé, les cotisations sont dues sur la différence;
- 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 145,00 EUR à partir du 1^{er} janvier 2017.

- les avantages accordés aux travailleurs sous forme de **timbres** par un Fonds de sécurité d'existence pour autant que leur octroi ait été réglementé par des dispositions antérieures au 1^{er} janvier 1970;
- les sommes dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension, à l'assurance contre la maladie et l'invalidité, au chômage, aux allocations familiales, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;
- les indemnités accordées aux personnes dont l'activité principale est exercée au sein d'un établissement scolaire (enseignant, employé administratif, ...) qui exercent une activité supplémentaire de surveillance pour le même employeur. Les activités supplémentaires dont question sont la **surveillance des enfants dans une école maternelle ou primaire** (à l'exclusion de tout autre enseignement) ou **l'accompagnement des écoliers** dans les transports scolaires (quel que soit l'établissement scolaire qui organise ce transport).
- l'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13 bis;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le **restaurant d'entreprise**;
- la rémunération forfaitaire payée, pour un maximum de douze jours, par le Fonds de sécurité d'existence pour les jours de **repos compensatoire dans la construction**;
- l'indemnité correspondant à la rémunération du **jour férié** ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire. Il s'agit de l'indemnité que l'employeur (=un montant inférieur à la rémunération brute) doit payer au travailleur en vertu de l'arrêté royal du 18 avril 1974 fixant le mode général d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, pour un, deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf jours fériés coïncidant avec un jour de chômage à partir de, respectivement, le 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e et 226^e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e et 271^e jour de chômage partiel pendant la même année civile lorsque le régime de travail en vigueur est de six jours par semaine;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à **bicyclette** (propulsée ou non de façon électrique) ou **speed pedelec** entre le domicile et le lieu de travail (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>). A partir du 1^{er} janvier 2010, un mécanisme fiscal d'indexation est utilisé.
- le **vélo** mis à disposition (propulsé ou non de façon électrique) ou **speed pedelec**, accessoires inclus, pour autant qu'il soit effectivement utilisé pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail;
- **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 l'indemnité de 28,48 EUR maximum par jour (à partir du 1^{er} décembre 2023 l'indemnité de camp indexée s'élève à 46,72 EUR et à partir du 1^{er} janvier 2024 à 47,65 EUR et à partir du 1^{er} juin 2024 à 48,60 EUR), octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant;
- **l'indemnité en compensation du licenciement** (<https://www.onem.be/citoyens/chomage-complet/divers/allocation-de-licenciement>) accordée à partir du 1^{er} janvier 2014;
- à partir du 1^{er} décembre 2015, **certaines heures supplémentaires prestées par des travailleurs à temps plein dans le secteur Horeca**;
- à partir du 1^{er} juillet 2023, 120 heures **supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'** pour les employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971, ce qui correspond au secteur privé et à un nombre limité d'employeurs du secteur public; il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 3^{ème} et le 4^{ème} trimestre 2023, 120 heures supplémentaires volontaires pour 2024 et 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2025. L'accord du travailleur concernant les heures de relance doit être établi par écrit et conclu préalablement.

Attention, l'exonération **fiscale** sur ces **heures supplémentaires volontaires** n'est applicable qu'à la condition que les rémunérations pour les heures concernées ne dépassent pas les rémunérations dues en vertu du contrat de travail, du règlement de travail ou d'une convention collective de travail pour ces heures lorsqu'elles ne constitueraient pas des heures supplémentaires.

Horeca heures supplémentaires

Employeurs

Seuls les employeurs du secteur de l'Horeca et les bureaux intérimaires pour les travailleurs qu'ils mettent à disposition d'un utilisateur de l'Horeca, peuvent faire usage de ce système.

Travailleurs

Tous les travailleurs occupés sur base d'un contrat de travail à temps plein par un employeur du secteur de l'Horeca ou par une agence de travail intérimaire chez un utilisateur de l'Horeca entrent en ligne de compte pour cette mesure, donc également les travailleurs occasionnels, les travailleurs exerçant un flexi-job et les étudiants déclarés avec une cotisation de solidarité.

- **Heures supplémentaires non récupérables dans l'horeca:**

- Le nombre d'"heures supplémentaires non récupérables" qu'un travailleur peut prester sur une base annuelle dans l'horeca est porté à 300 heures (360 heures si l'employeur fait usage d'un système de caisse enregistreuse - SCE),
- avec un maximum de 143 heures par période de 4 mois.

- **Heures supplémentaires volontaires horeca:**

- A partir du 1^{er} trimestre 2018, le nombre d'"heures supplémentaires volontaires" pouvant être presté, est majoré à 360 heures chez les employeurs qui utilisent le SCE dans chaque lieu d'exploitation.
- Seul le plafond européen est appliqué (= une durée de travail maximale de 48 heures par semaine, travail supplémentaire compris, par période de 4 mois, ce qui revient environ à un plafond de 174 heures (arrondi vers le haut) par 4 mois continus).

Ce plafond européen est absolu (donc également pour une application combinée). Il ne peut jamais être presté plus de 174 heures supplémentaires par trimestre. L'application cumulative des deux types d'heures supplémentaires est également limitée à maximum 360 heures par année calendrier.

Le salaire payé pour celles-ci ne donne **pas lieu au calcul de cotisations**. Les heures supplémentaires sont entièrement exclues du calcul des réductions de cotisation (μ_{glob} , μ , ...).

La déclaration des heures supplémentaires dans la DmfA

Bien qu'aucune cotisation ne soit due, le montant du salaire et le nombre d'heures doivent bien être mentionnés dans la DmfA avec des **codes rémunération et prestation spécifiques**.

Une conséquence de ce nouveau régime d'heures supplémentaires est qu'à partir du quatrième trimestre 2015, tant les jours que les heures, pour tous les codes prestation, doivent être communiqués dans la DmfA **pour tous les travailleurs du secteur de l'Horeca** (donc également pour les travailleurs à temps plein, indépendamment du fait qu'ils prestent les heures supplémentaires visées ici) (comme les travailleurs intérimaires, les travailleurs intermittents, ...).

Ces heures supplémentaires peuvent uniquement être déclarées sur une ligne d'occupation avec type de contrat de travail 'temps plein' pour laquelle le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur est égal au nombre moyen d'heures de prestation par semaine de la personne de référence ($Q = S$).

Pour plus d'informations concernant les aspects relatifs au droit du travail de ce régime d'heures supplémentaires, nous renvoyons au SPF ETCS.

Prix octroyés aux sportifs rémunérés

Les prix que les organisateurs attribuent à des sportifs rémunérés (

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmf/fr/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html>) pour avoir obtenu certains résultats individuels sont exclus de la notion de rémunération lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes:

- le droit aux prix est accordé exclusivement par l'organisateur de la compétition sportive;
- l'organisateur supporte la totalité de la charge financière des prix;
- la répartition en fonction des prestations individuelles est déterminée par l'organisateur avant le début de la compétition;
- le prix est payé directement au sportif individuel:
 - par l'organisateur ou
 - par une association sans but de répartition des bénéfices ayant pour objet l'organisation, la promotion et/ou la propagation du sport et qui agit uniquement en tant qu'intermédiaire entre l'organisateur et le sportif.

Le sportif individuel est par la suite libre de partager les prix avec des coéquipiers ou des employés de son équipe.

L'exclusion vaut uniquement lorsque le prix n'a pas été octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale.