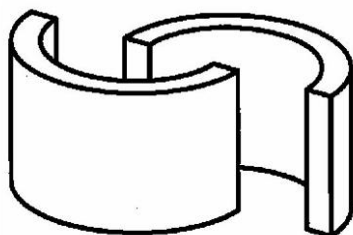


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

O N S S Trimestre :2014/03

Table des matières

- Les personnes
 - Règles générales
 - Cas spécifiques
 - Pharmaciens
 - Représentants de commerce
 - Sportifs
 - Manifestations sportives
 - Secteur socio-culturel
 - Prestations complémentaires similaires
 - Surveillance des écoliers
 - Artistes
 - Apprentis et catégories apparentées
 - Stagiaires
 - Mandataires de certaines associations
 - Mandataires des sociétés commerciales
 - Travailleurs à domicile
 - Transporteurs de personnes
 - Transporteurs de choses
 - Travailleurs handicapés
 - Étudiants
 - Médecins en formation
 - Médecins
 - Boursiers
 - Gardiens et gardiennes d'enfants
 - Statutaire dans le secteur public
 - Travailleurs intérimaires
 - Conjoints
 - Pêcheurs maritimes
 - Travailleurs de la batellerie
 - Travailleurs agricoles
 - Personnel de maison
 - Assistants personnels
 - Volontaires
 - AR 499 Jeunes défavorisés
- La notion de rémunération
 - Description
 - Cas spécifiques
 - Montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail
 - Pécule de vacances
 - Avantages en nature
 - Remboursements de frais
 - Le remboursement de frais de déplacement du domicile au lieu de travail et véhicule de société
 - Titres-repas
 - Cumul avec un restaurant d'entreprise
 - Caractère rémunérateur
 - Chèques culture/sport
 - Cadeaux / chèques-cadeaux
 - Compléments avantages sociaux
 - Libéralité
 - Avantages tarifaires
 - Participation aux bénéfices / actions / options sur actions
 - Plan PC privé
 - Primes uniques d'innovation
 - Avantages non récurrents liés aux résultats
 - Eco-chèques
 - Ancienneté
 - Autres exclusions
- Occupation transfrontalière
 - Principes
 - Absence d'accord
 - Les accords multilatéraux et bilatéraux
 - Pays de l'union européenne (UE), Suisse, Islande, Norvège et Liechtenstein
 - Occupation sur le territoire d'un état membre

- Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres
 - Détachement
- Le Règlement 1408/71
 - Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres
 - Détachement
- Pays liés par la convention européenne de sécurité sociale
- Pays liés par un accord bilatéral
 - Occupation sur le territoire d'un seul pays
 - Occupation simultanée sur le territoire des deux pays
 - Détachement
 - Couverture belge complémentaire en cas d'assujettissement à la législation locale de sécurité sociale
- Exclusion en raison de la nationalité du travailleur
- L'assujettissement limité
 - Secteur privé
 - Secteur public
- Les obligations
 - Les obligations vis-à-vis de l'O.N.S.S.
 - Généralités
 - Numéro unique d'entreprise et d'unité d'établissement
 - Numéro unique d'entreprise (numéro BCE)
 - Numéro d'identification d'unité locale (ou unité d'établissement)
 - Demande et radiation d'identification
 - Employeur qui engage du personnel pour la première fois
 - Employeur qui n'occupe plus de personnel
 - Employeur qui réengage du personnel
 - Renseignements à communiquer à l'O.N.S.S. par l'employeur pendant la période d'identification
 - Dimona - la déclaration immédiate de l'emploi
 - Généralités
 - Champ d'application
 - Données principales à renseigner
 - Déclarations et modifications-annulations
 - Dimona pour les travailleurs occasionnels
 - Limosa
 - Généralités
 - Déclaration
 - Obligations du client belge
 - Exceptions
 - Dmfa-la déclaration trimestrielle
 - Généralités
 - La rectification d'une déclaration introduite
 - Les conséquences d'une omission
 - Le paiement des cotisations
 - Règle générale
 - Provisions
 - Les cotisations annuelles
 - Le mode de paiement
 - Recouvrement amiable (communément appelé "troisième voie de recouvrement")
 - Les conséquences d'une omission
 - Les obligations des tiers-payants
 - Suspension de l'exigibilité des créances de l'O.N.S.S.
 - Principes
 - Quelles sont les créances visées?
 - Quels employeurs peuvent introduire une demande?
 - Quelle est la marche à suivre par l'employeur?
 - La réponse du débiteur
 - Conséquences de la demande
 - Cession fonds de commerce
 - Généralités
 - Champ d'application
 - Opposabilité différée de la cession
 - La responsabilité solidaire du cessionnaire
 - Exception: le certificat
- Les obligations vis-à-vis des diverses branches de la sécurité sociale
 - L'assurance contre la maladie et l'invalidité

- Le chômage
- Les pensions
- Les allocations familiales
- Les vacances annuelles
- Les accidents du travail
- Les autres obligations
 - Les documents sociaux
 - La protection des données sociales
 - Obligation premier emploi
 - Engagement à créer des places de stage d'intégration en entreprise
- Les cotisations de sécurité sociale
 - Les cotisations
 - La base de calcul
 - Règle générale
 - Les travailleurs manuels rémunérés au pourboire
 - Les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture
 - Les gardiens et les gardiennes d'enfants
 - Le travail occasionnel dans le secteur horeca
 - Le trimestre applicable
 - La redistribution des charges sociales
 - La prescription
- Les cotisations spéciales
 - Introduction
 - La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis
 - Decava
 - Généralités
 - Notions
 - Dispositions communes
 - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
 - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
 - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
 - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
 - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
 - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
 - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
 - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
 - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur marchand
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
 - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
 - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand

- La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
 - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Les pensions extra-légales - cotisation 8,86%
 - Véhicule de société
 - Autres cotisations spéciales
 - La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona
 - Les fonds de sécurité d'existence
 - La cotisation spéciale pour la sécurité sociale
 - La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé
 - La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation
 - Le congé-éducation payé
 - La cotisation spéciale accidents du travail
 - L'accueil des enfants
 - La cotisation destinée au financement du fonds amiante
 - Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base
 - Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale
 - Les groupes à risque
 - L'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs
 - Chômage temporaire et chômeurs âgés
 - Régularisation après licenciement dans le secteur public
 - Chômage économique
 - Reclassement professionnel
 - Cotisation de solidarité sur la participation aux bénéfices
 - Les avantages non récurrents liés aux résultats
 - La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage
 - Les pensions extra-légales - Cotisation supplémentaire de 1,5%
 - Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises
- Les réductions de cotisations
 - Introduction
 - La réduction structurelle et les réductions groupe-cible
 - Introduction
 - La réduction structurelle
 - La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul
 - Les travailleurs âgés
 - Les premiers engagements
 - La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours
 - Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale
 - Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle
 - Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale
 - Les jeunes travailleurs
 - Tuteurs
 - Restructuration
 - Formateurs ou accompagnateurs - mesure de crise
 - Les travailleurs fixes horeca
 - Contractuels subventionnés (ACS)
 - Remplaçants contractuels secteur public
 - Personnel de maison
 - Les gardiens et les gardiennes d'enfants
 - Les artistes
 - Réductions des cotisations personnelles
 - Le bonus à l'emploi
 - La réduction des cotisations personnelles - restructuration
 - Autres réductions de cotisations patronales
 - Secteur non-marchand
 - Contractuels subventionnés
 - La redistribution du travail dans le secteur public
 - L'A.R.. n° 499
 - L' A.R. n° 483
 - La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)
 - Recherche scientifique
 - Dragueurs de pleine mer
 - Les gardiens et les gardiennes d'enfants

- Les artistes
- L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur horeca
- L'établissement de la DmfA
 - Introduction
 - Dmfa et Capelo
 - Directives pour compléter les déclarations
 - Principes généraux de la dmfa et une comparaison avec la déclaration antérieure
 - Principes généraux de la DmfA
 - La DmfA et la déclaration antérieure a 2003
 - La ligne travailleur et les lignes d'occupation
 - La ligne travailleur
 - La ligne d'occupation
 - Divers
 - La déclaration des données salariales
 - Code de rémunération
 - Fréquence de paiement de la prime
 - Pourcentage de la rémunération sur base annuelle
 - Rémunération
 - La déclaration des données relatives aux prestations
 - Mode de déclaration des prestations des travailleurs
 - Codification des données relatives au temps de travail
 - Déclaration de données relatives à l'ensemble de l'entreprise
 - Retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé et sur le pécule de vacances du secteur public
 - Cotisation de 8,86 % sur les pensions extra-légales
 - Véhicule de société
 - Participation aux bénéfices
 - Les réductions de cotisations
 - Etudiants pour qui la cotisation de solidarité est due
 - Cotisations travailleurs statutaires licenciés
 - Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
 - Nature de l'indemnité
 - Taux d'incapacité
 - Montant de l'indemnité
 - Informations statistiques
 - Introduction
 - Calcul du nombre de travailleurs occupés en fin de trimestre
 - Banque-carrefour des entreprises - numéro unique d'entreprise et d'unité d'établissement
 - Formalités dans le cadre de la déclaration multifonctionnelle
 - Répartition selon l'activité économique - codes nace-bel
 - Informations complémentaires
 - Indication "occasionnel dans l'horeca"
 - Spécifique au secteur de la construction
 - Mesures du secteur non marchand
 - Exclusion Capelo
 - Donnée utile pour le contrôle d'une obligation
 - Capelo
 - Déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public
 - Principes généraux
 - Dates de début et de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public
 - Type d'institution du secteur public
 - Catégorie de personnel du secteur public
 - Dénomination du grade ou de la fonction
 - Rôle linguistique
 - Nature du service
 - Caractère de la fonction
 - Motif de fin de la relation statutaire ou indication d'un changement de statut
 - Le traitement barémique
 - Principes généraux
 - Dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique
 - Date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire
 - Référence de l'échelle de traitement
 - Montant du traitement barémique
 - Nombre d'heures par semaine
 - Nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet
 - Les suppléments de traitement

- Principes généraux
- Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement
- Référence du supplément de traitement
- Montant de base du supplément de traitement
- Pourcentage du supplément de traitement
- Nombre d'heures ou de prestations
- Montant du supplément de traitement
- Extension de codifications existantes
 - Introduction
 - Nouvelles " Mesures de réorganisation du temps de travail "
 - Les nouvelles « Données de temps de travail »
 - Le nouveau code rémunération
- Divers
 - Contacts avec l'O.N.S.S. et les bureaux régionaux
 - Les attestations
 - Publicité des créances
 - La surveillance
 - Les mandataires
 - Description
 - Les secrétariats sociaux et les prestataires de services
 - Le mandat
 - Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (trillium)

Les personnes

Règles générales

Vous trouverez ci-après, un aperçu général des principes selon lesquels une personne doit ou non être déclarée à l'O.N.S.S.

Dans la rubrique "cas spécifiques", figure une description de différentes fonctions qui, en raison de leurs particularités, entraînent obligatoirement l'assujettissement, le non-assujettissement ou l'assujettissement selon des modalités particulières, des personnes qui les prestant.

Le contrat de travail

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

La loi-programme du 27 décembre 2006 a introduit de nouveaux principes pour déterminer le statut social dans lequel les activités professionnelles se déroulent, tant pour le travailleur occupé sous contrat de travail que pour le travailleur indépendant.

Les parties sont libres de choisir la nature de leur relation de travail pour autant qu'elles respectent l'ordre public, les bonnes moeurs et les lois impératives. Les lois sur la sécurité sociale étant d'ordre public, elles priment la volonté des parties de sorte que le respect des dispositions des lois du 27 juin 1969 et du 29 juin 1981 (pour les travailleurs) et de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 (pour les indépendants) reste d'application. Ainsi, les présomptions légales de l'existence d'un contrat de travail et les modalités similaires à celles d'un contrat de travail restent intégralement d'application.

Le législateur pose aussi le principe que le statut social choisi par les parties doit être compatible avec les circonstances concrètes d'occupation et prévoit des critères généraux et des critères spécifiques pour l'appréciation effective de ce statut social.

Pour apprécier l'existence de l'autorité, la loi-programme introduit quatre critères généraux :

- la volonté des parties telle qu'elle est exprimée dans la convention ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail et, d'autre part, les éléments qui suivent sont, selon le législateur, impuissants à eux seuls pour déterminer s'il y a ou non contrat de travail:

- l'intitulé de la convention ;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale ;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises ;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. ;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

La loi du 25 août 2012 modifiant la loi-programme du 27 décembre 2006 a introduit de nouvelles

dispositions visant, d'une part, à instaurer, à travers une approche sectorielle, une présomption réfragable d'existence d'un statut de travailleur salarié ou d'indépendant lorsqu'un certain nombre de critères sont remplis ou non, et, d'autre part, à simplifier la procédure selon laquelle des critères spécifiques peuvent être fixés.

La loi prévoit déjà quatre secteurs où la présomption sera d'application, à savoir:

- le secteur des travaux immobiliers;
- le secteur des services de gardiennage et de surveillance;
- le secteur du transport de personnes et de choses;
- le secteur du nettoyage.

Dans ces quatre secteurs, les relations de travail (ne sont pas visées les relations de travail familiales) sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît que plus de la moitié des neuf critères suivants sont remplis :

1. défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique (notamment, défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou, défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise) ;
2. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
3. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
4. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;
5. défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;
6. la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
7. ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
8. ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son co-contractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
9. travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit.

Les critères énumérés ci-dessus peuvent être remplacés ou complétés par des critères spécifiques à certains secteurs ou professions. Ces critères d'ordres socio-économique et juridique sont fixés par arrêté royal. Vous trouvez plus d'informations pour les secteurs visés sur le website du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale>Contrats de travail>Informations générales>Nature de la relation de travail >Présomption, secteurs visés, critères et conséquences (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6696#AutoAncher2>), ainsi que la liste des arrêtés royaux (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38910>).

Lorsqu'une relation de travail n'est pas claire, les parties à cette relation peuvent la soumettre à la commission administrative de règlement de la relation de travail, créée au sein du SPF Sécurité sociale et chargée de prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. Vous trouvez plus d'informations sur le fonctionnement de cette commission et sur le formulaire standard à utiliser pour introduire concrètement une demande sur le website du SPF Sécurité sociale (<http://socialsecurity.fgov.be/fr/over-de-fod/commissie-arbeidsrelatie/commissie-arbeidsrelatie.htm>).

La législation relative aux contrats de travail (conditions de forme, délais de préavis, etc.) relève de la

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

La présomption légale

En règle générale, celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit en apporter la preuve. Toutefois, dans les situations suivantes, la loi a instauré une présomption en vertu de laquelle il y a contrat de travail entre les parties.

- pharmaciens
- représentants de commerce
- sportifs
- prestations complémentaires similaires
- artistes

Dans certains cas, cette présomption peut être renversée, dans d'autres cas, non.

Les modalités similaires

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

Ces conditions similaires existent pour:

- les mandataires (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2011-03/content/persons/specific/mandatariesofcertainassociationsororganisations.html)
- les travailleurs à domicile
- les transporteurs de personnes
- les transporteurs de choses
- les travailleurs handicapés
- les médecins en formation de médecin spécialiste ou généraliste
- les boursiers
- les gardien(ne)s d'enfants
- les assistants personnels

Les étudiants

Pour la sécurité sociale, les étudiants sont assimilés aux travailleurs.

Le secteur public

Le système de sécurité sociale est applicable tant aux membres du personnel contractuel que statutaire des services publics.

Les exclusions

Certains travailleurs sont dispensés de l'assujettissement à la sécurité sociale en raison de la durée restreinte de leurs prestations. Ceci est le cas, si les conditions nécessaires sont remplies, pour :

- le secteur socio-culturel
- les manifestations sportive
- les travailleurs agricoles
- les étudiants
- le personnel de maison (tant les travailleurs domestiques que les "autres personnels de maison")
- les volontaires
- les artistes et les petites indemnités
- les médecins
- les personnes qui exécutent des prestations de surveillance et d'accompagnement dans l'enseignement.

Ces personnes ne doivent donc pas être déclarées à l'O.N.S.S. à l'exception des étudiants, pour lesquels une cotisation de solidarité est toujours due

Cas spécifiques

Pharmaciens

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

Représentants de commerce

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

Sportifs

Quels sportifs faut-il déclarer?

En ce qui concerne les sportifs rémunérés, on distingue les sportifs qui relèvent du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré et ceux qui ne relèvent pas de cette loi.

Cette loi définit le sportif rémunéré comme celui qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération excédant un certain montant. Pour déterminer si ce montant est atteint, il faut prendre en considération toutes les sommes auxquelles le sportif a droit (rémunération fixe, primes de victoire, remboursements de frais, etc.). Ce montant annuel est fixé à **9.400,00 EUR** pour la période allant du **1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015**.

Montants antérieurs:

- 6.841,27 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2000 au 30 juin 2001 ;
- 7.260,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002 ;
- 7.405,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2003 ;
- 7.553,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004 ;
- 7.704,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005 ;
- 7.858,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006 ;
- 8.015,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007 ;
- 8.175,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008 ;
- 8.505,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 ;
- 8.675,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011 ;
- 8.850,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012 ;
- 9.027,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013 ;
- **9.208,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014.**

Les sportifs visés par cette loi sont présumés se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé (la preuve du contraire ne peut pas être apportée) et doivent, par conséquent, obligatoirement être déclarés à l'O.N.S.S. Sont également présumés se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé les entraîneurs de football, basketball, volleyball et cyclisme et les arbitres de football dont la rémunération annuelle atteint les montants repris ci-dessus. L'URBSFA est considérée comme étant l'employeur des arbitres.

Les personnes qui ne relèvent pas de cette loi ne doivent être déclarées à l'O.N.S.S. que si elles se trouvent dans les liens d'un contrat de travail, c'est-à-dire lorsqu'elles effectuent leurs prestations sous l'autorité d'une autre personne et perçoivent une rémunération qui excède le remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur.

Base de calcul

Dans certains cas, les cotisations doivent être calculées sur base d'un montant mensuel forfaitaire. Depuis le 1^{er} janvier 2008, le montant mensuel à prendre en compte s'aligne sur le montant maximum pris en considération pour le calcul de l'allocation de chômage, fixé à l'article 111 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. A partir du 1^{er} avril 2013, ce montant s'élève à 2.148,27 EUR.

Montants antérieurs :

- 1.832,49 EUR du 1^{er} janvier 2008 au 30 avril 2008;
- 1.869,09 EUR du 1^{er} mai 2008 au 31 août 2008;
- 1.906,46 EUR du 1^{er} septembre 2008 au 31 décembre 2008;

- 1.921,71 EUR du 1^{er} janvier 2009 au 31 août 2010;
- 1.960,18 EUR du 1^{er} septembre 2010 au 28 février 2011;
- 1.984,68 EUR du 1^{er} mars 2011 au 30 avril 2011;
- 2.024,27 EUR du 1^{er} mai 2011 au 31 janvier 2012;
- 2.064,81 EUR du 1^{er} février 2012 au 30 novembre 2012;
- 2.106,15 EUR du 1^{er} décembre 2012 au 31 mars 2013.

Ces montants sont valables tant pour les sportifs qui relèvent de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré que pour ceux qui n'en relèvent pas

Si la rémunération mensuelle brute du sportif s'élève au moins à 2.148,27 EUR (à partir du 1^{er} avril 2013), les cotisations seront calculées sur ce montant, sinon, sur la rémunération réelle.

Les cotisations des entraîneurs et des arbitres assujettis en vertu des dispositions de la loi du 24 février 1978 ou en vertu d'un contrat de travail ne sont pas calculées sur les montants forfaitaires qui précèdent. Elles sont toujours calculées sur leur rémunération réelle.

Qui est l'employeur des cyclistes?

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

Informations complémentaires - Déclaration des sportifs

La manière de déclarer les sportifs rémunérés varie non seulement en fonction de la hauteur de leurs rémunérations perçues mais aussi selon la commission paritaire dont ils relèvent.

En DMFA, la déclaration des sportifs rémunérés et assimilés du secteur privé doit se présenter comme suit :

Type de sportif	Rémunération annuelle	CP	CAT	CT	VA	Modér. sal	Cotis FSE/ 2è pilier	Base de calcul = forfait	Réd. Struct	Réd Gr Cibles	Réd. Maribel soc	Réd. Bonus
Sportifs	≥ 9400 €	223	070	494	/	/	830	Oui	/	Oui	/	Oui
	< 9400 €	329.01	176	494	/	/	830 835	Oui	/	Oui	/	Oui
		329.02 329.03	076	494	/	/	833 830	Oui	/	Oui	/	Oui
		218	076	494	/	/	831	Oui	/	Oui	/	Oui
Sportifs -> fin de l'année des 18 ans	≥ 9400 €	223	070	487	/	/	830	Oui	/	Oui	/	/
	< 9400 €	329.01	176	487	/	/	830 835	Oui	/	Oui	/	/
		329.02 329.03	076	487	/	/	833 830	Oui	/	Oui	/	/
		218	076	487	/	/	831	Oui	/	Oui	/	/
Arbitres de football et entraîneurs de football, basketball, volleyball et cyclisme	≥ 9400 €	223	070	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	/	Oui
	< 9400 €	329.01	262	495	Oui	Oui	830 835	/	Oui	Oui	Oui	Oui
		329.02	362	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	Oui	Oui
		329.03	762 862	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	Oui	Oui
		218	010 210	495	Oui	Oui	831	/	Oui	Oui	/	Oui
Arbitres de football et entraîneurs de football, basketball, volleyball et cyclisme -> fin de l'année des 18 ans	≥ 9400 €	223	070	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/
	< 9400 €	329.01	262	487	Oui	/	830 835	/	/	Oui	/	/
		329.02	362	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/
		329.03	762 862	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/

		218	010 210	487	Oui	/	831	/	/	Oui	/	/
--	--	-----	------------	-----	-----	---	-----	---	---	-----	---	---

Manifestations sportives

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

Formalités requises pour bénéficier de la dispense: préalablement à l'occupation, faire une déclaration au Service de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale. Cette déclaration doit être établie de façon électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm) sauf pour les employeurs qui ne disposent pas d'une inscription à la Banque-Carrefour des entreprises. Ceux-ci peuvent établir une déclaration papier via ce modèle. (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm)

Secteur socio-culturel

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

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

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

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

Cette déclaration doit être établie de façon électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm) sauf pour les employeurs qui ne disposent pas d'une inscription à la Banque-Carrefour des entreprises. Ceux-ci peuvent établir une déclaration papier via ce modèle (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/documents/pdf/sjabloon_aangifte_F.pdf).

Prestations complémentaires similaires

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

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

Surveillance des écoliers

Les personnes dont l'activité principale est exercée au sein d'un établissement scolaire (enseignant, employé administratif, ...) et qui exercent une activité complémentaire de surveillance pour le même employeur ne doivent pas être déclarées pour ces dernières prestations. Sur cette partie de la rémunération, aucune cotisation n'est donc due.

Les activités complémentaires 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).

Artistes

En vertu de l'article 1er bis de la loi du 27 juin 1969, la loi est également applicable aux personnes qui, ne pouvant être liées par un contrat de travail parce qu'un ou plusieurs des éléments essentiels à l'existence dudit contrat au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont inexistants, fournissent des prestations ou produisent des oeuvres de nature artistique, contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale. Dans ce cas, le donneur d'ordre est considéré comme étant l'employeur et doit assumer les obligations incombant à tout employeur (identification à l'ONSS, déclarations Dimona et DMFA, paiement des cotisations,...).

Cette disposition n'est toutefois pas applicable à la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'oeuvre artistique à l'occasion d'événements de sa famille.

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

Le caractère artistique des prestations ou oeuvres doit être attesté par le biais d'un visa artiste délivré par la Commission Artistes.

La Commission Artistes a été créée dans le but :

1. d'informer à leur demande, les artistes de leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale découlant de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des travailleurs indépendants ;
2. de donner des avis, sur demande d'un artiste ou de sa propre initiative sur la question de savoir si l'affiliation d'un artiste au régime d'assurance sociale des travailleurs indépendants correspond à la réalité socio-économique ;
3. de délivrer sur requête de l'artiste, une déclaration d'indépendant. Pendant la durée de validité de la déclaration d'indépendant, l'artiste est présumé exercer de manière irréfragable une activité d'indépendant en relation avec les prestations artistiques ou la fourniture d'oeuvres artistiques pour lesquelles la déclaration d'indépendant a été délivrée;
4. de délivrer la carte artiste dans le cadre du régime des petites indemnités;
5. de délivrer le visa artiste dans le cadre de l'article 1er bis de la loi du 27 juin 1969;
6. de donner des avis quant aux projets de lois, d'arrêtés et tous projets de normes qui lui sont soumis par l'auteur de ces projets.

Lors de sa demande de visa artiste, si le demandeur adresse à la Commission Artistes une déclaration sur l'honneur attestant que la condition visée à l'article 1er bis de la loi du 27 juin 1969 est satisfaite, il est présumé exercer son activité conformément à cet article. Cette présomption vaut pour une durée de trois mois renouvelable une fois et ce, dès réception d'un accusé de réception délivré par la Commission Artistes attestant de la recevabilité de sa demande. En cas de refus du visa avant l'expiration de la période susvisée, la présomption tombe à partir de la date du refus.

Dans l'attente de l'entrée en fonction de la nouvelle Commission Artistes et de l'arrêté ministériel fixant les modalités du visa artiste, c'est l'actuelle Commission Artistes qui réceptionne ces déclarations sur l'honneur et délivre ces accusés de réception.

La Commission Artistes peut être contactée au 77, boulevard de Waterloo à 1000 Bruxelles - e-mail : info@articom.be.

Des informations complémentaires concernant les artistes indépendants peuvent être obtenues sur le site web de l'INASTI (<http://www.rsvz-inasti.fgov.be/>), au n° de tél. : 02 546 40 50 ou encore au n° de tél. : 02 509 34 26.

Le régime des petites indemnités

Un système spécifique est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004. Ce système prévoit explicitement que les artistes ne recevant qu'une petite indemnité à l'occasion de leurs prestations ou travaux artistiques ne tombent pas dans le champ d'application de la loi de sécurité sociale (et ne doivent par conséquent pas être déclarés à l'ONSS). Etant donné la spécificité des activités artistiques et la grande diversité de frais que ces activités peuvent entraîner, il n'est, en pratique, pas facile de prouver que les indemnités versées couvrent uniquement des frais.

Plus d'explications:

Avec ce nouveau système, chaque indemnité couvrant une prestation artistique qui ne dépasse pas 100,00 EUR par jour est considérée comme une indemnité de frais sans qu'aucune preuve ne doive être fournie. L'artiste lui-même ne peut recevoir plus de 2.000,00 EUR par an pour l'ensemble de ses prestations artistiques (le système n'étant entré en vigueur que le 1^{er} juillet 2004, ce montant est ramené à 1.000,00 EUR pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2004). Il s'agit ici de la totalité de la somme que le donneur d'ordre paie à l'artiste (tous les frais y sont inclus, également les frais de déplacement). Lorsque l'artiste fournit des prestations pour plusieurs donneurs d'ordre au cours d'une journée, les 100,00 EUR s'entendent par donneur d'ordre, le

maximum annuel reste bien entendu inchangé. En outre, le nombre de jours au cours desquels un artiste peut fournir des prestations sous ce système est limité à 30 par année civile (15 jours pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2004) et à maximum 7 jours consécutifs pour un même donneur d'ordre.

Les montants indiqués ci-dessus sont applicables en 2004. Ils seront adaptés chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix. Les montants d'application pour une année (montant de base multiplié par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédente et divisé par l'indice santé du mois de septembre 2003) seront communiqués au mois de décembre de l'année précédente.

Montants pour 2005: annuel: 2.028,63 EUR - journalier : 101,43 EUR
Montants pour 2006: annuel: 2.074,33 EUR - journalier : 103,72 EUR.
Montants pour 2007: annuel: 2.111,32 EUR - journalier : 105,57 EUR.
Montants pour 2008: annuel: 2.138,70 EUR - journalier : 106,94 EUR.
Montants pour 2009: annuel: 2.248,78 EUR - journalier : 112,44 EUR.
Montants pour 2010: annuel: 2.234,73 EUR - journalier : 111,74 EUR.
Montants pour 2011: annuel: 2.291,99 EUR - journalier : 114,60 EUR.
Montants pour 2012: annuel: 2.361,52 EUR - journalier : 118,08 EUR.
Montants pour 2013: annuel: 2.418,07 EUR - journalier : 120,90 EUR.
Montants pour 2014: annuel: 2.444,21 EUR - journalier : 122,21 EUR.

Ces dispositions particulières ne s'appliquent pas aux personnes qui, au moment de fournir les prestations concernées, sont liées au même donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou un statut, à moins qu'elles n'apportent la preuve que les prestations des diverses activités sont clairement différentes de par leur nature. Ces dispositions particulières ne peuvent pas non plus être cumulées avec le non-assujettissement propre aux bénévoles pour des prestations similaires, même si elles sont fournies pour différents employeurs.

En cas de dépassement du montant annuel ou du nombre de jours prestés par l'artiste, le donneur d'ordre qui l'occupe à ce moment doit le déclarer à l'ONSS, de même que les donneurs d'ordre qui l'occuperont au cours du reste de l'année. S'il s'agit de donneurs d'ordre pour lesquels l'artiste a fourni des prestations plus tôt dans le courant de l'année, ils devront également déclarer ces prestations.

Si le montant journalier est dépassé par un donneur d'ordre, même si le montant annuel n'est pas dépassé, l'artiste est assujetti pour toutes les indemnités qu'il perçoit de ce donneur d'ordre pendant l'année civile.

La réglementation prévoit que les artistes concernés devront se procurer une carte artiste et la faire compléter par leurs donneurs d'ordre. De cette manière, les donneurs d'ordre pourront déterminer si l'artiste entre encore en ligne de compte pour cette réglementation particulière.

A défaut de carte ou en cas de mentions incomplètes ou fausses sur cette carte, ni l'artiste ni le donneur d'ordre ne pourront se prévaloir de ce régime pendant toute l'année civile en cours. Dans ce cas, l'artiste sera assujetti à la sécurité sociale, le donneur d'ordre étant considéré comme l'employeur.

La carte artiste ne pourra toutefois être délivrée par l'actuelle Commission que lorsque les modalités en auront été fixées par le Ministre des Affaires sociales.

 **Informations complémentaires - Artistes**

Assujettissement

Les artistes qu'ils soient engagés sous contrat de travail ou simplement assimilés bénéficient d'un **assujettissement complet** à la sécurité sociale et participent à tous les régimes prévus dans la catégorie à laquelle leur employeur appartient.

En raison du caractère fragmenté des contrats conclus par les artistes, la gestion de leurs **vacances annuelles** a été centralisée à l'Office national des vacances annuelles tant pour la réception des cotisations que pour le paiement du pécule de vacances. Cela signifie qu'en matière de vacances annuelles uniquement, l'artiste sera considéré comme un ouvrier et non comme un employé. Ainsi, à l'Office national de sécurité sociale, leurs employeurs seront redevables des cotisations vacances annuelles que ce soit les cotisations trimestrielles ou l'avis de débit annuel et le calcul des cotisations de sécurité sociale s'effectuera sur base d'une rémunération portée à 108%.

Cette gestion centralisée à l'Office national des vacances annuelles n'est pas d'application pour les artistes occupés par un employeur qui ne relève pas de la législation sur les vacances annuelles du secteur privé.

Une centralisation auprès de [l'Agence fédérale pour les allocations familiaales](#) l'Office national d'allocations familiaales pour travailleurs salariés a également lieu en ce qui concerne la gestion et le versement des **allocations familiaales**.

Cotisations dues

→ Les artistes sont redevables de la modération salariale, des cotisations congé éducation payé et accueil des enfants dans la mesure où ces cotisations sont prévues dans la catégorie de l'employeur. Le taux de base qui leur est applicable est donc identique à celui des travailleurs manuels ou des élèves manuels de la catégorie.

→ Les cotisations FFE de base (**809 ou 811**) et spéciale (**810**) et la cotisation spéciale de sécurité sociale (**856**) sont dues suivant les règles générales propres à chaque cotisation et à la catégorie de laquelle relève l'employeur.

→ Les cotisations en faveur des groupes à risques (**852**), des jeunes qui suivent un parcours d'insertion (**854**) et au chômage temporaire et aux chômeurs âgés (**859**) ne sont éventuellement dues que pour les artistes engagés dans le cadre d'un contrat de travail.

→ La cotisation spéciale chômage (**855 ou 857**) est obligatoire pour les artistes déclarés dans des catégories qui en sont redevables.

→ Les cotisations pour les fonds de sécurité d'existence ou pour le deuxième pilier de pension ne sont en général pas dues pour les artistes mais l'employeur a cependant la possibilité de cotiser au fonds de sécurité d'existence pour les artistes qu'il déclare. Dans ce cas, l'artiste doit être considéré comme travailleur intellectuel et ce sont les codes **830, 831, 832 ou 835** qui sont d'application.

Les artistes qui relèvent de la Commission paritaire du spectacle (**CP 304**) sont toujours redevables des cotisations pour le Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des arts scéniques de la Communauté flamande lorsqu'ils tombent dans le champ d'application de ce Fonds.

Ainsi, pour tous les artistes déclarés dans les catégories 562 et 662 la CP 304 doit être mentionnée et les cotisations 830 et 835 sont obligatoires.

Réduction

Une réduction de cotisations groupe cible spécifique pour les artistes est prévue (voir réduction artiste). Cette réduction est cumulable avec la réduction structurelle et le Maribel social.

Déclaration

En DMFA, les artistes se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » sous la catégorie de l'employeur (pas de catégorie particulière) avec les codes travailleurs spécifiques :

- **046** pour les artistes à partir de l'année de leurs 19 ans
- **047** pour les élèves artistes jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans.

et avec le **type 1** lorsque les cotisations vacances annuelles sont à verser à l'ONVA ou le type 0 lorsque l'employeur ne relève pas de la législation sur les vacances annuelles du secteur privé.

Les artistes engagés dans le cadre d'un statut par le secteur public restent soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés selon les règles qui sont propres aux statutaires (**CT 675**) et ne bénéficient pas des particularités décrites ci-dessous.

Dans le bloc 90015 "occupation de la ligne travailleur", dans la zone 00053 "Statut du travailleur", il faut de plus mentionner :

- **A1** pour les artistes liés par un contrat de travail;
- **A2** pour les artistes qui sans être liés par un contrat de travail fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale.

DIMONA

Les obligations concernant la déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) sont d'application pour les artistes.

Apprentis et catégories apparentées

La législation relative à la sécurité sociale assimile les apprentis et les catégories apparentées aux travailleurs ordinaires et limite leur assujettissement à certains régimes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

Sont considérés comme apprentis ou y sont apparentés, les catégories de personnes suivantes :

- les apprentis dont le contrat d'apprentissage ou l'engagement d'apprentissage contrôlé a été agréé conformément à la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes (dénommés apprentis agréés);
- les apprentis dont le contrat d'apprentissage relève du champ d'application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (dénommés apprentis industriels);
- les jeunes qui sont mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle qui

a été reconnue par les Communautés et les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit (dénommés apprentis sous convention d'insertion);

- les personnes liées par une convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprises (dénommés stagiaires en formation de chef d'entreprise);
- les personnes liées par une convention d'immersion professionnelle : il s'agit des personnes qui, dans le cadre de leur formation, acquièrent certaines connaissances ou aptitudes en exerçant des prestations en milieu professionnel. L'accent est mis sur l'acquisition d'aptitudes pratiques sur le terrain. La convention d'immersion professionnelle a été instaurée par la loi-programme du 2 août 2002. Un arrêté royal du 11 mars 2003 prévoit une indemnité minimum équivalente à celle fixée pour les apprentis industriels.

Une description détaillée des catégories qui précèdent figure sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=683>).

Dans la déclaration Dmfa, les données concernant la ligne d'occupation doivent figurer sous le code convenu dans le champ 'type d'apprenti' (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/fr/instructions/informative_page/dmfa/nextquarter/content/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord-fr.html).

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

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

Les journées pendant lesquelles les apprentis et apparentés suivent des cours sont également considérées comme des journées de travail.

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

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

Informations complémentaires - Déclaration des apprentis

Assujettissement des apprentis et assimilés

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans :

L'assujettissement est limité :

- aux régimes des vacances annuelles,
- aux accidents du travail
- aux maladies professionnelles

L'apprenti ou assimilé est dispensé de la cotisation de modération salariale, de la cotisation congé-éducation payé, de la cotisation spéciale FFE (CT 810), des cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence (CT 820, 830, 831, 832 ou 833) et au deuxième pilier de pension (CT 825, 827,

835, 837) de la cotisation pour les mesures en faveur de l'emploi et de la formation (CT 852) et de la cotisation destinée à l'accompagnement et au suivi des chômeurs (CT 854).

- A partir de l'année où l'apprenti atteint 19 ans :

L'apprenti ou assimilé est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale en ce compris la cotisation de modération salariale. Il devient également redevable de la cotisation congé-éducation payé et de la cotisation spéciale FFE (CT 810) mais reste dispensé des autres cotisations citées plus haut.

Rem.: A partir de l'année de leurs 19 ans, les apprentis déclarés dans les catégories 037, 112 ou 113 (domestiques, gestion d'immeubles et agents immobiliers) sont cependant redevables de la cotisation pour le 2ème pilier de pension (CT 825/835).

En DMFA

Les apprentis et assimilés sont à déclarer comme suit :

- jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle ces apprentis atteignent 18 ans : avec les codes travailleurs **035** type **1** ou **439** type **0** et la mention du type d'apprentissage dans la zone 00055 ;
- à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils ont 19 ans : avec les codes des travailleurs ordinaires (**011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 ou 495**) mais en mentionnant un type d'apprentissage dans la zone 00055 qui permettra de les distinguer des autres travailleurs.

Travailleurs en convention d'immersion professionnelle auprès de personnes morales de la Communauté flamande

La Communauté flamande a habilité certaines personnes morales à conclure des conventions d'immersion professionnelle. Les travailleurs engagés dans ce cadre sont à déclarer à l'ONSS comme des apprentis.

En matière d'assujettissement, ces travailleurs bénéficient du régime de vacances applicable dans l'organisme où ils sont occupés et doivent être assurés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cependant comme le Fonds des accidents du travail l'a confirmé, dans tous les cas, les apprentis de ce type relèvent de la loi générale de 1971 sur les accidents du travail et non de la législation propre au secteur public en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Concrètement, ces travailleurs en convention d'immersion professionnelle dans le secteur public seront déclarés de la manière suivante :

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle ils atteignent 18 ans :

- **CT 035** (manuel) ou **439** (intellectuel) avec type **0** et mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »

- A partir de l'année des 19 ans :

- Dans les catégories où le personnel contractuel relève de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et est redevable des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles :
CT **015** (manuels) ou **495** (intellectuels), comme les travailleurs contractuels ordinaires, avec mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »
- Dans les catégories où le personnel contractuel ne relève pas de la loi de 1971 sur les

accidents du travail et n'est pas redevable des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles à savoir les catégories 001, 046, 050, 096, 296, 347, 351, 396, 441 et 496 :

CT **019** (manuels) ou **499** (intellectuels) avec mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »

Il faut attirer particulièrement l'attention des employeurs de ces catégories sur la nécessité de souscrire une assurance contre les accidents du travail spécifique conforme à la loi de 1971 pour ces travailleurs en convention d'immersion professionnelle.

Stagiaires

Stages ordinaires

Certains programmes d'études imposent aux étudiants de suivre un stage en vue d'obtenir leur diplôme. A côté des stages obligatoires, certains étudiants ou certaines personnes venant de terminer leurs études entreprennent un stage pour acquérir une expérience pratique. Lorsque le stage n'est pas rémunéré, le stagiaire ne doit pas être déclaré à l'O.N.S.S. Si le stage est rémunéré ou si une indemnité est versée, il faut examiner la nature de la relation de travail.

Lorsque la finalité du contrat de stage est l'acquisition d'une expérience pratique dans le cadre d'une formation on peut difficilement parler de prestations de travail et les stagiaires ne doivent pas non plus être assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le fait que les prestations soient ou non imposées par le programme d'étude peut être un élément important pour déterminer s'il y a ou non assujettissement.

En revanche, lorsque le but d'un stage est plutôt d'accomplir des prestations de travail, ces prestations sont assujetties. Il faut noter à cet effet que tout contrat conclu avec un étudiant est présumé être un contrat de travail d'étudiant.

Seuls les salaires, indemnités et avantages en nature payés par l'employeur sont pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur les indemnités accordées à un stagiaire lorsqu'elles ne sont pas à charge de l'employeur.

Stages d'accès à certaines professions libérales

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

Personnes liées par une convention d'immersion professionnelle

Pour les personnes dénommées "stagiaires" dans une convention d'immersion professionnelle telle

que visée par la loi-programme du 2 août 2002, l'arrêté royal du 11 mars 2003 prévoit une indemnité minimum équivalente à celle fixée pour les apprentis industriels et une déclaration à l'O.N.S.S (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2013-01/content/persons/specific/apprentices.html). est exigée. Plus d'informations sur la convention d'immersion professionnelle figure sur le website du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale >thème 'contrats de travail' >convention d'immersion professionnelle (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3460>).

Mandataires de certaines associations

Les conditions similaires à celles du contrat de travail sont applicables à ces mandataires. Il s'agit des personnes qui consacrent leur activité principale à la gestion ou à la direction journalières de certaines associations ou organisations à condition de bénéficier d'une rémunération autre que le logement et la nourriture pour leurs prestations.

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

Mandataires des sociétés commerciales

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

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

A noter que la possibilité d'exercer conjointement des activités de mandataire et de salarié a pour corollaire une distinction nette des fonctions. L'assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés ne dispense pas automatiquement le travailleur de toute obligation vis-à-vis de la législation sociale des travailleurs indépendants.

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

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

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

Travailleurs à domicile

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

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

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

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

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève à 1.501,82 EUR (à partir du 1er décembre 2012).

Montants antérieurs

- 1.140,24 EUR du 1^{er} juin 2001 au 31 janvier 2002 ;
- 1.163,02 EUR du 1^{er} février 2002 au 31 mai 2003 ;
- 1.186,31 EUR du 1^{er} juin 2003 au 30 septembre 2004 ;
- 1.210,00 EUR du 1^{er} octobre 2004 au 31 juillet 2005 ;
- 1.234,20 EUR du 1^{er} août 2005 au 30 septembre 2006 ;
- 1.258,91 EUR du 1^{er} octobre 2006 au 31 mars 2007 ;
- 1.283,91 EUR du 1^{er} avril 2007 au 31 décembre 2007 ;
- 1.309,59 EUR du 1^{er} janvier 2008 au 30 avril 2008 ;
- 1.335,78 EUR du 1^{er} mai 2008 au 31 août 2008 ;
- 1.362,49 EUR du 1^{er} septembre au 30 septembre 2008 ;
- 1.387,49 EUR du 1^{er} octobre 2008 au 31 août 2010 ;
- 1.415,24 EUR du 1^{er} septembre 2010 au 30 avril 2011 ;
- 1.443,54 EUR du 1^{er} mai 2011 au 31 janvier 2012 ;
- 1.472,40 EUR du 1^{er} février 2012 au 30 novembre 2012.

Transporteurs de personnes

Il s'agit des personnes qui effectuent des transports de personnes qui leur sont confiés par une entreprise lorsque le transport est effectué au moyen d'un véhicule dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise.

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

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

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

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

Transporteurs de choses

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

Travailleurs handicapés

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

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

Informations complémentaires - Travailleurs handicapés

En DMFA, les travailleurs handicapés se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » :

1° avec des codes travailleurs spécifiques lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise de travail adapté (catégories 073, 173, 273 ou 473) :

- **012 type 1** pour les travailleurs manuels ou apprentis handicapés à partir de l'année où ils atteignent 19 ans
- **027 type 1** pour les jeunes travailleurs manuels handicapés jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- **035 type 1** pour les jeunes travailleurs handicapés apprentis manuels jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans

- **492 type 0** pour les travailleurs handicapés intellectuels

Ils sont dispensés de la cotisation de modération salariale et bénéficient d'une réduction structurelle majorée.

2° avec les codes travailleurs ordinaires lorsque les travailleurs handicapés sont occupés par des employeurs d'autres catégories .

Étudiants

Moyennant le respect de certaines conditions, l'étudiant ne sera pas assujéti, c'est-à-dire que son employeur et lui-même ne seront pas redevables des cotisations ordinaires mais uniquement d'une cotisation moindre dite " cotisation de solidarité" (= 8,13 % dont 2,71 % à charge de l'étudiant et 5,42 % à celle de l'employeur). A côté de cette cotisation de solidarité, l'employeur sera aussi redevable d'une cotisation spéciale de 0,01% au bénéfice du fonds amiante.

L'étudiant n'est pas assujéti s'il travaille :

- sous un contrat d'occupation d'étudiants, tel que visé au titre VII de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3468>);
- durant un nombre maximum de 50 jours calendriers (= le contingent), au choix durant une année calendrier complète ;
- en dehors des périodes de présence obligatoire aux cours ou aux autres activités; par périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant en question est censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement d'enseignement dans lequel il est inscrit.

Contrat d'étudiant

Lorsque l'employeur peut conclure un contrat d'occupation avec un étudiant, il est tenu de le faire. Il ne s'agit pas d'un choix.

De façon générale, il s'agit des étudiants qui:

- suivent un enseignement de jour à temps plein. Les personnes qui suivent des cours à temps partiel ou des cours du soir ne peuvent donc pas conclure un contrat d'étudiant;
- et qui n'ont pas travaillé durant une certaine période de façon ininterrompue auprès d'un même employeur. Depuis le 1er janvier 2012, cette période est de 12 mois (auparavant, elle était de 6 mois). Si cette période est écoulée, que ce soit ou non au cours d'une même année civile, l'étudiant ne pourra plus jamais conclure de contrat d'occupation d'étudiant avec cet employeur. Par période de 12 mois ininterrompue, il faut comprendre un contrat d'un an ou des contrats successifs couvrant un an.
Rien n'empêche toutefois un employeur d'occuper le même étudiant durant plusieurs années d'affilée pourvu que les différents contrats soient interrompus de façon réelle.

Sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé, l'employeur doit renseigner le nombre de jours au cours desquels il va occuper l'étudiant (=jours planifiés) via Dimona.

Fin des études

Lorsqu'un étudiant termine ses études en juin et obtient son diplôme, l'O.N.S.S. accepte qu'il travaille encore jusqu'au 30 septembre de cette année avec application de la cotisation de solidarité.

Cependant cela vaut uniquement s'il s'agit d'une occupation qui d'un point de vue social présente les caractéristiques d'une occupation d'étudiant. On ne peut certainement pas appliquer la cotisation de solidarité lorsqu'il s'agit dans les faits de la période d'essai déguisée d'un contrat de travail ordinaire.

Contingent de 50 jours

Le décompte des 50 jours est établi par année civile, ce qui signifie que le compteur est remis à 50 jours restants au début de chaque année calendrier. Sur base des jours planifiés en Dimona, le nombre de jours restants est adapté.

Les jours non prestés mais rémunérés (comme les jours fériés, les jours de compensation, les jours de maladie) qui tombent dans la période contractuelle sont également pris en compte pour le calcul du contingent. Le jour férié qui tombe après le contrat de travail n'est donc pas pris en compte pour le contingent. A noter que c'est la cotisation de solidarité qui est également due sur la rémunération payée pour ce jour férié.

La cotisation de solidarité est d'application uniquement pour les 50 premiers jours déclarés en Dimona. Lorsque le contingent est dépassé, la cotisation de solidarité ne sera plus appliquée à partir du 51^e jour. A partir de ce moment, l'étudiant est assujéti et l'employeur et lui-même sont redevables des cotisations de sécurité sociale ordinaires. C'est donc le nombre de jours réservés lors de l'établissement de la Dimona (ou le moment où le contingent est adapté sur base de la déclaration trimestrielle introduite) qui est pris en compte pour le calcul du contingent et non la date d'occupation effective de l'étudiant.

Toutefois, lorsque le contingent est dépassé ensuite d'une occupation auprès d'un même employeur et que l'employeur a déclaré l'étudiant en Dmfa pour plus de 50 jours sous cotisation de solidarité, les cotisations ordinaires sont dues sur toute la période d'occupation à partir du jour 1. Si, par contre, l'employeur a correctement complété sa déclaration, c'est-à-dire qu'il a renseigné les jours qui dépassent le contingent sous cotisations ordinaires, et uniquement les 50 premiers jours sous cotisation de solidarité, les cotisations ordinaires seront également dues à partir du jour 51 et non pour toute la période d'occupation.

Attention: le fait que l'étudiant est assujéti à partir du 51^e jour n'empêche pas qu'il doit continuer à travailler sous contrat d'étudiant à partir de ce moment (s'il continue à remplir les conditions visées sous Contrat d'étudiant) et être déclaré en Dimona comme étudiant (STU).

Application "Student@work50days"

L'étudiant peut consulter le nombre de jours restants (= qu'il peut encore prester sous la cotisation de solidarité) via l'application student@work50days disponible sur le site www.studentatwork.be. (<http://www.studentatwork.be/>) L'étudiant peut aussi imprimer ou envoyer électroniquement une attestation établissant ce nombre de jours restants. Cette attestation reprend un code d'accès qui permet à l'employeur de consulter le contingent de l'étudiant via l'application web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/studentatwork/index.htm) disponible dans l'environnement sécurisé du site portail de la sécurité sociale. Le code reste valable 3 mois en ce compris le mois au cours duquel l'attestation est délivrée.

Combinaison travail étudiant avec d'autres occupations:

- dans le secteur socio-culturel ou lors de manifestations sportives: une occupation de maximum 50 jours comme étudiant peut être cumulée avec une occupation de maximum 25 jours dans le secteur socio-culturel, à la condition que les deux occupations soient clairement distinctes. Les jours prestés dans le secteur socio-culturel ne viendront pas en diminution du contingent étudiant. De ce fait, il n'est pas souhaitable de renseigner ces jours d'occupation dans le secteur socio-culturel en Dimona (s'ils le sont quand même, il convient de le signaler à l'ONSS (studentatwork@rsz.fgov.be) afin que les jours prestés dans ce secteur n'interviennent pas dans le contingent);
- comme travailleur occasionnel dans l'Horeca (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/enoccasionals_horeca-fr_7): l'étudiant peut travailler 100 jours maximum (d'abord 50 jours comme étudiant puis 50 jours comme occasionnel) mais les avantages liés aux deux statuts ne peuvent être combinés. Pour les 50 premiers jours d'occupation comme étudiant durant l'année - dans l'Horeca ou un autre secteur - la cotisation de solidarité est calculée sur

le salaire réel ou sur les forfaits pour les travailleurs payés au pourboire et non sur les forfaits horeca occasionnel. L'étudiant peut encore travailler ensuite comme travailleur occasionnel dans l'Horeca pour maximum 50 jours avec les cotisations ordinaires calculées sur le forfait de 7,50 EUR/heure - 45EUR/jour. Pour les 50 premiers jours, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et à partir du 51^e jour, ce sera EXT.

- comme travailleur occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2013-03/content/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html): l'étudiant peut travailler 150 jours maximum (d'abord 50 jours comme étudiant puis 65 jours comme occasionnel dans l'agriculture et/ou l'horticulture et éventuellement encore 35 jours dans le secteur du chicon ou dans le secteur du champignon). Les jours prestés comme étudiant n'impacteront pas le contingent occasionnel mais les avantages liés aux deux statuts ne peuvent être combinés. Pour les 50 premiers jours prestés en tant qu'étudiant (que ce soit ou non dans le secteur de l'horticulture/agriculture), la cotisation de solidarité doit être calculée sur la rémunération réelle et non sur les montants journaliers forfaitaires. L'étudiant peut encore travailler ensuite comme travailleur occasionnel durant 65 jours éventuellement majoré de 35 jours dans le secteur du chicon sous le régime des cotisations ordinaires calculées sur les forfaits journaliers fixés dans les secteurs respectifs. Pour les 50 premiers jours, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et à partir du 51^e jour, ce sera EXT.

Médecins en formation

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

A partir du 1^{er} juillet 2009, le régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés est aussi d'application pour les personnes qui suivent une formation de médecin généraliste. Le centre de coordination pour la formation en médecine générale via lequel ces médecins en formation de médecin généraliste suivent leur formation est l'employeur.

Médecins

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

Boursiers

Sont concernés :

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

Pour chacune de ces catégories, l'institution citée est l'employeur. Les personnes bénéficiaires d'autres bourses ne sont déclarées à l'O.N.S.S. que si elles fournissent leurs prestations dans les liens d'un contrat de travail.

Informations complémentaires - Boursiers étrangers

Boursiers étrangers

Les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou de post doctorat qui ne bénéficient ni du Règlement du Conseil de l'Union Européenne ni de l'application d'un traité relatif à la Sécurité sociale conclu par la Belgique et un pays tiers bénéficient d'un assujettissement réduit.

Leur assujettissement est limité aux régimes suivants :

- Assurance maladie invalidité (secteurs soins de santé et indemnités)
- Allocations familiales (sauf s'il s'agit d'organismes d'intérêt public qui versent eux-mêmes les allocations familiales)
- Vacances annuelles
- Accidents du travail
- Maladies professionnelles

Leurs employeurs sont redevables de la cotisation de modération salariale, de la cotisation pour l'accueil des enfants et de la cotisation congé éducation payé dans les catégories où elles sont dues.

Ces boursiers étrangers se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **498** type **0**.

Gardiens et gardiennes d'enfants

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

Le service agréé est considéré comme étant leur employeur.

Statutaire dans le secteur public

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

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

La première de ces catégories est soumise à la loi de sécurité sociale sur base de leur contrat de travail. Quant à la seconde catégorie, la loi lui a été expressément rendue applicable.

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



Informations complémentaires - Statutaires secteur public

En DMFA, les statutaires du secteur public se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec les codes travailleurs spécifiques :

- **675** type 0 : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé
- **671** type 0 : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé et aux allocations familiales

Travailleurs intérimaires

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

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

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

Conjoints

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

Pêcheurs maritimes

La déclaration

Pour les travailleurs des employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour la pêche maritime, les déclarations DmfA et Dimona peuvent uniquement être faites via le "Sociaal Secretariaat van de Kust" vzw, Bayauxlaan, 12 à 8300 Knokke-Heist.

Ce règlement est d'application à partir du 1^{er} avril 2005 suivant les dispositions de l'arrêté royal du 17 février 2005 portant agrément d'une organisation d'employeurs en exécution de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur.

La notion journée de travail

On obtient le nombre de journées effectivement prestées par les marins pêcheurs en additionnant les journées de travail prestées dans le port et les journées de navigation.

Par journée de navigation, on entend :

- la présence en mer d'au moins quatre heures au cours d'un jour civil ;
- toute sortie en mer d'une période minimale de quatre heures qui s'échelonne sur deux jours civils consécutifs sans atteindre quatre heures par jour civil;
- la sortie en mer pour une période de plus de quatre heures qui ne dépasse pas 24 heures, s'il y a dépassement (même inférieur à quatre heures), la durée de ce dépassement entraîne la prise en compte d'une nouvelle journée de navigation.

Les exemples qui suivent sont une simple illustration de la définition de la journée de navigation. Ils ne reflètent pas nécessairement une situation réelle. D'autre part, les moments où le pêcheur quitte et rentre au port sont pris en compte.

Exemples

Exemple 1:

Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 7 mars à 7.00 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Sortie le 7 mars à 9.20 h., rentrée le 8 mars à 10.25 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)

Sortie le 8 mars à 11.50 h., rentrée le 9 mars à 10.35 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Sortie le 9 mars à 12.35 h., rentrée le 10 mars à 3.50 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Total : 5 jours.

Exemple 2:

Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 10 mars à 3.50 h. : 4 jours de travail (3 x 24 h. = 17,25 h. de dépassement)

Total : 4 jours.

Exemple 3:

Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 7 mars à 7.00 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Sortie le 7 mars à 9.20 h., rentrée le 8 mars à 10.25 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)

Sortie le 8 mars à 11.50 h., rentrée le 9 mars à 10.35 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Sortie le 9 mars à 12.35 h., rentrée le 10 mars à 14.00 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)

Total : 6 jours.

La base de calcul

Les cotisations de sécurité sociale dues pour les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses visés par la loi du 23 septembre 1931 sur le recrutement du personnel de la pêche maritime, sont calculées sur des rémunérations forfaitaires (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_4-2013_F.xls) journalières et ce, que ces travailleurs bénéficient d'une rémunération fixe ou soient rémunérés totalement ou partiellement en fonction du produit de la pêche. La dernière adaptation suite au dépassement de l'index, est valable à partir du 1er janvier 2013.

Informations complémentaires - Marins pêcheurs

En DMFA, les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses liés par un contrat d'engagement pour la pêche maritime et dont les cotisations se calculent sur base d'un forfait journalier se déclarent dans la **catégorie 019** avec les codes travailleurs spécifiques :

- **011** – type 1 pour l'équipage des bâtiments de pêche)
- **022** – type 1 pour les apprentis mousses jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans

dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Travailleurs de la batellerie

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

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

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

- selon des modalités particulières, à l'intervention de la "Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des entreprises de batellerie", Arenbergstraat 24 à 2000 Anvers, si leur employeur exploite habituellement un ou plusieurs navires pour le compte de tiers ;

- selon les modalités générales, directement auprès de l'O.N.S.S., si leur employeur navigue pour son propre compte (par exemple, navigation de plaisance).

Travailleurs agricoles

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

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

Ces périodes sont :

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

Personnel de maison

Les travailleurs domestiques

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

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

N'est pas un travailleur domestique :

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

Les travailleurs domestiques ne sont pas déclarés à l'O.N.S.S. si :

- ils ne prestent jamais quatre heures par jour ou plus chez l'employeur ;
- les prestations journalières fournies sont de quatre heures ou plus, mais le total cumulé de ces prestations journalières de quatre heures ou plus n'atteint pas vingt-quatre heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs.

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

Autre personnel de maison

Les deux catégories suivantes de travailleurs répondent à la notion "autre personnel de maison" :

- ceux qui fournissent des prestations d'ordre intellectuel pour le ménage (par exemple, garde d'enfant, infirmière privée, dame de compagnie) ;
- ceux qui fournissent des prestations d'ordre manuel pour le ménage, mais qui ne sont pas des travaux ménagers (par exemple, chauffeur privé, homme de peine, jardinier).

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

Informations complémentaires - Déclaration des domestiques

En DMFA, un code travailleur spécifique est prévu pour déclarer les travailleurs domestiques.

Il s'agit du code **045** à mentionner dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Les employeurs qui doivent déclarer des travailleurs domestiques sont identifiés sous les **catégories 037 ou 437**.

Depuis 2011 **tous** les travailleurs occupés sous contrat de travail domestique relèvent de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (**CP 323**) suite à l'extension du champ d'application de cette commission.

Il n'est plus nécessaire que leur employeur occupe exclusivement ou principalement des travailleurs domestiques.

Informations complémentaires - Déclaration du personnel de maison non domestique

Jusqu'au 4/2010

En DMFA, jusqu'au 31/12/2010, le personnel de maison autre que domestique devait être déclaré avec les codes travailleurs ordinaires **015, 027, 487 ou 495** dans le bloc 90012 « ligne travailleur » et les employeurs qui devaient déclarer ce personnel de maison étaient identifiés sous la **catégorie 039**.

Ils pouvaient bénéficier le cas échéant d'une réduction spécifique pour gens de maison (code réduction 1131) et n'étaient pas redevables de la cotisation de base pour le fonds de fermeture des entreprises.

A partir du 1/2011

Suite à la création de la nouvelle commission paritaire n° 337 pour le secteur non marchand, ces

travailleurs ont été transférés des commissions paritaires 100 ou 200 vers cette commission paritaire 337 sauf en ce qui concerne les travailleurs manuels exerçant une activité relevant de la Commission paritaire de l'agriculture (CP 144), de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145) et de la Commission paritaire pour les entreprises forestières (CP 146).

Or dans les CP 144 et 145, des cotisations sont prévues pour les fonds de sécurité d'existence et le personnel de maison en est redevable.

A partir des DMFA du 1/2011, des codes travailleurs spécifiques sont créés pour déclarer le personnel de maison manuel autre que domestique dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Il s'agit :

- du code **043** pour le personnel de maison, travailleur manuel à partir de l'année de leurs 19 ans
- et du code **044** pour le personnel de maison, travailleur manuel jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans.

Ces codes travailleurs sont introduits dans les **catégories d'employeurs** :

- **193** (pour les activités de soins aux chevaux, entretien des écuries, ...),
- **094** (pour les activités d'entretien de parcs et jardins, ...)
- **039** (pour les autres activités y compris les travaux forestiers)
- **099 et 299** (pour les Fonds des CP de ces activités)

Le personnel employé doit continuer à être déclaré sous les codes **495 ou 487** dans la **catégorie 039**.

Les gens de maison déclarés sous les codes travailleurs 043, 044, 487 ou 495 peuvent toujours bénéficier le cas échéant d'une réduction spécifique pour gens de maison (code réduction 1131) et ne sont pas redevables de la cotisation de base pour le fonds de fermeture des entreprises.

Un effet rétroactif au 3/2010 a été prévu pour le personnel de maison qui doit être transféré de la catégorie 039 avec les CT 015 ou 027 vers les catégories 193 ou 094 avec les nouveaux codes 043 ou 044.

En résumé :

CP	Catégorie d'employeur	Travailleur	Codes travailleurs	Type de cotisation
CP 337	039 - 099 - 299	Gens de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Gens de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
		Gens de maison intellectuel à partir de l'année des 19 ans	495	0
		Gens de maison intellectuel jusqu'à l'année des 18 ans	487	0
CP 144	193 - 099 - 299	Gens de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Gens de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1

Assistants personnels

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le travail effectué dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle dans des conditions qui ne sont pas celles d'un contrat de travail peut, sous certaines conditions, relever de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Cela concerne plus particulièrement les personnes qui, dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle accordé par le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées, exécutent un travail en tant qu'assistant personnel au profit d'un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'une personne faisant partie de leur ménage. Le détenteur du budget d'assistance personnelle est considéré comme l'employeur. Il s'agit soit de la personne handicapée ou de son représentant légal auquel le Fonds flamand a attribué le budget.

Volontaires

Les "volontaires" visés par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires et les organisations qui font appel à eux ne sont pas assujettis à l'O.N.S.S. Est considérée comme travail volontaire, l'activité

- qui est exercée sans rétribution, ni obligation;
- qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble;
- qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité;
- et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire.

Par organisation, il faut entendre toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires. Par association de fait, il faut comprendre toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs.

Le caractère non rémunéré du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Le volontaire n'est pas tenu de prouver la réalité et le montant de ces frais, pour autant que le montant total des indemnités perçues n'excède pas 24,79 EUR par jour et 991,57 EUR par an. Ces montants sont adaptés à l'indice des prix, à savoir pour 2013 et pour 2014, respectivement 32,71 EUR/jour et 1.308,38 EUR/an. Si un de ces montants forfaitaires est dépassé au cours d'une année civile, ce dépassement entraîne alors l'application des règles générales d'assujettissement (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/nextquarter/content/persons/rules.html) pour la totalité des prestations de cette année civile.

Un volontaire ne peut pas cumuler les susdites indemnités forfaitaires avec une indemnité de frais réels c'est-à-dire une indemnité payée pour couvrir des frais complètement justifiés. Les indemnités forfaitaires peuvent par contre être combinées avec une indemnité de déplacement réelle.

Si le volontaire se déplace au moyen de son propre véhicule (auto, moto ou cyclomoteur), l'organisation peut lui payer une indemnité kilométrique équivalente à celle prévue pour les fonctionnaires fédéraux. S'il se déplace à l'aide de sa propre bicyclette, on peut lui appliquer l'indemnité applicable aux fonctionnaires. **Pour les montants de ces indemnités, voir tableau des frais.**

L'indemnité totale pour déplacements effectués avec les transports publics, la propre bicyclette ou le

propre véhicule ne peut dépasser, par an et par volontaire, un montant égal à 2000 fois l'indemnité kilométrique pour usage de son propre véhicule.

AR 499 Jeunes défavorisés

L'arrêté royal n° 499 prévoit un assujettissement à tous les régimes pour les jeunes défavorisés occupés par certaines ASBL. Il prévoit aussi que ces jeunes ne doivent pas être déclarés si le montant de leur rémunération est limité.

Cela concerne les A.S.B.L. qui:

- s'engagent à occuper les jeunes visés ci-dessous;
- ont pour objet de promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes en vue de leur donner les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou à la reprise d'une formation qualifiante et de les accompagner à cet effet par du personnel suffisamment qualifié ou expérimenté;
- sont reconnues à cet effet par l'autorité compétente;
- s'engagent à fournir les preuves nécessaires pour permettre le contrôle du respect de l'arrêté royal précité.

Les jeunes concernés sont ceux qui se trouvent en dehors du circuit du travail, qui ne bénéficient pas d'indemnités de sécurité sociale et qui sont exclus des possibilités normales d'accès à l'emploi.

Au moment de l'engagement, ces jeunes:

- doivent avoir entre 18 et 30 ans;
- ne peuvent pas bénéficier d'allocations de chômage, ni d'allocations d'attente;
- n'entrent pas en considération pour une formation professionnelle dans le cadre de la législation relative à l'emploi et au chômage.

Toutefois, sont soustraits à l'application de la loi du 27 juin 1969 les travailleurs concernés dont les revenus mensuels n'atteignent pas au moins un montant équivalent au tiers du revenu minimum mensuel moyen garanti, fixé par la convention collective de travail n° 43, en vigueur le dernier mois de l'année civile précédant celle du calcul des cotisations (ce qui équivaut à 500,61 EUR pour 2013 et pour 2014). Pour ces derniers, l'employeur doit néanmoins contracter une assurance contre les accidents du travail.

La notion de rémunération

Description

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

Description générale

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

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

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

En principe, les cotisations sont donc calculées sur:

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

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

Enumération d'un nombre d'avantages:

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

- les commissions;
- le pourboire ou le service prévu lors de l'engagement ou imposé par l'usage. Dans certains cas, ceux-ci sont remplacés par des montants forfaitaires légaux;
- les avantages dont l'octroi ne découle ni d'une convention, ni d'un règlement, ni de l'usage, ni d'un statut, mais qui sont accordés en contrepartie du travail exécuté, sans qu'il faille chercher un autre fondement juridique à l'octroi de ces avantages;
- les gratifications, primes, indemnités de toute nature, les participations aux bénéfices et tous les autres avantages attribués en contrepartie du travail effectué ou en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut;
- le salaire des jours fériés légaux et des jours de remplacement des jours fériés légaux coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité;
- le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel garanti dû en cas de suspension du contrat de travail résultant d'un accident ou d'une maladie en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des lois relatives aux contrats d'engagement maritime et pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- le salaire dû à l'ouvrier en exécution de la loi lorsque l'employeur a suspendu totalement l'exécution du contrat de travail ou a instauré un régime de travail à temps réduit sans se conformer aux dispositions légales relatives aux formalités de notification ou aux dispositions limitant la durée de la suspension totale ou du régime de travail à temps réduit;
- le salaire correspondant aux jours d'absence auxquels le travailleur en préavis a 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 versés aux travailleurs par l'Office national de l'Emploi ou par un Centre public d'aide sociale dans le cadre de l'activation des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière;
- l'indemnité de reclassement accordée à certains travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration.

Cas spécifiques

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

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 par conséquent 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 pour rupture de contrat de travail à durée indéterminée, soit sans préavis soit moyennant un préavis insuffisant;
- les indemnités dues 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 pour rupture du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur;
- les indemnités dues pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel (indemnités de protection visées aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991);
- les indemnités dues pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux (indemnité de protection visée à l'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 licenciement abusif d'un ouvrier;
- 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);
- 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;
- les indemnités complémentaires aux indemnités de rupture qui sont dues, en vertu de 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 (articles 20 et 22, § 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 11 juin 2002);
 - 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 suivant l'article 33 de la loi du 3

En DMFA, les indemnités considérées comme de la rémunération sont déclarées avec le code rémunération 3 en mentionnant la période correspondante couverte par la rémunération avec le code prestation 1. Pour plus de détails, voir ligne d'occupation.

Application dans le temps

La modification de la disposition légale concernant la qualification d'indemnités allouées à l'occasion de la fin du contrat de travail est entrée en vigueur le 1er octobre 2013. Cette modification visant uniquement les indemnités d'éviction et de non-concurrence/non-débauchage s'applique aux indemnités allouées à l'occasion de la fin du contrat de travail après le 30 septembre 2013 ainsi qu'aux indemnités pour lesquelles le droit est reconnu définitivement par une décision judiciaire ou par une transaction après le 30 septembre 2013.

Pécule de vacances

Nous attirons l'attention des employeurs sur le fait que pour les pécules simples de sortie payés avant le 1er janvier 2007, le système en vigueur en 2006 reste d'application : les cotisations sont payées sur le montant du pécule simple de vacances sans déduire le pécule simple de sortie. Tout renseignement relatif au pécule de vacances à allouer à un employé peut être obtenu auprès d'un des bureaux régionaux de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, dont vous pouvez consulter la (<http://socialsecurity.fgov.be/>).

Le pécule simple de vacances

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

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

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

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

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

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

Exemple

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

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

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

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

Dans ce cas, le paiement du pécule de vacances intervient en décembre de l'année au cours de laquelle la réduction du temps de travail a eu lieu.

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

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

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

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

Ces instructions sont illustrées par des exemples qui montrent que simple et double péculs de vacances de sortie doivent être recalculés une seule fois, au moment où l'employé prend ses vacances

principales. Cette règle doit toutefois être nuancée dans deux cas:

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

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

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

1. Montants et code DmfA

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

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

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

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

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

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

2. Réductions

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

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

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

Première hypothèse: rémunération inférieure chez le nouvel employeur

1. Montants et codes DmfA

Le travailleur de notre exemple retrouve du travail comme employé à partir du 1er avril 2007. Sa rémunération brute mensuelle s'élève à 1.800,00 EUR. En juin 2007, il prend ses vacances principales. Au cours de ce mois, il travaille 7 jours et prend 14 jours de vacances. Le nouvel employeur ne peut pas déduire la totalité du pécule de vacances que l'employeur précédent a payé parce que la nouvelle rémunération de l'employé est plus basse. Il peut seulement déduire 1.656,72 EUR ($1.800,00 \text{ EUR} \times 12 \times 7,67 \%$) au titre de pécule simple de vacances. Dans la DmfA, l'employeur déclare, pour juin 2007, 1.656,72 EUR sous le code rémunération 12 et 143,28 EUR sous le code rémunération 1. Les 21 jours correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.

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

2. Réductions

a) BONUS A L'EMPLOI

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

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

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

b) REDUCTION STRUCTURELLE ET REDUCTIONS "GROUPE-CIBLE"

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

Deuxième hypothèse: rémunération supérieure chez le nouvel employeur

1. Montants et codes DmfA

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

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

2. Réductions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le double pécule de vacances

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

Compléments au pécule simple de vacances et au double pécule de vacances légaux

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 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.onva.be/fr/vacances_supplementaires.htm) et pour les employés sur le site portail de la sécurité sociale (<https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/news/citizen/article.html?uid=75cb2394555ba94601553d18adfdc60f>).

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 O.N.S.S.). L'O.N.S.S. perçoit sur le pécule de vacances supplémentaires une cotisation personnelle spéciale de 13,07 % mais ne perçoit pas de cotisations patronales. L'employeur déclare le pécule de vacances supplémentaires sous le code travailleur 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'O.N.S.S. 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.

Exemple

Un employé ne travaille pas en 2011. Le 1er juillet 2012, il est engagé par un employeur à raison de 5 jours par semaine avec un salaire mensuel de 1.500,00 EUR. A partir de la dernière semaine de septembre 2012, cet employé peut prendre 5 jours de vacances supplémentaires et recevoir de l'employeur un pécule de vacances lié à la rémunération de 1.500,00 EUR. Le mois de septembre 2012 comporte 20 jours rémunérés, de sorte que le pécule de vacances supplémentaires s'élève à 375,00 EUR (5/20 de 1.500,00 EUR).

En juin 2013, l'employé a droit à 10 jours de vacances légales et reçoit de son employeur:

- un pécule de vacances simple pour 2 semaines, compris dans la rémunération mensuelle de 1.500,00 EUR, celui-ci s'élève à 750,00 EUR (10/20 de 1.500,00 EUR).
- un double pécule de vacances qui s'élève à 690,00 EUR (6/12 x 92 % de 1.500,00 EUR). L'employeur déduit de ces 690,00 EUR le pécule de vacances qu'il a payé pour les jours de vacances supplémentaires en 2012 (375,00 EUR). Il doit donc encore payer 315,00 EUR (690,00 EUR - 375,00 EUR).

DmfA 3e trimestre 2012: l'employeur déclare le travailleur avec 5 jours de vacances supplémentaires sous le code prestations 14.

Sous le code 870, il indique comme base de calcul de la cotisation personnelle de 13,07 % un montant de 346,47 EUR (85/92 de 375,00 EUR).

DmfA 2e trimestre 2013: L'employé prend ses vacances principales en juin 2013. L'employeur déduit le pécule de vacances supplémentaires du double pécule de vacances légales. Après cette déduction il reste encore 315,00 EUR de double pécule de vacances pour l'employé. Sur la DmfA figure un montant de 291,03 EUR (315,00 EUR x 85/92) sous le code 870. Sur ce montant, l'employé est redevable d'une cotisation de 13,07 %.

Informations complémentaires- 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	oui	non	Code 11	en tant qu'intérimaire ou temporaire	Pécule simple moins pécule de sortie	oui sur pécule simple total	Code 1
Intérimaire ou travailleur temporaire	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 doivent être estimés, le plus correctement possible, à leur valeur courante. En ce qui concerne la fourniture d'un logement gratuit, l'estimation doit se baser sur la valeur locative de celui-ci, sauf si cet avantage peut être évalué forfaitairement.

La valeur de certains avantages en nature est fixée forfaitairement:

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

Pour d'autres avantages, la valeur est déterminée selon un forfait annuel (lequel peut être proratisé sur base journalière):

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

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

Remboursements de frais

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

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

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

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

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

TYPES DE FRAIS	MONTANTS	CONDITIONS
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,3468 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui. - les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette	0,22 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette appartient au travailleur
Frais de route des travailleurs itinérants absence de commodités	10,00 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> - itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures) et n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers.
Frais de route des travailleurs itinérants repas	6,00 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> - itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures). - le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	35,00 EUR/nuit	<ul style="list-style-type: none"> - 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 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=8fc7eec8-15ca-47c8-a4e8-a0456c9748f2&disableHighlightning=true&documentLanguage=fr#findHighlighted) catégorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=260df256-64f9-442f-b7d2-2f7cdf57ebe6&disableHighlightning=true&documentLanguage=fr#findHighlighted)	condition: le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: <ul style="list-style-type: none"> - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses
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: <ul style="list-style-type: none"> - 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

		<p>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 circulaire fiscale (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=ecb4e7ed-ce3f-45b2-8a3c-6a3040048d1f&caller=1#findHighlighted)) Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi des indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses
<p>Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile</p>	117,27 EUR/mois	<p>- couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.</p>
<p>Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)</p>	10 %	<p>- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.</p>
<p>Frais de bureau télétravailleurs</p>	10 %	<p>- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail.</p>
<p>Outils de travail</p>	1,25 EUR/jour	<p>- le travailleur doit utiliser son propre matériel.</p>
<p>Achat des vêtements de travail</p>	1,64 EUR/jour	<p>- 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, ...).</p>
<p>Entretien des vêtements de travail</p>	1,64 EUR/jour	<p>- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne</p>

		peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Vêtements du travailleur entretien et usure	0,82 EUR/jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
Frais de voiture garage	50,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.
Frais de voiture parking	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.
Frais de voiture car-wash	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.

Indemnités de mobilité

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

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

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

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

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

peuvent être diminués des frais réellement exposés par le travailleur dont le montant peut être prouvé.

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

Titres-repas

Cumul avec un restaurant d'entreprise

Il y a une différence fondamentale entre les restaurants d'entreprise qui offrent des repas à un prix inférieur au prix coûtant et les restaurants qui facturent les repas à leur personnel à un prix au moins égal au prix coûtant. Le prix coûtant d'un repas est le prix de revient du repas pour l'employeur (ce prix inclut les matières premières, les salaires, etc...). D'une manière générale, on peut estimer que le prix coûtant d'un repas se situe normalement au niveau du montant maximum de l'intervention patronale dans le titre-repas. Dans ce contexte, ce montant est passé graduellement de 4,91 EUR en 2009 à 5,91 EUR depuis le 1er janvier 2011. .

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

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

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

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

Caractère rémunérateur

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

Les titres-repas, qu'ils soient délivrés sur support papier ou sous forme électronique, répondent à la notion de rémunération sauf si les conditions ci-dessous sont simultanément réunies. Les titres-repas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, passible ou non des cotisations de sécurité sociale, répondent toujours à la notion de rémunération. Depuis le 1er octobre 2011, les titres-repas ou le relèvement de la part patronale des titres-repas (pour autant que les conditions reprises ci-dessous soient respectées) peuvent être octroyés en remplacement des éco-chèques. Le cumul de titres-repas et de repas dans un restaurant d'entreprise est soumis à des règles particulières.

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

Convention collective de travail

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

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

Un titre-repas par jour

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

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

Le comptage alternatif:

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

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

Les entreprises qui optent pour le comptage alternatif doivent le prévoir dans une C.C.T. ou, à défaut, pour les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs et n'ont pas de délégation syndicale, le consigner dans le règlement de travail. La C.C.T. ou le règlement de travail détermine le nombre normal d'heures de travail au sein de l'entreprise et la manière dont le

nombre maximum de jours de travail dans l'entreprise est calculé. Cette disposition ne pourra pas enfreindre la réglementation relative à la durée du travail.

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

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

Au nom du travailleur

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

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

Durée de validité

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

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

Le titre-repas sous forme électronique a une durée de validité également limitée à 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.

Montant de l'intervention patronale

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

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

Montant de l'intervention du travailleur

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

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

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

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

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

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

Conditions supplémentaires pour les titres-repas sous forme électronique

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

 Ces conditions sont:

1° Le nombre de titres-repas sous forme électronique et leur montant brut, diminué de la part personnelle du travailleur, sont mentionnés sur le décompte (<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.

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

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

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

Sans préjudice de l'alinéa précédent, l'employeur et le travailleur peuvent modifier leur choix moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois. Ce délai de préavis prend cours le premier

jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

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

4° Les titres-repas sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les Affaires sociales, le Ministre compétent pour l'Emploi, le Ministre compétent pour des Indépendants et le Ministre compétent pour les Affaires économiques, conformément à l'arrêté royal du 12 octobre 2010.

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

Chèques culture/sport

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

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

Tous les chèques sport/culture pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération;

4. le montant total des chèques sport/culture octroyés par l'employeur ne peut dépasser par travailleur 100 EUR par an (en cas de dépassement chez un employeur, la totalité du montant octroyé par cet employeur est assujettie);
5. les chèques sport/culture ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

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

Cadeaux / chèques-cadeaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Compléments avantages sociaux

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

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

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

pas exclu de la notion de rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

Participation aux bénéfiques / actions / options sur actions

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

Participation aux bénéfiques

Les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, conformément aux dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfiques des

sociétés. L'exclusion de la notion de rémunération est subordonnée aux conditions suivantes:

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

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

Actions

L'avantage retiré d'actions émises avec décote conformément à l'article 609 de la loi contenant le code des sociétés (l'ancien article 52septies des lois coordonnées sur les sociétés commerciales). En d'autres termes, il s'agit d'actions nominatives attribuées aux membres du personnel d'une société, qui ne sont, en principe, pas transférables pendant une période de cinq ans prenant cours à la date d'inscription et dont le prix d'émission est de 20 % maximum inférieur à la valeur normale du marché. Pour les actions cédées gratuitement ou octroyées avec décote en dehors du cadre de l'article 609, la fixation de l'avantage se base sur la valeur de l'action au moment de l'octroi. Lorsque les conditions d'octroi comportent la clause que les actions sont incessibles pendant au moins deux ans à partir du moment de leur octroi, il faut tenir compte de 100/120 de la valeur du marché.

Options sur actions

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

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

Plan PC privé

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

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

- l'offre de l'employeur doit être décrite dans le plan PC privé;
- la configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle doivent être décrits dans le plan;

- les conditions doivent être semblables pour tous les travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci;
- le plan stipule que le travailleur est libre d'accepter toute l'offre ou seulement une partie de celle-ci (minimum deux éléments);
- le matériel informatique peut seulement être acheté auprès de tiers, il ne peut être acheté à l'employeur lui-même;
- l'offre ne peut concerner que du matériel neuf;
- le travailleur ne peut bénéficier d'une nouvelle offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année qui suit l'offre initiale (pour les mêmes éléments).

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

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

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

Primes uniques d'innovation

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

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

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

L'Economie dans ses compétences.

Les employeurs qui désirent entrer en ligne de compte pour les primes d'innovation doivent soumettre leur projet pour validation auprès du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie. Pour de plus amples renseignements, ils peuvent prendre contact avec la Direction générale Qualité et Sécurité, Service Normalisation et Compétitivité, North Gate II, Boulevard du Roi Albert II, 16- 1000 Bruxelles. Téléphone: 02 277 74 40 - Télécopie: 02 277 54 42 - 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 : primeinnovation@onss.fgov.be. La personne de contact est A. Desoete (tel. 02 509 34 15).

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 2013-2014.

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 3.100,00 EUR par année calendrier, par employeur et par travailleur (non-indexé). Ce plafond est adapté le 1^{er} janvier à partir de 2013 conformément à la formule suivante: le montant de base (3.100,00 EUR) est multiplié par l'indice santé du mois de novembre de l'année précédant celle durant laquelle le nouveau montant sera applicable et divisé par l'indice santé du mois de novembre 2012. Le montant ainsi obtenu 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 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 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.

Eco-chèques

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

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

Si un éco-chèque a été ou est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, il répond toujours à la notion de rémunération. Depuis le 1er octobre 2011, les éco-chèques peuvent remplacer les titres-repas en tout ou en partie.

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

Les employeurs qui octroient cette(ces) prime(s) conformément à ce qui précède doivent, à la demande de l'O.N.S.S., communiquer tous les éléments et calculs permettant de déterminer si les avantages accordés respectent les montants maximum.

Autres exclusions

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

- la prime de mariage ou de cohabitation légale d'un montant maximum de 200 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:
 - 86,76 EUR avant le 1^{er} juillet 1997;
 - 104,12 EUR entre le 1^{er} juillet 1997 et le 31 décembre 1998;
 - 111,55 EUR entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 1999;
 - 116,51 EUR entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2000;
 - 123,95 EUR entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2003;
 - 128,00 EUR entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2007;
 - 135,00 EUR à partir du 1^{er} janvier 2008.
- les avantages accordés aux travailleurs sous forme de timbres par un Fonds de sécurité d'existence pour autant que leur octroi ait été réglementé par des dispositions antérieures au 1^{er} janvier 1970;
- les sommes dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension, à l'assurance contre

la maladie et l'invalidité, au chômage, aux allocations familiales, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;

- certaines indemnités accordées dans l'enseignement (surveillance et accompagnement);
- l'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13 bis;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant d'entreprise;
- la rémunération forfaitaire payée, pour un maximum de douze jours, par le Fonds de sécurité d'existence pour les jours de **repos compensatoire dans la construction**;
- l'indemnité correspondant à la rémunération du **jour férié** ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire. Il s'agit de l'indemnité que l'employeur (=un montant inférieur à la rémunération brute) doit payer au travailleur en vertu de l'arrêté royal du 18 avril 1974 fixant le mode général d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, pour un, deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf jours fériés coïncidant avec un jour de chômage à partir de, respectivement, le 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e et 226^e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e et 271^e jour de chômage partiel pendant la même année civile lorsque le régime de travail en vigueur est de six jours par semaine;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à **bicyclette** entre le domicile et le lieu de travail (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/enexpensesreimbursement-fr_2). A partir du 1^{er} janvier 2010, un mécanisme fiscal d'indexation est utilisé. Pour 2013, le montant maximum est de 0,22 EUR par kilomètre;
- l'**indemnité forfaitaire de camp**, fixée par convention collective de travail, pour les séjours de vacances organisés par les établissements et les services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, pour autant qu'ils soient agréés ou subsidiés par la Communauté ou la Région dont ils relèvent. Il s'agit de la prime de 28,48 EUR (depuis le 1^{er} janvier 2013, le montant indexé s'élève à 37,57 EUR) maximum par jour octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant;
- l'**allocation de licenciement** (http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_ontslaguitkering/&Items=1&Language=FR) due aux ouvriers licenciés à partir du 1^{er} janvier 2012;
- l'**indemnité en compensation du licenciement** (http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_ontslaguitkering/&Items=1&Language=FR) accordée à partir du 1^{er} janvier 2014;
- exclusivement pour les travailleurs qui ne sont soumis qu'au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, **secteur des soins de santé**:
 - les indemnités accordées pour les charges réelles qui doivent être supportées, qui ne peuvent être considérées comme normales et qui sont indissociables de la fonction;
 - l'allocation de foyer ou de résidence;
 - les allocations, primes ou indemnités dont les modalités d'octroi ont été fixées au plus tard le 1^{er} août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires, et qui, au 31 décembre 1990, n'étaient pas soumises aux cotisations sociales, ainsi que les majorations auxdites allocations, primes et indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation;
 - la prime octroyée aux membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps en vertu du Titre II de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public 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.

Occupation transfrontalière

Principes

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

Absence d'accord

Les travailleurs soumis à la législation belge qui sont envoyés par leur employeur pour travailler dans un pays avec lequel la Belgique n'a pas conclu de convention en matière de sécurité sociale, ne relèvent pas de la législation belge. Toutefois, si la durée prévisible de l'occupation ne dépasse pas six mois, ils restent soumis à la législation belge pour autant qu'ils ne participent pas au régime de la sécurité sociale d'outre-mer. Ils continuent à être déclarés à l'O.N.S.S. sans qu'un certificat de détachement doive être demandé. Cette période de six mois peut être prolongée d'une nouvelle période de six mois à condition d'en informer l'O.N.S.S., Direction des Relations internationales, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais avant l'expiration de la première période. Si la durée de l'occupation à l'étranger est indéterminée ou fixée à plus de six mois, ces travailleurs ne peuvent pas être déclarés à l'O.N.S.S. S'ils le souhaitent, ils peuvent s'affilier au régime facultatif de la sécurité sociale d'outre-mer.

De plus amples renseignements relatifs à ce régime peuvent être obtenus auprès de l'Office de Sécurité sociale d'Outre-Mer (<http://www.ossom.be>), avenue Louise 194 à 1050 Bruxelles, tél.: 02 642 05 11.

Les accords multilatéraux et bilatéraux

Pays de l'union européenne (UE), Suisse, Islande, Norvège et Liechtenstein

Occupation sur le territoire d'un état membre

Tout salarié est assujéti à la législation de l'état membre sur le territoire duquel il effectue ses prestations, même s'il réside dans un autre état membre et/ou si son employeur est établi dans un autre état membre. L'employeur doit s'acquitter de ses obligations en matière de sécurité sociale auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays où les prestations sont fournies.

Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

Pour établir si les règles de détermination de la législation applicable en cas d'occupation simultanée qui sont exposées ici sont d'application, il faut uniquement tenir compte des prestations effectuées dans un pays qui représentent au moins 5 % de la rémunération et/ou du temps de travail du travailleur. Si, par exemple, quelqu'un fournit 94 % de ses prestations dans l'état membre A, 3 % dans l'état membre B et 3 % dans l'état membre C, la législation de l'état A est d'application pour l'ensemble de ses prestations étant donné que cette situation doit être appréhendée selon les règles applicables à l'occupation dans un seul état.

En cas d'occupation simultanée dans le régime salarié sur le territoire de différents états membres, il faut tout d'abord déterminer si le travailleur effectue ou pas une partie substantielle de ses prestations dans le pays où il réside (25 % minimum du temps de travail ou de la rémunération).

Lorsque le travailleur effectue **une partie substantielle** de ses prestations dans le pays où il réside, alors la législation du pays où il réside est d'application qu'il effectue ses prestations pour un ou plusieurs employeurs et quel que soit l'état membre dans lequel les employeurs sont établis.

Lorsque le travailleur **n'effectue PAS une partie substantielle** de ses prestations dans le pays où il réside, les règles suivantes sont d'application:

- Lorsqu'il ne travaille que pour un employeur, la législation de l'état membre dans lequel l'employeur est établi est d'application.
- Lorsqu'il travaille pour plusieurs employeurs qui sont tous établis dans le même état membre, la législation de cet état membre est d'application.
- Lorsqu'il travaille pour deux ou plusieurs employeurs qui sont établis dans deux états membres différents, dont l'un est l'état dans lequel il réside, alors la législation de l'autre état membre est d'application (cela est applicable depuis le 28 juin 2012 avec une phase transitoire jusqu'au 28 juin 2022 pour celui qui sur base des anciennes règles de détermination de la législation se trouve sous la législation d'un autre état membre, à condition que sa situation reste inchangée et qu'il ne choisisse pas lui-même l'application des nouvelles règles).
- Lorsqu'il travaille pour deux ou plusieurs employeurs dont au moins deux sont établis dans différents états membres, autres que celui de sa résidence, alors la législation de l'état de résidence du travailleur est d'application.

Il faut insister sur le fait que l'ensemble des prestations est assujéti à la législation ainsi déterminée. Cela signifie que, quand le travailleur travaille pour plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs doit s'affilier au système de sécurité sociale de l'état membre compétent. La déclaration A1 doit être demandée à titre de preuve de cet assujettissement à l'organisme compétent du pays en question. En Belgique, vous pouvez vous adresser à l'O.N.S.S., Direction des Relations internationales tél.: 02 509 26 44 (Contact ONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (Contact RSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais.

Lorsque des employeurs font partie d'un même groupe, les prestations communes qu'un travailleur fournit pour deux ou plusieurs employeurs peuvent être reprises sur la déclaration de l'employeur belge pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

- il s'agit d'un travailleur chargé d'une fonction centralisatrice dans le groupe de sorte qu'il est impossible de délimiter exactement les prestations fournies effectivement pour chaque entreprise;
- par "même groupe" on entend l'ensemble des entreprises formé par une entreprise mère et ses filiales, ainsi que les entreprises dans lesquelles ces dernières possèdent, directement ou indirectement, des parts, de même que les entreprises réunies en consortium et les entreprises qui sont contrôlées par ces dernières où dans lesquelles ces dernières possèdent des parts;

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

A côté de ces formes de travail simultanées sur le territoire de plusieurs états membres, le règlement (CE) n° 883/2004 détermine la législation applicable pour une série d'autres cas d'occupations simultanées selon le principe que, si possible, on applique la législation d'un seul état membre. Il n'est pas possible de traiter ici de tous ces cas (par ex.: activité simultanée de salarié et d'indépendant, etc.). Les questions relatives à cette législation peuvent aussi être posées à la Direction des Relations internationales de l'O.N.S.S.

Cette Direction peut également fournir des renseignements sur les règles applicables aux personnes:

- visées par le régime spécifique des **fonctionnaires** et, soit sont actives dans plusieurs états membres, soit travaillent simultanément comme salarié et/ou comme non salarié dans un ou plusieurs états membres.
- qui travaillent à bord de bateaux de la navigation intérieure avec un **certificat de navigation du Rhin** en Belgique, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Grand-Duché de Luxembourg.

Détachement

Lorsqu'un travailleur est envoyé par son employeur sur le territoire d'un autre pays en vue d'y travailler pour le compte de celui-ci, il reste assujéti à la législation du pays où il fournit habituellement ses prestations si les conditions suivantes sont réunies:

- la durée prévisible de l'occupation dans l'autre pays n'est pas supérieure à 24 mois;
- l'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement (le simple fait de gérer l'administration ne constitue pas une activité économique);
- un lien de subordination existe entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement;
- le travailleur était préalablement couvert socialement dans le pays d'où il est détaché;
- le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un autre travailleur.

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

Préalablement au détachement, soit l'employeur, soit le travailleur demande à l'organisme compétent du pays duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (déclaration A1). L'ONSS est l'organisme compétent pour la Belgique. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés via Gotot (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de la Direction des Relations internationales, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais.

A l'expiration des 24 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations Internationales de l'O.N.S.S., tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais. En cas d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent aussi se faire de manière électronique via Gotot.

Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

Lorsque le travailleur travaille pour le compte d'un employeur, la loi du pays de résidence est applicable pour autant qu'il effectue une partie de ses prestations dans son pays de résidence, il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une partie substantielle.

Des règles spéciales sont d'application pour les travailleurs occupés dans le transport international.

Détachement

Les règles de détachement sont relativement analogues à celles du Règlement (CE) n° 883/2004, excepté en ce qui concerne la durée de détachement maximale. La durée initiale de détachement est limitée à 12 mois à la place de 24 mois.

Si, en raison de circonstances imprévisibles, la durée du travail à effectuer se prolonge et dépasse 12 mois, l'assujettissement à la sécurité sociale du pays de l'occupation normale peut être maintenue pour une nouvelle période maximale de 12 mois moyennant l'autorisation de l'institution compétente du pays où l'occupation a lieu. A cet effet, une demande de prolongation du détachement (déclaration E102) doit être introduite, avant la fin de la première période de 12 mois, auprès de l'organisme compétent du pays à partir duquel le travailleur est détaché et envoyée pour accord à l'organisme compétent du pays où l'occupation a lieu.

A l'expiration de la seconde période de 12 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations Internationales de l'O.N.S.S., tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais. En cas d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent se faire de manière électronique via l'application Gotot (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm).

Pays liés par la convention européenne de sécurité sociale

Les dispositions de cette convention sont pratiquement identiques à celles du Règlement (CE) n° 883/2004. Elle est applicable aux ressortissants des pays suivants pour autant que les dispositions du Règlement (CE) n° 883/2004 ne soient pas d'application: **Belgique, Autriche, Espagne, Grand-Duché de Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Turquie et Italie.**

En pratique, cette convention n'est plus utilisée que pour l'occupation de travailleurs sur le territoire turc lorsque l'accord Belgique-Turquie n'est pas applicable en raison de la nationalité du travailleur. Par exemple, pour le détachement d'un travailleur espagnol de Belgique vers la Turquie.

Pays liés par un accord bilatéral

Occupation sur le territoire d'un seul pays

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

Occupation simultanée sur le territoire des deux pays

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

Détachement

Les règles de détachement prévues dans les différentes conventions sont en grande partie similaires à celles du Règlement CE hormis en ce qui concerne la durée initiale maximale de détachement. Celle-ci peut varier de 1 à 5 ans alors qu'elle est fixée à 24 mois dans le Règlement CE.

Les demandes de détachement et les éventuelles demandes de prolongation peuvent être effectuées via l'application Gotot (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm). Toutes les informations à ce sujet peuvent être demandées à l'O.N.S.S., Direction des Relations internationales, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@onss.fgov.be) en néerlandais.

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

Lorsqu'un travailleur est envoyé de Belgique vers un pays où les Règlements (CEE) n° 1408/71 et (CE) n° 883/2004 ne sont pas d'application et qu'il ne peut plus être assujetti en Belgique, il peut, de manière facultative et, éventuellement, complémentaire à l'assujettissement dans le pays concerné, s'affilier à l'Office de Sécurité sociale d'Outre-Mer (<http://www.dosz-ossom.fgov.be/>), avenue Louise 194 à 1050 Bruxelles, tél.: 02 642 05 11.

Cela s'applique également pour les pays avec lesquels la Belgique a conclu un accord bilatéral.

Exclusion en raison de la nationalité du travailleur

Certaines conventions en matière de sécurité sociale sont limitées aux ressortissants des pays contractants. L'ONSS admet cependant que les travailleurs étrangers déjà couverts dans le régime belge au moment de leur envoi dans un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord en matière de sécurité sociale qui ne prévoit pas leur détachement puissent être détachés vers ces pays pour une période de 6 mois, prolongeable de 6 mois, pour autant que toutes les autres conditions de

détachement soient remplies. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés via Gotot (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de la Direction des Relations internationales, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais.

L'assujettissement limité

Secteur privé

Un certain nombre de personnes ne sont pas soumises à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale. La déclaration tient compte des pourcentages adéquats de cotisations.

Tout le secteur privé, à l'exception de l'enseignement et des centres p.m.s.

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

Le tableau suivant donne un aperçu des régimes applicables par type de travailleur.

Type travailleurs	Pensions	Chômage	AMI, soins de santé et indemnités	Allocations familiales	Vacances annuelles
Domestiques	Oui	Oui	Oui	/	Oui
Apprentis agréés (*)	/	/	/	/	Oui
Apprentis industriels (*)	/	/	/	/	Oui
Apprentis sous convention d'insertion (*)	/	/	/	/	Oui
Stagiaires en formation de chef d'entreprise (*)	/	/	/	/	Oui
Médecins en formation de médecine spécialiste ou généraliste	/	/	Oui	Oui	/
Convention d'immersion professionnelle (*)	/	/	/	/	Oui
Jeunes (*)	/	Oui	Oui	Oui	Oui
Sportifs	Oui	Oui	Oui	Oui	/
Travailleurs occasionnels dans l'agriculture ou l'horticulture	Oui	Oui	Oui	Oui	/
Gardiens et gardiennes d'enfants	Oui	Oui	Oui	Oui	/
Certains boursiers étrangers	/	/	Oui	Oui	Oui

(*) La limitation aux régimes mentionnés n'est applicable que jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'apprenti, le stagiaire ou le jeune atteignent l'âge de 18 ans. A partir du 1er janvier de l'année suivante (celle au cours de laquelle ils atteignent 19 ans), ils sont assujettis à tous les régimes.

Enseignement libre non-universitaire

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

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

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

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

Enseignement libre universitaire

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

Il faut entendre par personnel académique:

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

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

Centres P.M.S. libres

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

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

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

Informations complémentaires - Déclaration des jeunes

Tous les jeunes peuvent bénéficier de l'assujettissement limité jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle ils atteignent 18 ans. Ils ne sont pas redevables de la cotisation de modération salariale.

En DMFA, pour les distinguer des travailleurs ordinaires, il faut mentionner des codes travailleurs particuliers dans le bloc 90012 « ligne travailleur » pour déclarer ces jeunes jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans.

- **022** pour les jeunes travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
- **026** pour les jeunes travailleurs manuels redevables d'une cotisation au Fonds forestier (dans catégorie 029)
- **027** pour les jeunes travailleurs manuels ordinaires
- **044** pour les jeunes "gens de maison"
- **047** pour les jeunes artistes
- **486** pour les jeunes travailleurs intellectuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
- **487** pour les jeunes travailleurs intellectuels ordinaires

Informations complémentaires - Universités libres

Personnel transféré des hautes écoles vers les universités libres

Comme c'est l'université qui devient l'employeur des membres du cadre d'intégration transféré d'une Haute Ecole vers une Université libre, ce personnel doit être déclaré sous l'indice de **catégorie 075** des universités libres même si c'est la Fédération Wallonie-Bruxelles ou le Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming qui continue à remplir les obligations de paiement et de déclaration.

En DMFA, ce personnel doit être déclaré avec les codes suivants dans le bloc 90012 « ligne travailleur »:

	Code travailleur	Type
personnel nommé à titre définitif	675	0
personnel enseignant temporaire	493	3
contractuels ne relevant pas du régime des vacances annuelles des salariés	493	0
contractuels intellectuels	495	0
personnel ouvrier	015	1

Un certain nombre de personnes ne sont pas soumises à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale. La déclaration tient compte des pourcentages adéquats de cotisations.

L'état, les communautés et les régions pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement

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

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

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

L'application de la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités), du chômage et des pensions pour:

- les personnes sous statut qui ne sont pas nommées à titre définitif;
- les stagiaires pendant leur période de préavis;
- les personnes sous contrat de travail.

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

Pour certaines catégories de travailleurs, les régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles sont également applicables (voir § suivant).

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

Généralement, l'assujettissement (même partiel) à la législation de sécurité sociale induit la déduction à l'O.N.S.S. des cotisations patronales destinées aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cependant, de nombreux employeurs du secteur public relèvent de la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. Les employeurs visés par cette loi ne sont pas redevables, pour leurs travailleurs statutaires et leurs travailleurs contractuels, des cotisations patronales destinées aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ils sont néanmoins redevables de ces cotisations pour d'autres catégories de travailleurs (entre autres, les apprentis, les stagiaires sous convention d'immersion professionnelle, etc.). La DmfA a été adaptée pour pouvoir déclarer ces travailleurs.

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

Tenant compte de ce qui précède, la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités), du chômage et des pensions pour:

- les personnes sous statut qui ne se créent pas de titres à une pension autre que celle des travailleurs salariés;
- les personnes sous contrat de travail (à l'exception de la S.N.C.B. et des entreprises publiques de transport en commun).

Lorsque les personnes sous statut peuvent bénéficier d'une pension autre que celle des travailleurs salariés, l'application de la loi est limitée:

- au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé);
- aux régimes de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) et des allocations familiales pour les membres du personnel entrés en service à partir du 1^{er} janvier 1999. Quand les organismes d'intérêt public sont obligés, soit en vertu de leurs statuts, soit en vertu de dispositions particulières, de verser eux-mêmes les allocations familiales directement à ces membres du personnel, la cotisation patronale pour le régime des allocations familiales n'est pas due.

L'application de la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (soins de santé) et des pensions pour les personnes qui sont employées sur base d'un mandat dans une fonction de management dans une institution publique de sécurité sociale.

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

Les personnes occupées par un employeur du secteur public qui n'est pas repris ci-dessus sont soumises à tous les régimes de la sécurité sociale. Il s'agit, entre autres:

- du personnel contractuel de la S.N.C.B., des entreprises publiques de transport en commun, des fabriques d'église, des sociétés agréées pour la construction d'habitations sociales, etc.
- des mandataires des organismes d'intérêt public qui, contre rémunération, consacrent leur principale activité à la gestion ou à la direction journalière de ces institutions et qui ne bénéficient pas d'un régime statutaire de pension;
- des receveurs-greffiers, gardes et éclusiers des polders et waterings.

Enseignement

Pour les membres du personnel des établissements publics d'enseignement (tant universitaire que non-universitaire), l'application de la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités), du chômage et des pensions. Si l'employeur est un organisme d'intérêt public, les mêmes règles que celles exposées ci-dessus en matière d'allocations familiales, d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont également d'application.

Cependant, la loi est limitée au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) pour les personnes suivantes:

- les membres du personnel académique et scientifique des établissements d'enseignement universitaire et les membres du personnel enseignant et administratif des autres établissements d'enseignement qui soit:
- se créent des titres à une pension de retraite à charge du Trésor public ou, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, à une pension autre que celle des travailleurs salariés;

- possèdent la qualité de stagiaire dans l'enseignement de la Communauté;
- sont assimilés, en matière de pension, aux stagiaires de l'enseignement de la Communauté;
- le personnel académique autonome nommé à titre définitif et le personnel administratif et technique de l'Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), le Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), l'Universiteit Gent et l'Universitair Centrum Antwerpen.

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

Les obligations

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

Généralités

Les employeurs qui occupent ou ont occupé du personnel assujetti à la sécurité sociale ont un nombre d'obligations. Les tiers (fonds de sécurité d'existence, caisses de vacances, etc.) qui versent aux travailleurs des sommes passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale sont assimilés aux employeurs.

Numéro unique d'entreprise et d'unité d'établissement

Numéro unique d'entreprise (numéro BCE)

Chaque employeur doit être identifié auprès de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) et disposer d'un **numéro d'entreprise** unique. L'identification des employeurs auprès des instances publiques se fait sur base de ce numéro d'entreprise (**numéro BCE**).

Les données de base de chaque entreprise sont donc disponibles à la BCE. Chaque modification relative à l'entreprise (siège social, adresse, activité, forme juridique,...) doit être communiquée à cette banque de donnée qui agit comme source de données authentiques.

Vous trouverez plus d'informations sur le site web du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie (<http://economie.fgov.be/fr/entreprises/BCE/>).

Numéro d'identification d'unité locale (ou unité d'établissement)

La Banque-carrefour des entreprises (BCE) est une base de données qui reprend non seulement toutes les données de base des entreprises / institutions / associations mais également des différentes unités d'établissement de ces entreprises / institutions / associations.

Par **unité d'établissement** on entend tout lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel cette activité est exercée (art. I.2, 16° Livre I du Code de droit économique). L'unité d'établissement est donc tout siège d'exploitation, division ou subdivision d'entreprise (ex. atelier, usine, magasin, bureau, ...) localisée séparément et située en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. A cet endroit, ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales (ou secondaires, ou auxiliaires) sont exercées pour le compte de l'entreprise / institution / association. Chaque l'entreprise / institution / association a en principe au moins une unité d'établissement. Chaque unité d'établissement reçoit un numéro d'identification propre, structurellement indépendant du numéro d'identification de l'entité juridique à laquelle elle appartient à ce moment . Le numéro d'unité d'établissement doit être communiqué au niveau de la ligne d'occupation (http://ons.smals-mvm.be/instructions/fr/instructions/informative_page/dmfa/nextquarter/content/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord-fr.html).

Au cours du deuxième trimestre 2014, la Banque-carrefour des entreprises et l'ONSS demanderont une nouvelle fois à tous les employeurs du secteur privé qui n'ont pas répondu à l'enquête du mois de mars 2014 et qui donc n'ont inscrit aucune unité d'établissement dans les registres de la BCE de se mettre en ordre.

La procédure à suivre par les employeurs sera décrite dans le courrier de rappel.

En ce qui concerne les employeurs étrangers, à savoir les employeurs dont le siège social est situé en dehors de la Belgique, 3 cas sont à distinguer:

- les employeurs étrangers qui ont des unités d'établissement en Belgique (type A), par exemple les employeurs étrangers avec une succursale en Belgique;
- les employeurs avec personnel occupé en Belgique mais sans siège d'exploitation (= unité d'établissement) en Belgique (type B); il s'agit par exemple des employeurs occupant un représentant de commerce en Belgique, qui se déplace auprès de la clientèle belge et qui n'a pas de locaux professionnels à son domicile ou ailleurs;
- les employeurs avec personnel occupé en dehors de la Belgique (type C) mais soumis à la sécurité sociale belge (par exemple sur la base du Règlement de la Communauté européenne)

Seuls les employeurs étrangers du type A ont l'obligation d'inscrire une(des) unité(s) d'établissement dans les registres de la BCE. L'appartenance à un de ces types a des implications sur les réductions groupes-cibles et la manière de remplir les déclarations.

Au cours du deuxième trimestre 2014, les secrétariats sociaux et les prestataires de service recevront un questionnaire permettant de déterminer de quel type les employeurs dépendent. Si les unités d'établissement ne sont pas mises en ordre suivant les procédures décrites ci-après, un formulaire sera transmis ultérieurement à cet effet.

Les employeurs étrangers dont le type n'a pas pu être déterminé seront provisoirement classés sous le type X.

Les employeurs qui le désirent trouveront la liste et les numéros d'identification de leurs unités locales sur le site de la Banque carrefour des entreprises (<http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html>)

Si vous constatez que certaines unités d'établissement sont manquantes, que les données ne sont plus correctes ou que certaines unités ne sont plus actives, la nature de votre entreprise va déterminer la procédure à suivre. Pour toute question complémentaire, nous vous invitons à contacter le helpdesk de la Banque-Carrefour des Entreprises par téléphone au 02 277 64 00 ou par email à l'adresse suivante : helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be

Entreprises commerciales

Que dois-je faire si je suis une entreprise commerciale créée avant le 1^{er} juillet 2003?

Les entreprises commerciales créées avant le 1^{er} juillet 2003 peuvent introduire une demande de création d'une (ou plusieurs) unité(s) d'établissement au Service de gestion de la BCE au moyen des formulaires (<http://economie.fgov.be/fr/entreprises/bce/entreprises/Corriger/>) disponibles sur le site internet du SPF Economie (<http://economie.fgov.be/fr/>), rubriques « Entreprises & Indépendants », « Banque-Carrefour des Entreprises », « Services pour les entreprises », « Corriger des données ».

Des formulaires distincts sont proposés pour demander, soit l'adaptation des données pour une entreprise personne physique, soit l'adaptation des données pour une entreprise personne morale.

Que dois-je faire si je suis une entreprise commerciale créée à partir du 1^{er} juillet 2003?

Les entreprises commerciales créées à partir du 1^{er} juillet 2003 obtiennent l'inscription de leur(s) unité(s) d'établissement en se rendant auprès d'un guichet d'entreprises agréé de leur choix. Une liste

des guichets d'entreprises (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees) agréés est disponible sur le site internet du SPF Economie (<http://economie.fgov.be/fr/>) rubriques « Entreprises & Indépendants », « Vie des entreprises », « Créer une entreprise » et le lien « Guichets d'entreprises agréés ».

Entreprises non-commerciales de droit privé

Que dois-je faire si je suis une entreprise non-commerciale de droit privé créée avant le 1^{er} juillet 2009?

Les entreprises non-commerciales de droit privé créées **avant le 1^{er} juillet 2009** peuvent introduire une demande de création d'une (ou plusieurs) unité(s) d'établissement au Service de gestion de la BCE au moyen des formulaires (<http://economie.fgov.be/fr/entreprises/bce/entreprises/Corriger/>) disponibles sur le site internet du SPF Economie (<http://economie.fgov.be/fr/>), rubriques « Entreprises & Indépendants », « Banque-Carrefour des Entreprises », « Services pour les entreprises », « Corriger des données ».

Des formulaires distincts sont proposés pour demander, soit l'adaptation des données pour une entreprise personne physique, soit l'adaptation des données pour une entreprise personne morale.

L'inscription de(s) l'unité (unités) d'établissement est également possible, pour les entreprises non-commerciales de droit privé, via l'application web « Private Se arch (<http://economie.fgov.be/fr/entreprises/bce/entreprises/PrS/>) ».

Cette application web permettant aux entreprises actives de consulter leurs propres données dans la Banque-Carrefour des Entreprises et d'adapter certaines données. Elle permet d'inscrire gratuitement les unités d'établissement manquantes.

Que dois-je faire si je suis une entreprise non-commerciale de droit privé créée après le 30 juin 2009?

Les entreprises non-commerciales de droit privé créées **après le 30 juin 2009** obtiennent l'inscription de leur(s) unité(s) d'établissement en se rendant auprès d'un guichet d'entreprises agréé de leur choix. Une liste des guichets d'entreprises (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees/) agréés est disponible sur le site internet du SPF Economie (<http://economie.fgov.be/fr/>), rubriques « Entreprises & Indépendants », « Vie des entreprises », « Créer une entreprise » et le lien « Guichets d'entreprises agréés ».

L'inscription de(s) l'unité (unités) d'établissement est également possible, pour les entreprises non-commerciales de droit privé, via l'application web « Private Search (<http://economie.fgov.be/fr/entreprises/bce/entreprises/PrS/>) ».

Cette application web permettant aux entreprises actives de consulter leurs propres données dans la Banque-Carrefour des Entreprises et d'adapter certaines données. Elle permet d'inscrire gratuitement les unités d'établissement manquantes.

Entreprises non commerciales non soumises à l'obligation précitée

(les unions professionnelles, les associations de copropriétaires, les organisations représentatives des travailleurs, les associations sans personnalité juridique, les associations sans but lucratif, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement subventionné)

Contactez la Direction des Statistiques de l'ONSS qui procédera à l'enregistrement des unités d'établissement (pour autant que l'entreprise soit identifiée comme employeur à l'ONSS). Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter la Direction des Statistiques de l'ONSS aux numéros de téléphone suivants : 02 509 33 22, 02 509 91 81 ou 02 509 31 07 ou bien à stat.cod@onss.fgov.be.

Employeur qui engage du personnel pour la première fois

S'identifier à l'ONSS dans le contexte de la Banque Carrefour des entreprises

Depuis le 1^{er} janvier 2005, chaque entreprise doit être identifiée à la Banque Carrefour des entreprises (BCE) et posséder un numéro (unique) d'entreprise. Si elle le désire, l'entreprise peut se faire identifier par les autorités sur base uniquement de son numéro d'entreprise (numéro BCE).

Les données de base de chaque entreprise sont donc disponibles via la Banque-Carrefour des entreprises. Toutes les modifications intervenant au sein de l'entreprise (siège social, adresse, activités, forme juridique etc..) sont actualisées dans cette banque de données qui est d'ores et déjà la source authentique.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter le site du SPF Economie, PME et des Classes moyennes (<http://economie.fgov.be/fr/entreprises/index.jsp>).

L'ONSS a un double rôle par rapport à la BCE. D'une part, lui signaler toute acquisition ou perte de la qualité d'employeur et d'autre part, faire le nécessaire afin d'obtenir un numéro d'entreprise et un numéro d'établissement lorsqu'un numéro d'inscription comme employeur est demandé par :

- des associations de fait/sociétés sans personnalité juridique;
- des employeurs qui occupent uniquement du personnel domestique ou des gens de maison;
- des personnes physiques ou morales étrangères sans unités stables ou établissement en Belgique.

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

Cette identification s'effectue via l'application "WIDE (http://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applis/wide/index.htm)" (Werkgever-IDentificatie/ion-Employeur). Après traitement de la demande en ligne, l'employeur recevra un courrier de l'O.N.S.S. reprenant:

- son numéro O.N.S.S. définitif;
- le code Nace (nomenclature générale des activités économiques dans la Communauté européenne) qualifiant les activités de son entreprise;
- la/les catégorie(s) d'employeur qui lui aura/auront été attribuée(s).

Une copie du courrier envoyé à l'employeur sera adressée électroniquement à l'éventuel secrétariat social agréé.

Informations complémentaires - Rappel de la procédure d'identification d'un employeur par un SSA

WIDE - Mode sécurisé	WIDE - Mode non sécurisé
<ul style="list-style-type: none"> ■ Compléter le formulaire WIDE (ID122w) (soit préalablement à l'engagement, soit au moment de l'engagement). ■ L'application attribue un numéro provisoire 51.xxx.xxx-xx. ■ Ce N° doit être utilisé pour la DIMONA. ■ La demande ID122w ne doit pas être imprimée ni signée par l'employeur ni envoyée à l'ONSS. (La demande est automatiquement transmise à la direction de l'identification) ■ Une copie (pdf) de l'ID122w est envoyée dans l'e-box du demandeur. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compléter le formulaire WIDE (ID122w) (soit préalablement à l'engagement, soit au moment de l'engagement). ■ L'application attribue un numéro provisoire 51.xxx.xxx-xx. ■ Ce N° doit être utilisé pour la DIMONA. ■ La demande ID122w doit être imprimée, signée par l'employeur et renvoyée par courrier à l'ONSS.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Après traitement, le service d'identification attribue un numéro définitif. ■ Envoi par l'ONSS du formulaire ID101 (papier) à l'employeur et au siège social du SSA, avec pour mention le n° définitif, la/les catégorie(s) et le code NACE. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Après traitement, le service d'identification attribue un numéro définitif. ■ Envoi par l'ONSS du formulaire ID101 (papier) à l'employeur, avec pour mention le n° définitif, la/les catégorie(s) et le code NACE.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Envoi par le SSA de la procuration papier (ID818) en mentionnant sur ce dernier soit le N° provisoire soit le N°BCE Nécessaire pour effectuer la DMFA 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Envoi par le SSA de la procuration papier (ID818) en mentionnant sur ce dernier soit le N° provisoire soit le N°BCE Nécessaire pour effectuer la DMFA
<p>Après traitement de la procuration, l'ONSS envoie au siège social du SSA la confirmation papier (ID102) de l'enregistrement de la procuration.</p>	<p>Après traitement de la procuration, l'ONSS envoie au siège social du SSA la confirmation (ID102) de l'enregistrement de la procuration.</p>
<p style="text-align: center;">-</p>	<p>En l'absence de réception de l'ID122w signé par l'employeur (un mois après l'introduction dans WIDE), un système de 3 rappels est activé à l'attention de l'employeur.</p>
<p>L'utilisation de WIDE – Mode sécurisé est fortement recommandé afin d'éviter tout problème</p>	

Employeur qui n'occupe plus de personnel

L'employeur qui n'occupe plus de personnel pendant tout un trimestre doit en informer l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre. Si l'employeur précédent a établi correctement une **Dimona OUT**, cette obligation est remplie

L'employeur qui a communiqué la sortie de son dernier travailleur via Dimona mais envisage toutefois l'engagement de personnel dans un délai rapproché ne doit entreprendre aucune autre démarche. S'il n'occupe pas de personnel durant un trimestre complet, il ne doit pas transmettre de déclarations (le

système précédent des déclarations néantes n'est donc plus d'application à partir du premier trimestre 2003).

Si l'employeur met fin définitivement à son activité ou s'il estime qu'il n'occupera pas de personnel pendant une période d'au moins deux trimestres complets, il doit, après avoir introduit la **Dimona OUT** de son dernier travailleur, envoyer une confirmation écrite, par courrier à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S. Dans ce cas, son **numéro d'identification à l'ONSS** sera radié et sa qualité d'employeur dans la Banque Carrefour des Entreprises également.

L'O.N.S.S. contactera systématiquement tout employeur qui n'a plus envoyé de déclaration pendant quatre trimestres consécutifs sans avoir demandé la radiation de son **numéro d'identification**.

L'ONSS ne peut donner une suite favorable à une demande de radiation du **numéro d'identification** que dans la mesure où une **Dimona OUT** a été faite pour tous les travailleurs. Il y a donc lieu de s'assurer que cette démarche a été accomplie avant de demander la radiation.

Il va de soi que les employeurs qui n'occupent plus de personnel mais sont toujours redevables à l'O.N.S.S. de cotisations dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC) et les employeurs redevables de la cotisation patronale spéciale due sur les pensions extra-légales ne doivent pas signaler qu'ils n'occupent plus de personnel mais sont tenus de rentrer leur déclaration dans les délais.

Employeur qui réengage du personnel

Tout employeur qui a déjà été identifié à l'O.N.S.S. et dont le numéro d'identification a été radié parce qu'il a cessé d'occuper du personnel assujéti pendant une période déterminée et qui engage à nouveau un ou plusieurs travailleurs, doit signaler le réengagement sur l'application "Wide" afin de réactiver son ancien numéro.

Renseignements à communiquer à l'O.N.S.S. par l'employeur pendant la période d'identification

1. Données générales d'identification de l'employeur

- Tout employeur identifié en qualité de personne physique ou morale peut informer l'O.N.S.S. par écrit de:
 - toutes les modifications apportées à la dénomination ou à la nature juridique de l'entreprise.
 - tout changement d'adresse de siège social ou d'unités d'établissement.

La Banque Carrefour des entreprises doit légalement en être informée en priorité et celle-ci en informera ensuite l'ONSS.

- Tout employeur belge n'ayant aucune personnalité juridique et n'ayant la qualité d'entreprise que parce qu'il a la qualité d'employeur (association de fait et de copropriétaires par exemple) **doit informer l'O.N.S.S. par écrit de:**
 - toutes les modifications apportées à la dénomination ou aux associés de l'entreprise.
 - tout changement d'adresse de siège social ou d'unités d'établissement.
- Tout employeur **étranger**, personne physique ou morale, n'ayant pas de filiale belge, **doit informer l'O.N.S.S. par écrit de:**

- toutes les modifications apportées à la dénomination, la nature juridique de l'entreprise à l'étranger.
- tout changement d'adresse du siège social à l'étranger et de ou des unités d'exploitation sises en Belgique.

2. Données de qualification de l'employeur :

Tout employeur identifié **doit** informer la Direction de l'Identification de l'ONSS par écrit de:

- tout changement d'activité professionnelle; les employeurs qui demandent une inscription modificative affectant la nature de leur activité mentionnée au registre du commerce, doivent en informer l'O.N.S.S. en utilisant les termes de la nomenclature annexée à l'arrêté royal du 16 octobre 2000, modifiant l'arrêté royal du 31 août 1964 fixant la nomenclature des activités commerciales à mentionner au registre du commerce;
- l'appartenance à une commission paritaire autre que celle communiquée initialement à l'O.N.S.S.;
- tout changement d'affiliation à une caisse d'allocations familiales pour travailleurs salariés;
- l'engagement de personnel appartenant à une catégorie spéciale pour laquelle des modalités particulières d'assujettissement sont applicables;
- tous autres changements survenus dans l'entreprise qui modifient les réponses données par l'employeur au questionnaire complété au moment de son identification en qualité d'employeur ou lors de la réactivation de cette qualité. Ce questionnaire est adressé à l'employeur en deux exemplaires par l'O.N.S.S., le premier étant à renvoyer et le second à conserver; l'employeur peut ainsi vérifier à tout moment si les réponses initialement fournies correspondent toujours à la réalité.

Dans sa correspondance avec l'O.N.S.S., l'employeur veillera à mentionner correctement:

1. son numéro d'entreprise;
2. son identifiant interne à l'ONSS (accessoire).

Dimona - la déclaration immédiate de l'emploi

Généralités

1. Obligation

Tous les employeurs tant du secteur public que du secteur privé, sont obligés de communiquer électroniquement les entrées et sorties de leur personnel à l'O.N.S.S.

Il s'agit de la déclaration immédiate de l'emploi appelée également DIMONA (**d**éclaration **i**mmédiate - **o**nmiddellijke **a**angifte). Elle vise à signaler immédiatement aux institutions de sécurité sociale le début et la fin d'une relation de travail entre le travailleur et l'employeur.

Les déclarations introduites par l'employeur et immédiatement contrôlées par l'O.N.S.S. alimentent une banque de données appelée "fichier du personnel". L'employeur peut le consulter dans un environnement sécurisé. Les critères de recherches sont nombreux : ils peuvent s'effectuer sur base de caractéristiques et de combinaisons de caractéristiques.

En cas de non respect de cette obligation de déclaration, des sanctions pénales sont prévues par l'article 181 du Code pénal social.

De plus, en cas d'omission de déclaration, l'employeur sera redevable à l'O.N.S.S. d'une cotisation de solidarité.

2. Concept et terminologie

"Relation employeur-travailleur": relation du couple " employeur- travailleur ". Cette relation comporte des données stables (numéro d'identification de l'employeur, NISS du travailleur, date de début de la relation et éventuellement de fin), c'est-à-dire des données qui seront maintenues même en cas de création, clôture, modification ou d'annulation d'une période. Cette relation commence avec le premier engagement du travailleur et se termine à la fin de sa dernière occupation. Dans le fichier du personnel, les relations " employeur-travailleur" constituent le premier niveau de consultation. Le deuxième niveau englobe l'ensemble des périodes Dimona;

"Période Dimona" : période créée à chaque déclaration IN, donc au début de chaque nouvelle occupation. Elle est clôturée par une date de sortie à la fin de chaque occupation. La relation employeur-travailleur, quant à elle, est maintenue jusqu'à la fin de la dernière occupation. Plusieurs périodes Dimona peuvent ainsi se succéder ou non au sein d'une même relation employeur-travailleur. C'est sur ce deuxième niveau que s'opèrent les éventuels changements générés par une déclaration OUT, une modification (UPDATE) ou une annulation (CANCEL). Cette période Dimona est identifiée par un "numéro d'identification de la période". Il est attribué à chaque déclaration IN et constitue la clé unique d'identification d'une période pour introduire les déclarations OUT, de modification ou d'annulation.

"Numéro Dimona" : chaque déclaration Dimona (IN, OUT, UPDATE, CANCEL,...) reçoit un numéro Dimona. Pour une déclaration IN, celui-ci est le numéro d'identification de la période;

"Caractéristiques Dimona" : elles sont obligatoires et toujours liées à une période. En cas de caractéristiques différentes, plusieurs périodes peuvent donc coexister. Elles sont au nombre de quatre : le n° de commission paritaire, le type de travailleur, la sous-entité (réservée à certains employeurs du secteur public) et l'utilisateur (pour les travailleurs intérimaires);

"Confirmation de réception" : confirme que la déclaration est bien rentrée pour les utilisateurs web (apparaît immédiatement sur l'écran), serveur vocal (communiqué oralement à la fin de la déclaration) et SMS (communiqué via GSM);

"Accusé de réception" : consiste en un « accusé de réception » technique qui signifie que le fichier est utilisable pour l'O.N.S.S. Il ne concerne donc que les expéditeurs batch et est adressé sous forme électronique. Cet "accusé de réception" contient le n° de ticket (= n° d'identification du fichier) et le statut du fichier : accepté ou refusé selon que le fichier est ou non lisible. Le feedback du traitement de la Dimona est transmis via une « notification »;

"Notification" : donne un résultat immédiat des contrôles de forme et de fond. Elle peut être de trois types: positive (Dimona acceptée), négative (Dimona refusée) ou provisoire (uniquement en cas de problème dans le cadre de l'identification du travailleur). La notification provisoire sera toujours suivie d'une notification positive ou négative.

Pour la déclaration des étudiants sous contrat d'étudiant (STU), la notification contiendra également un avertissement si l'étudiant est déclaré plus de 50 jours. Si la déclaration a été introduite via un canal sécurisé, le nombre exact de jours de dépassement sera communiqué.

Pour la déclaration des travailleurs occasionnels dans l'horeca, la notification contiendra également un avertissement si le travailleur est déclaré plus de 50 jours et/ou pour le contingent employeur, si plus de 100 jours de travail occasionnel ont été déclarés.

Dès que vous avez reçu cette notification, vous disposez de cinq jours ouvrables pour contester l'exactitude des données y mentionnées. A l'expiration de ce délai, ces données seront considérées comme définitives. Pour toute contestation, vous devez vous adresser au Centre de Contact Eranova (tél: 02 511 51 51, email: contactcenter@eranova.fgov.be). A noter que si vous êtes affilié à un secrétariat social agréé, il est possible que la notification lui soit envoyée électroniquement et que vous ne la receviez pas et ce, même pour les déclarations que vous avez introduites personnellement. Vous pouvez toutefois avoir accès au fichier du personnel, dans lequel vous pouvez consulter l'ensemble des données.

3. Canaux

La déclaration Dimona doit parvenir sous la forme d'un message électronique via l'un des canaux suivants :

- web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_unsecured_F.pdf)
- fichier du personnel (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_secured_F.pdf)
- transfert de fichiers (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/introduction/batch.htm)
- téléphone à touches (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/introduction/vocaleserver.htm)
- Dimona Mobile (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/introduction/dimonamobile.htm)

Le choix de l'un ou l'autre canal n'a aucune incidence sur la déclaration. Vous pouvez donc choisir en toute liberté le canal que vous utiliserez.

es éventuelles modifications de déclaration peuvent aussi s'effectuer par n'importe quel canal et ne doivent pas nécessairement être transmises par le même canal que celui utilisé pour la déclaration originale.

Champ d'application

1. Personnes concernées

La Dimona doit être établie pour :

- d'une part, toutes les personnes qui figurent dans la Dmfa (ouvriers, employés, apprentis - dont les personnes liées par une convention d'immersion professionnelle, fonctionnaires statutaires, étudiants, travailleurs occasionnels, etc.), c'est-à-dire pour toutes les personnes qui fournissent tout type de prestations pour un employeur. Attention : les employeurs des secteurs de l'agriculture (CP 144), de l'horticulture (CP145), de l'horeca (CP 302) et de l'intérim (CP 322) qui engagent des travailleurs occasionnels doivent remplir une déclaration Dimona spécifique pour ce type de travailleurs;
- et d'autre part, pour des personnes qui ne doivent pas figurer sur la Dmfa mais dont l'employeur est soumis à la réglementation sur les documents sociaux. Les personnes qui

relèvent de ce cas de figure sont notamment :

- les travailleurs qui étaient assujettis à la sécurité sociale belge et qui sont expatriés à l'étranger par l'employeur (avec pour conséquence que la sécurité sociale belge ne leur est plus applicable);
- les personnes liées par un contrat PFI ou FPI (plan de formation insertion en région wallonne et formation professionnelle individuelle en entreprise en région de Bruxelles-capitale) ;
- les personnes en stage(-ONEM) de transition;
-

Les travailleurs qui exercent leurs prestations dans plusieurs pays de l'EEE pour un ou plusieurs employeurs, et qui ne sont pas assujettis à la sécurité sociale belge (parce qu'ils ne sont pas domiciliés en Belgique, par exemple), devront aussi faire l'objet d'une déclaration Dimona par tout employeur soumis pour eux à la législation belge sur les documents sociaux.

2. Exclusions

Seules les personnes reprises ci-après ne doivent pas faire l'objet de la déclaration:

- deux catégories de stagiaires:
 - les stagiaires pour des activités de stage dont la durée n'est pas explicitement fixée par l'autorité compétente et qui sont effectuées auprès d'un employeur dans le cadre de la formation qu'ils suivent dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail n'excède pas 60 jours auprès d'un même employeur ou maître de stage au cours d'une année scolaire ou académique pour les établissements d'enseignements ou au cours d'une année civile pour les organismes de formation;
 - les stagiaires pour des activités de stage qui sont effectuées auprès d'un employeur ou d'un maître de stage et dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'un cursus conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle;
- les travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'un contrat ALE;
- les domestiques qui ne sont pas soumis à la sécurité sociale;
- le personnel de maison (http://preview.instructions.smals-mvm.be/fr/instructions/table_of_content/dmfa/nextquarter/content/persons/specific/householdpersonnel.html) qui n'est pas soumis à la sécurité sociale;
- les travailleurs qui sont occupés 25 jours maximum par année civile :
 - dans le secteur socio-culturel ou pour le jour de la manifestation sportive : moniteur ou animateur (y compris les étudiants qui travaillent dans ce secteur),
 - dans certaines occupations relatives au houblon, au tabac ou aux yprésaux;
- les volontaires ;
- les artistes sous le régime des petites indemnités;
- les personnes qui fournissent des prestations pour une entreprise lorsqu'elles relèvent du système de sécurité sociale des indépendants (<http://www.inasti.be/>).
- les travailleurs qui sont détachés d'une entreprise établie à l'étranger vers la Belgique, à condition que, en vertu d'un accord international, ils restent assujettis à la sécurité sociale du pays étranger pendant leur occupation en Belgique (dans ce cas, il feront généralement l'objet d'une Limosa).

Données principales à renseigner

1. Identification employeur

Pour pouvoir effectuer une Dimona, un des numéros renseignés ci-après est obligatoire:

- numéro O.N.S.S. définitif
- numéro O.N.S.S. provisoire
- numéro d'entreprise.

Si vous ne possédez aucun de ces numéros, il y a lieu de procéder à l'identification préalablement à la première déclaration Dimona. L'identification s'effectue via l'application "**Wide**" - **W**erkgevers-**I**dentificatie/**I**on-**E**mployeurs - , laquelle est accessible via l'application Dimona.

Le "numéro d'identification provisoire" est un numéro que l'employeur reçoit dans l'attente de son identification définitive à l'O.N.S.S.

Ce numéro provisoire peut uniquement être utilisé pour introduire d'autres déclarations Dimona jusqu'au moment où l'employeur reçoit son numéro d'identification définitif. A ce moment, le numéro provisoire est supprimé et il ne pourra plus être utilisé. Toutes les déclarations Dimona introduites avec le numéro provisoire seront automatiquement adaptées. C'est seulement à partir de ce moment que l'employeur ou son mandataire peut consulter les données du fichier du personnel.

De plus, les situations spécifiques suivantes peuvent se présenter dans le secteur public :

- si vous êtes affilié au Service Central des Dépenses Fixes (SCDF) et ne possédez pas de numéro d'identification distinct à l'ONSS, vous indiquez ici celui de l'Etat belge: 0009354-67 et ce, tant pour les membres du personnel francophone que néerlandophone. Dans ce cas, vous devez également mentionner un code supplémentaire, propre à votre institution, département ou service. Ce code est considéré comme une 'sous-entité' et son indication est indispensable au bon échange des informations avec le SCDF. Vous trouverez une liste de ces codes dans la circulaire n° 522 du 6 juin 2002;
- si vous êtes affilié au SCDF mais possédez néanmoins votre propre numéro d'identification à l'ONSS, il suffit de communiquer celui-ci;
- si vous ne pouvez utiliser aucun numéro, vous devez prendre contact avec l'O.N.S.S. avant de pouvoir effectuer une Dimona;
- si vous remplissez des déclarations, en tant qu'établissement d'enseignement, pour les membres du personnel qui ne sont pas rémunérés sur fonds propres, vous utilisez un numéro différent selon qu'il s'agit de l'enseignement francophone, néerlandophone ou germanophone;
- si vous remplissez cependant, en tant qu'établissement d'enseignement, des déclarations pour les membres du personnel qui sont bien rémunérés sur fonds propres, vous utilisez votre propre numéro d'identification.

ATTENTION : les Dimona doivent impérativement être effectuées sous le même numéro que les Dmfa

2. Identification travailleur

Lors d'un premier contact c'est-à-dire lors de la première occupation d'un travailleur et si l'employeur ne connaît pas le NISS (numéro d'identification de l'intéressé auprès de la sécurité sociale) qui se trouve dans le coin supérieur droit de la carte d'identité sociale (carte SIS), l'ensemble des MID (Minimal Identification Data) doivent être renseignées.

Par contre, lors d'un contact ultérieur, l'identification peut se faire en communiquant le NISS uniquement.

Pour la Dimona "occasionnel" agriculture et horticulture, l'utilisation du NISS (numéro d'identification à la sécurité sociale) du travailleur est obligatoire . Pour ces travailleurs occasionnels, vous devez disposer pour ces travailleurs d'un NISS ou d'un numéro bis valide. Si un travailleur ne peut le présenter, vous ne pouvez pas le déclarer via Dimona. Le travailleur doit alors d'abord se rendre à l'administration communale du lieu où il/elle réside ou de l'hôtel dans lequel il/elle loge. Cette administration fera une demande de numéro bis.

Pour les travailleurs occasionnels occupés dans le secteur horeca, la mention du NISS n'est pas obligatoire.

3. Caractéristiques principales

a) Commission paritaire

L'employeur indique le numéro de la commission paritaire du travailleur pour lequel la déclaration est faite. La mention des 6 commissions paritaires décrites ci-dessous est en tout cas indispensable. (Seuls 3 chiffres peuvent être renseignés et ce, même s'il existe des sous-commissions paritaires). Les autres commissions paritaires peuvent être renseignées sous la valeur xxx (commission paritaire pour les autres secteurs).

- 124 pour les ouvriers et les apprentis du secteur de la Construction (CP 124), à l'exception des ouvriers engagés dans le secteur de l'intérim qui doivent être renseignés sous la CP 322;
- 140 pour les ouvriers et les apprentis du secteur du transport (CP 140);
- 144 pour les travailleurs occasionnels de l'agriculture (CP 144);
- 145 pour les travailleurs occasionnels de l'horticulture (CP 145);
- 302 pour les travailleurs occasionnels de l'horeca (CP 302). Remarque: pour l'étudiant occupé comme occasionnel dans le secteur de l'horeca, les 50 premiers jours doivent être renseignés sous xxx et les suivants sous CP 302;
- 322 pour les ouvriers et les employés du secteur intérimaire (CP 322). Pour ces travailleurs, le numéro BCE et la commission paritaire (124, 140, 144, 145, 302 ou xxx) de l'utilisateur doivent aussi être renseignés.

REMARQUES :

- **Travailleurs occasionnels occupés par une société intérimaire** : les travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture, horticulture et Horeca occupés dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" doivent toujours être renseignés sous la CP 322 et avec mention du début et de la fin de l'occupation (voir ci-dessus). Les CP 144, 145 ou 302 seront renseignées dans le champ commission paritaire de l'utilisateur. Pour les travailleurs occasionnels dans l'Horeca, le numéro d'entreprise de l'utilisateur sera également renseigné afin que les jours soient décomptés du contingent employeur-utilisateur.
- **Travailleurs titres-services occupés par une société intérimaire** : les travailleurs engagés par les sociétés d'intérim dans le cadre du système des titres-services ne se trouvent pas dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" mais d'un "contrat de travail titres-services". Ces travailleurs titres-service ne peuvent donc en aucun cas être déclarés sous la Commission paritaire de l'intérim (CP 322) mais bien sous la valeur **xxx**.

b) Type travailleur

Les codes "type de travailleur" à renseigner sont les suivants :

- DWD "Dimona Without Dmfa": pour un travailleur qui doit être repris en Dimona et pas en Dmfa. Ce code est prédominant c'est-à-dire que si les travailleurs concernés satisfont aussi à un autre "type de travailleur" c'est le code DWD qui doit prioritairement être mentionné à l'exception des personnes liées par un contrat PFI-FPI et des personnes qui suivent un stage de transition. Pour ces derniers, les codes IVT et TRI sont prédominants;
- BCW : pour un ouvrier occupé dans le secteur de la construction (à l'exclusion des STU, DWD, IVT et RTA);
- EXT :
 - pour un travailleur occasionnel engagé dans le secteur de l'Horeca, l'agriculture, de l'horticulture ou de l'intérim;
 - pour un étudiant occupé comme travailleur occasionnel dans le secteur de l'Horeca après l'épuisement de son contingent étudiant
- IVT : pour une personne liée par un contrat PFI (FPI) c'est-à-dire celle qui suit un plan de

formation insertion en région wallonne (ou une formation professionnelle individuelle en entreprise en région de Bruxelles-capitale) et qui, durant sa formation, conserve sa qualité de chômeur et n'est pas reprise en DmfA;

- RTA : pour l'apprenti agréé ou assimilé occupé dans le secteur de la construction. Les apprentis de tous les autres secteurs doivent être repris sous "OTH" ;
- TRI : pour une personne qui suit un stage de transition chez un employeur mais qui a toujours le statut de demandeur d'emploi. L'employeur ne doit donc pas le déclarer en DmfA;
- STU : pour un étudiant c'est-à-dire une personne engagée dans les liens d'un contrat de travail spécifique pour étudiants. Pour eux, il faut toujours :
 - établir une déclaration Dimona. Le fait que vous deviez payer ou non des cotisations ONSS ordinaires pour cet étudiant n'a pas d'importance à cet égard. Seul le type de contrat joue un rôle. Ce qui implique que l'étudiant qui a déjà été occupé 12 mois ou plus de façon ininterrompue auprès du même employeur, ne peut plus être renseigné sous ce code;
 - renseigner le lieu d'occupation physique exact si l'étudiant n'est pas occupé au siège social de votre entreprise ou de votre service public. S'il y a plusieurs lieux de travail prévus, seul le premier doit être renseigné. Si le lieu de travail change au cours d'une même période, il ne faut pas procéder à sa modification.
- OTH : pour les autres travailleurs non repris ci-avant.

Déclarations et modifications-annulations

1. Dimona IN

La Dimona IN crée une période. Elle doit être établie au plus tard avant le moment où le travailleur débute physiquement ses prestations. La date à renseigner est celle du début de la relation professionnelle entre vous et votre travailleur c'est-à-dire le moment où le lien contractuel ou juridique commence avec votre travailleur. Le moment où vous établissez la déclaration et la date de début à communiquer ne correspondront donc pas nécessairement. Exemple : si un contrat de travail prend cours le 1^{er} mai et que le travailleur commence effectivement ses prestations le 5 mai, la Dimona IN sera établie avant le début effectif du travail (peut-être après le 1^{er} mai) mais la date de début renseignée sera le 1^{er} mai, date juridique. A noter que la Dimona IN peut aussi être effectuée plus tôt, par exemple dans le courant du mois d'avril.

Si vous établissez une Dimona IN pour un travailleur que vous avez engagé dans les liens d'un contrat à durée déterminée, vous pouvez également indiquer la date de fin. Si la déclaration porte sur un contrat d'étudiant, un contrat de type PFI (Plan de Formation Insertion en région wallonne) ou FPI (Formation Professionnelle Individuelle en entreprise en Région de Bruxelles-capitale), vous êtes obligé de mentionner la date de fin de service dans la Dimona IN. Ceci vaut aussi pour les intérimaires et les travailleurs occasionnels. Si vous indiquez la date de fin lors de la Dimona IN, vous ne devez plus établir de Dimona OUT pour cette période. S'il devait cependant s'avérer par la suite que la date de fin indiquée n'est pas correcte, vous devrez néanmoins modifier votre déclaration originale selon une procédure particulière.

Lorsqu'un membre du personnel est sous contrat à durée déterminée et qu'à la fin du contrat, il reste en service dans le cadre d'un nouveau contrat, aucune nouvelle déclaration ne doit être introduite s'il n'y avait pas de date de fin renseignée. Si la déclaration initiale reprenait une date de fin, il y a lieu de la modifier via une déclaration de modification.

Un "numéro Dimona" est attribué à chaque Dimona IN. Il correspond au numéro d'identification de la période.

Particularités pour les étudiants

Pour le contrat **d'étudiant** uniquement, la Dimona IN doit:

- être établie sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé. En d'autres termes, elle ne peut être effectuée si aucun contrat n'a été conclu;
- reprendre pour chaque trimestre d'occupation le nombre de jours de travail planifiés (= le nombre de jours de travail prévu dans le contrat d'étudiant);
- couvrir l'ensemble du contrat. Cela signifie qu'il existera autant de Dimona IN que de trimestres d'occupation couverts par contrat, à l'exception des trimestres où aucun jour de travail n'est planifié. Il n'est, en effet pas possible de déclarer 0 jour;
- pour les étudiants occupés dans le secteur de la construction, la déclaration trimestrielle implique que les 2 numéros de carte C3.2. soient communiqués chaque trimestre.

Exemple

Un étudiant va travailler chaque samedi du 1er février 2012 au 30 mai 2012 chez un employeur A. Après la signature du contrat d'occupation d'étudiant, l'employeur doit établir des Dimona IN: la déclaration pour le premier trimestre aura comme date de début le 1er février et comme date de fin le 31 mars et 9 jours de travail devront être réservés. La date de début pour la déclaration du second trimestre sera le 1er avril 2012, la date de fin sera le 30 mai 2012 et 8 jours devront être renseignés.

2. Dimona OUT

La Dimona OUT clôture une période. Elle doit être établie au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de la fin de la relation professionnelle c'est-à-dire la date à laquelle le membre du personnel n'est juridiquement ou contractuellement plus en service. Dans ce dernier cas, la date de fin à renseigner est le dernier jour du contrat.

Cette règle s'applique également en cas de prestations qui s'étendraient jusqu'au lendemain du dernier jour couvert par le contrat de travail. La date de sortie à renseigner est celle du dernier jour du contrat de travail en vertu du principe de l'unité des prestations. Ainsi, la date de sortie qui doit être renseignée pour un travailleur dont le contrat prend fin le 15 juillet mais qui termine ses prestations le 16 juillet à 2 heures du matin, est le 15 juillet.

Si le travailleur est licencié ou démissionne sans qu'un préavis ne lui soit accordé, vous établirez la Dimona OUT au plus tard le jour ouvrable qui suit la date de rupture du contrat.

Si votre travailleur bénéficie d'un préavis, la date de fin tombera à l'issue de cette période de préavis.

Les suspensions de l'exécution des prestations de travail, même de longue durée (comme le détachement d'un travailleur à l'étranger pour plusieurs années), ne constituent pas une sortie de service puisque le lien contractuel ou juridique entre le membre du personnel et l'employeur n'est pas rompu. Elles ne nécessitent donc pas une Dimona OUT.

De même, lorsqu'un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel (ou vice-versa), la relation de travail continue à exister. Il ne faut donc pas procéder à une Dimona OUT, ni à une modification de la déclaration.

3. Modifications - annulations

Dates de début et de fin de période

Une déclaration de modification d'une date de début ou de fin de période préalablement introduite n'est possible que dans trois cas :

- la date de début réelle est antérieure à celle renseignée : vous devez faire part de la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona IN, donc au plus tard au moment où le travailleur entre en service;
- la date de fin réelle est postérieure à celle renseignée : vous devez signaler la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona OUT, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de la fin renseignée;
- la date de fin réelle est antérieure à celle renseignée : vous devez signaler la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona OUT, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de rupture du lien contractuel entre votre travailleur et vous.

Par contre, si la **date réelle de début est postérieure** à la date renseignée, il n'y a aucune possibilité de la changer via une déclaration de modification. Vous devez procéder à une annulation de la période et à la création d'une nouvelle.

Caractéristiques

Si une caractéristique (n° commission paritaire, type de travailleur, sous-entité ou utilisateur) change, elle ne pourra être adaptée que moyennant une Dimona OUT suivie d'une Dimona IN, laquelle reprendra la nouvelle caractéristique. Par contre, si une caractéristique doit être modifiée parce qu'une caractéristique fautive a été communiquée, la période devra être annulée et recrée. L'annulation porte sur toute la période Dimona. C'est donc l'ensemble de toutes les déclarations concernant une occupation donnée qui sera annulé : Dimona IN, Dimona OUT et le cas échéant, Dimona UPDATE.

Exemple

Un travailleur qui travaille sous un contrat initial de 2 jours successifs (les 3 et 4 mai, par exemple) dans l'horeca doit être déclaré sous le type travailleur "EXT" (travailleur occasionnel). Quand l'employeur occupe ce travailleur le jour qui suit ces deux jours, la Dimona-EXT initiale doit être annulée et une Dimona-OTH doit être introduite avec comme date de début le premier jour de l'occupation (le 3 mai) et comme date de fin le dernier jour de la période d'occupation (le 5 mai). Quand il travaille plus de deux jours successifs chez le même employeur, le travailleur occasionnel devient donc travailleur ordinaire.

Etudiants: nombre de jours planifiés

L'employeur peut modifier le nombre de jours qu'il a planifiés au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre concerné. Le contingent sera automatiquement adapté sur base des modifications apportées. La modification du nombre de jours renseignés en Dimona après l'introduction de la Dmfa pour le trimestre concerné, n'aura pas d'impact sur le contingent.

Exception: la Dimona IN pour les trimestres durant lesquels l'étudiant ne preste pas ou n'est pas rémunéré (voir Contingent 50 jours) doit être annulée purement et simplement et non modifiée. Seuls les trimestres pour lesquels il y a au moins un jour d'occupation ou un jour rémunéré doivent figurer en Dimona. Il ne peut être renseigné 0 jour.

Malgré la possibilité de modification, il est vivement recommandé d'indiquer dans la Dimona IN le nombre de jours planifiés le plus précis possible et de ne compter sur la rectification que pour les cas imprévus car:

- si trop peu de jours sont planifiés par l'employeur A, il n'est pas exclu qu'entre le moment de la déclaration et celui de la rectification, un employeur B réserve des jours qui épuisent le contingent et que la cotisation de solidarité ne soit plus applicable aux jours ajoutés par l'employeur A via sa rectification;
- si trop de jours sont planifiés par l'employeur A, cela pénalise l'étudiant et l'employeur B qui ne pourront pas bénéficier de la cotisation de solidarité pour les jours déclarés en trop par l'employeur A.

Le contingent sera aussi adapté sur base de la Dmfa. Cette adaptation s'effectuera, en général, dès que les données trimestrielles du dernier trimestre calendrier pour lequel l'employeur a déclaré des jours en Dimona, sont disponibles (si l'étudiant a un contrat qui couvre les trois premiers trimes tres d'une année, l'adaptation du 1er trimestre n'aura lieu qu'au moment de l'introduction de la Dmfa du 3° trimestre). Pour éviter ces effets négatifs, il est donc recommandé de modifier d'initiative si nécessaire les jours réservés en Dimona plutôt que d'attendre l'adaptation sur base de la Dmfa.

Dimona pour les travailleurs occasionnels

Une des spécificités du travail occasionnel dans les secteurs de l'Horeca, de l'horticulture et de l'agriculture est le calcul des cotisations de sécurité sociale. Celles-ci sont calculées sur des salaires forfaitaires avantageux et non sur la rémunération réelle, ce qui engendre l'application de règles spécifiques. Certaines sont propres à chaque secteur et d'autres sont communes.

1. Horeca

a) Champ d'application

- les travailleurs engagés pour une **durée maximale de deux jours consécutifs chez le même employeur** qui relève de la Commission paritaire de l'horeca (CP 302) par un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou par un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini;
- les travailleurs engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322) pour des travaux visés ci-avant dans les secteurs de l'horeca.
Particularité : les agences intérim doivent déclarer le numéro d'entreprise de l'utilisateur qui l'emploi et la commission paritaire dont il relève afin que les prestations soient décomptées du contingent de l'utilisateur.

Le travailleur qui est occupé **plus de deux jours successifs** auprès du même employeur devient un travailleur ordinaire et doit être renseigné à ce titre sous OTH pour l'ensemble des jours d'occupation. Exemple: un travailleur est occupé dans l'Horeca sous contrat pour les 3 et 4 mai et déclaré sous le type de travailleur "EXT" (travailleur occasionnel). Si l'employeur l'occupe encore le jour qui suit ces deux jours, les Dimona-EXT initiales doivent être annulées et une Dimona-OTH doit être introduite avec comme date de début le premier jour de l'occupation (le 3 mai) et comme date de fin le dernier jour de la période d'occupation (le 5 mai).

b) Déclaration

Les travailleurs doivent être renseignés chaque jour en renseignant :

- soit l'heure de début et l'heure de fin de la prestation - avec une durée minimale de 2 heures (=Dimona horaire);
- soit l'heure de début de la prestation (=Dimona journalière).

Si le travailleur est déclaré via la Dimona journalière, cela signifie que les cotisations seront calculées sur 6 heures de prestations (même si le travailleur a travaillé plus ou moins de 6 heures). Le choix entre Dimona horaire et Dimona journalière a donc un impact sur le calcul des cotisations. Les droits sociaux, quant à eux, sont calculés sur le nombre d'heures de travail réelles déclarées en Dmfa.

Le type de déclaration peut varier chaque jour.

Si vous déclarez un travailleur via une Dimona horaire ou journalière et que vous vous rendez compte **avant** le début des prestations, qu'il y a lieu d'opter pour l'autre système, la situation peut être rectifiée en annulant immédiatement la déclaration et en établissant une nouvelle reprenant l'autre système. Ceci doit s'effectuer avant le début des prestations.

Si, par contre, vous constatez l'erreur **après** le début des prestations, la Dimona ne pourra plus être modifiée. **Dans la Dmfa, pour le calcul des cotisations, il faut reprendre le numéro de fonction qui correspond au choix effectué en Dimona. Cela signifie donc le numéro de fonction 94 pour une Dimona journalière et le numéro de fonction 95 pour une Dimona horaire. Pour le calcul des droits sociaux, il faut toujours renseigner les heures réelles, indépendamment du choix de déclaration.** ~~par contre, ce sont toujours les heures réelles qui seront renseignées et le forfait journalier en cas de prestations réelles de 6 heures ou plus. Ceci sera aussi le cas lorsqu'un travailleur effectue de manière inattendue des prestations de 6 heures ou plus alors qu'une Dimona horaire est effectuée.~~

2. Agriculture et horticulture

a) Champ d'application

Les travailleurs occasionnels concernés sont :

- les travailleurs manuels engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour **l'horticulture** (CP 145) : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;
- les travailleurs manuels engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire de **l'agriculture** (CP 144) : le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur durant un maximum de 30 jours par année civile;
- les travailleurs engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour le **travail intérimaire** (CP 322) pour des travaux visés ci-avant dans les secteurs de l'horticulture, de l'agriculture.

b) Déclaration

La déclaration doit reprendre l'heure de début et l'heure de fin (envisagée) de la prestation.

c) Multi-Dimona

Les employeurs (bureaux intérimaires inclus) qui occupent des travailleurs occasionnels ('EXT') dans le secteur de l'agriculture (CP 144) ou de l'horticulture (CP 145) peuvent vérifier via la Multi-Dimona si les travailleurs occasionnels étaient déjà occupés dans le courant de l'année calendrier comme travailleur occasionnel ou pas. Ceci ne remplace pas le formulaire occasionnel, mais est une indication sur le fait que le travailleur dispose ou non d'un formulaire occasionnel.

3. Règles communes

a) Condition indispensable

L'établissement **correct et à temps** de la Dimona est une absolue nécessité pour le calcul des cotisations sur les forfaits réduits.

b) Déclaration par prestation pour un seul jour

La déclaration doit être remplie par prestation **toujours** pour un seul jour, ce qui implique que les dates d'entrée et de sortie doivent être identiques. Une nouvelle déclaration doit être effectuée pour chaque jour au cours duquel les travailleurs occasionnels effectuent des prestations.

Exception-prestations sur deux jours :

Lorsque les prestations s'exercent sur deux jours, il est toutefois possible que la date de sortie ne corresponde pas à la date d'entrée. Dans ce cas, il y a lieu de renseigner les dates et heures de début et de fin "réelles". Le principe de l'unité des prestations valable pour la Dimona OUT au niveau de la Dimona classique ne s'applique donc pas au système spécifique de Dimona pour les travailleurs occasionnels.

Exemple: un travailleur dans l'horeca commence son service le 11 avril à 22h et le termine le 12 avril à 2 h

L'employeur doit renseigner les données réelles :

- date et heure d'entrée en service: 11 avril à 22h
- date et heure de sortie de service: 12 avril à 2h

Dans la notification et le fichier du personnel, ce sont ces données réelles qui apparaîtront. Par contre, si vous souhaitez effectuer une recherche des travailleurs actifs dans le fichier du personnel, vous devez la faire sur base de la date de début (le 11 avril, dans l'exemple). Une recherche sur base de la date de sortie (le 12 avril dans l'exemple), ne donnera pas de résultat.

c) Modification de l'heure de début

- Si les prestations du travailleur commencent **plus tôt ou plus tard** que l'heure initialement déclarée, l'heure de début doit être modifiée **au plus tard au moment où ces prestations commencent**.

d) Modification de l'heure de sortie

- Lorsque la prestation est arrêtée **plus tôt** que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin réelle dans les heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue mais au plus tard jusqu'à minuit.
- Lorsque la prestation est arrêtée **plus tard** que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin réelle dans les 8 heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue. Si l'heure de fin initiale est prévue entre 20h et 24h, vous avez cependant jusqu'à 8 h le lendemain pour transmettre l'heure de fin correcte.

e) Modification de jour

- Si l'occupation se produit un **jour antérieur** à celui indiqué dans la déclaration, la date peut être modifiée.
- Si la date effective du début des prestations est **postérieure** à la date indiquée dans la déclaration, la déclaration initiale doit être annulée et une nouvelle doit être effectuée avec la nouvelle date.
- Si les prestations déclarées un jour donné **n'ont pas lieu**, il faut établir une Dimona d'annulation. Celle-ci doit être effectuée au plus tard avant minuit le jour calendrier auquel les prestations se rapportent.

Limosa

Généralités

Depuis le 1^{er} avril 2007, les travailleurs salariés qui viennent travailler temporairement ou partiellement en Belgique (et qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la

Belgique, soit sont engagés dans un autre pays que la Belgique) doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'Office national de sécurité sociale (Loi-programme du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), articles 137 et suivants). En bref, il s'agit en principe des travailleurs salariés qui ne sont pas assujettis au régime belge de sécurité sociale.

La loi prévoit des obligations similaires pour les travailleurs indépendants détachés. Dans ces cas, la déclaration doit être effectuée auprès de l'INASTI (Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants).

Cette déclaration auprès de l'ONSS ou de l'INASTI constitue la première étape du projet dénommé LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie – système d'information transfrontalier pour la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale).

Ces déclarations alimentent, avec d'autres données, le cadastre "LIMOSA", de nature à offrir une source de données centralisée concernant l'occupation étrangère en Belgique.

Ce projet permet à l'Etat belge:

- d'obtenir une vue sur l'impact de l'occupation de travailleurs étrangers sur l'économie belge,
- d'assurer la libre circulation des services et des travailleurs,
- d'assurer aux travailleurs détachés la protection de leurs droits,
- de garantir une occupation légale en Belgique dans le respect des règles européennes,
- de définir une base solide pour la simplification administrative.

Déclaration

Préalablement à l'occupation d'un travailleur salarié sur le territoire belge, l'employeur étranger doit effectuer une déclaration, de préférence par voie électronique. Le déclarant reçoit immédiatement un accusé de réception (document L-1) attestant qu'une déclaration valable a été effectuée formellement.

Ce document sert de preuve de la déclaration et doit être présenté à l'utilisateur belge avant toute occupation. Les services compétents peuvent aussi demander cette attestation à l'occasion d'un contrôle.

Vous trouverez plus d'infos sur le champ d'application sur www.limoso.be (<http://www.limoso.be>).

Obligations du client belge

Le client belge doit, avant l'occupation directe ou en sous-traitance de travailleurs salariés, vérifier si une déclaration a bien été effectuée les concernant. Cela peut se faire par la demande de l'accusé de réception "L-1". Si cette attestation ne peut être présentée, le client belge (ou son mandataire) devra en informer l'ONSS via une déclaration « absence du formulaire L-1 ».

Le client belge est celui chez qui (utilisateur final) ou pour qui (commanditaire) les activités du travailleur détaché sont accomplies.

Cette déclaration "absence de formulaire L-1" peut s'effectuer via le site portail de la sécurité sociale, section Limosa.

Le déclarant reçoit immédiatement un accusé de réception.

Cette déclaration LIMOSA "absence de formulaire L-1 " est une obligation légale. En cas de non-respect, la loi prévoit des sanctions pénales et administratives. La réalisation de cette déclaration décharge le client belge de sa responsabilité à l'égard de cette déclaration obligatoire.

Exceptions

L'utilisateur personne physique ne devra pas procéder à ce signalement si l'occupation des travailleurs salariés ou indépendants s'effectue à des fins strictement privées.

D'autre part et à certaines conditions, les travailleurs détachés peuvent être exemptés de la déclaration obligatoire LIMOSA.

Il s'agit notamment :

- des personnes assurant l'installation et l'assemblage de biens (à l'exception du secteur de la construction),
- des personnes assurant des travaux de réparation et d'entretien urgents,
- des chauffeurs internationaux,
- des participants à des congrès scientifiques ou à des réunions en cercle restreint,
- des hommes d'affaires indépendants,
- des administrateurs indépendants,
- des sportifs,
- des artistes,
- des diplomates,
- des personnes travaillant pour des organisations internationales et
- du personnel d'Etat.

Vous trouverez plus d'infos sur www.limosa.be (<http://www.limosa.be/>).

D'autre part, un centre de contact LIMOSA (tél. : 02/788.51.57) est à votre disposition pour d'éventuels problèmes relatifs à la déclaration électronique.

Dmfa-la déclaration trimestrielle

Généralités

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

Les employeurs qui occupent un nombre limité de travailleurs peuvent faire la déclaration (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm) via internet.

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

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

Endéans le délai de prescription, vous pouvez encore apporter des modifications à cette déclaration. Vous recevrez un accusé de réception aussi bien de l'introduction de la déclaration originale que lors de l'introduction d'une modification. Par ailleurs vous recevrez aussi un avis des cotisations à payer.

L'Office National de Sécurité sociale peut également vérifier et adapter les déclarations enregistrées et les modifications de celles-ci. Le fait qu'il y ait déjà eu une modification ou que vous ayez déjà reçu un aperçu des cotisations à payer ne porte pas préjudice.

La rectification d'une déclaration introduite

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

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

Ces déclarations doivent obligatoirement être transmises de manière électronique, via internet ou par file transfer.

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

Sous DmfA via web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm), vous trouverez plus d'informations pour modifier une déclaration via internet. La version DEMO (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/web/demos.htm) peut également vous familiariser avec cette application interactive.

Les employeurs et les prestataires de services qui doivent gérer un volume important de modifications via file transfer trouveront des informations techniques sous Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm). Pour leur permettre d'adapter rapidement leur programmation, la doclibrary (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/infos_home.htm) est régulièrement alimentée avec les informations techniques supplémentaires. Il s'agit cependant de données qui ne sont pas nécessairement absolument définitives.

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

La modification d'une déclaration implique donc l'accès à des données très confidentielles. On a en effet accès au dernier état de la banque de données de la sécurité sociale (à savoir les données originales déclarées, éventuellement adaptées par le biais de modifications apportées par une des institutions de sécurité sociale). Tout qui veut procéder à une modification via internet comprendra donc qu'une protection supplémentaire a été établie sous la forme d'une signature électronique (certificat (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/web/modif/home.htm)).

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

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

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

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

Informations complémentaires - Rectifications DMFA : prescription

Lors de l'introduction d'une rectification comme d'une déclaration tardive, la **prescription triennale** est d'application et des règles spécifiques en la matière sont à respecter.

Les dates de prescription et les modalités particulières de déclaration sont décrites sous la rubrique « prescription (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/dateprescription.htm)» du site portail de la sécurité sociale.

Les conséquences d'une omission

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

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

2. Sanctions civiles

Sous peine de sanctions pécuniaires, l'employeur renverra la déclaration trimestrielle de manière électronique à l'O.N.S.S. dans les délais légaux et veillera à ce que les données y figurant soient complètes et exactes.

a) Application des sanctions pécuniaires

Quatre types d'indemnités forfaitaires sont applicables :

1. En l'absence de déclaration ou en cas de déclaration incomplète ou inexacte, l'établissement ou la rectification d'office des déclarations ensuite d'une intervention des services d'Inspection sociale ou des services de l'O.N.S.S., donnera lieu au paiement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire de 50,00 EUR, augmentée d'une indemnité de 4,00 EUR par ligne d'occupation manquante ou pour laquelle la rémunération à prendre en compte est modifiée. Cette indemnité forfaitaire est applicable pour les déclarations à partir du 2^e trimestre 2006 et pour les interventions à partir du 1^{er} février 2007.

Par déclaration incomplète, il faut entendre une déclaration pour laquelle, six mois après la fin du trimestre concerné, une ou plusieurs lignes d'occupation font défaut et pour laquelle le nombre de personnes physiques pour lesquelles ces lignes d'occupation font défaut représente au moins 5 % du nombre total de personnes physiques reprises dans la déclaration.

Par déclaration inexacte, il faut comprendre une déclaration pour laquelle, six mois après la fin du trimestre concerné, des éléments de la rémunération à prendre en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale font défaut, ces éléments manquants de la rémunération à prendre en considération représentant au moins 5 % de la masse salariale totale reprise dans la déclaration.

2. L'employeur qui ne transmet pas de déclaration au plus tard le dernier jour du mois qui suit un trimestre est redevable d'une indemnité forfaitaire de 495,79 EUR, augmentée de 247,89 EUR par tranche de 24.789,35 EUR de cotisations dues au-delà de 49.578,70 EUR. Cette sanction ne peut pas être appliquée en combinaison avec la suivante.

3. Ces mêmes montants sont d'application lorsque l'O.N.S.S. constate que l'employeur ou son mandataire transmet habituellement une déclaration incomplète ou inexacte. Par habituellement, il faut entendre si l'employeur ou son mandataire introduit une telle déclaration pour deux trimestres consécutifs. Cette sanction est applicable pour les déclarations à partir du 2^e trimestre 2006 mais ne peut l'être en combinaison avec la précédente.

4. L'indemnité forfaitaire dont est redevable l'employeur en cas d'absence de déclaration ou de déclaration incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité.

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

L'O.N.S.S. ne portera pas en compte l'indemnité forfaitaire pour une déclaration tardive si l'employeur transmet la déclaration trimestrielle pour la fin du deuxième mois qui suit **le trimestre concerné par la déclaration** le délai légal et qu'il a habituellement transmis ses déclarations précédentes endéans le délai légal. L'employeur ne doit pas introduire de demande à cet effet.

c) Exonération des sanctions infligées

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

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

d) Réduction des sanctions infligées

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur peut demander une réduction maximale de 50 % du montant des indemnités forfaitaires s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de la rentrée tardive de sa déclaration ou des données incorrectes ou inexacts y figurant.

Pour autant qu'il ait payé toutes les cotisations de sécurité sociale, l'employeur qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité a la possibilité de les soumettre au Comité de gestion, lequel pourra, à titre exceptionnel, porter ladite réduction de 50 à 100 %.

3. Sanctions pénales

A côté des sanctions civiles, appliquées par l'administration, le juge peut appliquer des sanctions pénales.

Le paiement des cotisations

Règle générale

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

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

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

Provisions

Principes

La plupart des employeurs sont redevables de provisions à l'O.N.S.S. Ici, l'employeur peut consulter le mode de calcul qui lui permettra de vérifier s'il est ou non redevable de ces provisions.

Les employeurs qui ne sont pas affiliés à un secrétariat social agréé, reçoivent chaque mois un courrier de l'ONSS reprenant le calcul complet de la provision ainsi qu'une communication structurée spéciale que l'employeur peut seulement utiliser pour le paiement de la provision. Si ce courrier suscite des questions, l'employeur peut prendre contact avec son teneur de compte à la Direction Perception de l'ONSS.

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

Dates de paiement

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

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

Nature des versements	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
1 ^e provision	5 février	5 mai	5 août	5 novembre
2 ^{ème} provision	5 mars	5 juin	5 septembre	5 décembre
3 ^{ème} provision	5 avril	5 juillet	5 octobre	5 janvier
Solde	30 avril	31 juillet	31 octobre	31 janvier

Délais et montants

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

1^o possibilité: pas de provision

Le montant total des cotisations pour l'avant-dernier trimestre(t-2) ne dépassait pas 4.000 EUR : l'employeur n'est pas tenu au paiement de provisions pour ce trimestre. Les cotisations peuvent être payées à l'O.N.S.S. en un seul versement.

Attention: un employeur qui ne devait pas rentrer de déclarations pour (t-2) est redevable de provisions forfaitaires à l'exception du nouvel employeur pour les deux premiers mois d'occupation, puisqu'il n'occupait pas de travailleur au à la fin de l'avant dernier mois (n-2).

2^o possibilité: provisions forfaitaires

Montant du forfait	450,00 EUR	700,00 EUR
Quels employeurs ?	tous les employeurs à l'exception de ceux du secteur de la construction en ce qui concerne leurs ouvriers	employeurs qui ressortent à la Commission Paritaire de la construction pour leurs ouvriers uniquement (leurs employés ressortent du régime général ci-contre)
Quels travailleurs ?	tous les travailleurs à l'exception des ouvriers du secteur de la construction Sont pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur OTH ou EXT Ne sont pas pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW, STU - prépensionnés	ouvriers qui ressortent à la Commission Paritaire de la construction Sont pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW Ne sont pas pris en compte: - travailleurs déclarés en Dimona sous type de travailleurs autre que BCW - prépensionnés
C'est dû quand:	- l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (t - 2) et ce, même s'il était redevable de cotisations pour t-4 OU - l'employeur était redevable d'un montant > à 4.000 EUR pour t-2 mais n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de la précédente année calendrier (t - 4)	- l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (t - 2) OU - l'employeur était redevable d'un montant > à 4.000 EUR pour t-2 mais n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de la précédente année calendrier (t - 4)
Comment calculer ?	un forfait de 450,00 EUR pour chaque travailleur à partir du 3 ^e travailleur occupé à la fin de l'avant-dernier mois (n - 2)	un forfait de 700,00 EUR pour chaque ouvrier à partir du 3 ^e ouvrier occupé à la fin de l'avant-dernier mois (n-2)
Délai de paiement	au plus tard le 5 de chaque mois (n)	au plus tard le 5 de chaque mois (n)
Exemple	pour une provision qui est due au plus tard le 5 mai 2013 (n), il y a lieu de prendre en compte le nombre de travailleurs occupés à la fin du mois de mars 2013 (n - 2)	un employeur occupe 8 travailleurs depuis le 5 janvier 2013: 4 sous la CP construction et 4 sous une autre CP. La 1 ^{ère} provision pour le 2 ^e trimestre 2013 est due au plus tard le 5 mai (n). La situation au 31 mars 2013 à la fin de l'avant-dernier mois (n-2) est identique à celle du début. La 1 ^{ère} provision pour le 2 ^e trimestre 2013 s'élève à 2.300,00 EUR (450,00 * 2 + 700,00 * 2).

3^e possibilité: provisions procentuelles

Quels employeurs: tous les employeurs.

Quand est-ce dû: le montant total des cotisations pour t-2 est plus grand que 4.000 EUR et l'employeur était redevable de cotisations pour t-4 (le trimestre correspondant de l'année calendrier précédente).

Montants et délais de paiement:

Trimestre	1ère provision	2° provision	3° provision
1er trimestre	30 % t-4 (5 février)	30 % t-4 (5 mars)	25 % t-4 (5 avril)
2° trimestre	30 % t-4 (5 mai)	30 % t-4 (5 juin)	25 % t-4 (5 juillet)
3° trimestre	30 % t-4 (5 août)	30 % t-4 (5 septembre)	25 % t-4 (5 octobre)
4° trimestre	30 % t-4 (5 novembre)	35 % t-4 (5 décembre)	15 % t-4 (5 janvier)

Explication tableau

Pour les 1er, 2° et 3° trimestres: le montant des 1ère et 2° provisions mensuelles s'élève à 30 % des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente. Il doit être payé au plus tard le 5° jour des 2° et 3° mois du trimestre courant.

Le montant de la 3° provision mensuelle s'élève à 25 % des cotisations dues pour le trimestre correspondant de la précédente année. Il doit être payé le 5° jour du mois qui suit le trimestre courant.

Pour le 4° trimestre: les montants provisionnels s'élèvent à 30, 35 et 15 % des cotisations du trimestre correspondant de l'année précédente, à payer au plus tard le 5 novembre, 5 décembre et 5 janvier.

Dans le cas de l'employeur qui n'était redevable d'aucune cotisation pour t-4, l'employeur est redevable des provisions forfaitaires (possibilité 2).

4° possibilité: combinaison des provisions forfaitaire et procentuelle

Quels employeurs: les employeurs qui appartiennent à la Commission paritaire pour la construction, qui doivent payer des provisions procentuelles et connaissent une augmentation d'au moins 3 ouvriers entre:

- les ouvriers occupés à la fin de t-4 (31 mars pour le 1er trimestre, 30 juin pour le 2° trimestre, 30 septembre pour le 3° trimestre et 31 décembre pour le 4° trimestre)

et

- les ouvriers occupés à la fin de l'avant-dernier mois (n-2).

Sont pris en compte:

- les travailleurs qui doivent être déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW.

Ne sont pas pris en compte:

- les travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur autre que BCW;
- les prépensionnés.

Montant: un forfait de 700,00 EUR à partir du 3° ouvrier qui constitue une augmentation.

Délai de paiement: à payer au plus tard le 5° jour de chaque mois

Exemple: un employeur du secteur de la construction occupe du personnel depuis le 15 avril 2011. Au 30 juin 2012, il occupe 5 ouvriers. Au 31 mars 2013 (n-2), il occupe 9 ouvriers. Pour le 2° trimestre 2012, il devait payer un montant en cotisations de 10.000,00 EUR. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 est due au plus tard le 5 mai (n) et s'élève à 4.400,00 EUR ($30 \% * 10.000,00 \text{ EUR} + 2 * 700,00 \text{ EUR}$).

Diminution du montant des provisions

L'employeur qui estime que, respectivement, 35, 30, 25 ou 15 % du montant des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente seront supérieurs à respectivement 35, 30, 25 ou 15 % du montant des cotisations probables du trimestre en cours, peut réduire le montant de ses provisions à respectivement 35, 30, 25 ou 15 % de ce dernier montant.

L'employeur qui est seulement redevable des provisions forfaitaires, peut arrêter de payer à partir du moment où le montant total probable des cotisations dues est atteint.

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

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

Sanctions

a) paiement incorrect des provisions forfaitaire (à l'exception du secteur de la construction, voir point b ci-après) et procentuelle

Les employeurs redevables pour un certain trimestre de provisions forfaitaire (uniquement le régime général-450 EUR) et/ou procentuelle qui ne s'acquittent pas de celles-ci ou s'en acquittent d'une manière insuffisante, sont redevables à l'O.N.S.S. d'une indemnité forfaitaire qui est fonction de la tranche de cotisations déclarées au trimestre concerné. Cette sanction est appliquée comme suit:

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

A certaines conditions et dans certaines circonstances, l'employeur peut bénéficier d'une exonération ou d'une réduction des sanctions.

L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure l'ayant empêché de remplir ses obligations dans les délais fixés peut obtenir l'exonération totale de ces sanctions.

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

Cette réduction de 50 % peut être portée à 100 % par l'O.N.S.S. lorsque l'employeur, à l'appui de sa justification, apporte la preuve qu'au moment de l'exigibilité de la dette, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une association de communes ou d'un établissement public communal ou intercommunal, ou d'un organisme d'intérêt public visé à l'article 1er de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public ou d'une société visée à l'article 24 de la même loi ou lorsque le

Comité de gestion admet par décision motivée prise à l'unanimité que des raisons impérieuses d'équité ou d'intérêt économique national ou régional justifient, à titre exceptionnel, pareille réduction.

Ces sanctions ne sont pas d'application aux provisions forfaitaires dans le secteur de la construction.

b) Défaut de paiement de provisions forfaitaires dans le secteur de la construction

Ce défaut de paiement est intégré dans la notion de "dette sociale" qui détermine, dans le cadre de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969, l'obligation d'effectuer une retenue de 35 % sur les factures établies pour des travaux relevant du champ d'application de cet article.

Les cotisations annuelles

1. L'avis de débit relatif aux vacances annuelles

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

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

Les règles qui concernent le mode de paiement, l'identification et l'imputation du montant sont identiques à celles qui régissent les cotisations trimestrielles.

2. La redistribution des charges sociales

Tous les ans, il est également procédé à une redistribution des charges sociales. Cette redistribution consiste en une réduction des cotisations au profit de certains employeurs, qui est compensée par une cotisation supplémentaire à charge d'autres employeurs. Chaque année, dans le courant du deuxième trimestre, l'O.N.S.S. communique aux employeurs le montant du solde créditeur ou débiteur de la redistribution.

Le solde créditeur est à valoir sur le montant des cotisations dues par l'employeur pour le deuxième trimestre de l'année en cours. Quant au solde débiteur, il est dû au 30 juin et doit être payé à l'O.N.S.S. au plus tard le 31 juillet.

Le mode de paiement

Depuis le 1^{er} janvier 2009, tous les bulletins de virement de l'O.N.S.S. sont adaptés au nouveau standard européen "Single Euro Payments Area" (SEPA). Le nouveau numéro de compte européen de l'O.N.S.S. se présente comme suit:

- Code IBAN : BE63 6790 2618 1108.

- Code BIC : PCHQBEBB.

Une période de transition est prévue jusque décembre 2010. Pendant celle-ci, les paiements à l'O.N.S.S. pourront être effectués par versement ou virement au C.C.P. n° 679-0261811-08 de l'O.N.S.S. La date du paiement est celle de l'inscription au compte de l'O.N.S.S.

1. Paiement par communication structurée

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

2. Autres formulaires de paiement

a) Identification

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

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

b) Imputation

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

Il est donc de première importance, pour l'employeur, d'indiquer la destination du versement effectué, c'est-à-dire la nature de la somme payée (cotisations, provisions, majorations, intérêts de retard, frais judiciaires), la période à laquelle elle se rapporte, ainsi que son numéro d'entreprise ou son numéro d'identification à l'O.N.S.S. Exemples: cotisations du ... trimestre 20..; majorations sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 20..; intérêts de retard sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 20.., etc. suivi du numéro d'entreprise ou du numéro d'identification à l'O.N.S.S. Si le paiement a trait à des sommes de nature différente, l'employeur doit préciser le montant de chacune d'entre elles, sa nature et la période à laquelle elle se rapporte.

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

Recouvrement amiable (communément appelé "troisième voie de recouvrement")

La loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale offre la

possibilité aux débiteurs de l'O.N.S.S. de négocier un plan de paiement amiable. L'article 43 de la loi précitée introduit l'article 40 bis dans la loi du 27 juin 1969. Cet article dispose que:

"L'Office peut octroyer amiablement des termes et délais à ses débiteurs, selon les conditions et modalités déterminées par le Roi après avis du Comité de gestion, avant de citer devant le juge ou de procéder par voie de contrainte."

Cette disposition est définie comme constitutive d'une troisième voie de recouvrement - le recouvrement amiable - à côté du recouvrement par la voie judiciaire (première voie), par la voie de contrainte (deuxième voie) et via la responsabilité solidaire du cessionnaire à l'égard du cédant en cas de cession de fonds de commerce (quatrième voie).

Le recouvrement amiable poursuit les objectifs suivants :

- veiller à ce que les créances de l'O.N.S.S. soient recouvrées dans un délai maximum de deux ans;
- contribuer à décharger les tribunaux par le biais de négociations directes entre l'O.N.S.S. et les employeurs disposés à payer;
- offrir aux employeurs la possibilité de résoudre leurs difficultés de paiement passagères sans devoir passer par le tribunal et d'éviter ainsi les frais judiciaires. Le recouvrement amiable vise également à permettre à ces employeurs de continuer à participer à la vie économique et à obtenir, entre autres, les attestations nécessaires afin de soumissionner valablement aux marchés publics ou (pour ceux relevant de la construction) à être dispensés des retenues prévues par l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969.

Si l'employeur ne respecte pas les facilités ainsi obtenues, la dette ayant fait l'objet du plan de paiement amiable sera récupérée en principe par la voie d'une contrainte, qui sera transmise à un huissier de justice via le conseil de l'O.N.S.S.

La nouvelle dette (à savoir la dette créée après la dette pour laquelle une contrainte a été signifiée) fera l'objet d'un recouvrement judiciaire devant le tribunal du travail.

Pour l'employeur qui ne fait pas appel au recouvrement amiable, rien ne change : la dette fera l'objet d'un recouvrement judiciaire devant le tribunal du travail. L'employeur ne peut plus utiliser la procédure amiable, à moins que la procédure judiciaire ne se rapporte exclusivement à une créance reconnue en tant que contestation de principe.

Les conditions et modalités d'octroi d'un tel accord amiable sont définies par arrêté royal du 13 juillet 2007 complétant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 (M.B. du 10 septembre 2007). Ses lignes directrices sont les suivantes :

- l'employeur ne doit pas faire l'objet de poursuites judiciaires de la part de l'Office, sauf dans l'hypothèse où les procédures judiciaires en question portent sur des dettes pour lesquelles une contestation de principe est reconnue;
- la demande de termes et délais doit porter sur toute la dette échue à la date à laquelle la demande est introduite;
- le plan de paiement peut couvrir 18 mois au maximum;
- tous les trimestres ou dettes devant venir à échéance au cours de la période de 18 mois peuvent faire l'objet d'un sous-plan qui couvre 12 mois au maximum et qui ne peut jamais dépasser le délai de 18 mois qui prend cours à partir du premier plan;
- en procédant au calcul des mensualités, il est tenu compte des majorations à porter en compte et des intérêts à échoir;
- les échéances pour ces mensualités sont fixes, tout comme les montants de celles-ci;
- si plusieurs sous-plans ont été accordés, les différentes mensualités sont cumulées en un seul montant mensuel.

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

1. Application de sanctions pécuniaires

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

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

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

Lorsque les cotisations non versées dans les délais légaux sont cependant payées avant la fin du deuxième mois qui suit le trimestre pour lequel elles sont dues et que l'employeur a habituellement payé dans les délais légaux, les cotisations des trimestres antérieurs, y compris le cas échéant, les provisions mensuelles, l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application des majorations et intérêts de retard. L'employeur doit pour cela introduire une demande auprès de la cellule Plans de paiement de la direction de la Perception. .

3. Exonération ou réduction des majorations et intérêts de retard

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

L'exonération ou la réduction des majorations, des éventuelles indemnités forfaitaires dues en cas de non paiement dans les délais des provisions et des intérêts n'est possible que si l'employeur ne se trouve pas dans une des situations décrites dans l'article 38, § 3octies, alinéa 1 de la loi du 29 juin 1981, à savoir:

1. la déclaration de sécurité sociale a été établie ou rectifiée en application de l'article 22 de la loi du 27 juin 1969 (déclaration d'office);
2. la déclaration immédiate de l'emploi n'a pas été faite pour un ou plusieurs travailleurs conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona) ;
3. l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs non ressortissants de l'Espace économique européen, non titulaires d'un titre de séjour valable ou d'une autorisation de travail, en violation de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers;
4. l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine et commet ainsi l'infraction en matière de traite des êtres humains visée à l'article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers;
5. l'employeur fait prester du travail par un travailleur pour lequel aucune cotisation due n'a été

payée à l'Office national de Sécurité sociale;

6. l'employeur est l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par interposition de personne, toute activité commerciale, en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
7. l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 cité au 6;
8. l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes qui ont été impliquées dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

a) Cas de force majeure

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

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

b) Circonstances exceptionnelles

A la condition expresse d'avoir au préalable payé toutes ses cotisations échues, l'employeur qui prouve que le non-paiement des cotisations dans les délais légaux est dû à des circonstances exceptionnelles, peut obtenir une réduction maximum de 50 % des majorations appliquées et au maximum de 25% des intérêts de retard dus. La réduction des majorations peut être portée à 100 % lorsque l'employeur prouve qu'au moment où les cotisations étaient exigibles, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une fédération, agglomération ou association de communes, d'un établissement public communal ou intercommunal, d'un organisme d'intérêt public visé par la loi du 16 mars 1954 ou d'une société visée par l'article 24 de cette même loi.

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

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

L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer soit des raisons impérieuses d'équité, soit des raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional, peut faire valoir ces raisons auprès de l'O.N.S.S. Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité et à titre exceptionnel, porter la susdite réduction de 50 % des majorations à 100 %.

Les obligations des tiers-payants

Dans le cadre de la législation sur la sécurité sociale, le tiers-payant est celui qui verse, au nom et pour

compte de l'employeur, une rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale. Tout un chacun peut avoir la qualité de tiers-payant; cependant, il s'agit en pratique de la plupart des Fonds de sécurité d'existence.

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

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

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

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

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

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

Principes

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

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

Quelles sont les créances visées?

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

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

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

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

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

Quels employeurs peuvent introduire une demande?

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

Le demandeur ne peut obtenir la suspension de l'exigibilité dans les quatre cas suivants:

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

Le demandeur doit posséder une créance à charge des débiteurs suivants:

- l'Etat;
- le Fonds des Routes;
- l'Office de Renseignements et d'Aide aux familles des militaires;
- l'Office régulateur de la Navigation intérieure;

- la Régie des Bâtiments;
- la Régie des Postes;
- la Régie des Services frigorifiques de l'Etat belge;
- la Régie des Télégraphes et des Téléphones;
- la Régie des Transports maritimes;
- la Régie des Voies aériennes;
- le Fonds général des Bâtiments scolaires.

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

Quelle est la marche à suivre par l'employeur?

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

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

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

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

Afin d'éviter tout malentendu quant au(x) montant(s) pour le(s)quel(s) la suspension de l'exigibilité est demandée, il est conseillé à l'employeur de préciser clairement, au point 2. du document "Identité du créancier: Montant dû (référence de la dette, principal et accessoires):", la nature de la dette à l'égard de l'O.N.S.S. (cotisations, majorations, intérêts, frais judiciaires) et la période concernée "... trimestre 20.." ou la date de clôture de l'extrait de compte.

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

La réponse du débiteur

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

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

Conséquences de la demande

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

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

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

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

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

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

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

Il est mis fin à la suspension de l'exigibilité:

- lorsque le demandeur se trouve dans un des quatre cas où il ne peut obtenir la suspension de l'exigibilité des créances;
- lorsque les créances ne sont plus certaines, exigibles et libres de tout engagement à l'égard des tiers;
- à concurrence du montant pour lequel la Cour des Comptes a refusé son visa préalable en ce qui concerne le montant non contesté par le débiteur.

Cession fonds de commerce

Généralités

L'article 41quinquies de la loi du 27 juin 1969, entré en vigueur le 23 février 2007, instaure en matière de cession de fonds de commerce, en propriété ou en usufruit, deux mesures protectrices des droits de l'O.N.S.S. Ces mesures font partie intégrante de la quatrième voie de recouvrement.

La première consiste en l'obligation de notifier à l'Office toute cession d'un fonds de commerce et la seconde est l'installation d'une responsabilité solidaire dans le chef du cessionnaire du fonds de commerce pour le paiement des cotisations, majorations et intérêts.

Champ d'application

Sont visées toutes les cessions, en propriété ou en usufruit, entre vifs, à titre onéreux ou à titre gratuit, qu'elle qu'en soit la forme juridique (vente, échange, donation, apport en société, transaction), à l'exception du partage. Est également visée la constitution d'usufruit.

La cession doit porter sur un ensemble de biens, composés entre autres d'éléments qui permettent de retenir la clientèle, affectés à l'exercice d'une profession libérale, charge ou office, ou d'une exploitation industrielle, commerciale ou agricole.

A titre exemplatif, peuvent être considérés comme éléments susceptibles de retenir la clientèle, l'enseigne, le droit au bail, les stocks de marchandises, les fichiers informatiques, les listings clients, les brevets, les marques, le pas de porte.

Sauf simulation des parties, ne sont pas comprises dans le champ d'application de cette disposition :

- la transmission des actions et autres parts représentatives du capital social,
- la cession d'éléments isolés, insuffisants pour constituer une exploitation autonome.

Sont également exclues du champ d'application :

- les cessions réalisées par un commissaire au sursis ou par un curateur de faillite,
- les fusions, scissions et autres opérations analogues réglementées par le Code des sociétés.

Opposabilité différée de la cession

Tant que la notification n'a pas été faite, la cession n'est pas opposable à l'O.N.S.S., c'est-à-dire qu'il peut requérir, sur les biens cédés, toutes les mesures de garantie ou d'exécution qu'il juge nécessaires à la conservation ou à l'exercice de ses droits. Les poursuites seront engagées et les mesures conservatoires requises sur les biens cédés, nonobstant la cession.

Lorsque la notification est opérée, la cession est inopposable à l'Office pendant un délai de 30 jours à dater de la notification.

La notification de la cession, en propriété ou en usufruit, d'un fonds de commerce doit se faire par l'envoi à l'O.N.S.S. d'une copie certifiée conforme ou d'une copie certifiée complète, exacte et véritable par toutes les parties contractantes de l'acte de cession, à l'initiative du cédant ou du cessionnaire.

Eu égard à l'importance de la date de la notification, il est conseillé d'envoyer les documents par courrier recommandé, lequel doit être adressé à l'O.N.S.S., Direction de la Perception, Service attestations, place Victor Horta, 11 à 1060 Bruxelles.

La responsabilité solidaire du cessionnaire

La seconde mesure est la mise en place d'un mécanisme de responsabilité solidaire.

Si, à l'expiration du délai d'opposabilité, le cédant est débiteur de l'Office, le cessionnaire est solidairement responsable du paiement des cotisations de sécurité sociale, majorations et intérêts de retard dus par le cédant, à concurrence du montant déjà payé ou attribué par lui ou d'un montant correspondant à la valeur nominale des actions ou parts attribuées en contrepartie de la cession, avant l'expiration dudit délai.

Exception: le certificat

Les deux mesures ci-avant décrites ne trouveront pas à s'appliquer si le cédant joint à l'acte de cession un certificat établi exclusivement à cette fin par l'O.N.S.S. dans les 30 jours qui précèdent la notification de la convention.

Ce certificat attestera qu'à la date de la demande, aucune cotisation qui constitue une dette certaine et liquide n'était due à charge du cédant et que ce dernier ne fait pas l'objet d'une procédure en recouvrement judiciaire des cotisations.

Le certificat sera délivré ou refusé dans un délai de 30 jours à partir de l'introduction de la demande du cédant.

La loi prévoit que l'Office doit refuser sa délivrance si, à la date de la demande, il a été établi à charge du cédant une dette qui constitue une dette liquide et certaine vis-à-vis de l'O.N.S.S.

Le certificat a une durée de validité de 30 jours.

La demande de certificat par le cédant peut se faire par courrier envoyé à l'adresse susmentionnée mais également via courrier électronique ou télécopie au n° 02 509 36 97.

Elle doit être introduite en double exemplaire, suivant le modèle préétabli qu'il vous est loisible de télécharger sur le site internet de l'O.N.S.S.:

http://www.onssrszls.fgov.be/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_fr.pdf 

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

L'assurance contre la maladie et l'invalidité

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

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

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

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

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

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

Le chômage

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

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

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

- en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries :
délivrance d'office d'un formulaire de contrôle C 3.2 A.
L'employeur doit utiliser les formulaires de contrôle C 3.2 A numérotés, mis à sa disposition par l'ONEm. Il doit délivrer ce formulaire au travailleur au plus tard le premier jour de chômage effectif, avant l'heure normale de début du travail.
L'employeur doit mentionner la délivrance de ce certificat dans un livre de validation. Dans ce même livre de validation, il indiquera, au plus tard le jour de la délivrance du formulaire, les données suivantes: le mois de la délivrance, le numéro du C 3.2 A et l'identité du travailleur. Ce livre de validation qui doit être préalablement authentifié par le bureau régional du chômage de l'ONEm, sera tenu à la disposition des contrôleurs. Tout renseignement relatif au contenu, à la manière de compléter, à la validation, à la mise à disposition et à la conservation du livre de validation peut être obtenu auprès des bureaux du chômage ou de l'Administration centrale de l'ONEm.
A la fin du mois, l'employeur doit effectuer une **déclaration électronique** DRS-scénario 5 "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire" ou délivrer un formulaire papier C 3.2-EMPLOYEUR (certificat de chômage temporaire) afin de communiquer mensuellement les heures effectives de chômage temporaire par jour.
Il ne peut être délivré qu'un seul formulaire de contrôle C 3.2 A par mois civil. Dès lors, le travailleur doit recevoir un nouveau formulaire C 3.2 A au début de chaque nouveau mois civil durant lequel il est mis ou reste en chômage temporaire.
- en raison d'un accident technique, d'un cas de force majeure, de la fermeture de l'entreprise à l'occasion des vacances annuelles ou d'un repos compensatoire (pour le travailleur qui, soit compte tenu des prestations de travail de l'année précédente ne bénéficie pas d'un pécule de vacances ou bénéficie d'un pécule de vacances incomplet, soit, en raison de son entrée en service récente, n'a pas droit aux jours de repos compensatoire), de grève ou de lock-out:
délivrance d'office d'un formulaire de contrôle C 3.2 A.
L'employeur doit utiliser les formulaires de contrôle C 3.2 A numérotés, mis à sa disposition par l'ONEm. Il doit délivrer ce formulaire au travailleur au plus tard le premier jour de chômage effectif, avant l'heure normale de début du travail.
A la fin du mois, l'employeur doit effectuer une **déclaration électronique** DRS-scénario 5 "Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire" ou délivrer un formulaire papier C 3.2-EMPLOYEUR afin de communiquer mensuellement les heures effectives de chômage temporaire par jour.

Il ne peut être délivré qu'un seul formulaire de contrôle C 3.2 A par mois civil. Dès lors, le travailleur doit recevoir un nouveau formulaire C 3.2 A au début de chaque nouveau mois civil durant lequel il est mis ou reste en chômage temporaire.

L'employeur doit délivrer au travailleur le formulaire C 3.2-EMPLOYEUR en deux exemplaires (le premier faisant office de demande d'allocations et le second servant de certificat de chômage temporaire) dans les situations suivantes:

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

L'employeur peut également faire usage d'une **déclaration électronique** DRS-scénario 2 "Déclaration annuelle chômage temporaire".

Remarque : Les anciens formulaires C 3.2, C 3.2 B et C 103 peuvent être utilisés jusqu'au mois de septembre 2004 (pour autant qu'ils soient encore disponible).

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

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

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

Les employeurs peuvent obtenir tous les formulaires papier dont question ci-dessus auprès des bureaux du chômage de l'ONEM ou auprès de l'Administration centrale de l'ONEM, boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles (tél.: 02 515 41 11) ou les télécharger du site internet de l'ONEM (<http://www.onem.be/>) . Une déclaration électronique est possible via internet (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/index.htm) ou via batch (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/batch/home.htm).

Les pensions

Numéro d'identification du travailleur

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

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

Lorsque le travailleur salarié ne connaît pas ce numéro, l'employeur peut le demander à Sigedis – Tour du Midi, 1060 Bruxelles – en utilisant le site Internet (<http://www.sigedis.be/>). Vous pouvez donc compléter électroniquement le formulaire de demande via "identification" et l'envoyer à Sigedis. Sigedis identifie les travailleurs et tient à jour les données relatives à leur carrière professionnelle, au profit de la sécurité sociale notamment.

Si le travailleur salarié n'a pas encore reçu de numéro d'identification au Registre national ou au Registre-bis et que l'employeur n'est dès lors pas en mesure de le communiquer, la déclaration trimestrielle devra mentionner le nom, le prénom, la date de naissance, le lieu de naissance et le sexe du travailleur salarié; si l'employeur ne dispose pas d'une de ces informations, l'adresse complète et la nationalité devront en plus être mentionnées.

L'employeur complète le formulaire de demande et le fait parvenir à Sigedis. Lorsqu'il s'agit d'un travailleur résidant à l'étranger ET qu'il s'agit d'une première occupation en Belgique, une copie de la carte d'identité (ou de tout document officiel) du travailleur doit être jointe au formulaire. Sigedis retourne à l'employeur une réponse mentionnant le numéro d'identification afin qu'il puisse communiquer à son tour ce numéro au travailleur salarié.

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

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

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

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

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

Les allocations familiales

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

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

- les travailleurs domestiques;
- les apprentis agréés, les apprentis sous convention d'insertion, les apprentis industriels et les stagiaires en formation de chef d'entreprise, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- le personnel académique des établissements d'enseignement universitaire libres et des établissements qui y sont assimilés entré en service avant le 1er janvier 1999.

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

Une liste des institutions chargées de l'application des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés peut être obtenue, sur demande, auprès de [l'Agence fédérale pour les allocations familiales](#) l'Office national d'Allocations familiales pour travailleurs salariés.

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

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

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

Les vacances annuelles

1. Ouvriers et assimilés, travailleurs domestiques, apprentis manuels et artistes

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

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

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

2. Travailleurs intellectuels et apprentis intellectuels

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

Tout renseignement relatif au pécule de vacances à allouer à un travailleur intellectuel peut être obtenu auprès du SPF Sécurité sociale, Service de l'Inspection sociale, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 1 1000 Bruxelles ou auprès d'un des bureaux régionaux de l'Inspection sociale de ce SPF.

Les accidents du travail

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

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

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

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

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

Les objectifs de ce répertoire de polices sont notamment :

- de faciliter la déclaration électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/fat/index.htm) des accidents du travail et de la faire parvenir à l'entreprise d'assurances adéquate;
- de mettre les données relatives aux salaires et au temps de travail communiquées à l'ONSS à la disposition des entreprises d'assurances pour le calcul des primes afin d'alléger la charge administrative des employeurs;
- d'optimiser le contrôle du respect de l'obligation d'assurance qu'a chaque employeur.

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

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

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

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

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

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

De plus amples informations, ainsi que la liste des entreprises d'assurances autorisées peuvent être obtenues auprès du Fonds des Accidents du Travail, Service "affiliations d'office", rue du Trône, 100 à 1050 Bruxelles (tél.: 02 506 84 77, fax: 02 506 84 15).

Les autres obligations

Les documents sociaux

L'occupation de personnel implique également l'obligation de tenir certains documents sociaux, tels que par exemple:

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

Tout renseignement concernant l'obtention, la tenue et la manière de compléter ces documents peut être obtenu auprès de l'Inspection des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (tél.: 02 233 41 11), auprès de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 1 1000 Bruxelles (tél.: 02 528 62 20) ou auprès des bureaux régionaux de l'O.N.S.S.

(<http://www.onss.fgov.be/fr/services/contact/branches.html>)

Une partie de ces obligations sont singulièrement simplifiées avec l'introduction de la déclaration immédiate de l'emploi (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/dimona_new/index.htm).

La protection des données sociales

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

Les textes coordonnés de cette loi et de ses arrêtés d'exécution sont disponibles sur le site web de la Banque-carrefour (http://www.bcscs.fgov.be/fr/bcscs/page/content/websites/belgium/legislation/legislation_01.html) de la Sécurité sociale.

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

Obligation premier emploi

Par "**obligation premier emploi**", il faut entendre l'engagement obligatoire d'au moins 3 % de jeunes, exprimé en ETP (équivalent à temps plein) dans un premier emploi (à partir du 1er juillet 2006, sont pris en compte tous les jeunes, liés ou non par une convention de premier emploi, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans au premier jour du trimestre; le Roi a, sur avis des gouvernements régionaux compétents, relevé cette limite d'âge d'un an (jusqu'à 26 ans), avec effet rétroactif, pour toutes les régions) par rapport au 2e trimestre de l'année précédente.

Cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente. Le secteur non marchand, le secteur public et le secteur de l'enseignement ont des taux différents ou sont dispensés de cette obligation. Les employeurs du secteur public et du secteur privé peuvent être dispensés d'un tiers de leur obligation premier emploi s'ils offrent un nombre de postes de stage dans le cadre de la formation professionnelle pour les jeunes. Les jeunes engagés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand ne sont pas pris en compte pour calculer le quota de jeunes à atteindre. L'Etat fédéral et les établissements publics qui en dépendent devront également engager 3 % de jeunes. Une transition est prévue pour atteindre ce pourcentage. Le calcul du nombre de premiers emplois et des effectifs pour le trimestre de référence s'effectue à partir des données de la déclaration DmfA.

Tout renseignement complémentaire à propos de l'obligation en matière de premier emploi ou des conditions permettant de bénéficier d'une dispense, peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est habilité à établir si un employeur s'acquitte ou non de l'obligation susvisée.

Calcul de l'effectif du personnel au cours du 2ème trimestre de l'année précédente

L'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente, calculé en équivalents temps plein (ETP), est égal à la somme des fractions ETP calculées individuellement par travailleur. S'il faut utiliser plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours de ce deuxième trimestre, le calcul des fractions ETP doit se faire séparément pour chaque ligne.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont reprises des indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ou pour licenciement avec effet immédiat d'un agent statutaire (code rémunération 9) et les jours qui y sont liés, il ne faut pas calculer de fraction ETP.

 Le calcul :

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont uniquement déclarés des jours:

La fraction ETP = $Y1 : T$

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles doivent être déclarés des heures et des jours:

La fraction ETP = $Z1 : (U \times E)$

Dans ces calculs:

- Y1 = Le nombre de jours déclarés sous les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20 augmenté des:
 - jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
 - journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71);
 - journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72);
 - jours de suspension de crise pour les employés (code prestations 76);
 - journées de grève ou de lock-out (code prestations 21);
 - jours de vacances, non payés par l'employeur, octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire et des jours de repos dans la construction (code prestations 12);
 - jours de vacances en cas de début ou de reprise d'activité (code prestations 14).
- Z1 = le nombre d'heures qui correspond à Y1;
- U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référence;
- E = 13 si le travailleur est payé à une fréquence mensuelle. Autrement E est égal au nombre de semaines du trimestre concerné;
- T = E multiplié par le nombre de jours par semaine du régime de travail.

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut être supérieur à 1.

Les jeunes sous convention de premier emploi et les travailleurs pour lesquels il ne faut pas déclarer de jours ne sont pas pris en considération pour le calcul de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente. Les travailleurs intérimaires ne sont pas pris en compte non plus dans l'effectif du personnel (ni dans l'effectif de l'utilisateur, ni dans celui de la société intérimaire).

Calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi pendant le trimestre en cours

Le nombre de jeunes en service dans le cadre d'une convention de premier emploi pendant le trimestre en cours est égal à la somme des fractions ETP calculées individuellement par jeune sous convention de premier emploi. Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours d'un trimestre, le calcul des fractions ETP doit se faire séparément pour chaque ligne.

En attendant la publication de l'arrêté royal qui assimile les conventions d'immersion professionnelle à une convention de premier emploi de type III, cette assimilation sera, sous condition, considérée comme effective.

Pour les jeunes sous convention de premier emploi énumérés ci-après, les fractions ETP comptent double même s'il s'agit de jeunes engagés avant le 1er juillet 2003 (pour les engagements à partir du 1er janvier 2004 cette mention doit figurer sur la carte de premier emploi - sur la carte de travail à partir du 1er avril 2010):

- toute personne **d'origine étrangère** qui immédiatement avant son engagement :
 - est demandeuse d'emploi (cette condition n'est plus requise à partir du 1er avril 2010);
 - n'a pas atteint l'âge de 26 ans.Il convient d'entendre par **personne d'origine étrangère**, la personne qui n'est pas considérée comme ressortissant d'un Etat faisant partie de l'Union européenne, ou la personne dont un des parents au moins ne possède ou ne possédait pas cette nationalité au moment du décès ou la

personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent ou ne possédaient pas cette nationalité au moment de leur décès. Le jeune a le loisir de démontrer par tout moyen de droit qu'il répond à cette définition, en ce compris la déclaration sur l'honneur.

- toute **personne présentant un handicap** qui immédiatement avant son engagement :
 - est demandeuse d'emploi (cette condition n'est plus requise à partir du 1er avril 2010);
 - n'a pas atteint l'âge de 26 ans.

Il y a lieu d'entendre par **personne présentant un handicap**, la personne inscrite en tant que telle à "l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées", au "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap", auprès du "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées" ou auprès du "Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge".

A partir du 1er avril 2010, les fractions ETP comptent également double pour les jeunes **sous convention de premier emploi type II et type III**.

Le calcul:

Le calcul des fractions ETP dépend du type de convention de premier emploi et du fait d'être occupé ou non à temps plein :

pour un jeune occupé à temps plein dans les liens d'une convention de premier emploi du type I (contrat de travail à temps plein), la fraction ETP = $Y2 : T$.

pour un jeune occupé à temps partiel dans les liens d'une convention de premier emploi du type I (contrat de travail à temps partiel, mais au moins à mi-temps), la fraction ETP = $Z2 : (U \times E)$;

pour un jeune occupé dans les liens d'une convention de premier emploi du type II ou du type III (convention associant le travail et la formation, contrat d'apprentissage, convention d'insertion, contrat de stage agréé pour la formation en chef d'entreprise, convention d'immersion professionnelle), la fraction ETP = $Y3 : T$.

Dans ces calculs:

$Y2$ = tous les jours déclarés sous un code prestations à l'exception des jours déclarés sous le code 30.

$Z2$ = le nombre d'heures correspondant à $Y2$

$Y3$ = le nombre de jours calendrier du trimestre concerné moins les jours durant lesquels suivant son régime de travail (les jours fériés ne jouent donc aucun rôle) le jeune ne doit pas travailler. Seuls les jours calendrier pour lesquels le travailleur est lié par une convention de premier emploi entrent en ligne de compte. Pour un jeune qui est sous convention de premier emploi durant tout le trimestre, $Y3$ est égal à T .

Les autres facteurs sont les mêmes que ceux utilisés pour déterminer l'effectif du personnel (voir ci-dessus).

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut jamais être supérieur à 1.

Outre les jeunes sous convention de premier emploi, tous les travailleurs (à l'exception des étudiants pour lesquels seule une cotisation de solidarité est due) sont pris en compte jusqu'au trimestre (inclus) au cours duquel ils atteignent 26 ans. La fraction ETP de ces travailleurs est calculée selon les mêmes formules que celles utilisées pour les convention de premier emploi de type I.

Les jeunes engagés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le

secteur non marchand ne sont pas pris en compte pour calculer le quota de jeunes à atteindre. Ils sont mentionnés en Dmfa sous le code "8" dans la zone " Mesures du secteur non marchand".

Formalités à remplir

Par le biais de la Dmfa, l'employeur déclare, dans le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi', le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient. Dans le cas particulier d'un contrat pour apprentis ou stagiaires, l'employeur doit également préciser de quel 'type d'apprenti' il s'agit dans les paramètres de la ligne d'occupation.

Ces données sont obligatoires et peuvent avoir un impact sur le calcul de l'obligation en matière de premier emploi, sur le droit à la réduction groupe-cible et/ou sur le calcul des cotisations dues.

Engagement à créer des places de stage d'intégration en entreprise

La loi du 27 décembre 2012 contenant le plan pour l'emploi instaure une obligation, pour les employeurs qui rentrent dans le champ d'application de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, de mettre à disposition chaque année un nombre de places de stage d'intégration en entreprise proportionnel à 1 % de leur effectif global du personnel, calculé en ETP, au deuxième trimestre de l'année précédente.

Tout renseignement complémentaire à propos de l'obligation des employeurs de mettre à disposition des places de stage d'intégration, peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est habilité à établir si un employeur doit s'acquitter ou non de l'obligation.

Les employeurs doivent s'engager à mettre à la disposition des jeunes un **minimum** de places de stage d'intégration en entreprise. Pour vérifier que le pourcentage requis (**1 %**) est atteint, on prend le nombre de jeunes exprimé en ETP

- qui occupe une place de stage d'intégration en entreprise
- les stagiaires qui, à l'issue de leur formation en stage d'intégration, sont immédiatement engagés par le même employeur dans les liens d'un contrat de travail pour le trimestre durant lequel le contrat de travail a pris cours et les 3 trimestres suivants.

Par **place de stage d'intégration** en entreprise, il faut entendre la formation en entreprise, en institution ou au service d'un employeur de:

- jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi type II – une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel au moins à mi-temps et d'une formation suivie par le jeune;
- jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi type III – contrat d'apprentissage industriel, contrat d'apprentissage des classes moyennes, convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprise, convention d'insertion socioprofessionnelle et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi (convention d'immersion professionnelle);
- jeunes en formation professionnelle sous surveillance de l'office de formation professionnelle de la Communauté compétente (cela concerne notamment les PFI et FPI°
- jeunes en stage(-ONEM) de transition - stage de minimum 3 mois et maximum 6; l'indemnité mensuelle payée par l'Onem et l'allocation de stage payée par l'employeur ne sont pas assujetties.

En attendant la publication de l'arrêté royal qui assimile la convention d'immersion professionnelle à une convention de premier emploi de type III, cette assimilation sera, sous réserve, considérée comme effective

🔄 Calcul de l'effectif de personnel au 2^e trimestre exprimé en ETP

C'est la somme des fractions ETP calculée par engagement par travailleur:

Dans ces calculs:

- Y1 = Le nombre de jours déclarés sous les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20 augmenté des:
 - jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
 - journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71);
 - journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72);
 - jours de suspension de crise pour les employés (code prestations 76);
 - journées de grève ou de lock-out (code prestations 21);
 - jours de vacances, non payés par l'employeur, octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire et des jours de repos dans la construction (code prestations 12);
 - jours de vacances en cas de début ou de reprise d'activité (code prestations 14).
- Z1 = le nombre d'heures qui correspond à Y1;
- U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référence;
- E = 13 si le travailleur est payé à une fréquence mensuelle. Autrement E est égal au nombre de semaines du trimestre concerné;
- T = E multiplié par le nombre de jours par semaine du régime de travail.

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (=la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut jamais être supérieur à 1.

🔄 Calcul du nombre de places de stage d'intégration en entreprise

Le nombre de places d'intégration en entreprise est la somme de toutes les fractions ETP à prendre en considération. Le calcul des fractions-ETP dépend du type de convention et du fait d'être occupé ou non à temps plein :

- pour un jeune occupé dans les liens d'un contrat de travail à temps plein par l'employeur auprès duquel il a effectué un stage d'intégration en entreprise , la fraction ETP = $Y2 : T$.
- pour un jeune occupé dans les liens d'un contrat de travail à temps partiel (mais au moins à mi-temps) par l'employeur auprès duquel il a effectué un stage d'intégration en entreprise, la fraction ETP = $Z2 : (U \times E)$;
- pour un jeune occupé dans les liens d'une convention de premier emploi du type II ou du type III (convention associant le travail et la formation, contrat d'apprentissage, convention d'immersion professionnelle, contrat de stage agréé pour la formation en chef d'entreprise), la fraction ETP = $Y3 : T$.
- pour un jeune en stage de transition ou en formation professionnelle sous la surveillance de l'office de formation professionnelle de la Communauté compétente, la fraction ETP = $Y3 : T$ où $T = E \times 5$.

Dans ces calculs:

- Y2 = tous les jours déclarés sous un code prestations à l'exception des jours déclarés sous le code 30.
- Z2 = le nombre d'heures correspondant à Y2
- Y3 = le nombre de jours calendrier du trimestre concerné moins les jours durant lesquels suivant son régime de travail (les jours fériés ne jouent donc aucun rôle) le jeune ne doit pas travailler. Seuls les jours calendrier pour lesquels le travailleur est lié par une convention de premier emploi entrent en ligne de compte. Pour un jeune qui est sous convention de premier emploi durant tout le trimestre, Y3 est donc égal à T.

Les autres facteurs sont les mêmes que ceux utilisés pour déterminer l'effectif du personnel (voir ci-dessus).

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut jamais être supérieur à 1.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont reprises des indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ou pour licenciement avec effet immédiat d'un agent statutaire (code rémunération 9) et les jours qui y sont liés, il ne faut pas calculer de fraction ETP.

L'engagement de mise à disposition de places de stage d'intégration en entreprise à raison de 1 % de l'effectif total du personnel est une obligation collective pour les employeurs et peut se présenter comme suit:

$$0,01 \leq [\sum (Y2/T) + \sum (Y3/T)] / (\sum (Y1/T)).$$

La loi prévoit à partir de l'année 2015 plus de mesures au niveau de l'employeur individuel si l'engagement n'est pas respecté.

ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut être supérieur à 1.

Par le biais de la **Dmfa**, l'employeur déclare, dans le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi', le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient. Dans le cas particulier d'un contrat pour apprentis ou stagiaires, l'employeur doit également préciser de quel 'type d'apprenti' il s'agit dans les paramètres de la ligne d'occupation.

Par le biais de l'indication 'FWT' dans le champ 'Donnée permettant de contrôler une obligation', l'employeur indique les travailleurs qui sont engagés à l'issue du stage d'intégration en entreprise, dans les liens d'un contrat de travail.

Par le biais de la **Dimona**, l'employeur mentionne dans le champ 'Type de travailleur' le plan de formation insertion/la formation professionnelle individuelle (type IVT) et les stages de transition (type TRI). Ces travailleurs ne doivent pas figurer dans la Dmfa.

Les cotisations de sécurité sociale

Les cotisations

Taux des cotisations

Le pourcentage total des cotisations patronales et le pourcentage total des cotisations personnelles dépendent des pourcentages applicables aux régimes de la sécurité sociale pour lesquels le travailleur doit cotiser. Les taux de cotisations suivants se calculent sur la rémunération trimestrielle brute:

REGIMES	Part personnelle (%)	Part patronale (%)
Pensions	7,50	8,86
Assurance maladie-invalidité - soins de santé	3,55	3,80
Assurance maladie-invalidité - indemnités	1,15	2,35
Allocations familiales	-	7,00
Chômage	0,87	1,46
Vacances annuelles	-	6,00
Maladies professionnelles	-	1,00
Accidents du travail	-	0,30
Modération salariale	-	$5,67 + 0,0567 \times (\text{cotisations patronales applicables})$
Congé-éducation payé (cot. spéciale)	-	0,04
Accueil des enfants (cot. spéciale)	-	0,05
Fonds amiante (cot. spéciale)	-	0,01
Accidents du travail (cot. spéciale)	-	0,02

Pour les travailleurs qui reçoivent un chèque de vacances annuelles via l'Office national des Vacances annuelles (essentiellement les travailleurs manuels), en plus de la cotisation trimestrielle de 6,00 % pour le régime des vacances annuelles, 10,27 % sont perçus via un avis de débit annuel.

Certains employeurs sont redevables d'une cotisation supplémentaire de 1,60%. Vous trouverez les pourcentages dus par catégorie d'employeurs et par code travailleurs dans le fichier des taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmf/index.htm).

Rémunération brute à 100 % ou à 108 %

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

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

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

La cotisation de modération salariale

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

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

Pour les travailleurs qui tombent sous tous les régimes, une cotisation de modération salariale de 7,48 % est donc due. Elle est également due sur certaines cotisations supplémentaires, tel que le 1,60 % et les cotisations FFE (Fonds de fermeture des entreprises).

La cotisation ne doit pas être calculée sur les cotisations complémentaires (cela est surtout important pour les cotisations Fonds de Fermeture d'entreprise) pour les 'contractuels subventionnés' et les 'remplaçants contractuels secteur public'.

L'O.N.S.S. communique aux institutions universitaires le montant de la cotisation de modération salariale qu'elles peuvent, en vertu de modalités spéciales, déduire du paiement de leurs cotisations trimestrielles à l'O.N.S.S. pour certains membres de leur personnel.

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

- les apprentis agréés et industriels, les apprentis sous convention d'insertion, ainsi que les stagiaires en formation de chef d'entreprise, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les travailleurs domestiques;
- les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les sportifs rémunérés;
- les travailleurs manuels dont la rémunération est constituée en tout ou en partie par des pourboires ou du service et pour lesquels les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur

- des rémunérations forfaitaires journalières, sauf pour leur prime de fin d'année;
- les marins pêcheurs et les apprentis-mousses;
 - les chauffeurs de taxis pour le transport de personnes;
 - les personnes handicapées occupées dans des entreprises de travail adapté;
 - les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole;
 - les membres du personnel rémunérés directement à charge du budget de l'Etat;
 - les membres du personnel des établissements d'enseignement, rémunérés directement à charge d'une Communauté ou d'un organisme public qui agit en qualité de pouvoir organisateur de l'enseignement communautaire;
 - les travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca déclarés avec un forfait .

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

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

Les primes de fin d'année des travailleurs au forfait sont à déclarer dans la catégorie de travailleurs déclarés au salaire réel. La modération salariale est donc due sur ces primes.

La cotisation de 1,60 %

Champ d'application:

- La cotisation de 1,60 % (portée à 1,69 % par l'effet de la cotisation de modération salariale) n'est pas due par tous les employeurs. Elle n'est due **que par les employeurs** qui, pendant la période de référence, occupaient en moyenne au moins 10 travailleurs.
- La cotisation ne doit pas être prise en compte pour les 'contractuels subventionnés' et les 'remplaçants contractuels dans le secteur public'. Toutefois, ces travailleurs sont également pris en considération pour déterminer si le nombre de 10 travailleurs est atteint.
- Par ailleurs, les employeurs qui, durant la période de référence, occupaient en moyenne 10 travailleurs ou plus, ne sont pas redevables de cette cotisation pour leurs **travailleurs qui ne relèvent pas de la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé**. Toutefois, ces derniers sont également pris en considération pour déterminer si le nombre de 10 travailleurs est atteint.

Période de référence :

La période couverte par le 4^o trimestre de l' (année calendrier - 2) et par les 1^{er}, 2^e et 3^e trimestres inclus de (l'année calendrier - 1).

Nombre moyen :

- nombre total de travailleurs, déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence
- divisé par le nombre de trimestres de la période de référence pour lesquels une déclaration a été rentrée à l'O.N.S.S.

Pour déterminer le nombre de travailleurs occupés à la fin de chaque trimestre, sont pris en considération tous les travailleurs qui, à cette date, se trouvaient dans les liens d'un contrat de travail, les apprentis, ainsi que les personnes exclusivement soumises au secteur des soins de santé de l'assurance maladie-invalidité. En outre, il convient également d'inclure les travailleurs dont le travail est suspendu pour une cause légale comme maladie ou accident, repos de grossesse ou d'accouchement, chômage partiel ou temporaire et rappel sous les drapeaux, à l'exception toutefois des travailleurs en interruption totale de carrière.

Pour déterminer si cette cotisation est due, l'O.N.S.S. ne tient pas compte des catégories suivantes de travailleurs occasionnels:

- les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et dans l'horticulture pour lesquels les cotisations sont calculées sur un forfait journalier;
- les travailleurs occasionnels dans l'horeca;
- les travailleurs qui doivent être mentionnés dans la zone statut comme travailleurs saisonniers (S), comme travailleurs avec prestations limitées (LP).

Il va de soi que l'O.N.S.S. se réserve le droit de modifier les déclarations introduites s'il s'avère que certains travailleurs ont été abusivement mentionnés sous une de ces catégories dans le but de ne pas devoir payer la cotisation de 1,60 %.

Si, durant la période de référence aucune déclaration n'a été rentrée pour un ou plusieurs trimestres par l'employeur concerné, le calcul s'effectue exclusivement sur les trimestres pour lesquels une déclaration a bien été rentrée. S'il s'agit **d'un nouvel employeur** ou si l'employeur n'a transmis de déclaration pour aucun des trimestres visés par la période de référence, la détermination de la moyenne s'établit à l'aide du nombre de travailleurs engagés à la fin du trimestre pour lequel un premier engagement se situait après la période de référence.

L'avis de débit de vacances annuelles

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

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

Informations complémentaires - Cotisation de modération salariale

Pour chaque code travailleur dans une catégorie donnée, vous pouvez vérifier si la cotisation de modération salariale est d'application et quel en est le taux dans le fichier des taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm).

Cette cotisation est intégrée dans le taux de base applicable aux travailleurs concernés.

Informations complémentaires - Cotisation de 1,60%

En DMFA, la cotisation de 1,60% se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- sous le code travailleur cotisation **855** avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- sous le code travailleur cotisation **857** avec le type **0** pour les travailleurs sans modération salariale

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

La base de calcul

Règle générale

Les cotisations sont calculées sur la totalité de la rémunération brute du travailleur. Pour un grand nombre de travailleurs, la rémunération doit être préalablement majorée de 8 % pour le calcul des cotisations. En outre, pour certaines catégories d'entre eux, les cotisations sont calculées sur un montant forfaitaire et non sur la rémunération brute.

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

- les travailleurs manuels rémunérés au pourboire;
- les travailleurs occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture,
- les gardien(ne)s d'enfants;
- les travailleurs occasionnels dans l'horeca.

Les travailleurs manuels rémunérés au pourboire

En principe, pour les ouvriers rémunérés en tout ou en partie par des pourboires ou du service, les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2014_F.xls). La dernière adaptation à l'évolution salariale dans le secteur et à l'évolution de l'indice est applicable à partir du 1er janvier 2014.

Depuis le 1^{er} avril 2007, ce mode de calcul a été limité par le Ministre aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière. Seules sont concernées les fonctions reprises dans le tableau.

Depuis le 1er janvier 2010, les cotisations des "préposés aux toilettes hors du secteur horeca" payés totalement ou partiellement au pourboire ou au service sont également calculées sur un forfait journalier.

Ouvrier rémunéré exclusivement au pourboire ou au service

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

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

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

Les cotisations ordinaires sont toujours dues sur la prime de fin d'année.

Ouvrier rémunéré partiellement au pourboire

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

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

Les cotisations ordinaires sont toujours calculées sur la prime de fin d'année, même lorsque le calcul des cotisations est basé sur les forfaits journaliers. Il ne faut pas tenir compte de la prime de fin d'année pour déterminer si un travailleur est principalement payé au pourboire ou non.

Proratisation pour les travailleurs à temps partiel

Travailleurs concernés

Le nouveau mode de calcul concerne **exclusivement les ouvriers à temps partiel**. Pour les ouvriers occupés à temps plein, le principe du forfait par jour de travail reste d'application. Par ouvriers à temps partiel, on entend les travailleurs qui sont occupés sous contrat de travail à temps partiel, ou qui se trouvent temporairement dans une telle situation (par exemple, crédit-temps, reprise du travail avec l'accord du médecin-conseil). Ce système de calcul ne s'applique donc pas pour les ouvriers engagés pour une courte période (un ou deux jours) et qui, pendant cette période, fournissent des prestations à temps plein (et pour lesquels Q est égal à S).

On examine uniquement le rapport entre le régime moyen hebdomadaire de travail de l'ouvrier à temps partiel et celui de l'ouvrier à temps plein dans le secteur horeca (38 heures par semaine). Le nombre de jours de prestation et le fait que l'ouvrier ait un régime de travail fixe (même nombre d'heures et de jours par semaine) ou un régime de travail variable (par exemple, alternance de semaines longues et de semaines courtes) ne jouent aucun rôle.

Dans une première phase, le nouveau mode de calcul est uniquement applicable à cinq fonctions :

- Premier chef de rang restaurant
- Sommelier (ère)
- Premier chef de rang banquet
- Responsable barman / Responsable barmaid
- Chef concierge

Une extension de ce mode de calcul à toutes les fonctions pour lesquelles le calcul des cotisations est basé sur des rémunérations forfaitaires journalières était prévue à partir du **1^{er} octobre 2008**. **Cette extension est reportée à un futur indéterminé.**

Mode calcul

Le calcul est basé sur la semaine calendrier (du lundi au dimanche inclus). Le calcul diffère selon qu'il s'agit d'une semaine complète (l'ouvrier travaille une semaine calendrier entière dans le trimestre de déclaration concerné) ou d'une semaine incomplète (l'ouvrier entre en service ou sort de service au cours d'une semaine calendrier ou, encore, au cours de la même semaine calendrier, un certain nombre de jours de travail combinés à d'autres jours, par exemple, maladie après la rémunération garantie, ou lorsque le début ou la fin de la semaine calendrier ne

correspondent pas exactement avec le trimestre de déclaration).

Il faut également faire une distinction entre les ouvriers qui ne fournissent pas de prestations en service coupé et ceux qui le font. Par service coupé, on entend le fait que les prestations de la journée sont réparties en au moins deux prestations dont l'interruption ne résulte pas des intervalles de repos au sens de l'article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Un ouvrier en service coupé est, par exemple, celui qui travaille au buffet d'une gare de 7 à 9 heures le matin et de 17 à 19 heures le soir.

A) Semaine complète au cours de laquelle un ouvrier ne fait aucun service coupé

- Le régime moyen de travail hebdomadaire de l'ouvrier ne dépasse pas la moitié de la durée conventionnelle hebdomadaire de travail d'un ouvrier à temps plein dans le secteur (Q ne dépasse pas 19 heures). Les cotisations sont calculées sur 2,5 forfaits pour chaque semaine d'occupation.
- Le régime moyen de travail hebdomadaire de l'ouvrier dépasse la moitié mais pas les trois quarts de la durée conventionnelle hebdomadaire de travail d'un ouvrier à temps plein dans le secteur (Q dépasse 19 heures mais ne dépasse pas 28,5 heures). Les cotisations sont calculées sur 3,75 forfaits pour chaque semaine d'occupation.
- Le régime moyen de travail hebdomadaire de l'ouvrier dépasse les trois quarts de la durée conventionnelle hebdomadaire de travail d'un ouvrier à temps plein dans le secteur (Q dépasse 28,5). Les cotisations sont calculées sur 5 forfaits pour chaque semaine d'occupation.

B) Semaine complète au cours de laquelle un ouvrier fait au moins un service coupé

Les cotisations sont toujours calculées sur 5 forfaits par semaine et cela quel que soit le nombre de jours de travail de l'ouvrier. Dans l'exemple ci-dessus, relatif au travailleur du buffet de la gare, que l'ouvrier travaille un jour par semaine ou cinq jours par semaine n'a aucune incidence sur le calcul des cotisations ; dans les deux cas, les cotisations sont calculées sur 5 forfaits pour chaque semaine au cours de laquelle l'ouvrier est en service. Il est aussi sans importance qu'un ouvrier ne fasse que des services coupés ou alterne services coupés et services non coupés. Dans les deux cas, les cotisations sont calculées sur 5 forfaits.

Lorsqu'un ouvrier alterne des semaines comportant un ou plusieurs services coupés avec des semaines au cours desquelles il n'y a aucun service coupé, 5 forfaits sont dus pour les semaines comportant des services coupés, pour les autres semaines, le calcul se fait selon la méthode exposée en A .

C) Semaine incomplète au cours de laquelle un ouvrier ne fait aucun service coupé

Il faut examiner le nombre d'heures que l'ouvrier doit effectuer cette semaine (= le nombre d'heures de travail déclarées pour cette semaine).

- Si ce nombre ne dépasse pas 19, les cotisations sont calculées sur 2,5 forfaits.
- Si ce nombre dépasse 19, mais ne dépasse pas 28,5, les cotisations sont calculées sur 3,75 forfaits.
- Si ce nombre dépasse 28,5, les cotisations sont calculées sur 5 forfaits.

D) Semaine incomplète au cours de laquelle l'ouvrier fait un service coupé

Les cotisations sont calculées sur 5 forfaits (même remarque que pour B).

L'examen de ces situations se fait toujours par ligne d'occupation. Lorsqu'au cours d'une semaine calendrier une nouvelle ligne d'occupation est entamée, le calcul doit se faire séparément pour

chaque partie de la semaine calendrier.

Le point de départ du calcul est la durée hebdomadaire moyenne de travail de l'ouvrier à temps partiel (= Q dans la déclaration). S'il devait apparaître que l'ouvrier a été déclaré avec un Q déterminé mais a, dans la pratique, de manière manifeste, travaillé, durant une longue période, un plus grand nombre d'heures que celui prévu par son contrat de travail, l'employeur sera invité à adapter le Q dans sa déclaration conformément à cette situation, les cotisations seront alors recalculées.

Impact sur la déclaration

Le nouveau système de proratisation influence **UNIQUEMENT le montant sur lequel les cotisations sont calculées, il est SANS influence sur la déclaration des prestations** des ouvriers concernés. La seule différence par rapport au passé est donc le montant de la rémunération (allant de pair avec les cotisations dues et le calcul des réductions). La déclaration des données relatives aux prestations (nombre de jours de prestation, régime de travail, etc.) se fait selon les règles habituelles. Pour ces ouvriers, il n'y a donc pas de relation entre le nombre de jours qui doivent être déclarés et le nombre de forfaits sur lesquels les cotisations doivent être calculées.

Exemples

A. Un ouvrier a un contrat à temps partiel qui prévoit qu'il travaille constamment le vendredi et le samedi de 8 h. à 12 h.

Son régime moyen de travail hebdomadaire est de 8 heures (donc inférieur à 19). Les cotisations sont calculées sur 2,5 forfaits pour chaque semaine calendrier au cours de laquelle il est en service. Le résultat serait semblable s'il travaillait un jour de 8 heures, 4 jours de deux heures, etc.

B. Un ouvrier a un contrat de travail à temps partiel qui prévoit que le lundi et le mardi, il travaille constamment de 8 h. à 12 h. et, une semaine sur trois, constamment le lundi soir de 19 h. à 22 h. Son régime moyen de travail hebdomadaire est de 9 heures (donc inférieur à 19) mais il y a un service coupé. Les cotisations sont calculées sur 5 forfaits pour la semaine calendrier au cours de laquelle le service coupé prend place et sur 2,5 forfaits pour les deux autres semaines.

C. Un ouvrier a un contrat de travail à temps partiel qui prévoit qu'il travaille 5 jours par semaine (du lundi au vendredi) de 13 h. à 19 h. de manière constante. Il entre en service un mercredi. La semaine de son entrée en service, il travaille 18 heures (moins de 19). Pour cette semaine, les cotisations sont calculées sur 2,5 forfaits. Les semaines suivantes, il travaille 30 heures par semaine (plus de 28,5). Pour ces semaines, les cotisations sont calculées sur 5 forfaits.

D. Dans une entreprise au sein de laquelle le temps de travail a été ramené à 36 heures par semaine, un ouvrier à temps partiel preste 19 heures par semaine (sans services coupés). Les cotisations sont calculées sur 2,5 forfaits. Il preste dans les faits plus de 50 % d'un travailleur à temps plein dans son entreprise, mais les choses doivent être appréciées par rapport au temps de travail conventionnel dans le secteur.

E. Un ouvrier est engagé sous contrat de travail à temps partiel qui prévoit qu'il travaille chaque samedi de 7 h. à 11 h. et de 16 h. à 20 h.

Les cotisations sont calculées sur 5 forfaits par semaine (il ne travaille dans les faits que 8 heures par semaine mais la règle des services coupés est de mise). Cependant, si l'employeur engage ce même travailleur à plusieurs reprises sous contrat de travail pour un jour (système du travail occasionnel dans le secteur Horeca), alors les cotisations seront dues sur un forfait par semaine. Dans ce cas, l'employeur doit avoir recours à la Dimona spécifique pour les travailleurs occasionnels.

F. Un ouvrier a un contrat de travail à temps partiel qui prévoit qu'il travaille trois jours par semaine

chaque fois 9 h. 45 (plus de 28,5).

Les cotisations sont calculées sur 5 forfaits par semaine. Un travailleur à temps plein dans cette entreprise travaille quatre jours de 9 h. 45. Pour ce dernier, les cotisations sont calculées sur 4 forfaits par semaine.

G. Un ouvrier a un contrat de travail à temps partiel qui prévoit qu'il travaille constamment deux semaines pendant 5 jours à raison de 7 h. 36 par jour et les deux semaines suivantes, il ne travaille pas.

Son régime moyen de travail hebdomadaire est donc de 19 heures. Pour chaque semaine, les cotisations sont donc calculées sur 2,5 forfaits.

Informations complémentaires - Travailleurs rémunérés au pourboire

En DMFA, les travailleurs rémunérés au pourboire se déclarent avec les codes travailleurs spécifiques :

- **011** – type 1 (ouvriers)
- **022** – type 1 (élèves-ouvriers jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans)
- **029** – type 1 (ouvriers contractuels subventionnés)

dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

De plus, dans le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur », la zone « numéro de fonction » doit aussi être complétée.

Les employeurs qui peuvent déclarer des travailleurs rémunérés au pourboire sont identifiés sous les catégories :

- **016** ou **017** pour l'Horeca
- **066, 323, 562, 662** ou **095** pour les préposés aux toilettes hors Horeca.

Les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture

Dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, il existe une réglementation spécifique au travail occasionnel. En vertu de cette réglementation, les cotisations dues dans le chef des travailleurs occasionnels ne sont pas calculées sur la rémunération réelle, mais sur une rémunération forfaitaire (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2014_F.xls) journalière. Etant donné que ces travailleurs ne sont pas soumis au régime des vacances annuelles, ce forfait journalier ne doit pas être majoré de 8 %.

Le système du travail occasionnel est applicable depuis le 1^{er} juillet 1994 dans le secteur de l'horticulture et depuis le 1^{er} avril 2000 dans le secteur de l'agriculture. A partir du 1^{er} janvier 2014, la réglementation pour le travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture est reprise dans la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969.

Notion

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

- de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des employeurs dont l'activité consiste en l'implantation et l'entretien des parcs et jardins;

- de la Commission paritaire de l'agriculture, pour autant que le travailleur soit uniquement employé sur les terrains propres de l'employeur;
- de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, pour autant que les travailleurs intérimaires soient occupés par un utilisateur dans un des secteurs repris ci-dessus.

En ce qui concerne le **secteur de l'horticulture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de 65 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs. En ce qui concerne le **secteur de l'agriculture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de 30 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs. En ce qui concerne les **intérimaires**, ils ne peuvent pas dépasser le nombre de jours fixé pour le secteur concerné.

Les travailleurs manuels occupés dans le **secteur du chicon** peuvent prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels mais pas en qualité d'intérimaires. A partir du 1er janvier 2014 cette réglementation est aussi reprise dans la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 à durée indéterminée.

Lorsqu'un travailleur occasionnel travaille pour un employeur (ou un utilisateur) actif dans les deux secteurs, les deux systèmes de travail occasionnel peuvent se combiner. Dans ce cas, cependant, le travailleur ne pourra fournir que les prestations pour lesquelles il est inscrit pour un jour particulier. De toute manière, un travailleur occasionnel ne peut pas travailler plus de 65 jours par an sous ce statut spécial, que ce soit pour un ou plusieurs employeurs (utilisateurs) ou dans un ou plusieurs secteurs. Les travailleurs qui ont déjà utilisé leurs 65 jours, peuvent encore prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels dans le secteur du chicon.

Dans le secteur du champignon, l'occupation des travailleurs occasionnels durant une période d'intense activité est limitée à 156 jours par année calendrier par employeur.

Les travailleurs manuels occupés dans le **secteur du champignon** peuvent prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels mais pas en qualité d'intérimaires. Il n'y a pas de cumul prévu en cas de dépassement des 65 premiers jours avec une autre forme de travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. Ce qui veut donc dire que ces 35 jours supplémentaires ne peuvent être utilisés que si le travailleur occasionnel a également presté les 65 jours dans le secteur du champignon. Ce système a été introduit avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2013. L'occupation des travailleurs occasionnels n'est pas limitée à la 'période d'intense activité' de 156 jours lorsque l'employeur remplit les conditions pour laisser les travailleurs prester les 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels.

Ne répond pas à la notion de travailleur occasionnel le travailleur qui, au cours des 180 jours précédents, a travaillé dans le secteur agricole ou horticole en une autre qualité que celle de travailleur occasionnel.

Lorsque, pour un travailleur, l'employeur n'a pas rempli ses obligations relatives à la déclaration immédiate des travailleurs occasionnels (Dimona occasionnel), il ne peut déclarer ce travailleur en qualité d'occasionnel auprès de l'O.N.S.S. Le travailleur occasionnel concerné doit être déclaré comme travailleur ordinaire pour toute l'année civile concernée.

Le travailleur tient un formulaire occasionnel avec le nombre de jours d'occupation en tant que travailleur occasionnel. Une fois par semaine, l'employeur doit parapher les mentions qui y figurent. Toute information relative à la délivrance et à la tenue du "formulaire occasionnel" peut être obtenue auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (tél: 02 233 41 11), du Fonds social et de garantie du secteur horticole (tél.: 016 28 63 61) ou du Fonds social et de garantie pour l'agriculture (tél.: 016 28 63 60), tous deux situés à Diestsevest, **32 boîte 6a** à 3000 Leuven (tél.: 016 24 70 70).

Calcul des cotisations

Les jours effectivement prestés par les travailleurs occasionnels, quel que soit le nombre d'heures prestées par jour, sont déclarés moyennant une rémunération forfaitaire journalière.

Par ailleurs, il est possible que les travailleurs occasionnels aient encore droit à un jour férié légal rémunéré après la fin d'un contrat. Le jour férié rémunéré après contrat mais non presté par les travailleurs occasionnels est également déclaré moyennant une rémunération forfaitaire journalière. Contrairement aux jours effectivement prestés, les jours fériés rémunérés après contrat ne comptent pas pour la limite des 65 jours (horticulture) et 30 jours (agriculture) par an. Lorsque l'ONSS constate qu'un travailleur occasionnel pendant une année est déclaré pour plus de 65 ou 30 jours, l'employeur doit pouvoir démontrer que le dépassement est dû à des jours non effectivement prestés. Si l'employeur ne peut pas le démontrer, l'ONSS effectuera les adaptations nécessaires en DmfA.

Pour les travailleurs occasionnels qui respectent la limite des 65 ou 30 jours, les cotisations sont donc calculées sur une rémunération forfaitaire journalière.

Par ailleurs, les cotisations patronales dues dans leur chef sont moins élevées étant donné que ni les cotisations destinées aux vacances annuelles, ni la cotisation de modération salariale ne sont dues. Toutefois, les cotisations spéciales (par exemple, celles destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, au Fonds de sécurité d'existence, etc.) restent dues.

Il faut distinguer le forfait journalier du secteur de l'agriculture (19,21 EUR), le forfait journalier du secteur de l'horticulture en ce compris les 35 jours supplémentaires dans le secteur du champignon (18,77 EUR) et le forfait journalier pour les 35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon (23,46 EUR) (**montants applicables à partir du 1er janvier 2014**).

En pratique, il y a lieu de prélever, lors de chaque paiement de la rémunération, 2,51 EUR (agriculture), 2,45 EUR (horticulture et les 35 jours supplémentaires dans le secteur du champignon) ou 3,07 EUR (35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon) de cotisation personnelle (13,07 % du forfait journalier, **montants applicables à partir du 1er janvier 2014**) par journée de travail. Les cotisations patronales et personnelles doivent être versées à l'O.N.S.S. dans les délais habituels. Il faut noter que dans la grande majorité des cas, suite à l'application du Bonus à l'emploi, l'employeur ne devra pas prélever cette cotisation personnelle sur la rémunération du travailleur.

Lorsque la Dimona occasionnel n'est pas faite, les cotisations ne peuvent, en aucun cas, être calculées sur la rémunération forfaitaire. Les travailleurs sont alors des travailleurs "ordinaires" pour lesquels la cotisation de modération salariale et les cotisations destinées aux vacances annuelles sont également dues. De ce fait, le calcul de leurs cotisations s'effectuera sur leur rémunération complète portée à 108 %.

Formalités

Des catégories spéciales de travailleurs sont prévues pour déclarer ces travailleurs.

Les travailleurs occasionnels sont censés travailler dans un régime de travail habituel pour l'entreprise et sont déclarés comme travailleurs à temps plein pour la durée de leur contrat. Bien entendu, s'ils sont occupés sous le statut de travailleurs saisonniers, l'employeur doit également mentionner dans sa déclaration DmfA le nombre d'heures prestées sous les codes prestations respectifs.

Ce statut ne peut être prolongé pour une durée supplémentaire de 35 jours pour les travailleurs occupés dans la **culture du chicon** qu'aux conditions suivantes. Ces travailleurs doivent être déclarés

sous une catégorie d'employeurs distincte.

Conditions culture chicon

- l'employeur concerné doit avoir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année précédente constitués par la culture du chicon; il apporte la preuve de cela de la manière suivante :
 - au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;
 - au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cet avertissement-extrait de rôle au président de la Commission paritaire précitée, étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;
- en attendant, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'O.N.S.S. une déclaration sur l'honneur attestant que la condition des 3/4 du chiffre d'affaires constitués par la culture du chicon est satisfaite, et joint
 - une copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente ainsi qu'une copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu;
 - une copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;
- l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;
- l'employeur concerné ne peut se trouver dans une des situations suivantes:
 - la déclaration de sécurité sociale a été établie ou rectifiée en application de l'article 22 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ou des dispositions similaires applicables par l'Office national de sécurité sociale des Administrations provinciales et locales;
 - la déclaration immédiate de l'emploi n'a pas été faite pour un ou plusieurs travailleurs conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;
 - occuper un ou plusieurs travailleurs non ressortissants de l'Espace économique européen, non titulaires d'un titre de séjour valable et d'une autorisation de travail, en violation de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers;
 - occuper un ou plusieurs travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine et commettre ainsi l'infraction en matière de traite des êtres humains visée à l'article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers;
 - l'employeur fait prestre du travail par un travailleur pour lequel aucune cotisation due n'a été payée à l'Office national de sécurité sociale;
 - être l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par interposition de personne, toute activité commerciale, en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
 - s'il s'agit d'une personne morale, compter parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 cité au 6;
 - s'il s'agit d'une personne morale, compter parmi les administrateurs, les gérants ou

les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes qui ont été impliquées dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Les travailleurs manuels ne peuvent toutefois être occupés durant 35 jours supplémentaires dans la culture du champignon que sous certaines conditions. Ces travailleurs doivent aussi être déclarés sous une catégorie d'employeurs distincte.

Conditions culture champignon

1. l'employeur concerné s'engage à faire effectuer le travail au sein de son entreprise, avec son propre personnel enregistré et déclaré à l'Office national de Sécurité sociale et dans le cadre de la commission paritaire pour les entreprises horticoles;
2. l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du champignon, même si cet employeur a d'autres activités, et ne peut utiliser le travailleur pour des activités liées à des modifications ou réparations de l'infrastructure de l'entreprise;
3. l'employeur concerné atteste chaque année un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'Office national de Sécurité sociale pour l'année civile 2011;
4. la commission paritaire pour les entreprises horticoles examine annuellement s'il est satisfait aux conditions sous 1, 2 et 3 ainsi qu'au respect des conventions collectives de travail du secteur. Pour vérifier le respect de la norme de volume d'emploi visée au 3, elle compare par employeur le volume d'emploi de l'année écoulée avec le volume d'emploi de l'année 2011;
5. l'employeur concerné adresse une demande écrite au président de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, en ajoutant les données chiffrées visées au 3 et en s'engageant comme mentionné au 1. Pour les entreprises où il existe un organe de concertation tel qu'un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection du travail ou une délégation syndicale, il convient de joindre l'accord de la représentation des travailleurs
 - la demande écrite et l'engagement sont renouvelés chaque année pour l'année civile suivante, et ce dès que les déclarations multifonctionnelles de l'année civile en cours sont connues;
 - la commission paritaire pour les entreprises horticoles élabore un document type pour cette demande écrite et cet engagement; le règlement individuel de l'entreprise est évalué chaque année dans le giron du groupe de travail " culture des champignons" de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, créé à cet effet.

Pour ces travailleurs occasionnels, l'employeur est tenu de faire une Dimona occasionnel.

Informations complémentaires - Occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture

En DMFA, des codes travailleur spécifiques **010** (ouvriers) ou **022** (élèves-ouvriers jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans) à mentionner dans le bloc 90012 « ligne travailleur » sont prévus pour déclarer les travailleurs occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture.

De plus, dans le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur », la zone « numéro de fonction » doit aussi être complétée.

Catégorie d'employeurs	Secteur	CT	Type	N° de fonction	Spécificités
Catégorie 193	agriculture	010 022	0 0	code 91	/
Catégories 194 et 494	horticulture	010 022	0 0	code 99	A partir de 2012, un employeur du secteur des champignons peut déclarer maximum 156 jours par année civile sous le code "occasionnel" 99
Catégorie 594	chicons	010 022	0 0	code 99 code 90	pour les 65 premiers jours dans le secteur du chicon au-delà des 65 jours dans le secteur du chicon (sous conditions)
	champignons*	010 022	0 0	code 92	pour les 100 jours dans le secteur du champignon (sous conditions)
Catégories 097 et 497	Intérim	010 022	0 0	code 91 code 99	occasionnels dans l'agriculture occasionnels dans l'horticulture

Rem : S'il s'agit d'étudiants occupés comme occasionnels, ils seront déclarés sous le code travailleur étudiant 840.

* l'octroi de la catégorie 594 et la création du n° de fonction 92 sont effectués avec effet rétroactif au 1/2013. Les employeurs qui satisfont aux conditions pour en bénéficier peuvent régulariser leurs DMFA de l'année 2013.

Les gardiens et les gardiennes d'enfants

Pour les gardiens et les gardiennes d'enfants, les cotisations se calculent sur base d'une rémunération fictive.

Le montant de cette rémunération fictive est obtenu au moyen de la formule suivante: **T x E x L**.

Où:

T = le nombre de journées d'accueil. Une journée d'accueil correspond à l'accueil d'un enfant pendant 1 jour. Le nombre maximum de journée d'accueil pour un trimestre s'élève à 65 x 4;

E = 1,9;

L = 3 x le R.M.M.M.G. (revenu minimum mensuel moyen garanti) du mois divisé par 494.

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

Informations complémentaires - Gardien(ne)s d'enfants

En DMFA, les gardien(ne)s d'enfants se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **497** type **0**.

Une feuille de calcul (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#fosterParents) est à disposition des employeurs pour les aider à convertir

- la capacité inscrite,
- les journées d'accueil réellement prestées et
- les jours de fermeture

en jours, heures et rémunérations fictives à déclarer en DMFA.

Le travail occasionnel dans le secteur horeca

Les travailleurs occasionnels dans l'Horeca bénéficient d'un assujettissement complet, d'une réglementation Dimona propre, d'une déclaration distincte en DmfA et depuis le 1er octobre 2013, d'un système de calcul des cotisations spécifique. Les cotisations se calculent pour eux sur des forfaits avantageux pour un nombre limité de jours (tant dans le chef du travailleur que de l'employeur) alors que leurs droits sociaux sont préservés.

Notion

Tout travailleur engagé par un employeur dans le secteur Horeca ou par un bureau intérimaire pour un utilisateur du secteur Horeca pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini est un travailleur occasionnel.

L'ONSS accepte que le travailleur soit déclaré comme travailleur ordinaire même s'il ne travaille pas plus de deux jours consécutifs. L'inverse, par contre, n'est pas valable. En cas d'occupation d'un travailleur durant plus de deux jours consécutifs chez un employeur/utilisateur, l'ensemble des prestations doivent être déclarées comme travailleur ordinaire.

Calcul

Le **mode de calcul** des cotisations de sécurité sociale dépend de la déclaration Dimona; Les cotisations de sécurité sociale des travailleurs occasionnels sont calculées sur un **forfait** (majorés de 8 % pour les ouvriers) de (indexé et adapté à l'évolution des salaires dans le secteur, forfaits valables à partir du 1er janvier 2014):

- 7,62 EUR/heure en cas de Dimona horaire (chaque heure commencée vaut pour 1 heure complète), avec un maximum de 45,72 EUR;
- 45,72 EUR/jour en cas de Dimona journalière (= 6 fois le forfait horaire).

Contingents

Limitation - le nombre de jours de travail est limité à:

- 50 jours maximum par année civile pour le travailleur (= contingent travailleur);
- 100 jours maximum par année civile pour l'employeur (= contingent employeur);

Le **décompte** ne vaut que s'il reste des jours dans les 2 contingents.

Calcul: un jour = un jour, ce qui signifie qu'1 (seul) jour est décompté pour:

- le contingent travailleur, quand:
 - l'occupation a lieu auprès de plusieurs employeurs durant la même journée,
- le contingent employeur, quand:
 - l'employeur occupe plusieurs occasionnels durant la même journée,
- le contingent travailleur-employeur:
 - le travailleur est occupé quelques heures seulement par jour,
 - les prestations ont lieu sur 2 jours calendriers consécutifs sans interruption.

Attestation - jours restants

Le travailleur peut fournir une attestation à l'employeur. Cette attestation reprend le nombre de jours restant dans son contingent ainsi qu'un code d'accès permettant à l'employeur de consulter électroniquement le contingent du travailleur. Ce code d'accès a une durée de validité de 3 mois en ce compris le mois au cours duquel le code est délivré);

Dépassement du contingent de 50 jours et/ou du contingent de 100 jours (un avertissement est transmis en Dimona)

Le travailleur occasionnel pourra encore être occupé mais sous le régime des cotisations ordinaires (rémunération réelle ou , pour les travailleurs rémunérés au pourboire, sur base des forfaits journaliers (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2014_F.xls)). L'employeur devra le déclarer:

- en Dimona: sous type de travailleur EXT (OTH peut être renseigné uniquement si l'occupation fait l'objet d'un contrat écrit signé);
- en Dmfa: en renseignant 'E' dans la zone 'travailleur occasionnel horeca' du bloc 'informations complémentaires'.

Intérimaires:

- tout travailleur engagé par un bureau intérimaire pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini qui est mis à la disposition d'un utilisateur du secteur horeca est un travailleur occasionnel;
- les jours ainsi prestés doivent être décomptés du contingent employeur-utilisateur.

Si le bureau intérimaire occupe un travailleur plus de deux jours consécutifs pour un ou plusieurs employeurs de l'Horeca, le travailleur sera considéré comme un travailleur ordinaire et plus comme occasionnel.

- Ligne d'occupation: il doit y avoir autant de lignes d'occupation qu'il y a de Dimona. Une ligne d'occupation doit être établie par jour d'occupation. La date de début d'occupation doit être la même que la date de fin;
- Les heures réelles d'occupation doivent toujours être communiquées, ce qui permet à l'ONSS de calculer les droits sociaux (dont le chèque de vacances des ouvriers), lesquels sont calculés sur la rémunération forfaitaire " garçon/se rveuse de café" de 103,04 EUR/jour ou 13,56 EUR/heure;
- Autres (catégories, numéros de fonction, nombre d'heures à déclarer,...): voir informations complémentaires ci-après.

Registre de mesure du temps de travail

Les travailleurs occasionnels déclarés en Dimona au forfait journalier (c'est-à-dire sans mention de l'heure de fin de la prestation) devront être signalés dans les registres de mesure du temps de travail. Ces registres peuvent être obtenus auprès du Fonds Social et de Garantie Horeca, boulevard Anspach 11 1, boîte 4 à 1000 Bruxelles. Sur le site web du Fonds (<http://www.horecanet.be/default2.asp?l=fr>), vous trouverez plus d'informations sur le registre.

Informations complémentaires - Occasionnels Horeca

En DMFA, les travailleurs occasionnels de l'Horeca sont déclarés dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs particuliers lorsque le nombre de jours ne dépasse pas les contingents ou ordinaires lorsqu'ils sont dépassés.

Il faut un bloc 90015 « Occupation de la ligne travailleur » par jour déclaré en Dimona.

En résumé :

Dans les contingents (max. 50j/travailleur, 100 j/employeur) :

Type de Dimona ¹	Catégorie	Base de calcul	N° de fonction	Code travailleur	Type	Code prest.	Nbre heures	Code rémun.	Nbre jours
Journalière "EXT"	317 097,497	Forfait 45,72 €/j	94	011, 020 486, 496	1 0	1	min 6 max 11	1	tjs 1
Horaire "EXT"	317 097,497	Forfait 7,62 €/h max 45,72 €	95	011, 020 486,496	1 0	1	min 2 max 5,99	1	tjs 1

¹ Si une Dimona horaire a été établie erronément (alors que les prestations sont de 6h ou plus, elle ne doit pas être modifiée et mais la DMFA doit se faire **avec le type de forfait (journalier ou horaire) déclaré en Dimona forfait journalier et le n° de fonction 95-94 en indiquant le nombre d'heures réellement prestées.**

Quand les contingents sont dépassés :

Type de rémunération	Catégorie	Base de calcul	N° de fonction	Code travailleur	Type	Dans bloc "Occupation- Informations" zone 00795 "Extra de l'Horeca "
Occasionnel avec rémunération ordinaire	017 097, 497	Rémun. réelle (à108%)	/	015, 027, 487, 495	1 0	E
Occasionnel rémunéré au pourboire dans une des fonctions prévues	017 097, 497	Forfait journalier	N° de fonction Horeca (cfr table des forfaits)	011, 022	1	E

Le trimestre applicable

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

Arriérés de rémunération

Les rémunérations doivent être rattachées à la période à laquelle elles se rapportent. Dès lors, en cas de versement d'arriérés de rémunération se rapportant à une période ayant fait l'objet d'une ou de plusieurs déclarations déjà introduites, celle(s)-ci devra (devront) être rectifiée(s).

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

Commissions

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

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

Primes

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

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

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

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

Si leur montant total n'est pas supérieur à 20 %, celui-ci est supposé se rapporter intégralement au trimestre au cours duquel se situe le paiement. Les primes et autres avantages payés après la fin du contrat de travail sont rattachés au dernier trimestre d'activité du travailleur.

Indemnités de rupture du contrat

Les montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail doivent être mentionnés intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat est rompu. Les taux de cotisations applicables sont ceux de ce trimestre, même si le droit à l'indemnité n'est reconnu qu'ultérieurement (par exemple, par décision judiciaire).

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

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

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

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

Lorsque l'indemnité de rupture est attribuée postérieurement à l'introduction de la déclaration du

trimestre au cours duquel le contrat a été rompu, la déclaration doit être modifiée. En outre, l'employeur doit calculer et verser les cotisations dues dans le mois qui suit la décision.

Cas particulier des indemnités forfaitaires:

Par exemple, des indemnités forfaitaires sont payées lorsqu'il est mis fin de commun accord au contrat.

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

La redistribution des charges sociales

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

Employeurs concernés

Sont visés par cette mesure les employeurs qui:

- exercent une activité économique à finalité industrielle ou commerciale;
- sont titulaires d'une profession libérale (tant les personnes physiques que les sociétés fondées dans le cadre de l'exercice d'une profession libérale). Il s'agit ici des professions libérales au sens strict du terme, à savoir: les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les avocats, les huissiers de justice, les notaires, les architectes, les professions paramédicales, les pharmaciens, les kinésithérapeutes, les géomètres-experts, les réviseurs d'entreprises, les comptables et les experts-comptables.

Sont par conséquent exclus:

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

Calcul de la redistribution des charges sociales

Remise des cotisations

Au 1^{er} juillet de Chaque année, dans le courant du mois de mai, l'O.N.S.S. calcule en faveur de chaque employeur concerné un crédit égal à 11,50 % du montant des cotisations de sécurité sociale (tant patronales que personnelles) et des cotisations destinées au régime des maladies professionnelles dont il était redevable pour chacun des quatre trimestres de l'année civile précédente. Ce calcul ne s'opère pas sur la totalité des cotisations dues à l'O.N.S.S. durant la période de référence. Sont en effet exclues de la base de calcul:

- la cotisation de 10,27 % destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels;
- la cotisation destinée au régime des accidents de travail;
- la cotisation de modération salariale;
- toutes les cotisations spéciales.

De plus, le montant du crédit ainsi calculé est limité à:

- 359,45 EUR par trimestre lorsque le montant des cotisations prises en considération pour ce trimestre est compris entre 5.453,66 EUR et 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR par trimestre lorsque le montant des cotisations prises en considération pour ce trimestre dépasse 26.028,82 EUR.

Cotisation de compensation

En contrepartie de cette remise de cotisations, l'O.N.S.S. perçoit chaque année une cotisation de compensation à charge des employeurs redevables d'un montant de cotisations supérieur à 26.028,82 EUR pour un ou plusieurs trimestres de l'année écoulée. Cette cotisation s'élève à 1,55 % de la partie de ces cotisations qui, par trimestre, dépasse 26.028,82 EUR.

A partir de 2010, le montant de cette cotisation est plafonné sur base annuelle. Pour 2014, le plafond s'élève à 197.818,00 EUR.

Annulation du crédit ou du débit

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

Affectation du crédit ou du débit

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

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

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

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

Formalités

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

La réduction ou la cotisation de compensation n'apparaît à aucun endroit dans la déclaration du deuxième trimestre de l'année en cours. Le montant effectivement dû (réduit ou majoré) doit être versé dans les mêmes délais que les cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La prescription

Généralités

Actions de l'ONSS

L'employeur (ou son mandataire) doit rentrer sa DmfA au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte et les cotisations pour ce trimestre doivent être payées à l'O.N.S.S à cette même date au plus tard.

Le délai de prescription au cours duquel l'O.N.S.S. peut tenter une action commence à courir à l'issue de ce délai légal de déclaration et de paiement. Pendant le délai de prescription, l'employeur ou son mandataire peuvent modifier les déclarations introduites ou encore introduire leur déclaration. Tout au long du délai de prescription, l'O.N.S.S. peut également introduire une déclaration ou modifier une déclaration enregistrée et exiger les cotisations dues.

Attention, une déclaration introduite en dehors des délais légaux entraîne l'application de sanctions.

Le délai de prescription est de 5 ans jusqu'au 31 décembre 2008 et de 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2009.

Par dérogation à la règle générale, le délai de prescription n'est pas de 3 ans mais de 7 ans pour:

- les actions de l'O.N.S.S. à l'encontre des employeurs dont les travailleurs sont payés par le Service central des dépenses fixes;
- les actions consécutives aux régularisations d'office effectuées par l'O.N.S.S. lorsque des manoeuvres frauduleuses ou des déclarations fausses ou sciemment incomplètes ont été constatées dans le chef de l'employeur.

Actions contre l'ONSS

Le délai de prescription (3 ans à partir du 1^{er} janvier 2009, 5 ans avant) s'applique également aux actions contre l'O.N.S.S. introduites par un employeur concernant des cotisations non dues. Avec une différence: le délai de prescription de ce type d'action commence à courir le jour où l'employeur paie ses cotisations.

Arriérés de rémunération

Les cotisations dues sur des arriérés de rémunérations doivent être déclarées et payées au plus tard dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit du travailleur à ces arriérés a été reconnu par l'employeur ou par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Le délai de prescription des cotisations commence à courir dès l'instant où le délai de paiement est écoulé, c'est-à-dire à partir du premier jour du deuxième mois qui suit le mois au cours duquel:

- l'employeur a reconnu le droit du travailleur aux arriérés de rémunération ou

- le droit aux arriérés à été reconnu par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée (suite à l'acquiescement ou à l'écoulement du délai d'appel).

La reconnaissance du droit par l'employeur peut ressortir d'une déclaration écrite de ce dernier ou de son mandataire ou encore du paiement effectif des arriérés de rémunération. Une copie du jugement ou de l'arrêt atteste de la décision judiciaire.

Attention: les arriérés de rémunération ayant trait à une période antérieure au troisième trimestre 1988 sont définitivement prescrits.

Exemple:

Le 15 septembre 2008, l'employeur reconnaît le droit du travailleur à des arriérés de rémunération couvrant la période du premier trimestre 2007; la déclaration et le paiement des cotisations doivent se faire le 31 octobre 2008 au plus tard. Le délai de prescription commence le 1^{er} novembre 2008 pour se terminer le 31 octobre 2011.

Indemnités de rupture

Les cotisations dues sur les indemnités pour rupture irrégulière de l'engagement doivent être déclarées et payées par l'employeur au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel ces indemnités sont dues.

Une indemnité de rupture **tardive** pour une période partiellement ou totalement révolue doit être déclarée et payée au plus tard dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit a été reconnu par l'employeur ou par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Le délai de prescription commence dès que le délai de paiement est écoulé.

Double pécule de vacances du secteur privé

La cotisation spéciale du travailleur sur le double pécule de vacances n'est due qu'après le paiement effectif de ce double pécule de vacances. Le délai de prescription commence donc après la fin du mois qui suit le trimestre au cours duquel l'employeur paie le double pécule de vacances.

Faillite

Le délai d'introduction d'une créance par l'O.N.S.S. se prescrit à l'issue de l'année qui prend cours à la date du jugement de déclaration de faillite. Cela ne signifie pas que la créance de l'O.N.S.S. soit prescrite à l'issue de cette année, cela signifie seulement que l'O.N.S.S. peut alors uniquement faire inscrire sa créance sur le passif de la faillite.

Passage de 5 ans à 3 ans

A partir du 1^{er} janvier 2009, le délai de prescription passe de 5 ans à 3 ans. Cela a pour conséquence que les Dmfa du quatrième trimestre 2003 au troisième trimestre 2005 inclus seront prescrites le 1^{er} janvier 2009 et la Dmfa du quatrième trimestre 2005, le 1^{er} février 2009.

A partir du 1er janvier 2009, les créances à l'égard de l'O.N.S.S. se prescrivent également à l'issue de trois ans. Le délai de prescription débute le jour du paiement des cotisations par l'employeur.

Interruption de la prescription

Lors de l'interruption de la prescription, un nouveau délai de prescription commence à courir à partir du jour qui suit l'interruption.

Tant l'O.N.S.S. que l'employeur peuvent interrompre le délai de prescription par l'envoi d'une lettre recommandée. En ce qui concerne l'O.N.S.S., cette lettre mentionne: les faits qui fondent la réclamation, les trimestres concernés, le motif de la réclamation (par exemple: requalification d'une indemnité) avec l'indication du montant des cotisations ou une évaluation provisionnelle et la volonté d'interrompre la prescription.

Outre la lettre recommandée, la prescription peut également être interrompue de la manière prévue au Code civil, par citation en justice, par un commandement ou par saisie.

L'O.N.S.S. (pas l'employeur) a la possibilité de recourir à la voie de la contrainte et d'interrompre ainsi la prescription.

La prescription est également interrompue par l'introduction ou l'exercice de l'action publique ainsi que par les actes de poursuite ou d'instruction.

Délai de recours du travailleur

A partir du 1^{er} juillet 2008, les travailleurs disposent d'un délai de 3 mois pour introduire un recours contre une décision de l'O.N.S.S. concernant leur assujettissement (ou le refus de ce dernier) à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Le travailleur qui conteste une décision d'assujettissement (ou de non-assujettissement) de ses prestations à la sécurité sociale qui lui a été notifiée par lettre recommandée peut introduire un recours contre cette décision. Pour ce faire, il doit envoyer une lettre recommandée au tribunal du travail ou déposer un courrier ordinaire auprès du greffe du tribunal du travail endéans les 3 mois de la notification de la décision de l'O.N.S.S.

Si l'intéressé ne s'est pas adressé dans les 3 mois au tribunal, il perd son droit de le faire.

Lorsque le juge décide par la suite que l'O.N.S.S. a refusé une déclaration à tort pour une période écoulée en tout ou en partie, l'employeur doit déclarer les cotisations et les payer dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit à l'assujettissement a été reconnu par une décision judiciaire ayant force de chose jugée.

Le délai de prescription commence dès que le délai de déclaration et de paiement sont écoulés.

Assujettissement frauduleux

En cas d'assujettissement frauduleux à la sécurité sociale des travailleurs salariés l'O.N.S.S. dispose d'un délai de 7 ans à compter du premier jour du trimestre qui suit celui au cours duquel l'infraction a eu lieu pour procéder à l'annulation de l'assujettissement frauduleux ou à l'assujettissement d'office a

uprès de l'employeur réel.

En ce qui concerne la restitution éventuelle des cotisations, le délai de prescription de 3 ans est d'application, donc l'O.N.S.S. ne remboursera éventuellement que les cotisations afférentes à une période de 3 ans maximum.

Un employeur se rend coupable d'assujettissement frauduleux lorsqu'il déclare quelqu'un dans la DmfA sur base d'un assujettissement fictif avec pour but de permettre à la personne concernée de bénéficier d'avantages sociaux (allocations familiales, vacances annuelles, indemnités de chômage et de maladie, etc.)

Les cotisations spéciales

Introduction

Nous commentons le champ d'application et les modalités de perception des cotisations dites "spéciales". Elles sont spéciales en ce sens que certaines d'entre elles ne sont pas directement destinées aux diverses branches de la sécurité sociale et que d'autres ne sont dues qu'en certaines circonstances.

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

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

La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis

Sous certaines conditions, les étudiants peuvent travailler durant l'année civile sans que des cotisations de sécurité sociale soient dues sur leur rémunération. Une cotisation de solidarité est cependant due sur cette rémunération.

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

Il s'agit uniquement des étudiants dont l'occupation répond aux conditions d'exclusion. Les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont bien entendu dues sur la rémunération des autres étudiants.

Montant de la cotisation

Le pourcentage de la cotisation de solidarité est de 8,13 %. De celui-ci, 5,42 % sont à charge de l'employeur et 2,71 % à charge du travailleur (retenu par l'employeur lors de chaque paiement de la rémunération).

Il faut ajouter à la cotisation patronale la **cotisation** destinée au financement du Fonds amiante.

Par rémunération, on entend la rémunération qui serait soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale si l'étudiant ne répondait pas aux conditions d'exclusion.

Formalités à remplir

Employeurs qui occupent également du personnel assujéti

Aucune formalité particulière.

La déclaration de chaque trimestre permet de calculer cette cotisation

Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujéti

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les employeurs qui n'occupent pas de travailleurs ordinaires mais uniquement des étudiants pour lesquels aucune cotisation ordinaire de sécurité sociale n'est due ne sont plus repris dans une catégorie spéciale. L'O.N.S.S. leur attribue une catégorie d'employeur en fonction de l'activité principale de l'entreprise comme pour les autres employeurs.

Informations complémentaires - Cotisation de solidarité Etudiants

En DMFA, la cotisation de solidarité pour les étudiants se déclare dans un bloc spécifique 90003 « cotisation travailleur étudiant » avec les codes travailleurs **840** (travailleurs manuels) ou **841** (travailleurs intellectuels) dans la ligne travailleur à laquelle il est lié. (voir "Comment compléter la DMFA")

Decava

Généralités

Notions

Tous les **compléments**, tant les compléments légaux payés par l'employeur ou un tiers que les compléments supplémentaires, doivent être repris dans la base de calcul.

La cotisation patronale diffère selon qu'il s'agit d'un travailleur du secteur non marchand ou des autres secteurs, ou (pour le travailleur du secteur marchand) selon que le préavis ou la rupture du contrat de travail a été notifié après le 15 octobre 2009 et que le RCC ou le RCIC prennent cours au plus tôt le 1^{er} avril 2010, ou que l'employeur est au moment du commencement du RCC reconnu comme entreprise en **difficulté** ou en **restructuration**.

Dans les chapitres qui suivent les explications sont scindées selon qu'il s'agit de de RCC ou de RCIC **en cours** (périodes 1 et 2) ou **de nouveaux** (période 3) RCC et RCIC, d'une part et d'autre part selon qu'il s'agit du **secteur marchand** ou du **secteur non marchand**.

Font partie du **secteur non marchand**, les employeurs qui ressortissent pour leurs travailleurs à la:

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la

- Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (327);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (327.01), **y compris** les ateliers sociaux;
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

Les employeurs du secteur public qui suivent sont assimilés à des employeurs du secteur non marchand:

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne à Mons
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers à Tournai
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Rekem
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Geel.

Par **RCC** ou **RCIC en cours** (période 1), on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié avant le 16 octobre 2009 **OU**
- la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2010 **OU**
- la restructuration collective a été signifiée avant le 15 octobre 2009 **OU**
- l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009.

Par **nouveaux** **RCC** ou **RCIC** (période 2), on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 15 octobre 2009 **ET**
 - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2010 **ET**
 - la restructuration collective **n'a pas** été signifiée avant le 15 octobre 2009 **ET**
 - l'entreprise **n'a pas** été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009
- **ET** le licenciement a été signifié avant le 29 novembre 2011 **OU**
 - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2012 **OU**
 - la restructuration collective a été signifiée avant le 1er avril 2012 **OU**
 - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012.

Par nouveaux RCC et RCIC période 3, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 28 novembre 2011 ET
- la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2012 ET
- la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 1er avril 2012 ET
- l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012.

Peuvent être reconnus comme **entreprise en difficulté**, les employeurs qui répondent aux conditions reprises au chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, article 14: "Pour l'application du présent chapitre, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles." A cet effet, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Pour les RCC qui prennent cours pendant la période d'entreprise en difficulté, des taux dérogatoires sont d'application jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

Peuvent être reconnus comme entreprise **en restructuration**, les employeurs qui procèdent à un licenciement collectif ou chez lesquels au cours de l'année précédant la reconnaissance, le nombre de jours de chômage re présente au moins 20 % du nombre total de jours déclarés des ouvriers, comme stipulé au chapitre 7 de l'AR du 3 mai 2007. A cet effet, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Pour les RCC qui prennent cours à partir du 1er avril 2010 et les licenciements signifiés après le 15 octobre 2009 et qui commencent pendant la période d'entreprise en restructuration, des taux dérogatoires sont d'application jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

Dispositions communes

Le système d'octroi, de calcul et de déclaration des cotisations spéciales et retenues sur RCC et les RCIC présente un ensemble d'éléments communs.

AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS

Reprise du travail chez un autre employeur

Tant les cotisations patronales spéciales que les retenues personnelles **ne sont pas dues** lorsque les indemnités complémentaires (du moins le montant que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à percevoir des allocations) sont payées alors que le travailleur :

- reprend le travail comme salarié pour autant que ce ne soit pas chez l'employeur qui l'a licencié ou chez un employeur qui appartient au même groupe;
- reprend le travail dans une profession indépendante à titre principal pour autant que cette activité ne soit pas exercée auprès de l'employeur qui l'a licencié ou d'un employeur appartenant au même groupe que ce dernier.

Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {(26 – nombre de jours prestés)/ 26}

Les jours prestés qui peuvent être déduits sont ceux qui sont couverts par un contrat de travail

et qui sont ramenés à une semaine de 6 jours. Il n'est pas tenu compte d'une fraction de prestation pendant la période de reprise du travail.

Reprise du travail chez le même employeur

Les cotisations patronales spéciales et les retenues **ne sont pas dues** pour la période au cours de laquelle l'indemnité complémentaire est payée lorsque le travailleur:

- reprend le travail comme salarié chez l'employeur qui l'a licencié ou chez un employeur qui appartient au même groupe;
- reprend le travail dans une profession indépendante à titre principal auprès de l'employeur qui l'a licencié ou d'un employeur appartenant au même groupe que ce dernier.

Les compléments constituent **de la rémunération** sur laquelle les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues. Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

Cotisations et retenues pour un mois complet x $\{(26 - \text{nombre de jours prestés}) / 26\}$

Les jours prestés qui peuvent être déduits sont ceux qui sont couverts par un contrat de travail et qui sont ramenés à une semaine de 6 jours. Il n'est pas tenu compte d'une fraction de prestation pendant la période de reprise du travail.

Mois incomplets

Pour les mois incomplets, la cotisation est uniquement calculée pour les jours couverts par l'indemnité complémentaire comme suit (nombre de jours calendrier ramenés à une semaine de 6 jours, un jour commencé est un jour presté):

Cotisations et retenues pour un mois complet x $\{\text{nombre de jours couverts par une indemnité complémentaire} / 26\}$

Conditions de forme

La base de calcul pour la cotisation spéciale patronale RCIC et les retenues personnelles sont **doublées** si la convention collective ne mentionne pas explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est poursuivi. Pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires cela signifie que la convention RCC ne peut pas déroger à la C.C.T. 17 tricies. Les forfaits minima de la cotisation spéciale RCC sont doublés. Ils sont respectivement portés à 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR et 12,00 EUR (montants valables à partir du 1er avril 2012).

La base de calcul pour la cotisation compensatoire RCC n'est jamais doublée, en effet, dans ce cas les accords sectoriels sont toujours conformes.

Conditions de prestations

La base de calcul de la cotisation spéciale patronale et des retenues personnelles est **doublée** si l'employeur dispense le travailleur de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (dans le cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle).

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (mi-temps, crédit temps), **les cotisations patronales spéciales peuvent être réduites de 95 %** pour autant que les conditions supplémentaires suivantes soient rencontrées :

- les indemnités complémentaires sont octroyées sur base d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une CCT conclue au niveau d'une commission paritaire ou

d'une sous-commission paritaire.

- le travailleur est effectivement remplacé;
- le remplacement est prévu par une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail qui ne peut produire ses effets avant le premier jour du mois qui suit sa conclusion.

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (mi-temps crédit temps), **la retenue personnelle peut être réduite de 95 %** pour autant que la condition supplémentaire suivante soit rencontrée :

- les indemnités complémentaires sont octroyées sur base d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une CCT conclue au niveau d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

Obligation de déclaration

Les débiteurs qui se sont soustraits en tout ou en partie à leur obligation de déclaration sont, selon les cas, redevables d'un **forfait mensuel complémentaire**:

- cotisation mensuelle RCC: 159,00 EUR (autres) et 26,50 EUR (non-marchand)
- cotisation compensatoire RCC: 250,00 EUR
- RCIC: 170,00 EUR.

Obligation d'équité

Tant en cas de versements mensuels qu'en cas de versements selon une autre périodicité, les retenues et cotisations spéciales ne peuvent pas dépasser l'indemnité complémentaire. A partir du 1er avril 2012, le montant maximum de la cotisation spéciale patronale est porté à 1,5 fois l'indemnité complémentaire.

VERSEMENT DES COTISATIONS

En principe cotisations et retenues sont dues par le débiteur de l'indemnité complémentaire, c'est soit:

- l'employeur;
- le fonds de sécurité d'existence dont dépend l'employeur;
- toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur pour le paiement de l'indemnité complémentaire; la faillite de l'employeur ne dispense pas le repreneur de l'obligation d'exécuter totalement l'accord conclu initialement.

Les règles suivantes sont applicables lorsque **l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs**:

- Si l'indemnité complémentaire est payée en partie par l'employeur et pour une autre partie par son fonds de sécurité d'existence (ou toute autre personne ou toute autre institution qui se substitue aux obligations de l'employeur), les **cotisations patronales spéciales** doivent être payées intégralement à l'ONSS par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée (débiteur principal) qui les calcule sur le montant total des indemnités complémentaires versées. Une CCT conclue au sein de la commission paritaire compétente peut déroger à ce principe. Les retenues doivent être déclarées et versées par le débiteur principal. Il n'est pas possible d'y déroger via une CCT.
- Lorsque deux employeurs différents sont redevables de l'indemnité complémentaire en raison de deux emplois à temps partiel, chaque employeur prend une partie des cotisations à sa charge de la manière suivante:

Cotisation spéciale et retenues mois complet x Q/S

- **Q** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne du travailleur à temps partiel (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire);
- **S** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne d'un travailleur qui a été occupé dans la

même fonction à temps plein dans la même entreprise (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire)

- Une **exception** est prévue lorsqu'un complément capitalisé est payé à côté d'un complément mensuel par différents débiteurs. A ce moment, le débiteur principal n'est pas pris en considération mais les cotisations spéciales et les retenues doivent être calculées et déclarées séparément, compte tenu de la quote-part proratisée suivant les indemnités complémentaires. La proratisation est effectuée sur la base du montant mensuel théorique des compléments sur la période considérée.

Lorsque différents systèmes d'indemnités complémentaires sont en place, différents blocs sont nécessaires pour déclarer les cotisations patronales spéciales. C'est le cas, par exemple, pour la déclaration d'indemnités complémentaires sectorielles qui sont payées jusque l'âge de la pension alors que l'employeur lui-même paie un complément jusqu'à 60 ans. Les forfaits minima doivent être proratisés en tenant compte de la part relative des différentes indemnités complémentaires.

Si les **indemnités complémentaires jusqu'au mois inclus au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans sont payées suivant une fréquence moins élevée** que la fréquence mensuelle, les cotisations spéciales et la retenue sont dues au moment du paiement sur le nombre de mois couverts par le paiement et le montant de la cotisation après le décompte n'est plus sujet à révision. Tel est le cas lorsque:

- la périodicité suivant laquelle des compléments sont payés dépasse celle d'un mois (annuellement, en une seule fois, ...);
- la périodicité est au début peut-être bien mensuelle mais que les compléments ne continuent pas à courir jusqu'à l'âge donnant droit à la pension (mais, par exemple, jusqu'à l'âge de 60 ans)

Pour les RCIC, les différents montants des allocations de chômage qui sont prévus pour chaque période d'indemnité sont successivement pris en considération.

OBLIGATION D'INFORMATION

Le dernier employeur a l'obligation de recueillir les données concernant toutes les indemnités complémentaires payées et de communiquer cette information à tous les débiteurs et à son secrétariat social en mentionnant l'identité du débiteur principal qui est responsable des cotisations. Le fonds de sécurité d'existence qui paie un complément transmet cette communication au dernier employeur du bénéficiaire.

L'employeur complète un formulaire de l'ONEM en mentionnant e.a. tous les débiteurs et le débiteur principal. Il le transmet au travailleur qui communique le formulaire accompagné du détail de sa situation familiale à son organisme de paiement (RCC ou RCIC) ou au bureau de l'ONEM du ressort de son domicile (crédit-temps, pause-carrière).

L'organisme de paiement ou l'ONEM informe le débiteur du montant journalier de l'allocation de chômage, de la situation familiale de l'ayant droit et des reprises de travail éventuelles et de leur fin. L'ayant droit avise l'organisme de paiement et le débiteur de chaque changement de sa situation.

L'ONEM communique à l'ONSS les données dont il dispose afin que l'ONSS puisse procéder aux contrôles qui s'imposent.

Si le débiteur n'est pas avisé à temps par le bénéficiaire d'un changement de sa situation, il peut réclamer des retenues non exécutées auprès de l'ayant droit.

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vices septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011), les retenues sont

toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52	100,00%	50,00
	≥ 52 et < 55	95,00%	50,00
	≥ 55 et < 58	50,00%	50,00
	≥ 58 et < 60	50,00%	50,00
	≥ 60	25,00%	37,60
autres pendant une période de reconnaissance en restructuration	< 52	75,00%	50,00
	≥ 52 et < 55	60,00%	50,00
	≥ 55 et < 58	40,00%	50,00
	≥ 58 et < 60	40,00%	50,00
	≥ 60	20,00%	37,60
autres pendant une période de reconnaissance en difficulté	< 52	17,50%	8,00
	≥ 52 et < 55	13,50%	8,00
	≥ 55 et < 58	10,00%	8,00
	≥ 58 et < 60	6,50%	8,00
	≥ 60	3,50%	6,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.

La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
 - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
 - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale de **38,82 %**
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 novembre 2011, les pourcentages sont les suivants:

Secteur	Age atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52	100,00%	0,00
	≥ 52 et < 55	95,00%	0,00
	≥ 55 et < 58	50,00%	0,00
	≥ 58 et < 60	50,00%	0,00
	≥ 60	38,82 %	0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

- Pour le **secteur marchand**, un pourcentage est fixé suivant l'âge que le travailleur a atteint au moment où il reçoit pour la première fois une allocation de chômage effective (donc pas nécessairement au moment auquel il reçoit pour la première fois une indemnité complémentaire).

Exemple:

Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 50 % (% au moment où il reçoit sa première indemnité de chômage).

- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'O.N.S.S. et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus

court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.

- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants" en mentionnant la valeur "1" "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle

Revalorisation annuelle

Pour l'année 2014, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois

A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si $X \leq A \Rightarrow$ pas de retenue
- Si $A < X < B \Rightarrow$ Retenue = $X - A$
- Si $X \geq B \Rightarrow$ Retenue complète = $X \times 6,5\%$ (ou $4,5\%$)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément

d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vices septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31

mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52	10,00%	0,00
	≥ 52 et < 55	9,50%	0,00
	≥ 55 et < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 et < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné**.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCIC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,

- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent **sont toutefois exclus** du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension. La cotisation spéciale **n'est toutefois pas due** lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être

prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);

- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale de 38,82 %.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat** de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 novembre 2011, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52	10,00%	0,00
	≥ 52 et < 55	9,50%	0,00
	≥ 55 et < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 et < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système **dégressif en pourcentage** est d'application.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1^{er} avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes

de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "1 "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouveau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour l'**année 2014**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des plafonds applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois

A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si $X \leq A \Rightarrow$ pas de retenue
- Si $A < X < B \Rightarrow$ Retenue = $X - A$
- Si $X \geq B \Rightarrow$ Retenue complète = $X \times 6,5\%$ (ou $4,5\%$)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément

d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 viciés septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011), les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des

indemnités complémentaires. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2010 avec licenciement signifié après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants, à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52	53,00%	26,50
	≥ 52 et < 55	42,40%	26,50
	≥ 55 et < 58	31,80%	26,50
	≥ 58 et < 60	21,20%	26,50
	≥ 60	10,60%	19,93
autres pendant une période de reconnaissance en restructuration	< 52	50,00%	26,50
	≥ 52 et < 55	30,00%	26,50
	≥ 55 et < 58	20,00%	26,50
	≥ 58 et < 60	20,00%	26,50
	≥ 60	10,00%	19,93
autres pendant une période de reconnaissance en difficulté	< 52	17,50%	8,00
	≥ 52 et < 55	13,50%	8,00
	≥ 55 et < 58	10,00%	8,00
	≥ 58 et < 60	6,50%	8,00
	≥ 60	3,50%	6,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

En principe, cette cotisation compensatoire particulière n'est plus due pour les RCC instaurés après le 31 mars 2010 suite à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009. Cette cotisation est incorporée dans les pourcentages renforcés pour les nouveaux RCC

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité

complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.

La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
 - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
 - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale qui s'élève à 38,82% à partir du 1er avril 2012.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2010 avec signification du licenciement après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les

suivants à partir du 1er avril 2012:

Secteur	Age atteint au moment de l'accession au droit à une indemnité complémentaire	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52	53,00%	0,00
	≥ 52 et < 55	42,40%	0,00
	≥ 55 et < 58	38,82%	0,00
	≥ 58 et < 60	38,82%	0,00
	≥ 60	38,82%	0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

- Pour le **secteur marchand**, un pourcentage est fixé suivant l'âge que le travailleur a atteint au **moment de l'accession au droit à l'allocation complémentaire** (donc pas nécessairement au moment auquel il reçoit pour la première fois une indemnité complémentaire).

Exemple:

Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 38,82 % (% au moment de l'ouverture du droit).

- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'O.N.S.S. et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus

court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.

- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2010	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants" en mentionnant la valeur "1" "indexation" dans le

deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouveau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour l'année 2014, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois

A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si $X \leq A \Rightarrow$ pas de retenue
- Si $A < X < B \Rightarrow$ Retenue = $X - A$
- Si $X \geq B \Rightarrow$ Retenue complète = $X \times 6,5\%$ (ou $4,5\%$)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,14	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vices septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 mars 2010 avec licenciement signifié après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 et < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 et < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 et < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de l'**âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné**.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage

avec complément d'entreprise (RCC)

En principe, cette cotisation compensatoire particulière n'est plus due pour les RCC instaurés après le 31 mars 2010 suite à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCIC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent **sont toutefois exclus** du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension. La cotisation spéciale **n'est toutefois pas due** lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale qui s'élève à 38,82 % à partir du 1er avril 2012.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat** de travail : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2010 avec signification du licenciement après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 et < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 et < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 et < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système **dégressif en pourcentage** est d'application.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1^{er} avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de

l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.

- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "1 "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouveau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour l'année 2014, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois

A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si $X \leq A \Rightarrow$ pas de retenue
- Si $A < X < B \Rightarrow$ Retenue = $X - A$
- Si $X \geq B \Rightarrow$ Retenue complète = $X \times 6,5\%$ (ou $4,5\%$)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,14	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément

d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 1er avril 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vices septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des

indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur marchand prenant cours avant le 1^{er} avril 2010 ou avec licenciement signifié avant le 16 octobre 2009, les pourcentages sont les suivants à partir du 1^{er} avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52	31,80%	26,50
	≥ 52 et < 55	25,44%	26,50
	≥ 55 et < 58	19,08%	26,50
	≥ 58 et < 60	12,72%	26,50
	≥ 60	6,36%	19,93
autres pendant une période de reconnaissance en restructuration	< 52	31,80%	26,50
	≥ 52 et < 55	25,44%	26,50
	≥ 55 et < 58	19,08%	26,50
	≥ 58 et < 60	12,72%	26,50
	≥ 60	6,36%	19,93
autres pendant une période de reconnaissance en difficulté	< 52	voir le nouveau système de prépension secteur marchand à partir du 1 ^{er} avril 2010	
	≥ 52 et < 55		
	≥ 55 et < 58		
	≥ 58 et < 60		
	≥ 60		

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation n'est pas fixé au moment du début du RCC du travailleur mais est déterminé par **l'âge que ce dernier atteint dans le courant du mois** auquel l'indemnité complémentaire se rapporte.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté donnent lieu, pendant la période de reconnaissance, au paiement des mêmes cotisations que celles prévues pour les prépensions qui ont pris cours à partir du 1^{er} avril 2010. Après cette période, elles reviennent de nouveau aux modalités propres aux RCC qui ont pris cours avant le 1^{er} avril 2010, à partir du mois suivant le mois de la fin de reconnaissance en difficulté.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient un abaissement de la limite d'âge pour l'instauration d'un RCC. En vue de compenser le coût qu'implique une telle mesure, une cotisation compensatoire, complémentaire à celle décrite ci-avant, a été instaurée à charge des employeurs qui font usage de cette possibilité.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui doivent payer des indemnités

complémentaires dans le cadre d'un RCC instauré par une CCT sectorielle ou sous sectorielle. Cela concerne uniquement le montant des indemnités complémentaires visé dans la CCT.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation est due pour les travailleurs qui bénéficient d'un RCC en vertu des C.C.T. visées. Les travailleurs concernés doivent pouvoir, au moment de la fin de leur contrat de travail, se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salariés (certaines périodes étant assimilées à du travail salarié).

Au moment de la fin du contrat de travail, ils doivent avoir atteint l'âge minimum de 56 ans. En outre, il doit s'agir de travailleurs qui, soit:

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

Les dispositions relatives à cette cotisation compensatoire sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit toujours payer une indemnité complémentaire après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Les RCC entrés en vigueur après le 31 mars 2010 et consécutive à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009 ; ce système est donc en voie d'extinction parce que les nouveaux chômeurs vont se retrouver sous le système des cotisations majorées.

MONTANT DE LA COTISATION

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

Par travailleur, la cotisation est égale à 50 % du montant de l'indemnité complémentaire prévue par la C.C.T. applicable. Lorsque le travailleur est remplacé par un chômeur complet indemnisable depuis au moins un an, elle est ramenée à 33 % de ce montant.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités

à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.

La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans une des situations suivantes:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution ;
- il a bénéficié pour la première fois de l'indemnité complémentaire avant le 1^{er} janvier 2006 ;
- il a été licencié avant le 1^{er} octobre 2005.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
 - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
 - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1^{er} de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Il n'est fait aucune distinction entre interruption totale de carrière, réduction des prestations de travail à mi-temps, crédit-temps, ou diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

Une cotisation patronale mensuelle spéciale est due sur les indemnités complémentaires. Elle s'élève à 38,82 % à partir du 1er avril 2012.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1^{er} avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'O.N.S.S. et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC, pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010. Si toutes les obligations à l'égard de l'O.N.S.S. et l'ONP ont été remplies avant le 1^{er} avril 2010 suite à un paiement capitalisé des compléments avant le 1^{er} avril 2010, l'ONEM continuera à opérer lui-même les retenues sur l'allocation de chômage.

Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de novembre 2011)
- 4,5 % pour les travailleurs:
 - pour les RCC antérieurs au 1^{er} janvier 1997
 - ou versées sur base d'un licenciement antérieur au 1^{er} novembre 1996
 - ou qui ont été licenciés dans le cadre d'une réorganisation d'une entreprise en difficulté ou en restructuration selon les dispositions de la section III de l'arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de RCC à condition que l'entreprise ait été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 1^{er} novembre 1996.

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les

allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour RCC et les RCIC en cours, pour les retenues, il faut prendre en compte le(s) mois conformément au montant mensuel brut théorique de l'indemnité complémentaire.

En vue de déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

En vue de déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité quand il s'agit d'une capitalisation complète, en divisant le montant total des indemnités complémentaires restant à payer par le nombre de mois qui sont encore couverts par les indemnités complémentaires, autrement le montant mensuel brut théorique est égal aux allocations complémentaires attribuées au cours du mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments soit inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,41
à partir du 01-12-2010	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants" en mentionnant la valeur "1" "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouveau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour l'année 2014, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type

de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois

A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si $X \leq A \Rightarrow$ pas de retenue
- Si $A < X < B \Rightarrow$ Retenue = $X - A$
- Si $X \geq B \Rightarrow$ Retenue complète = $X \times 6,5\%$ (ou $4,5\%$)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,14	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour être mis à la prépension. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été

approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vices septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les prépensions dans le secteur marchand prenant cours avant le 1^{er} avril 2010 ou avec licenciement signifié avant le 16 octobre 2009, les pourcentages sont les suivants à partir du 1^{er} avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52	5,30%	6,57
	≥ 52 et < 55	4,24 %	6,57
	≥ 55 et < 58	3,18%	6,57
	≥ 58 et < 60	2,12%	6,57
	≥ 60	0,00%	0,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarque:

- Le pourcentage de la cotisation n'est pas fixé au moment du début du RCC du travailleur mais est déterminé par **l'âge que ce dernier atteint dans le courant du mois** auquel l'indemnité complémentaire se rapporte.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage

avec complément d'entreprise (RCC)

Les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient un abaissement de la limite d'âge pour l'instauration d'un RCC. En vue de compenser le coût qu'implique une telle mesure, une cotisation compensatoire, complémentaire à celle décrite ci-avant, a été instaurée à charge des employeurs qui font usage de cette possibilité.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui doivent payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC instauré par une CCT sectorielle ou sous sectorielle. Cela concerne uniquement le montant des indemnités complémentaires visé dans la CCT.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation est due pour les travailleurs qui bénéficient d'un RCC en vertu des C.C.T. visées. Les travailleurs concernés doivent pouvoir, au moment de la fin de leur contrat de travail, se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salariés (certaines périodes étant assimilées à du travail salarié).

Au moment de la fin du contrat de travail, ils doivent avoir atteint l'âge minimum de 56 ans. En outre, il doit s'agir de travailleurs qui, soit:

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

Les dispositions relatives à cette cotisation compensatoire sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit toujours payer une indemnité complémentaire après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vices septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Les RCC entrés en vigueur après le 31 mars 2010 et consécutive à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009 ; ce système est donc en voie d'extinction parce que les nouveaux chômeurs vont se retrouver sous le système des cotisations majorées.

MONTANT DE LA COTISATION

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

Par travailleur, la cotisation est égale à 50 % du montant de l'indemnité complémentaire prévue par la C.C.T. applicable. Lorsque le travailleur est remplacé par un chômeur complet indemnisé depuis au

moins un an, elle est ramenée à 33 % de ce montant.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC .

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.

La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans une des situations suivantes:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution ;
- il a bénéficié pour la première fois de l'indemnité complémentaire avant le 1^{er} janvier 2006 ;
- il a été licencié avant le 1^{er} octobre 2005.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
 - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
 - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1^{er} de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Il n'est fait aucune distinction entre interruption totale de carrière, réduction des prestations de travail à mi-temps, crédit-temps, ou diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

Une cotisation patronale mensuelle spéciale est due sur les indemnités complémentaires. Elle s'élève à 38,82 % à partir du 1^{er} avril 2012.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1^{er} avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC, pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010. Si toutes les obligations à l'égard de l'ONSS et l'ONP ont été remplies avant le 1^{er} avril 2010 suite à un paiement capitalisé des compléments avant le 1^{er} avril 2010, l'ONEM continuera à opérer lui-même les retenues sur l'allocation de chômage.

Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir du 1^{er} novembre 2011)
- 4,5 % pour les travailleurs:
 - pour les RCC antérieurs au 1^{er} janvier 1997

- ou versées sur base d'un licenciement antérieur au 1^{er} novembre 1996
- ou qui ont été licenciés dans le cadre d'une réorganisation d'une entreprise en difficulté ou en restructuration selon les dispositions de la section III de l'arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de RCC à condition que l'entreprise ait été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 1^{er} novembre 1996.

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour RCC et les RCIC en cours, pour les retenues, il faut prendre en compte le(s) mois conformément au montant mensuel brut théorique de l'indemnité complémentaire.

En vue de déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

En vue de déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité quand il s'agit d'une capitalisation complète, en divisant le montant total des indemnités complémentaires restant à payer par le nombre de mois qui sont encore couverts par les indemnités complémentaires, autrement le montant mensuel brut théorique est égal aux allocations complémentaires attribuées au cours du mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en

prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC à temps plein ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments soit inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2010	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants" en mentionnant la valeur "1" "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouveau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour l'année 2014, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois

A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si $X \leq A \Rightarrow$ pas de retenue
- Si $A < X < B \Rightarrow$ Retenue = $X - A$
- Si $X \geq B \Rightarrow$ Retenue complète = $X \times 6,5\%$ (ou $4,5\%$)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,14	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Les pensions extra-légales - cotisation 8,86%

Une cotisation patronale spéciale est due sur tous les versements effectués par les employeurs en vue d'allouer aux membres de leur personnel ou à leur(s) ayant(s) droit des avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré.

Il s'agit de tous les avantages octroyés soit directement aux travailleurs pensionnés (ou à leurs ayants droit en cas de décès prématuré), soit indirectement sous forme de primes ou de cotisations à une compagnie d'assurances (par exemple, dans le cadre d'une assurance-groupe) ou à un fonds de pension ou à tout autre organisme créé en vue de compléter la pension légale des travailleurs salariés (pension 1er pilier).

Dans certains cas une cotisation supplémentaire de 1,5% peut être due, outre la cotisation de 8,86% expliquée ici.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui octroient des avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré à leur personnel ou leurs ayants droit, sont redevables de cette cotisation.

Par membres du personnel de l'employeur, il y a lieu d'entendre les (ex) travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Types de versements

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

Il s'agit de tout avantage extra-légal, quelle qu'en soit la forme (en argent ou en nature) et peu importe qu'il ait été pré-financé (de manière interne ou externe) ou non, que l'employeur octroie directement:

- soit à ses travailleurs lors de leur départ à la retraite ou au cours de celle-ci;
- soit à leurs ayants droit lorsque les travailleurs actifs décèdent prématurément.

Dans ce cas, seuls les versements ou parties de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré qui se rapportent à des années de service prestées après le 31 décembre 1988 doivent être pris en considération pour le calcul de la cotisation.

Pour les versements relatifs à la fois à des années de service antérieures au 1er janvier 1989 et à des années de service postérieures au 31 décembre 1988, la base de calcul de la cotisation s'obtient en multipliant pour chaque travailleur l'avantage total par une fraction dont:

- le numérateur correspond au nombre d'années de service complètes comprises entre l'âge du travailleur au 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans; ce nombre ne pouvant toutefois pas dépasser 45;
- le dénominateur correspond au nombre total d'années de service, c'est-à-dire 45.

Pour les femmes pensionnées avant 2009, la base de calcul peut être différente. En ce cas, il y a lieu de consulter les versions antérieures des instructions.

Exemple

:

En septembre 2011, une employée âgée de 65 ans prend sa pension légale. Au moment de son engagement, son employeur s'était engagé à lui verser un complément de 75 EUR par mois à sa pension légale et à le payer sous forme de capital sur base d'une durée de 30 ans, soit 27.000 EUR (= 30 X 12 X 75 EUR).

Pour déterminer le montant de la cotisation due, on calcule:

27.000 EUR X 22/45, soit 13.200 EUR X 8,86 % = 1169,52 EUR.

Le chiffre 22 correspond au nombre d'années prises en considération, c'est-à-dire le nombre d'années complètes comprises entre le 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans (novembre 2011).

2. Les versements sont effectués à un tiers (compagnies d'assurances, fonds de pension, etc.) par l'employeur

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (MB du 15/05/2003) ou "LPC" a suscité de nombreuses initiatives afin de mettre en place un plan de pension complémentaire à la pension légale, communément appelée "pension 2ème pilier" ou encore "assurance-groupe".

Le chapitre IX du titre II de cette loi prévoit qu'en cas d'instauration d'un régime de pension au niveau du secteur ou de l'entreprise, un engagement de solidarité est obligatoirement pris. Cet engagement de solidarité correspond à 4,40 % des versements effectués par l'employeur pour l'engagement de pension.

Tout renseignement complémentaire relatif à la loi sur les pensions complémentaires (LPC) peut être obtenu auprès de l'Autorité des services et Marchés Financiers (FSMA), rue du Congrès, 12-14 à 1000 Bruxelles, Tél: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 ou en surfant sur www.fsma.be/fr.aspx.

Dès lors que les plans de pension complémentaire peuvent être instaurés soit au niveau de l'entreprise (ou groupe d'entreprises) soit au niveau de la commission paritaire, il convient de distinguer les deux possibilités suivantes:

A. Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan conclu au niveau de l'entreprise.

En ce cas, la cotisation de 8,86 % est calculée sur la totalité de la quote-part patronale et déclarée séparément.

Dans l'hypothèse où les versements effectués par l'employeur permettent à la fois le financement d'une pension complémentaire et le remboursement d'éventuels frais d'hospitalisation ("assurance-hospitalisation"), la cotisation de 8,86 % n'est due que sur les versements qui se rapportent aux avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré.

La cotisation de 8,86 % n'est pas due sur les montants payés dans le cadre d'une assurance "exonération de primes" qui permet la poursuite de la constitution de la pension complémentaire du travailleur si celui-ci est en incapacité de travail (pour cause de maladie ou d'accident, par exemple). Durant l'incapacité de travail, les paiements pour la constitution de la pension complémentaire sont donc effectués par l'assureur en lieu et place de l'employeur. Cette assurance est en fait un système individuel équivalent au volet solidarité de la LPC.

Attention: Les employeurs qui choisissent de poursuivre eux-mêmes les paiements durant la période d'incapacité de travail en vue de la constitution de la pension complémentaire du travailleur sont bien entendu tenus de payer la cotisation spéciale de 8,86 % sur les montants versés.

B. Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan conclu au niveau du secteur.

Attention que pour tous les versements effectués à partir du 1er janvier 2014, peu importe la période à laquelle se rapportent ces versements, c'est l'organisateur d'un régime sectoriel de pension complémentaire qui devient débiteur de la cotisation spéciale de 8,86 % en lieu et place de l'employeur participant à ce régime sectoriel et qui est assimilé, pour ce qui est de cette cotisation spéciale, à l'employeur en termes d'obligations vis-à-vis de l'ONSS, notamment, de déclaration et de paiement de cette cotisation spéciale.

A ce niveau, il y a lieu de distinguer 2 cas de figure:

a) Cas où l'ONSS ne perçoit pas les cotisations versées par l'employeur

En ce cas, la cotisation de 8,86 % est calculée sur la totalité de la quote-part patronale et à partir du 1er trimestre 2014, elle doit être déclarée et payée par l'organisateur sectoriel.

b) Cas où l'ONSS perçoit les cotisations versées par l'employeur

Pour un certain nombre de secteurs ayant conclu une convention collective de travail en vue de mettre en place un plan de pension complémentaire dans le cadre de la LPC, la perception de ces cotisations se fait via l'ONSS.

Avantages dans le cas d'un plan conclu au niveau d'un secteur pour lequel l'ONSS perçoit les cotisations:

- Simplification administrative: une seule déclaration avec les cotisations ordinaires de sécurité sociale;
- La cotisation de 8,86 % est incluse dans les montants perçus (l'employeur ne doit donc plus la calculer et la déclarer séparément).

Les secteurs intéressés de conclure un accord avec l'ONSS afin qu'il perçoive les cotisations pour la "pension 2ème pilier", peuvent contacter la Direction de la Réglementation par courriel à ContactONSSfbz@onss.fgov.be.

Attention: Une convention collective de travail sectorielle peut prévoir la possibilité pour l'employeur de ne pas participer au système sectoriel mais il doit alors octroyer aux travailleurs concernés un avantage au moins équivalent au niveau de l'entreprise. En ce cas, l'employeur doit calculer et déclarer séparément la cotisation de 8,86 %.

Il est possible également qu'outre la perception par l'ONSS des cotisations versées dans le cadre d'un plan sectoriel qui ne concerne, par exemple, que les ouvriers, l'employeur ait conclu un plan d'entreprise pour les employés, par exemple. En ce cas, l'employeur doit calculer et déclarer séparément la cotisation de 8,86 % pour les versements effectués dans le cadre du plan d'entreprise.

Cas particulier: Pensions complémentaires des sportifs rémunérés

Les pensions complémentaires des sportifs rémunérés sont visées par la loi sur les pensions complémentaires (LPC) et doivent donc rencontrer toutes les dispositions de cette loi. La seule disposition particulière de la LPC pour cette catégorie est l'article 27, § 3 qui fixe l'âge des pensions. Les paiements à des sportifs rémunérés sur base d'un complément au régime de pension sont donc des pensions complémentaires au sens de la LPC. Des paiements sont possibles à partir de l'âge de 35 ans sur base de la LPC. Les montants versés par l'employeur pour financer l'avantage sont donc passibles de la cotisation de 8,86 %.

Montant de la cotisation

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

Sont exclus des montants à prendre en considération:

- la quote-part éventuelle du travailleur dans la constitution de cet avantage;
- la taxe annuelle sur les contrats d'assurance;
- la part relative aux années de service prestées avant le 1er janvier 1989, lorsqu'il s'agit:
 - de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré effectués directement par l'employeur aux membres de son personnel
 - de versements effectués conformément aux articles 515septies et 515novies du code des impôts sur les revenus 1992 auprès d'une entreprise d'assurance ou d'un organisme de pension;
- la part du versement patronal pour l'engagement de solidarité visé au chapitre IX du titre II de la LPC;
- les montants payés dans le cadre d'une assurance "exonération de primes".

Formalités à remplir

En Dmfa, c'est le montant global pour la totalité de l'entreprise (et non pour chaque travailleur séparément) qui doit être mentionné dans le trimestre où l'employeur effectue les versements en vue de la constitution d'une pension extra-légale.

A partir du 1er trimestre 2014, l'employeur n'a plus la possibilité que d'utiliser dans la déclaration l'un des 2 codes permettant d'établir une distinction entre les versements en vue de la constitution d'une pension extra-légale suivant qu'ils sont effectués soit directement à ses travailleurs pensionnés ou leur(s) ayant(s) droit, soit dans le cadre d'un plan conclu au sein de son entreprise, le 3ème code étant réservé à la cotisation déclarée uniquement par l'organisateur dans le cadre d'un plan sectoriel (voir

informations complémentaires ci-dessous).

L'employeur ne doit envoyer aucun document de sa propre initiative à l'O.N.S.S. mais il doit être en mesure de justifier le montant des cotisations mentionné dans la déclaration si l'O.N.S.S. lui en fait la demande.

Informations complémentaires - Cotisation Pensions extra-légales

En DMFA, la cotisation sur les avantages extra-légaux se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique » sous les codes travailleur **864, 865 ou 866** selon le cas.

- **864** : pour les versements effectués directement au travailleur pensionné ou à ses ayants droit
- **865** : pour les versements destinés au financement d'une pension complémentaire dans le cadre d'un plan d'entreprise
- **866** : pour les versements destinés au financement d'une pension complémentaire dans le cadre d'un plan sectoriel
! à partir du 1/2014, cotisation 866 déclarée uniquement par l'organisateur du régime sectoriel (catégorie X99)

Jusqu'au 3ème trimestre 2011 inclus, le code travailleur 851 était d'application mais il n'est plus autorisé pour les trimestres ultérieurs.

La base de calcul qui correspond à la somme des avantages octroyés pour l'entreprise par type de versement doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Véhicule de société

L'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, est exclu de la notion de rémunération. Depuis le 1er janvier 1997, cet avantage est cependant soumis à une cotisation patronale de solidarité.

Employeurs concernés

Cette cotisation est due par tout employeur qui met à la disposition de certains de ses travailleurs un véhicule qu'ils utilisent à des fins autres que strictement professionnelles (tant **déplacement domicile - lieu de travail** que tout autre **usage privé** et **transport collectif des travailleurs**).

La cotisation est également due lorsqu'il s'agit de véhicules de société utilisés par des personnes exclues de la loi du 27 juin 1969 mais occupées soit dans les liens d'un contrat de travail, soit selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail (entre autres, étudiants, domestiques non soumis, etc.).

Depuis le 1^{er} juillet 2005, est présumé être mis à la disposition du travailleur pour un usage autre que strictement professionnel tout véhicule immatriculé au nom de l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de location ou de leasing ou de tout autre contrat d'utilisation de véhicule sauf si l'employeur

démontre que:

- l'usage autre que strictement professionnel est exclusivement le fait d'une personne qui ne ressort pas du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés.
- l'usage du véhicule est strictement professionnel.

Les employeurs qui ne paient pas cette cotisation spéciale pour certains véhicules devront, si l'O.N.S.S. leur demande une justification, pouvoir démontrer qu'une des conditions reprises ci-dessus est rencontrée.

Pour l'appréciation, il est fait une distinction entre les véhicules dits utilitaires et les autres. Par le terme de **véhicule utilitaire** tel qu'utilisé ci-dessous, il y a lieu d'entendre tout véhicule tombant dans le champ d'application de la cotisation de solidarité mais qualifié par le fisc de camionnette. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO2 appliqué sur 6/7e de la valeur catalogue. Les **véhicules ordinaires** sont tous les autres véhicules appartenant à la classe M1 et N1 (voiture personnelle, voiture mixte, minibus, monovolume/véhicule tout-terrain de luxe). Selon cette typologie, un véhicule dont la banquette arrière est convertible en une plate-forme de chargement est un véhicule ordinaire (voiture pour usage mixte) et un véhicule avec un espace de chargement à l'arrière, sans fenêtre et dans lequel aucun passager ne peut (légalement) être transporté, est un véhicule utilitaire.

Usage privé

Si un véhicule mis à disposition par l'employeur peut être utilisé à des fins privées, la cotisation de solidarité est due. Seul un **usage très occasionnel** (par exemple le travailleur emprunte un véhicule pour un weekend pour déménager quelques meubles et le rapporte ensuite immédiatement) n'entraîne pas le calcul de la cotisation.

Si un véhicule reste à la disposition du travailleur en dehors des heures de travail, l'affirmation de l'employeur selon laquelle le véhicule n'est pas utilisé pour un usage privé ne sera pas acceptée par l'O.N.S.S. sans autre forme de procès. La simple existence, sans plus, d'une interdiction par l'entreprise de l'utilisation d'un véhicule de société pour un usage privé est insuffisante. L'employeur devra être en mesure de démontrer qu'il a mis en place un système cohérent (tenant compte, entre autres, de la fonction des travailleurs concernés) et qu'il contrôle de manière effective un usage prohibé des véhicules d'entreprise. Le système mis en place doit en outre prévoir des sanctions dissuasives en cas d'infraction. Cela implique également que, lorsque le travailleur ne doit fournir aucune prestation (vacances ou maladie, par exemple) pendant une longue période (plus d'une semaine), l'employeur doit en principe veiller à ce que le véhicule ne reste pas à la disposition du travailleur pendant cette période.

En ce qui concerne les véhicules utilitaires, l'usage privé n'est pas présumé mais peut toutefois être établi par constatations des services de l'inspection.

Déplacement domicile-lieu de travail

Lorsque le véhicule mis à disposition est utilisé pour effectuer des déplacements domicile-lieu de travail, la cotisation CO2 est due, même si l'usage privé du véhicule est interdit et que cette interdiction est respectée.

Ne sont pas considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule utilitaire** de son domicile pour se rendre à son lieu de travail, qu'il s'agisse de son entreprise, d'un chantier, d'un client, etc., ou du même endroit où le travailleur se rend le matin pendant toute l'année et d'où il retourne chez lui le soir, même sans avoir eu à utiliser son véhicule durant la journée.

Sont considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule ordinaire** de son domicile pour se rendre à un lieu fixe de travail. Un lieu fixe de travail répond aux deux conditions suivantes:

- Il s'agit d'un endroit où le travailleur fournit effectivement des **prestations d'une certaine ampleur** (sa propre entreprise, un chantier, un client,...).

Exemple: Un technicien qui se rend à son entreprise le matin, y répare des appareils l'avant-midi et va les installer chez des clients l'après-midi, se trouve dans ce cas, même s'il ne regagne pas l'entreprise à la fin de ses tâches du jour mais que de chez son dernier client il rentre directement chez lui. Par contre, le travailleur qui se rend à son entreprise uniquement pour charger des marchandises qu'il livre ensuite toute la journée chez des clients, et qui enfin rentre chez lui avec ce véhicule, ne se trouve pas dans ce cas car il ne fournit pas de prestations substantielles dans l'entreprise.

- Le véhicule est utilisé **au moins 40 jours sur l'année** pour se rendre au même endroit, que ces jours soient consécutifs ou non. Dès que ces 40 jours sont atteints pour un endroit, la cotisation de solidarité est due pour toute l'année (éventuellement limitée à la période pendant laquelle le véhicule a été mis à disposition, par exemple un véhicule acheté en cours d'année).

Transport collectif

Si un déplacement domicile-lieu de travail tel que défini ci-dessus est effectué en groupe, la cotisation de solidarité est due sauf si les conditions suivantes sont réunies simultanément:

- Il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant aux catégories N1 et M1 (pour plus de précisions concernant ces catégories voir la rubrique "Montant de la cotisation"). Le système doit faire l'objet d'une C.C.T. conclue au niveau d'une entreprise ou d'un secteur ou de tout autre règlement négocié entre employeur et travailleurs.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie N1, outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur. Lorsque le véhicule utilisé comprend moins de trois places ou si l'espace réservé au transport de personnes est constitué d'une seule banquette ou d'une seule rangée de sièges, il suffit qu'outre le conducteur, au moins un autre travailleur de l'entreprise soit présent pendant au moins 80 % du trajet.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie M1 et comprenant au moins 5 places, non compris le siège du conducteur et au maximum 8 places, non compris le siège du conducteur, outre le conducteur, au moins 3 travailleurs de l'ent reprise sont habituellement présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur.
- L'employeur peut prouver qu'il n'y a aucun autre usage privé du véhicule.

Montant de la cotisation

A partir du 1^{er} janvier 2005, la cotisation de solidarité pour l'usage d'un véhicule de société à des fins privées ou pour le déplacement domicile-lieu de travail n'est plus calculée à hauteur de 33 % de l'avantage réel du travailleur. Cette cotisation consiste désormais en un montant mensuel forfaitaire par véhicule que l'employeur met à disposition de ses travailleurs, de manière directe ou indirecte. La cotisation de solidarité forfaitaire est due indépendamment de la participation financière du travailleur et ceci quelle que soit la hauteur de l'intervention du travailleur. Il s'agit des véhicules conçus et construits pour le transport de passagers comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum (M1) et des véhicules affectés au transport de marchandises ayant une masse maximale qui n'excède pas 3,5 tonnes (N1).

Cette cotisation mensuelle, qui ne peut pas être inférieure à € 20,83, dépend du taux d'émission de CO2 et du type de carburant et est forfaitairement fixée comme suit (montants non indexés) :

- Pour les véhicules à essence : $[(Y \times 9) - 768] : 12 = \text{montant (en euros)}$
- Pour les véhicules diesel : $[(Y \times 9) - 600] : 12 = \text{montant (en euros)}$
- Pour les véhicules LPG : $[(Y \times 9) - 990] : 12 = \text{montant (en euros)}$
- Pour les véhicules électriques : € 20,83

où Y représente le taux d'émission de CO2 en grammes par kilomètre tel que mentionné dans le certificat de conformité ou dans le procès-verbal de conformité du véhicule ou dans la banque de données de la direction de l'immatriculation des véhicules. C'est le taux d'émission de CO2 repris sur le certificat d'immatriculation du véhicule qui est toutefois déterminant.

Pour 2014, les montants doivent être multipliés par 137,45 et divisés par 114,08.

Les années antérieures

Pour 2005, le coefficient d'indexation est 1.

Pour 2006, les montants doivent être multipliés par 116,65 et divisés par 114,08.

Pour 2007, les montants doivent être multipliés par 118,73 et divisés par 114,08.

Pour 2008, les montants doivent être multipliés par 120,27 et divisés par 114,08.

Pour 2009, les montants doivent être multipliés par 126,46 et divisés par 114,08.

Pour 2010, les montants doivent être multipliés par 125,67 et divisés par 114,08.

Pour 2011, les montants doivent être multipliés par 128,89 et divisés par 114,08.

Pour 2012, les montants doivent être multipliés par 132,80 et divisés par 114,08.

Pour 2013, les montants doivent être multipliés par 135,98 et divisés par 114,08.

Dans le cas des véhicules pour lesquels aucune donnée relative à l'émission de CO2 n'est disponible (à l'exception des véhicules appartenant à la catégorie M1 qui sont transformés en véhicules de la catégories N1 pour lesquels le taux d'émission de CO2 est calculé comme s'ils appartenaient à la catégorie M1), le calcul est fait sur la base suivante :

- Emission de CO2 de 182 g/km (véhicules à essence)
- Emission de CO2 de 165 g/km (véhicules diesel).

La cotisation est due pour chaque véhicule indépendamment du fait qu'il soit utilisé pendant un mois entier ou seulement pendant une partie de mois. Lorsque le travailleur change de véhicule en cours de mois, et ce en remplacement du premier véhicule, le véhicule pris en compte sera le véhicule le plus fréquemment utilisé. Si le travailleur utilise plusieurs véhicules de société sans qu'il s'agisse d'un remplacement, la cotisation est due pour chaque véhicule utilisé.

Sanctions

L'article 31 de la loi-programme du 20 juillet 2006 a instauré une indemnité forfaitaire égale au double de la cotisation de solidarité due pour les véhicules de société lorsqu'il est établi que l'employeur n'a pas déclaré un ou plusieurs véhicules soumis à cette cotisation de solidarité ou qu'il a commis une ou plusieurs fausses déclarations visant à éluder cette cotisation ou partie de celle-ci.

La loi dispose que cette indemnité forfaitaire n'est pas d'application pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 mars 2006, pour autant que les employeurs aient déclaré les véhicules et effectué le paiement de la cotisation de solidarité y afférente le 30 juin 2006 au plus tard. Etant donné la date de publication de la loi-programme (28 juillet 2006), il a été décidé que la sanction forfaitaire ne sera pas appliquée pour les employeurs qui se seront mis en règle **au plus tard** le 30 novembre 2006 pour la période totale pour laquelle la cotisation de solidarité est due, soit à partir du 1^{er} trimestre 2005 jusqu'au 2^e trimestre 2006 inclus. A partir du 3^e trimestre 2006, les sanctions seront appliquées pour toutes les déclarations de véhicules qui doivent être faites ou qui auraient dû avoir lieu.

A partir du 1^{er} décembre 2006, toutes les modifications ayant trait à des véhicules de société, qui se rapportent à la période allant du 1^{er} trimestre 2005 au 2^e trimestre 2006 inclus et qui seront établies à l'initiative des services d'inspection, entraîneront l'application des majorations (10 %) et des intérêts (7 % sur base annuelle) et feront, en outre, l'objet de l'indemnité égale au double des cotisations éludées pour chaque véhicule concerné. Si les modifications, pour cette période, sont apportées à l'initiative de l'employeur ou de son mandataire, elles feront uniquement l'objet de l'indemnité forfaitaire.

A partir de la déclaration du 3^e trimestre 2006, l'indemnité forfaitaire sera appliquée si l'employeur ou son mandataire apportent des modifications après la fin du trimestre qui suit le trimestre auquel la déclaration se rapporte. Si la modification est effectuée à l'initiative des services d'inspection, tant l'indemnité forfaitaire que les majorations et intérêts seront appliqués.

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur ou le curateur peut demander une réduction maximale de 50 % du montant de l'indemnité forfaitaire s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de l'absence de déclaration ou de déclaration incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité.

L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité, peut faire valoir ces raisons auprès de l'O.N.S.S. Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité et à titre exceptionnel, porter la réduction susvisée de 50 % à 100 %.

Formalités à remplir

Le montant global de ces cotisations doit être communiqué au niveau des données relatives à l'ensemble de l'entreprise. Par contre, l'avantage retiré par le travailleur doit être mentionné sous un code de rémunération spécifique.

Informations complémentaires - Cotisation Véhicule de société

En DMFA, la cotisation de solidarité sur l'usage personnel d'un véhicule de société se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique » sous le code travailleur **862**.

NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

De plus, dans le bloc fonctionnel 90294 « Véhicule de société », la mention des numéros de plaque des véhicules concernés est obligatoire.

Rem : un même numéro d'immatriculation ne peut être repris qu'une seule fois.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant global de cette cotisation doit être mentionné dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et les numéros de plaques des véhicules concernés introduits dans l'écran prévu.

Autres cotisations spéciales

La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona

Le constat par un contrôleur, un inspecteur social ou un officier de police judiciaire, du non respect de

l'obligation Dimona entraîne dans le chef de l'employeur le paiement d'une cotisation de solidarité.

Employeurs concernés

Chaque employeur qui a omis d'établir une Dimona IN, suite à l'engagement d'un ou de plusieurs travailleurs pour qui la déclaration est obligatoire, est visé. De façon générale, c'est le cas pour tous les travailleurs pour lesquels des documents sociaux doivent être tenus.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs qui devraient faire l'objet de la déclaration Dmfa et pour lesquels l'obligation Dimona n'est pas remplie.

Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation de solidarité est calculé sur une base forfaitaire égale au triple des cotisations de base dues sur le revenu minimum mensuel moyen garanti, mais ne peut être inférieur à 2.500,00 EUR. Ce montant minimum suit l'indice des prix à la consommation. Pour 2014, il s'élève à 2.717,27 EUR.

Le montant ainsi obtenu est ensuite diminué :

- de la totalité des cotisations dues, déduction faite des réductions de cotisations, pour les prestations effectivement déclarées pour le travailleur concerné. Outre les cotisations ordinaires, les cotisations dues comprennent les cotisations trimestrielles et annuelles pour le financement des vacances annuelles des ouvriers, la cotisation de modération salariale, les cotisations destinées aux Fonds de sécurité d'existence,... ;
- à due proportion des prestations à temps partiel si l'employeur invoque une impossibilité matérielle d'effectuer des prestations à temps plein et en fournit la preuve.

Le montant définitif est établi d'office par l'O.N.S.S. sous forme d'une rectification rattachée au trimestre durant lequel les prestations du travailleur ont été constatées.

Formalités à remplir

Aucune formalité n'est à remplir par l'employeur. Le montant à payer lui sera communiqué par lettre recommandée.

Informations complémentaires - Cotisation pour omission de Dimona

Cette cotisation est aussi communément appelée « cotisation article 22 quater »

En DMFA, la cotisation pour l'omission de DIMONA est enregistrée uniquement par l'ONSS qui envoie une notification de modification et établit un avis rectificatif séparé ne reprenant que les adaptations concernant l'article 22 quater.

Cette cotisation apparaît par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **863** avec le type **0**.

Les fonds de sécurité d'existence

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

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

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

Employeurs concernés

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

A partir du deuxième trimestre 2011, l'O.N.S.S. instaurera le principe selon lequel à chaque catégorie d'employeur correspondront au maximum une commission paritaire pour les ouvriers et une commission paritaire pour les employés (ou une commission paritaire compétente à la fois pour les ouvriers et les employés).

Ainsi les cotisations patronales pour le fonds de sécurité d'existence des employés de la commission paritaire n° 201 sont perçues via la DmfA sous la catégorie d'employeur "100". Il s'agit d'une cotisation destinée au "Fonds social du commerce de détail indépendant". Cette cotisation est également prévue pour les catégories d'employeur suivantes: 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 et 091. Lorsque l'activité économique des employeurs des catégories 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 et 091 consiste en la vente au détail, sur la DmfA, une cotisation pour le "Fonds social du commerce de détail indépendant" (CP 201) est due pour les employés. Il s'agit d'employés occupés à la vente en magasin - petit commerce.

Pour les autres employés des catégories 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 et 091 une cotisation de sécurité d'existence est due pour le "Fonds social 218". A partir du deuxième trimestre 2011, ces employeurs recevront, si nécessaire, une catégorie "010" supplémentaire où ils pourront déclarer la cotisation pour le fonds social de la CP 218.

Pour les employés de la catégorie d'employeur "058" seule la CP 201 sera encore valide.

Travailleurs concernés

En principe, les cotisations sont dues pour tous les travailleurs qui relèvent d'une commission paritaire

déterminée.

Elles ne sont pas perçues pour les apprentis agréés et industriels, les apprentis sous convention d'insertion, ainsi que les stagiaires en formation de chef d'entreprise, pendant toute la durée de leur contrat.

Montant de la cotisation

Les cotisations (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm) perçues par l'O.N.S.S. au profit des différents Fonds de sécurité d'existence sont fonction de l'indice de catégorie de l'employeur et sont calculées en pourcentage des rémunérations brutes (portées à 108 % pour les travailleurs manuels) ou sur base forfaitaire par travailleur.

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

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

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

Informations complémentaires - Cotisation Fonds de sécurité d'existence

En DMFA, les cotisations pour les Fonds de sécurité d'existence se déclarent par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous les codes suivants :

Cotisation destinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
Fonds de sécurité d'existence – cotisation pourcentuelle	manuel	Catégories avec un seul taux	820	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	820	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	820	5	oui
	intellectuel	Catégories avec un seul taux	830	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	830	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	830	5	oui
Fonds social des employés (CPNAE –CP 218)	intellectuel	Tous les employeurs relevant de la CP 218	831	0	oui
Fonds social du commerce de détail indépendant (CP 201)	intellectuel	Catégories avec un seul taux	832	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	832	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	832	5	oui
Fonds social du secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone (CP 329.02) ⁵	intellectuel	Catégorie 076 (sportifs) uniquement	833	0	oui

Fonds de sécurité d'existence – cotisation forfaitaire ¹	manuel	Tous les secteurs sauf exceptions	826	0	non
	Manuel au moins 58 ans	Secteur de la construction	826	1	non
	Manuel moins de 25 ans	Secteur de la construction	826	2	non
	intellectuel	Tous les secteurs concernés	836	0	non
Fonds de pension sectoriel – cotisation pourcentuelle	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète	825	0	oui
		Employeur dispensé ^{2/6}	825	8	oui
		Employeur redevable de la cotisation de solidarité ³	825	2	oui
		Employeur redevable de la cotisation complète augmentée ⁴	825	1	oui
	intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète	835	0	oui
		Employeur dispensé ^{2/6}	835	8	oui
Fonds de pension sectoriel – cotisation forfaitaire ¹	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète	827	0	non
		Employeur dispensé ²	827	8	non
	intellectuel	Employeur redevable de la	837	0	non

		cotisation complète			
		Employeur dispensé ²	837	8	non

¹ La cotisation due est obtenue en multipliant le forfait par une fraction de prestations ($\mu(x)$) dont la définition varie selon le secteur concerné (la formule applicable est chaque fois précisée dans le tableau des cotisations pour les FSE (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm)).

² Les employeurs ayant un plan de pension complémentaire d'entreprise avant la conclusion d'un plan de pension au niveau sectoriel sont dispensés de la cotisation. Le taux applicable est alors de 0%.

³ Dans certains secteurs, les employeurs peuvent conclure un plan de pension complémentaire d'entreprise, au moment ou après l'instauration du système de pension complémentaire au niveau du secteur. Ces employeurs sont alors redevables d'une cotisation de solidarité "opting out" .

⁴ Dans le secteur de l'industrie alimentaire, certains employeurs peuvent opter pour l'application d'une cotisation augmentée.

⁵ A partir du 3/2013, les employeurs de la catégorie 076 qui relèvent de la sous-CP 329.03, rôle francophone, doivent utiliser le code cotisation 830.

⁶ A partir du 1/2014, les occasionnels de l'Horeca déclarés en catégorie 017 avec la mention "E" sont dispensés de la cotisation.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Pour chaque code travailleur dans une catégorie donnée, il est possible de vérifier si une cotisation destinée à un Fonds de sécurité d'existence est due en se positionnant sur le code travailleur concerné et en cliquant sur le bouton « redevabilité » dans le fichier des taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm).

Dans le **secteur de la chimie** (catégories 087 et 187), un forfait minimum trimestriel de 62,50 € est en plus d'application. La cotisation minimale se vérifie au niveau de la ligne travailleur dès qu'une rémunération avec un code 1 à 7 est présente et sans tenir compte du volume des prestations déclarées.

La cotisation spéciale pour la sécurité sociale

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

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

Travailleurs concernés

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

Montant de la retenue

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

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

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

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

Sur base trimestrielle, la retenue s'élève à:

- 27,90 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels et dont la rémunération trimestrielle déclarée se situe dans la tranche de 3.285,29 EUR à 5.836,14 EUR;
- 7,6 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 5.836,14 EUR à 6.570,54 EUR. Pour les travailleurs dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant à retenir est fixé à un minimum de 27,90 EUR;
- 55,80 EUR par trimestre, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 2.190,18 EUR, lorsque cette rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 6.570,55 EUR à 18.116,46 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 154,92 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 154,92 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 182,82 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Par "conjoint qui a des revenus professionnels", il faut entendre le conjoint qui, conformément à la réglementation en matière de précompte professionnel, a des revenus professionnels dont le montant est supérieur au plafond fixé pour l'application de la réduction du précompte professionnel pour autres charges de famille, accordée lorsque l'autre conjoint bénéficie également de revenus professionnels. Suite à la réforme de l'impôt sur les revenus des personnes physiques, à partir du 1^{er} janvier 2004, les cohabitants légaux sont assimilés aux conjoints.

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

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

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

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

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

Comment procéder en pratique?

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

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

Concrètement, il faut prélever pour ce mois l'un des montants suivants:

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

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

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

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

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

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

Informations complémentaires - Cotisation spéciale pour la sécurité sociale

En DMFA, la cotisation spéciale pour la sécurité sociale se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **856** avec le type **0**.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant de ces cotisations retenues au cours du trimestre doit être introduit dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé

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

Cette retenue personnelle spéciale est également due sur le pécule de vacances en cas de début ou de reprise d'activité.

Travailleurs concernés

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

Sont dès lors exclus:

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

Montant de la retenue

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

Remarques:

La partie du double pécule de vacances légal correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances ne doit pas être soumise à cette retenue.

Le pécule double de sortie d'un employé s'élève à 7,67 % de la rémunération brute de l'année en

cours et le cas échéant de l'année précédente. Dans ce cas, la cotisation spéciale est calculée sur 6,80 % de cette rémunération brute.

Formalités à remplir

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

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

Les employeurs qui éprouveraient des difficultés quant à la manière de calculer le montant du pécule de vacances dû à leurs employés peuvent obtenir toute information utile auprès du SPF Sécurité sociale - Direction générale de la Sécurité sociale - Service des vacances annuelles, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 1 à 1000 Bruxelles (tél.: 02 528 64 03).

Informations complémentaires - Cotisation Double pécule de vacances

En DMFA, la cotisation sur le double pécule de vacances se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique » sous le code travailleur **870**.

La base de calcul qui correspond au total des doubles pécules versés dans l'entreprise doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation

Diverses dispositions légales ont instauré une retenue de 13,07 % à charge du travailleur sur le pécule de vacances des agents des services publics pris au sens large du terme. Contrairement à la retenue sur le double pécule de vacances des travailleurs du secteur privé affectée à la gestion globale de la sécurité sociale, aucune affectation n'était prévue pour la retenue effectuée sur le pécule de vacances des travailleurs qui relèvent du champ d'application du secteur public.

La loi du 17 septembre 2005 instaurant une cotisation d'égalisation pour les pensions et parue au Moniteur du 6 septembre 2005 instaure le transfert de ces 13,07 % pour les agents de la fonction publique fédérale.

Employeurs concernés

Il s'agit de:

- la fonction publique administrative fédérale, les organismes publics fédéraux, les régies, les services de la police intégrée et l'armée ;
- les entreprises publiques fédérales autonomes ;
- les Cours et tribunaux ;
- le Conseil d'Etat, la Cour des Comptes et la Cour d'Arbitrage.

Travailleurs concernés

Il s'agit tant des agents statutaires que des agents contractuels.

L'O.N.S.S. procédera uniquement à la perception de la cotisation pour les agents contractuels.

Pour les agents statutaires, la cotisation est perçue par le Fonds pour l'équilibre des régimes de pensions (un fonds instauré au sein du SPF Finances). Les informations concernant la cotisation d'égalisation pour les agents statutaires peuvent être obtenues auprès de Koen Saeys, Administration des pensions (pour le secteur public), Place Victor Horta 40, boîte 30, 1060 Bruxelles, tél. : 02 558 63 59, koen.saeys@ap.fgov.be.

Montant de la cotisation

Le montant de la retenue perçue par l'O.N.S.S. est fixé à 13,07 % et il se calcule sur:

- le pécule de vacances des agents contractuels déclarés à l'O.N.S.S.;
- la prime Copernic attribuée à certains agents contractuels;
- la prime de restructuration attribuée à certains militaires.

Formalités à remplir

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

Pour 2005, les employeurs sont invités à procéder à la déclaration et au paiement en même temps que la déclaration et le paiement du 3^e trimestre. Il n'y a donc pas lieu de modifier les déclarations des 1^{er} et 2^e trimestres si celles-ci sont déjà rentrées.

 **Informations complémentaires - Cotisation Pécule de vacances secteur public**

En DMFA, la cotisation d'égalisation pour les pensions due sur le pécule de vacances du secteur public se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique » sous le code travailleur **870**.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Le congé-éducation payé

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

Employeurs concernés

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

Sont cependant exclus:

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

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs occupés, à l'exception des apprentis agréés et industriels, des apprentis sous convention d'insertion, ainsi que des stagiaires en formation de chef d'entreprise, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

Montant de la cotisation

A partir du 4^e trimestre 2013, cette cotisation s'élève à 0,04 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

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

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Cotisation patronale complémentaire pour le congé-éducation payé

Les employeurs qui ressortissent des secteurs qui ont réalisés des efforts de formation insuffisants sont redevables d'une cotisation patronale complémentaire. Ces secteurs sont repris dans un arrêté ministériel pour chaque année de référence et sont déterminés par la commission paritaire ou la sous commission paritaire.

La cotisation s'élève à 0,05 % de la rémunération annuelle (portée à 108 % pour les travailleurs manuels) des travailleurs pour lesquels la cotisation congé-éducation payé est due. L'O.N.S.S. calcule le montant des cotisations dues et envoie un avis de débit aux entreprises concernées.

Les cotisations doivent être payées via un versement individuel au plus tard à l'échéance du paiement des cotisations de sécurité sociale du trimestre de la communication.

Informations complémentaires - Cotisation Congé-éducation payé

Cotisation CEP de base

La cotisation pour le congé-éducation payé est intégrée dans le taux de base applicable aux travailleurs concernés.

Cotisation CEP complémentaire

Les listes des secteurs qui n'ont pas fourni un effort suffisant en matière de formation ont été publiées au Moniteur belge :

- pour les années 2008 et 2009 : arrêté ministériel du 13 avril 2011 (MB 20/04/2011)
- pour l'année 2010 : arrêté ministériel du 12 janvier 2012 (MB 13/01/2012)
- pour l'année 2011 : arrêté ministériel du 17 avril 2013 (MB 07/05/2013)

L'avis de débit concernant la cotisation complémentaire pour le congé-éducation payé sera envoyé :

- pour l'année de référence 2008 : le **5 juin 2012**
- pour l'année de référence 2009 : le **12 juin 2012**
- pour l'année de référence 2010 : le **27 septembre 2012**
- pour l'année de référence 2011 : le **18 juin 2013**

L'échéance de paiement de ces avis de débit est fixée au 31 juillet 2012 (pour AD 2008 et 2009), au 31 octobre 2012 (pour AD 2010) et au 31 juillet 2013 (pour AD 2011).

En cas de réception tardive d'une seule ou de plusieurs déclarations, le calcul est effectué après réception de la dernière déclaration.

La cotisation spéciale accidents du travail

Employeurs concernés

Cette cotisation est due par les employeurs qui tombent sous l'application de la loi du 10 avril 1971 sur

les accidents du travail.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour les travailleurs pour lesquels la cotisation de base "accidents du travail" est due.

Montant de la cotisation

Cette cotisation est due depuis le 1^{er} janvier 2010 et s'élève à 0,02 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière ne doit être remplie. La cotisation spéciale est reprise dans le taux de la cotisation de base.

Informations complémentaires - Cotisation spéciale Accidents du travail

En DMFA, la cotisation spéciale accidents du travail est intégrée dans le taux global des cotisations sociales de tous les travailleurs concernés.

Il s'agit cependant d'une cotisation spécifique et non d'une simple augmentation du taux.

C'est pourquoi :

- cette cotisation n'est pas prise en considération pour fixer le taux de la modération salariale
- cette cotisation n'est pas prise en compte pour déterminer le plafond des réductions et pour le calcul des taux de réduction avec comme conséquence que les taux des réductions pour la recherche scientifique ne comprennent pas cette cotisation.

L'accueil des enfants

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

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

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

Montant de la cotisation

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

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires - Cotisation Accueil des enfants

La cotisation pour l'accueil des enfants est intégrée dans le taux de base applicable aux travailleurs concernés.

La cotisation destinée au financement du fonds amiante

Cette cotisation est destinée à financer le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante créé par la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation. Les employeurs qui occupent des étudiants soumis à la cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis sont également visés.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs occupés y compris les étudiants soumis à la seule cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis à la sécurité sociale.

Montant de la cotisation

Depuis le 1^{er} avril 2007, cette cotisation s'élève à 0,01 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Pour les étudiants soumis à la cotisation de solidarité, la cotisation est calculée sur le montant pris en compte pour le calcul de la cotisation de solidarité (à

100 % qu'il s'agisse de travailleurs intellectuels ou de travailleurs manuels).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires - Cotisation Fonds amiante

La cotisation destinée au Fonds amiante est intégrée dans le taux de base des cotisations patronales de tous les travailleurs concernés.

Cette cotisation n'a pas d'incidence sur le taux de la modération salariale ni sur le plafond des cotisations applicable pour le calcul des réductions.

Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base

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

Jusqu'en 2008, cette intervention a été financée par des cotisations mises à charge des employeurs qui exploitent une entreprise ayant une finalité industrielle ou commerciale.

A partir du deuxième trimestre 2008, en vertu des dispositions de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, les employeurs du secteur non commercial sont également redevables d'une cotisation de base pour le Fonds de fermeture des entreprises.

Il en résulte qu'il ne reste plus qu'un nombre limité d'employeurs non redevables d'une cotisation de base pour le Fonds de fermeture des entreprises.

Entreprises a finalité industrielle ou commerciale

Employeurs et travailleurs concernés

Tous les **employeurs** (personne physique ou morale) qui exploitent une entreprise ayant une finalité industrielle ou commerciale sont redevables de cette cotisation pour TOUS les travailleurs occupés qui relèvent de la sécurité sociale belge (ouvriers, employés, élèves et apprentis, etc.). Les entreprises publiques autonomes visées à l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques sont également considérées comme des entreprises à finalité industrielle ou commerciale mais ne sont redevables de la cotisation que pour leurs travailleurs contractuels.

Les employeurs de l'Union européenne sont également redevables de la cotisation qu'ils aient ou non un siège d'exploitation en Belgique pour tout leur personnel assujetti en Belgique.

Les entreprises étrangères hors Union européenne sont également redevables de cette cotisation si elles ont un siège d'exploitation en Belgique pour tout leur personnel assujetti à la sécurité sociale belge.

Vu ce qui précède, la cotisation n'est pas due pour les **personnes** pour lesquelles seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, travailleurs qui bénéficient d'un RCC ou d'un

RCIC, etc.).

Montant de la cotisation

Taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2014.xls)

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

L'O.N.S.S. traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur selon ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur ou cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation). Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie d'employeur qui détermine la cotisation due; cette catégorie peut néanmoins donner une bonne orientation pour voir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

Les employeurs qui estimerait qu'un code FFE erroné leur a été attribué, sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S.

Entreprises sans finalité industrielle ou commerciale

Employeurs et travailleurs concernés

Depuis le deuxième trimestre 2008, les employeurs sans finalité industrielle ou commerciale sont aussi redevables d'une cotisation de base pour le Fonds de Fermeture des entreprises. Il s'agit des employeurs du secteur privé qui relèvent d'une des catégories suivantes :

- associations sans but lucratif;
- associations internationales sans but lucratif;
- établissements ou fondations d'utilité publique;
- associations de fait sans finalité industrielle ou commerciale;
- sociétés à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice;
- mutualités ou unions de mutualités;
- unions professionnelles;
- sociétés civiles;
- professions libérales. Cette notion, appliquée à la législation fermeture d'entreprises, est plus large que celle utilisée dans le cadre de la redistribution des charges sociales. En effet, est exercée dans le cadre d'une profession libérale, toute activité professionnelle indépendante de prestation de services ou de fourniture de biens, qui ne constitue pas un acte de commerce ou une activité artisanale visée par la loi du 18 mars 1965 sur le registre de l'artisanat et qui n'est pas visée par la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, à l'exclusion des activités agricoles et d'élevage. Les employeurs visés ici ne participent donc pas tous à la redistribution des charges sociales.

Les entreprises étrangères ne sont pas redevables de cette cotisation.

Le secteur public (tant belge qu'étranger) est également exclu. Il s'agit du secteur public dans le sens large du terme, donc tant les services publics fédéraux, les Communautés et les Régions, et les institutions publiques, que les fabriques d'églises et les sociétés de logements sociaux.

La cotisation est due pour tous les travailleurs (ouvriers, employés, contractuels subventionnés, élèves et apprentis, etc.). La cotisation n'est pas due pour les personnes pour lesquelles seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, travailleurs qui bénéficient d'un RCC ou d'un RCIC, etc.), pour les domestiques et pour les autres gens de maison (assujettis ou non à la sécurité

sociale).

Montant de la cotisation

Taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2014.xls)

Aucune formalité particulière.

L'O.N.S.S. traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur selon ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur ou cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation). Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie d'employeur qui détermine la cotisation due; cette catégorie peut néanmoins donner une bonne orientation pour voir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

Les employeurs qui estimerait qu'un code FFE erroné leur a été attribué, sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S.

Formalités à remplir

Informations complémentaires - Cotisation de base FFE

Codes FFE attribués aux employeurs :

- **C:** Employeurs avec finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE
- **B:** Employeurs sans finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE
- **N:** Employeur exclu de la cotisation FFE de base dans une catégorie redevable
- **O:** Employeur inscrit dans une catégorie exclue de la cotisation FFE de base

En DMFA, la cotisation FFE de base se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous les codes suivants :

Secteur commercial ou industriel

Code d'importance	Code travailleur cotisation	Type	Travailleurs
≤ 3	809	0	Avec modération salariale
≤ 3	809	2	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
≥ 4	809	4	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
≥ 4	809	5	Avec modération salariale
Tous	809	6	Taux spéciaux

Secteur non commercial ou industriel

Code travailleur cotisation	Type	Travailleurs
811	0	Avec modération salariale
811	2	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale

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

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

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

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

Sont dès lors exclus:

- les membres du personnel du secteur public exclusivement soumis au régime de l'assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé);
- les apprentis agréés et industriels, les apprentis sous convention d'insertion, ainsi que les stagiaires en formation de chef d'entreprise, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- .

Montant de la cotisation

Taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2014.xls).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière

Informations complémentaires - Cotisation spéciale FFE

En DMFA, la cotisation spéciale FFE se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **810**

- avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- avec le type **2** pour les travailleurs sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Les groupes à risque

En vue de promouvoir des initiatives en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risque, un effort équivalent à au moins 0,10 % de la masse salariale est demandé aux employeurs.

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

Employeurs concernés

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

Sont cependant exclus:

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

Portée de l'effort

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

Cette C.C.T. doit être conclue conformément à la législation sur les C.C.T. et doit être déposée au

Greffe du Service des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 1^{er} octobre de l'année à laquelle elle se rapporte.

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

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

Montant de la cotisation

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

Par dérogation à ce qui est écrit ci-dessus, aucune cotisation n'est due pour les premier et deuxième trimestres 2005 et la cotisation s'élève à 0,20 % pour les troisième et quatrième trimestres 2005.

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

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

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

Informations complémentaires - Cotisation Groupes à risques

En DMFA, la cotisation pour les groupes à risques se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **852** avec le type **0**.

La base de calcul doit être mentionnée.

Comme cette cotisation est calculée sur base du salaire global des travailleurs occupés sous contrat de travail, elle n'est pas due pour les apprentis et les stagiaires même lorsqu'ils sont assujettis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale.

→ Lorsque l'employeur n'est pas dispensé de cette cotisation et que la zone 00055 « Type d'apprentissage » est complétée pour un travailleur, le CT 852 0 ne doit pas être repris même pour un travailleur déclaré sous un code travailleur ordinaire.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, il faut cocher la case concernée lorsque la cotisation est due.

L'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs

Cette cotisation est destinée à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs visés par l'accord de

Employeurs concernés

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

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les waterings et les polders;
- les ateliers protégés et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent des organismes ayant succédé au Fonds national de Reclassement social des handicapés.

Montant de la cotisation

Cette cotisation n'est pas due pour les premier et deuxième trimestres de l'année 2005. Pour les troisième et quatrième trimestres de l'année 2005, la cotisation s'élève à 0,10 % et, depuis le 1^{er} trimestre 2006, elle s'élève à 0,05 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels) qui sont occupés sous contrat de travail. Cette cotisation n'a pas d'influence sur la modération salariale.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires - Cotisation Accompagnement et suivi actif des chômeurs

En DMFA, la cotisation pour l'accompagnement et le suivi actif des chômeurs se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **854** avec le type **0**.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Chômage temporaire et chômeurs âgés

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

cotisation est destinée à la gestion globale de la sécurité sociale.

Employeurs concernés

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

Sont cependant exclus:

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

Sont dispensés les employeurs qui:

- étaient liés en 1996 par une nouvelle convention collective de travail ou par une convention collective de travail prolongée prévoyant un effort de 0,20 % minimum destiné aux personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement;
- étaient liés par une telle convention collective pour les années 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006, 2007-2008 et 2009-2010;
- ont versé directement, à partir de 1997, le montant correspondant à cet effort à une A.S.B.L. qui a employé ce montant pour l'éducation, la formation et l'emploi de ces catégories de personnes;
- poursuivent ce régime pour 2011-2012.

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

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

Montant de la cotisation

La cotisation est instaurée depuis le 1^{er} janvier 1997 et s'élève à 0,10 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Cette cotisation n'a pas d'incidence sur la modération salariale.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

En DMFA, la cotisation pour le chômage temporaire et les chômeurs âgés se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **859**

- avec le type **0** pour les employeurs redevables
- avec le type **8** pour les employeurs qui ont obtenu une dispense du Ministre de l'Emploi (le taux est alors réduit à 0 %).

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Régularisation après licenciement dans le secteur public

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

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

Employeurs concernés

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

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

Travailleurs concernés

Sont concernées par cette réglementation, les personnes:

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

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

public:

- les membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé lorsque ces membres du personnel bénéficient d'une subvention-traitement ou d'un salaire à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les membres du personnel académique des établissements d'enseignement universitaire organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé reconnus par une Communauté;
- les membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux et des services d'accompagnement pédagogique, organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé, lorsque ces membres bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les ministres des cultes catholique, protestant, orthodoxe, anglican, israélite, les imams du culte islamique et les délégués du Conseil central laïque;
- le Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides, ses adjoints ainsi que les présidents et assesseurs permanents de la Commission permanente de recours des réfugiés;
- les membres des services de médiation des entreprises publiques autonomes visés à l'article 44 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;
- le Conseiller général et le Conseiller général adjoint du Service de la Politique criminelle;
- le Secrétaire permanent à la Politique de prévention et les secrétaires adjoints.

Ne sont toutefois pas concernées, les personnes:

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

Un système identique mais basé sur des dispositions légales distinctes est également applicable, à partir du 14 octobre 2003, à certains militaires des Forces armées qui retournent à la vie civile.

Toutefois, la régularisation de la couverture sociale de l'intéressé(e) ne doit être effectuée que lorsque cette personne, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, soit:

- a acquis la qualité de travailleur soumis à la législation sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, des ouvriers mineurs ou des marins de la marine marchande;
- s'est inscrite en qualité de demandeur d'emploi auprès d'un bureau régional de l'emploi;
- fournit la preuve qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail ou en repos de maternité conformément à la législation en matière de maladie-invalidité.

Procédure pour la régularisation

La régularisation vis-à-vis de la sécurité sociale est effectuée par le versement à l'O.N.S.S. des cotisations destinées aux régimes du chômage et de l'A.M.I. Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité et doivent couvrir la période nécessaire pour que l'intéressé(e) puisse bénéficier des avantages sociaux octroyés par ces deux régimes. A savoir:

- pour le régime de l'A.M.I., secteur des indemnités: six mois;
- pour le régime du chômage: selon l'âge de l'intéressé, le nombre de journées de travail requises pour avoir droit aux allocations de chômage.

Les taux de cotisations applicables sont ceux du trimestre au cours duquel la relation de travail est rompue. Les cotisations destinées au régime du chômage sont fixées à 2,33 % (1,46 + 0,87) et celles destinées à l'A.M.I., secteur des indemnités, s'élèvent à 3,50 % (1,15 + 2,35).

Exemple: Un agent d'un organisme d'intérêt public nommé à titre définitif est licencié le 1er février

2002. Agé de 31 ans, son traitement mensuel brut s'élève à 1.525,00 EUR. Dans les 30 jours, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et demande à bénéficier des allocations de chômage. La régularisation de sa situation sociale s'effectuera par le versement des cotisations suivantes:

- six mois de cotisations destinées au régime de l'A.M.I., secteur des indemnités uniquement, soit $(6 \times 1.525,00 \text{ EUR}) \times 3,50 \% = 320,25 \text{ EUR}$;
- douze mois (à 31 ans, le nombre de journées de travail requises est fixé à 312) de cotisations destinées au régime du chômage, soit $(12 \times 1.525,00 \text{ EUR}) \times 2,33 \% = 426,39 \text{ EUR}$.

En principe, les cotisations personnelles sont à charge de l'employeur. Néanmoins, lorsqu'en vertu du statut applicable à l'intéressé(e), la rupture de la relation de travail donne lieu au versement d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter, les cotisations personnelles ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent les cotisations pouvant être retenues sur les montants octroyés ou sur les traitements versés durant le délai de préavis éventuel.

Remarques:

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

Formalités à remplir

La déclaration doit être complétée d'une manière spécifique.

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

Chômage économique

Certains employeurs du secteur de la construction sont redevables, à partir de 2005, d'une cotisation annuelle visant à responsabiliser les employeurs dans le cadre du chômage temporaire consécutif au manque de travail pour raisons économiques. A partir de 2012, ce système a été étendu à tous les employeurs.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs qui ont déclaré, en dépassement d'une norme déterminée, un certain nombre de jours de chômage temporaire consécutif au manque de travail pour raisons économiques.

Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation est fixé une fois par an sur base des données des déclarations trimestrielles relatives à l'année précédente. Pour l'an 2005, le calcul se fait donc sur base de la période allant du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.

Pour la période concernée, il y a lieu de faire pour tous les travailleurs manuels (apprentis y compris) le total des jours de chômage économique (code indicatif 71 dans la DmfA) déclarés à l'O.N.S.S.

Pour les employeurs du secteur **de la construction**, le montant de la cotisation s'élève à 46,31 EUR par travailleur et par apprenti par jour de chômage économique qui excède 110 jours au cours de la période concernée.

Les modifications des déclarations après le calcul de la cotisation ne peuvent avoir pour effet de diminuer le montant de la cotisation due.

Une autre manière de calculer est prévue pour les employeurs **qui ne relèvent pas du secteur de la construction**.

La cotisation due par travailleur manuel et par apprenti est calculée avec la formule: $((a-110) + (a-130) + (a-150) + (a-170) + (a-200)) * 20,00$ EUR.

a = le nombre total de jours de chômage économique (code indicatif 71 dans la DmfA) déclaré par l'employeur pour les travailleurs manuels et apprentis dans les trimestres de l'année précédente. Si l'opération (a-110), (a-130), (a-150), (a-170), (a-200) livre un résultat négatif, ce résultat n'est pas repris dans la formule.

Formalités à remplir

L'O.N.S.S. calcule chaque année le montant total de la cotisation et envoie un avis de débit aux employeurs concernés. Ces employeurs doivent payer le montant dû dans les mêmes délais que les cotisations de sécurité sociale qui se rapportent au trimestre dans lequel le montant a été communiqué.

En cas de réception tardive d'une ou plusieurs déclarations, le calcul se fait après la réception de la dernière déclaration relative à la période concernée.

Pour les employeurs qui sont reconnus comme entreprise en difficultés dans le cadre du RCC, le Ministre de l'Emploi peut réduire de moitié le montant de la cotisation l'année de la reconnaissance et éventuellement l'année suivante. Pour cette réduction de moitié des cotisations qui n'est pas accordée automatiquement, les employeurs doivent introduire une demande supplémentaire au SPF Emploi. Le SPF Emploi communique cette décision à l'ONSS qui recalcule d'initiative l'avis de débit et informe l'employeur.

L'avis de débit concernant la cotisation chômage économique pour les employeurs qui ne relèvent pas du secteur de la construction sera envoyé :

- pour l'année de référence 2012 : en décembre 2013.

L'échéance de paiement de cet avis de débit est fixée au 31 janvier 2014.

Reclassement professionnel

Depuis le premier trimestre 2003, l'Office national de Sécurité sociale est chargé de la perception, pour le compte de l'Office national de l'Emploi, d'une contribution pour non-respect des dispositions concernant le reclassement professionnel.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, une règle unique de reclassement professionnel est d'application dans le cadre du statut unique. La cotisation spéciale 'reclassement professionnel' est seulement applicable aux travailleurs qui ne relèvent pas de la règle générale et pour lesquels la règle particulière de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans n'est pas respectée. L'exposé ci-dessous à seulement trait à la règle particulière de reclassement professionnel.

Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, se voit offrir par l'employeur le droit à une procédure de reclassement professionnel. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur s'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue ou si le congé a été donné pour motif grave. Le droit au reclassement professionnel n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander sa pension de retraite.

L'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel :

1. au travailleur qui est lié par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable;
2. au travailleur qui est dans une situation telle que s'il devenait chômeur complet indemnisé à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de préavis, il ne devrait pas être disponible pour le marché général de l'emploi.

Toutefois, l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs décrits ci-dessus lorsqu'ils lui en font explicitement la demande.

Pour plus de précisions, il y a lieu de prendre contact avec l'O.N.Em.

L'employeur est tenu de verser une contribution en faveur de l'O.N.Em quand il est constaté qu'il n'a pas respecté ses obligations en matière de reclassement professionnel.

Employeurs concernés

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

Montant de la cotisation et formalités à remplir

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

Le flux des données nécessaires à la perception du montant de la sanction est organisé entre l'O.N.Em et l'O.N.S.S. L'O.N.Em communiquera à l'O.N.S.S. les éléments nécessaires à une perception correcte.

L'O.N.S.S. prendra ensuite contact avec l'employeur et lui communiquera, par le biais d'une lettre recommandée le montant de la sanction. Ce montant n'est dès lors pas communiqué via la déclaration trimestrielle.

Cotisation de solidarité sur la participation aux bénéfices

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

Travailleurs concernés

Il s'agit de tous les travailleurs qui ont adhéré à un plan de participation prévu par la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

En principe, un plan de participation peut être instauré par toute société, toute association ou tout établissement assujetti à l'impôt des sociétés (en vertu du titre III, chapitre 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992) ou à l'impôt des non-résidents (en vertu de l'article 227, 2^o du même Code) à l'exception des sociétés soumises au régime particulier des centres de coordination.

Les cotisations spéciales

La cotisation de solidarité est perçue sur le montant de la participation aux bénéfices payé en espèces.

Le taux de la cotisation s'élève à 13,07 % du montant liquidé.

Formalites à remplir

Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement.

Informations complémentaires - Cotisation Participation aux bénéfices

En DMFA, la cotisation sur la participation aux bénéfices se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique » sous le code travailleur **861**.

NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

La base de calcul qui correspond au montant global liquidé par l'entreprise doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Les avantages non récurrents liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont exclus de la notion de rémunération à concurrence d'un montant maximum de 3.100,00 EUR par année calendrier, par travailleur et par employeur (non indexé, à partir de 2013). Ces avantages sont cependant soumis à une cotisation spéciale patronale qui s'élève à 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 % due par le travailleur (sur tous les montants payés en 2013, donc même sur ceux qui résultent de système créés avant le 1er janvier 2013). La cotisation de solidarité du travailleur est comprise dans le montant maximum.

Chaque montant relatif à un avantage non récurrent sera repris dans un bloc spécial de la DmfA sous un code spécifique à l'issue du trimestre au cours duquel il a été payé au travailleur. Lorsqu'un montant est versé à un travailleur qui n'est pas occupé au cours du trimestre, ce montant est déclaré sur le dernier trimestre d'occupation. La cotisation collective est réalisée par l'augmentation du pourcentage sous le code travailleur 888.

Lorsque le travailleur reçoit un montant au cours d'un trimestre d'une année (année n) pendant laquelle il n'a pas été occupé par l'employeur, ce montant est déclaré sur le dernier trimestre d'occupation mais d'une manière distincte. Ce montant ne sera dès lors pas pris en compte pour déterminer si le montant admissible lors de la dernière année d'occupation (année n - 1) a été dépassé. Si le travailleur est de nouveau occupé chez le même employeur au cours de l'année du versement (année n), ce versement sera pris en compte pour déterminer le montant total de cette année (année n).

De manière concrète:

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2014, repris dans une déclaration de 2013: code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.131,00 EUR sur base annuelle en 2014;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2014, déclaration de l'année 2014: code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.131,00 EUR sur base annuelle en 2014.

 **Les années antérieures:**

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2008, déclaration de l'année 2008:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.200,00 EUR sur base annuelle en 2008;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2009, repris dans une déclaration de 2008:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 2.314,00 EUR sur base annuelle en 2009;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2009, déclaration de l'année 2009:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.314,00 EUR sur base annuelle en 2009;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2010, repris dans une déclaration de 2009:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 2.299,00 EUR sur base annuelle en 2010;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2010, déclaration de l'année 2010:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.299,00 EUR sur base annuelle en 2010;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2011, repris dans une déclaration de 2010:

code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 2.358,00 EUR sur base annuelle en 2011;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2011, déclaration de l'année 2011:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.358,00 EUR sur base annuelle en 2011;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2012, repris dans une déclaration de 2011:

code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 2.430,00 EUR sur base annuelle en 2012;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2012, déclaration de l'année 2012:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.430,00 EUR sur base annuelle en 2012;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2013, repris dans une déclaration de 2012:

code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.100,00 EUR sur base annuelle en 2013;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2013, déclaration de l'année 2013:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.100,00 EUR sur base annuelle en 2013.

Informations complémentaires- Cotisation Avantages non récurrents

En DMFA, la cotisation sur les avantages non récurrents se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **888**

- avec le type **0** pour les avantages versés au cours de l'année de déclaration
- avec le type **1** pour les avantages versés au cours d'une année différente de celle de la déclaration lorsque le travailleur n'est plus en service au moment du paiement.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

A partir du 1/1/2013, les cotisations patronales et personnelles sont perçues ensemble sous le code travailleur 888 et le taux de la cotisation personnelle a été ajouté au taux de la cotisation patronale.

La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de

Dans le but de décourager les employeurs d'inciter leurs travailleurs à commettre des infractions, une cotisation de solidarité est instaurée, à partir du premier trimestre 2009, sur le montant des amendes de roulage encourues dans l'exercice du contrat de travail qu'un employeur paie à la place d'un travailleur (ou rembourse à un travailleur). Ceci vaut autant pour le paiement ou le remboursement d'une amende de roulage au sens strict du terme que pour le paiement ou le remboursement d'une transaction ou d'une perception immédiate.

La cotisation de solidarité est fixée à 33 % et est perçue selon les modalités suivantes:

- Les amendes de roulage relatives au matériel roulant et à la conformité du chargement sont exclusivement de la responsabilité de l'employeur et leur remboursement ne constitue pas un avantage; la cotisation de solidarité n'est donc pas perçue sur celui-ci.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction grave à la circulation (infractions des troisième et quatrième degrés) et les amendes de roulage de minimum 150,00 EUR venant du non-respect de la vitesse autorisée doivent toujours être considérées comme étant à charge du travailleur. La cotisation de solidarité de 33 % sera perçue.
 - Exemples: brûler un feu rouge, ne pas respecter une interdiction de dépassement, se livrer à des courses sur la voie publique, faire demi-tour sur une autoroute.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction légère à la circulation (infractions des premier et deuxième degrés) et les amendes de roulage de moins de 150,00 EUR sont exonérées jusqu'à un certain montant. Elles ne sont pas soumises à la cotisation de solidarité à concurrence d'un montant de 150,00 EUR par an et par travailleur. Tout ce qui dépasse ce montant est soumis à la cotisation de solidarité.
 - Exemples: ne pas mettre sa ceinture de sécurité, rouler sur la bande de circulation réservée aux bus ou sur la bande des pneus crevés, ne pas utiliser les clignoteurs quand c'est obligatoire, utiliser en conduisant un GSM sans kit main libre, se parquer de manière dangereuse ou en entravant la circulation, dépasser par la droite lorsque c'est interdit.

Cette cotisation spéciale est perçue par travailleur. L'employeur ne doit donc entreprendre aucune autre formalité. Les justifications doivent pouvoir être produites en cas de demande.

Informations complémentaires - Cotisation Amendes de roulage

En DMFA, la cotisation sur les amendes de roulage se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **889** avec le type **0**

La base de calcul qui correspond au montant des amendes remboursées passibles de cotisations, doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Les pensions extra-légales - Cotisation supplémentaire de 1,5%

Outre la cotisation de 8,86%, à partir du 4ème trimestre 2012, l'employeur est redevable au 4ème trimestre de chaque année de cotisation (année n) d'une cotisation spéciale supplémentaire. Cette cotisation ne concerne que les travailleurs affiliés à un engagement de pension de l'employeur qui répondent aux conditions déterminées ci-dessous.

Employeurs concernés

L'employeur est redevable de cette cotisation spéciale lorsque, pour au moins un travailleur, les montants payés pour la constitution d'une pension complémentaire et les primes pour une couverture décès dépasse un seuil annuel de 30.000 EUR (31.212 EUR pour l'année de cotisation 2013).

Calcul de la cotisation

1. Principes de base

La cotisation de 1,5 % se calcule sur la différence positive entre les montants X et Y.

X correspond à la somme :

1. des montants attribués au(x) compte(s) relatif(s) à la constitution d'une pension complémentaire de retraite et/ou de survie au profit du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation et
2. du montant de la ou des primes destinées à couvrir le risque de décès du travailleur réclamée(s), au cours de l'année qui précède l'année de cotisation par l'organisme de pension pour couvrir ce risque.

Par pension complémentaire de retraite et/ou de survie et par couverture décès ne sont visées que celles dont l'exécution est confiée à un organisme de pension à l'exclusion de celle financée par des provisions au passif du bilan de l'entreprise ou par une assurance dirigeant d'entreprise. Jusqu'à l'année de cotisation 2014, ne sont pas visées celles constituées, le cas échéant, au niveau du secteur d'activité dont relève l'employeur pour le travailleur concerné.

Tant les montants versés par l'employeur que ceux versés par le travailleur sont à prendre en considération pour déterminer si le seuil est dépassé. Cependant, la cotisation spéciale ne se calcule que sur la quote-part de l'employeur dans la constitution de la pension complémentaire et couverture décès du travailleur, et non sur la quote-part de ce travailleur dans le montant qui excède le seuil.

Exemple: L'employeur paye 25.000 EUR et le travailleur paye 40.000 EUR. Le seuil pour l'année de cotisation 2012 est dépassé de 35.000 EUR mais la cotisation ne se calcule que sur les 25.000 EUR payés par l'employeur.

Y correspond, pour l'année de cotisation 2013 et aussi pour 2014, à 31.212 EUR.

Ce montant est indexé à partir de 2013 conformément à la loi du 2 août 1971.

 **Montants antérieurs:**

- 30.000 EUR pour l'année de cotisation 2012.

2. Montants à prendre en considération pour le calcul de X

A. Montants attribués aux comptes relatifs à la constitution d'une pension complémentaire de retraite ou de survie

a) Plan de pension individualisable

Il faut prendre en compte les montants attribués au profit du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation. Pour l'année de cotisation 2012 ce sont les montants attribués au cours de 2011

b) Plan de pension non individualisable

A défaut de compte relatif à la constitution d'une pension complémentaire de retraite et/ou de survie au profit du travailleur, est pris en compte le montant de la variation des réserves acquises correspondant à la différence, lorsque celle-ci est positive, entre les réserves acquises calculées au 1er janvier de l'année de cotisation (n) et les réserves acquises calculées au 1er janvier (n-1) de l'année qui précède l'année de cotisation. Avant d'effectuer cette différence, les réserves acquises au 1er janvier de l'année qui précède l'année de cotisation sont préalablement capitalisées au taux de 6%.

Pour l'année de cotisation 2012, le calcul du montant de la variation s'établit comme suit : réserves acquises le 01/01/2012 – (réserves acquises le 01/01/2011 x 1,06).

Cas particuliers

Si le règlement ou la convention de pension prévoit une date différente pour le recalcul des prestations, les réserves acquises sont calculées respectivement à la plus proche date de recalcul au cours de l'année qui précède l'année de cotisation et au cours de l'année qui précède cette année.

Exemple: La date de calcul prévue dans la convention est le 1er avril de chaque année. Pour l'année de cotisation 2012, le calcul du montant de la variation s'établit comme suit: réserves acquises le 01/04/2011 – (réserves acquises le 01/04/2010 x 1,06).

Lorsque les réserves acquises ne sont pas calculables aux moments prévus en raison d'un événement intervenu dans le cours de la constitution de la pension (nouvelle affiliation, décès, sortie avec transfert individuel des réserves vers un autre organisme de pension,...), elles doivent être calculées comme suit:

- Pour les réserves acquises qui doivent normalement être calculées au 1er janvier de l'année qui précède l'année de cotisation (n-1) : au premier moment qui suit ce 1er janvier de l'année (n-1) ou qui suit la date de recalcul de l'année (n-2)
- Pour les réserves acquises qui doivent normalement être calculées au 1er janvier de l'année de cotisation (n) : au dernier moment qui précède ce 1er janvier de l'année (n) ou qui précède la date de recalcul de l'année (n-1).

Avant d'effectuer la différence précitée, les réserves acquises normalement calculables au 1er janvier de l'année qui précède l'année de cotisation sont préalablement capitalisées au taux de 6%.

B. Montants des primes décès destinées à couvrir le risque de décès d'un travailleur (pour autant qu'ils ne soient pas déjà compris dans A)

a) Primes décès individualisables

Il faut prendre en compte le montant des primes destinées à couvrir le risque décès du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation. Pour l'année de cotisation 2012 ce sont les montants attribués au cours de 2011

b) Primes décès non individualisables

Si la ou les primes décès ne sont pas calculées de manière individuelle par travailleur en fonction de son âge, le montant à prendre en compte sera obtenu en multipliant par la probabilité de décès correspondant à l'âge atteint par le travailleur au cours de l'année (n-1) par la prestation normalement due en cas de décès calculée le 1er janvier de l'année (n) ou à la date de recalcul prévue par le règlement de pension ou la convention de pension au cours de l'année (n-1) si cette date de recalcul n'est pas le 1er janvier.

La probabilité de décès est celle qui résulte des tables de mortalité fixées à l'article 24, § 6, 1°, de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie multipliée par 0,6.

Pour l'année de cotisation 2012 : probabilité de décès correspondant à l'âge atteint par le travailleur en 2011 * prestation normalement due en cas de décès le 01.01.2012 (ou à la date de recalcul prévue par le règlement de pension au cours de 2011 si cette date de recalcul n'est pas le 1er janvier).

Montant de la cotisation

La cotisation s'élève à 1,5% de la différence entre X et Y lorsque celle-ci est positive.

Sont exclus des montants à prendre en considération :

- Les montants qui correspondent aux provisions transférées dans les conditions visées à l'article 515septies du Code des impôts sur les revenus 1992
- Les montants qui correspondent aux capitaux et valeurs de rachat transférés dans les conditions fixées par l'article 515novies du Code des impôts sur les revenus 1992
- La taxe annuelle sur les contrats d'assurance visée au Titre V du Livre II du Code des droits et taxes divers
- La cotisation spéciale de 8,86 % due sur tout versement pour la constitution d'un 2ème pilier de pension

Formalités à remplir

Il s'agit d'une cotisation non liée à personne physique : l'employeur mentionne sur sa déclaration la cotisation et le montant total sur lequel la cotisation est due pour tous ses travailleurs concernés. Même si le dépassement du seuil est en partie occasionné par une quote-part du travailleur, seule la quote-part de l'employeur sera mentionnée sur la déclaration.

Que devez-vous demander à votre assureur afin de pouvoir calculer correctement cette cotisation?

Afin de pouvoir calculer correctement cette cotisation, vous devrez demander les données nécessaires à votre assureur. Vu qu'il s'agit de pensions complémentaires et d'assurances décès de plus de 30.000 EUR, le nombre de travailleurs concernés sera très restreint. Votre assureur aura normalement connaissance des données nécessaires pour calculer cette cotisation. Il devra toujours également communiquer ces données à Sigedis dans le cadre des déclarations à la Banque de Données des Pensions Complémentaires (DB2P). Les instructions pour cette déclaration seront prochainement publiées sur le website de Sigedis.

En résumé, vous devez demander les données suivantes pour les travailleurs que vous supposez dépasser le seuil pour l'année de cotisation 2012.

- S'il s'agit d'une assurance pension et/ou décès où les montants versés sont attribués au compte d'un travailleur bien déterminé :
 - Les montants payés en 2011 pour chaque travailleur concerné, autant la quote-part du travailleur que la quote-part de l'employeur.
- S'il s'agit d'une assurance pension où les montants versés **NE SONT PAS attribués** à un travailleur bien déterminé :
 - Les réserves acquises au 1er janvier 2011 et au 1er janvier 2012, ou aux dates comme expliqué plus haut s'il s'agit :
 - d'une assurance qui est recalculée à une autre date que le 1er janvier,
 - d'un événement imprévu rendant impossible un calcul aux dates normalement prévues.
- S'il s'agit d'une assurance décès où les montants versés **NE VONT PAS** à un travailleur bien déterminé :
 - le montant assuré au 1er janvier 2012 (ou à la date comme expliqué ci-dessus s'il s'agit d'une assurance qui est recalculée à une autre date)
 - la probabilité de décès du travailleur en fonction de son âge et de son sexe.

Exemple (année de cotisation 2012)

- Travailleur de sexe masculin né le 02.02.1966.
- Salaire brut annuel : 200.000 EUR.
- Affilié à 2 plans de pension :
 - Plan à contributions définies (plan de pension personnel avec couverture décès gérée sur la base d'une combinaison d'assurance mixte): 3.000 EUR par mois versés par l'employeur; le travailleur verse également 3.000 € par mois;
 - Plan à prestation définie géré en capitalisation collective pour la constitution d'une pension complémentaire. Date de renouvellement prévue : le 1er mars. Réserves acquises le 01/03/2011 : 200.000 EUR. Réserves acquises le 01/03/2010 : 160.000 EUR.
- Couverture décès non financée par la variation des réserves acquises et non individualisable : 3 fois le salaire annuel brut.
Q45 (probabilité de décès à 45 ans selon la table de mortalité MK) = 0,004862.

Plan à contribution définie :

Part de l'employeur : $3.000 \text{ EUR} * 12 = 36.000 \text{ EUR}$

Part du travailleur : $3.000 \text{ EUR} * 12 = 36.000 \text{ EUR}$

Il existe une couverture décès mais elle est financée par les montants attribués au compte du travailleur car il s'agit d'une assurance mixte. Elle ne doit donc pas être calculée séparément.

Plan à prestation définie :

Capitalisation collective pour la constitution d'une pension complémentaire : $200.000 \text{ EUR} - (160.000 \text{ EUR} * 1,06) = 30.400 \text{ EUR}$

Couverture décès non individualisable : $3 * 200.000 \text{ EUR} * (0,004862 * 0,6) = 1.750,32 \text{ EUR}$

Total à prendre en compte pour le calcul :

$36.000 \text{ EUR} + 36.000 \text{ EUR} + 30.400 \text{ EUR} + 1750,32 \text{ EUR} = 104.150,32 \text{ EUR}$

Le seuil de 30.000 EUR est dépassé de 74.150,32 EUR

Part de l'employeur : 68.150,32 EUR

Part du travailleur : 36.000 EUR

Montant de cotisation dû (uniquement sur la quote-part de l'employeur) : $68.150,32 * 1,5\% = 1.022,25 \text{ EUR}$

Pensions extra-légales : Cotisation supplémentaire de 1,5% - Informations complémentaires

En DMFA, la cotisation supplémentaire de 1,5% sur les pensions extra-légales se déclare globalement par employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique » sous le code travailleur **867**. La déclaration se fait uniquement au 4ème trimestre de chaque année. Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

La base de calcul doit être mentionnée. Elle correspond à la somme, pour tous les travailleurs concernés, des montants sur lesquels la cotisation est due.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises

Employeurs concernés

A partir du 1er janvier 2014, l'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de compensation sur les indemnités de rupture si le salaire annuel du travail est supérieur ou égal à 44 509 EUR. Ceci est applicable uniquement pour les indemnités de rupture que l'employeur doit payer quand :

- il met fin à un contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ou moyennant un préavis insuffisant;
- il met fin à un contrat de travail à durée déterminée avant l'expiration du terme;
- il met fin à un contrat de travail pour un travail nettement défini avant l'achèvement du travail;
- il met fin à un contrat de travail de commun accord.

Montant de la cotisation

La cotisation est calculée sur la partie de l'indemnité de rupture qui est constituée **sur la base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014**.

Cela signifie que la cotisation est due uniquement sur le montant de l'indemnité de rupture qui serait due si le travailleur était entré en service après le 31 décembre 2013.

Exemple

Un employé, en service à partir du 1er janvier 2013 avec un contrat à durée indéterminée, est licencié le 30 avril 2014. L'employeur lui paye une indemnité de rupture calculée sur base de toute sa période d'occupation. Son salaire annuel est calculé sur base du salaire et des prestations pour avril 2014 et s'élève à 55.000 EUR.

La cotisation spéciale est due uniquement sur la partie de l'indemnité relative à 2014. Sur base de l'ancienneté qu'il a acquise en 2014, le travailleur a droit à une indemnité de préavis égale au salaire de 4 semaines. En ce cas, la cotisation spéciale est donc due sur l'indemnité de préavis égale au salaire de 4 semaines.

Lorsque le contrat de travail est rompu de commun accord, la cotisation est due seulement sur la partie de l'indemnité de rupture relative à la période à partir du 1er janvier 2014. L'employeur doit dans ce cas, proratiser le montant de l'indemnité de rupture en fonction des prestations.

Exemple

Un employé, en service à partir du 1er janvier 2013, convient avec son employeur de mettre fin au contrat de commun accord au 28 février 2014. L'employeur lui paye une indemnité de rupture forfaitaire. Son salaire annuel est calculé sur base du salaire et des prestations pour janvier et février 2014 et s'élève à 55 000 EUR. Le montant de l'indemnité de rupture est de 9 519,21 EUR.

La cotisation spéciale est due uniquement sur la partie de l'indemnité relative à 2014. Elle peut être calculée sur base du nombre de semaines: $9\,519,21 \times 9/61 = 1404,47$ EUR. Sur ce montant l'employeur sera redevable de 2 %, soit 28,09 EUR.

Si lors du licenciement le travailleur reçoit une indemnité de préavis plus élevée que celle prévue légalement, les cotisations sont également dues sur la partie de cette indemnité supplémentaire relative à 2014. Cette période doit aussi être complètement déclarée sous le code rémunération 3.

Exemples

1. Un travailleur est licencié le 30 avril 2014 et a droit à une indemnité de préavis correspondant à 20 semaines de salaire. L'employeur paie une indemnité correspondant à 30 semaines, sur base de ses prestations durant toute sa période d'occupation. L'employeur octroie en ce cas une indemnité supplémentaire de 10 semaines de salaire.

La cotisation est due uniquement sur la partie relative à 2014. Cette partie peut être déterminée par l'indemnité à proratiser en fonction des prestations. Sur base des prestations en 2014 le travailleur devrait recevoir en ce cas une indemnité de préavis correspondant au salaire de 6 semaines (4 X 30/20).

2. Un travailleur est licencié le 30 avril 2014 et a droit à une indemnité de préavis correspondant à 20 semaines de salaire. L'employeur paie une indemnité correspondant à 30 semaines. Il ressort clairement des modalités d'octroi que les 10 semaines supplémentaires ont trait à la période avant 2014. En ce cas la cotisation n'est pas due sur l'indemnité supplémentaire.

Dans certaines situations, comme lors d'une rupture du contrat de travail durant le délai de préavis, il est possible que le montant de l'indemnité de rupture qui serait due si le travailleur était entré en service après le 31 décembre 2013, soit plus élevée que l'indemnité de rupture effectivement payée. En ce cas la base de calcul de la cotisation peut être limitée à cette indemnité de rupture.

Le pourcentage de la cotisation dépend du salaire annuel du travailleur et s'élève à:

- 1% si le salaire annuel du travailleur \geq 44 509 EUR et $<$ 54 509 EUR
- 2% si le salaire annuel du travailleur \geq 54 509 EUR et $<$ 64 509 EUR
- 3% si le salaire annuel du travailleur \geq 64 509 EUR

Le salaire annuel est calculé sur base des données salariales et des prestations du dernier trimestre dans lequel des prestations ont été déclarées et une rémunération était due. Le calcul s'effectue de la façon suivante:

pour les travailleurs à temps plein: $(A/B)*260$

pour les travailleurs à temps partiel $[(A/C)*D/5]*260$

où:

A = montant du salaire brut qui doit être renseigné sous le code rémunération 1. Pour les travailleurs pour qui le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances, le montant doit être multiplié par 1,08.

B = nombre de jours déclarés sous le code prestation 1

C = nombre d'heures déclarées sous code prestation 1

D = nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence

Informations complémentaires- Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture

En DMFA, la cotisation spéciale sur les indemnités de rupture se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **812**

- avec le type **1** si le salaire annuel de référence est compris entre 44509 € et 54508 €
- avec le type **2** si le salaire annuel de référence est compris entre 54509 € et 64508 €
- avec le type **3** si le salaire annuel de référence est supérieur à 64508 €

La base de calcul doit être mentionnée. Cette base de calcul correspond à la partie d'indemnités de rupture (code rémunération 03) qui est constituée sur la base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Les réductions de cotisations

Introduction

Principes

Les employeurs trouveront ici les réductions de cotisations de sécurité sociale dont ils peuvent bénéficier. Il s'agit de la réduction harmonisée instaurée par la loi-programme du 24 décembre 2002 et des réductions spécifiques suivantes:

- le bonus à l'emploi;
- le secteur non-marchand;
- la promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (Maribel social);
- la recherche scientifique;
- les dragueurs de pleine mer.

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

Les attestations papier

Le passage à la Dmfa a amené d'importantes modifications en ce qui concerne les attestations "papier" que l'employeur devait communiquer à l'O.N.S.S. pour bénéficier de certaines réductions. Avec la réduction harmonisée, les attestations "papier" à communiquer à l'O.N.S.S. disparaissent sauf dans un seul cas: le secteur non-marchand où l'employeur doit communiquer une attestation.

Les cumuls

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

Les dispositions légales qui régissent les diverses réductions prévoient un certain nombre de limites en matière de cumul. Elles déterminent, en d'autres termes, si deux réductions peuvent être ou non appliquées simultanément. En règle générale, les réductions spécifiques patronales, exception faite du maribel social, ne sont pas cumulables entre elles et ne sont pas cumulables avec la réduction harmonisée au niveau d'une même ligne d'occupation. Les cumuls dans le cadre de la réduction harmonisée sont examinés séparément.

Si plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées au cours du trimestre pour un travailleur (par exemple dans le cas du travailleur qui est en service au début du trimestre, sort de service puis reprend du service quelques semaines plus tard) rien ne s'oppose à ce que la réduction A soit demandée sur les cotisations relatives à la première ligne d'occupation et la réduction B sur les cotisations relatives à la deuxième ligne d'occupation, même si une interdiction légale de cumul existe entre les deux réductions. Cela revient en fait à dire que l'interdiction de cumul entre deux réductions signifie que ces deux réductions ne peuvent pas être calculées simultanément sur les cotisations relatives à une même ligne d'occupation.

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

La réduction structurelle et les réductions groupe-cible

Introduction

Montant de la réduction

La réduction se calcule toujours au niveau de la ligne d'occupation.

Tant pour le calcul de la réduction structurelle (P_S) que pour la réduction groupe-cible (P_G), on tient compte de la fraction de prestation (μ) de la ligne d'occupation et d'un facteur de multiplication (β_S en β_G) qui, en fonction des prestations accomplies des différentes lignes d'occupation, permet de déroger à l'application d'une stricte réduction proportionnelle. La somme de P_S et P_G donne le montant pouvant être déduit pour cette ligne d'occupation des cotisations patronales dues pour les régimes suivants:

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

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée au congé éducation payé, sur la cotisation de 1,60 % applicable aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs et sur la cotisation de base et la cotisation spéciale destinées au Fonds de fermeture d'entreprises.

Dans l'hypothèse où la somme de P_S et P_G est supérieure au montant des cotisations patronales des régimes sur lesquels la réduction peut être appliquée, on diminue d'abord le montant de la réduction groupe-cible et ensuite le montant de la réduction structurelle.

Le pécule simple de sortie payé par un employeur à son (ex-)travailleur ne fait pas partie de la masse salariale prise en compte pour le salaire trimestriel de référence. La réduction harmonisée ne peut pas être appliquée à ce pécule de sortie. Néanmoins, la partie du pécule simple de vacances, payée anticipativement par un employeur précédent, qui correspond avec la rémunération normale des jours de vacances fait partie de la masse salariale et est donc prise en compte pour le salaire trimestriel de référence. Voir exemples.

La réduction des cotisations à laquelle l'employeur a droit peut être retenue totalement ou partiellement aux employeurs qui, sans motif légitime ne respectent pas leurs obligations en matière de paiement des cotisations de sécurité sociale ou qui sont reconnus coupables

d'avoir effectué ou fait effectuer un travail par un travailleur pour lequel des cotisations de sécurité sociale ne sont pas payées à l'ONSS.

Détermination de la fraction de prestation μ ('mu')

On doit distinguer les occupations déclarées uniquement en jours et celles déclarées en jours et en heures :

■ **déclarées en jours: $\mu = X / (13 \times D)$**

X représentant le nombre de jours de travail et les jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, et 72); les jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de X;

D représentant le nombre de jours par semaine dans le régime de travail;

■ **déclarées en jours et en heures: $\mu = Z / (13 \times U)$**

Z représentant le nombre d'heures de travail et les heures correspondant aux jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 et 72); les heures qui correspondent à des jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de **Z**;

U représentant le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travailleur de référence.

μ est arrondi à la deuxième décimale, 0,005 est arrondi vers le haut .

Sur base de la fraction de prestation μ , les montants de réduction sont proportionnalisés. La somme de tous les ' μ ' donne la prestation totale du travailleur μ (glob). Sur base du μ (glob) on vérifie si le travailleur a suffisamment de prestations pendant le trimestre.

Facteur fixe de multiplication β ('beta')

La valeur de β est fonction de l'occupation globale pour le même employeur et peut être différente pour la réduction structurelle et la réduction groupe-cible:

Pour la réduction structurelle β_s :

- si μ (glob) < 0,55, alors $\beta_s = 1,18$;
- si μ (glob) \geq 0,55 et < 0,80, alors $\beta_s = 1,18 + ((\mu$ (glob) - 0,55) \times 0,28);
- si μ (glob) \geq 0,80, alors $\beta_s = 1/\mu$ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

Pour la réduction groupe-cible β_g :

- si μ (glob) < 0,55, alors $\beta_g = 1$;
- si μ (glob) \geq 0,55 et < 0,80, alors $\beta_g = 1 + ((\mu$ (glob) - 0,55);
- si μ (glob) \geq 0,80, alors $\beta_g = 1/\mu$ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

β n'est jamais arrondi.

En variant la valeur de β , on peut aussi bien introduire un plancher de prestations qu'une assimilation des prestations à temps partiel aux prestations à temps plein en fonction de l'ensemble des prestations chez le même employeur.

Pour un μ (glob) < 0,275 les facteurs fixes de multiplication β_s et $\beta_g = 0$, sauf:

- pour les travailleurs occupés par une entreprise de travail adapté, pour lesquels il n'y a pas de plancher; il s'agit des travailleurs de la catégorie 3 définis ci-dessous dans le chapitre "la réduction structurelle" (tant la structurelle que la réductions groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2004, pour les travailleurs occupés sous un contrat de travail au moins à mi-temps, c'est-à-dire lorsque le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur s'élève au moins à la moitié du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence. Concrètement, cela implique que les travailleurs à temps partiel qui n'ont pas au moins un contrat de travail à mi-temps et ne prestent qu'un nombre d'heures limité au cours d'un trimestre n'entrent pas en considération pour cette réduction (tant la structurelle que la réduction groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2007, pour les travailleurs du secteur horeca soumis à tous les régimes, cette suppression s'applique uniquement à la réduction structurelle (elle n'est pas d'application pour les réductions " groupe cible").
- depuis le 1er janvier 2014, pour l'occupation d'un contractuel subventionné ou d'un remplaçant contractuel secteur public (**tant pour la réduction structurelle que** pour les réductions groupe-cible contractuels subventionnés ou remplaçants contractuels secteur public).
- depuis le 1er janvier 2014, pour les occupations d'un artiste (tant la structurelle que la réduction groupe-cible artistes).

Cumuls

Dans le cadre de la réduction harmonisée, la réduction structurelle peut être combinée au maximum avec une réduction groupe-cible.

La réduction structurelle et la réduction groupe-cible ne sont cumulables avec aucune réduction de cotisation patronale à l'exception de la réduction Maribel social, qui en fait est une retenue sur les réductions de cotisations patronales classiques en vue du financement du fonds pour l'emploi du secteur non-marchand. Le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" et les mesures transitoires qui y sont liées ne sont, par contre, pas cumulables avec le Maribel social.

Lors du calcul du montant de la réduction, on retire d'abord le montant du Maribel social (il s'agit d'un forfait de 395,45 EUR pour tous les employeurs pour chaque travailleur qui est dans le champ d'application du Maribel social, de 398,83 EUR pour les employeurs de la commission paritaire des établissements et des services de santé (330,xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330,03) et de 397,13 EUR pour les employeurs qui relèvent du fonds maribel social du secteur public) des cotisations patronales pour connaître le maximum des cotisations patronales auquel peut être appliquée la réduction harmonisée.

Les travailleurs pour lesquels l'employeur bénéficie de la réduction groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" (ou des mesures transitoires qui y sont liées) ou des réductions groupe-cible " contractuels subventionnés" ou "remplaçants contractuels secteur public" n'appartiennent pas au champ d'application du Maribel social. Dans ce cas, on doit appliquer les règles de cumul qui prévalent pour les employeurs de travailleurs qui n'entrent pas en ligne de compte pour le Maribel social et il ne faut donc pas procéder au retrait du forfait Maribel social.

Pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, il ne faut toutefois PAS retirer le montant du Maribel social.

S'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes sont dans le champ d'application du Maribel social, le montant du Maribel social est divisé en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée dans l'ensemble des prestations de ce trimestre, en utilisant la fraction de prestation, $\mu/\mu(\text{glob})$ et cela, également pour la ligne d'occupation dont les prestations ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social.

Toutefois, si pour une des lignes d'occupation la réduction "demandeurs d'emploi de longue durée" (ou

des mesures transitoires qui y sont liées) ou des réductions groupe-cible "contractuels subventionnés " ou "remplaçants contractuels secteur public" est demandée, le montant du Maribel social ne doit être retiré pour aucune des lignes d'occupation pour le travailleur concerné.

Formalités à remplir

Par ligne d'occupation, l'employeur mentionne la réduction structurelle et une réduction groupe-cible qu'il peut revendiquer. Les pièces attestant la réduction groupe-cible doivent être conservées dans les limites de la prescription et doivent pouvoir être présentées sur demande de l'ONSS.

Fusion - scission et continuation

Dans certains cas de fusion, scission ou continuation, le nouvel employeur peut continuer à bénéficier d'une réduction.

Il faut établir une distinction entre les réductions qui sont accordées chaque trimestre par travailleur, qui dépendent exclusivement de critères auxquels il doit être satisfait dans le courant de ce trimestre spécifique, et les réductions qui sont initialisées à un moment précis sur base de critères auxquels un certain nombre de conditions doivent être ajoutées dans le courant du trimestre où la réduction est demandée.

Réductions accordées sur base de critères qui doivent être rencontrés au cours du trimestre pour lequel elles sont demandées :

- réduction structurelle;
- groupe-cible travailleurs âgés;
- groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours dans le cas où, suite à une fusion ou à un apport, le travailleur va appartenir à un groupe qui se trouve déjà dans un système pareil et pour lequel une réduction est en cours;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans;
- groupe-cible horeca;
- groupe-cible contractuels subventionnés;
- groupe-cible remplaçants contractuels secteur public;
- groupe-cible gardiens et gardiennes d'enfants;
- groupe-cible artistes.

La réduction est indépendante d'une éventuelle reprise, fusion, transformation, etc., étant donné que pour chaque trimestre l'employeur comme le travailleur doivent satisfaire aux conditions.

Réductions sur base de critères auxquels il doit être satisfait pour le trimestre pour lequel la réduction est demandée et pour lesquelles des conditions doivent également être remplies au moment de l'entrée en fonction

- groupe-cible premiers engagements;
- groupe-cible chômeurs de longue durée;
- groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés;
- groupe-cible "restructuration";
- groupe-cible personnel de maison.

Lorsque l'entité juridique à laquelle le travailleur est lié cesse d'exister ou ne peut plus être considérée comme l'employeur du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction, le droit à ces réductions est en

principe perdu, sauf s'il est satisfait à nouveau aux conditions de départ. La loi-programme du 27 décembre 2004 prévoyait cependant un certain nombre de cas où ces réductions groupe-cible pouvaient être poursuivies auprès d'une autre entité juridique. La possibilité de poursuite de la réduction était plus ou moins large selon que l'employeur était une société privée visée au Code des sociétés, une asbl, une fondation ou une personne physique exerçant ou non une activité commerciale. Cela conduisait à une différence de traitement entre sociétés, asbl, fondations et personnes physiques.

La loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses tente de pallier cela. Elle concrétise la volonté du législateur de permettre aux personnes physiques, aux asbl et aux fondations placées dans les mêmes conditions de restructuration que les sociétés de continuer à bénéficier des réductions jusqu'à leur terme. Concrètement cela signifie:

- la possibilité de la poursuite des réductions pour les asbl et les fondations placées dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises relevant du Code des Sociétés: la personne morale qui est la bénéficiaire d'une opération de restructuration juridique visée aux articles 671 à 679 du code des sociétés (fusion, scission, apport) ;
- la possibilité de la poursuite des réductions lors du transfert des activités et du personnel d'une personne physique vers une personne morale dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises qui relèvent du champ d'application du Code des sociétés;
- par extension, la possibilité de la poursuite des réductions peut également s'appliquer lors de la reprise des activités et du personnel d'une personne physique/association de fait par une personne physique/association de fait dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises qui relèvent du champ d'application du Code des sociétés;
- que l'élargissement de la poursuite des réductions n'a pas d'effet rétroactif et peut donc uniquement s'appliquer aux opérations de restructuration réalisées à partir du 1er janvier 2009, date d'entrée en vigueur de l'article concerné de la loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses.

L'essence même des réductions groupe-cible est de donner la possibilité à certains groupes cible de travailleurs de se retrouver pleinement actifs sur le marché du travail. La nouvelle réglementation a pour but d'offrir cette possibilité dans tous les cas de réorganisation que traverse une entité juridique. De manière pragmatique, l'O.N.S.S. accepte que l'employeur poursuivant les réductions déclare qu'il se trouve dans une des situations ouvrant le droit, en confirmant qu'il répond aux conditions qui doivent être remplies par:

- une simple déclaration de la personne de droit moral/entreprise et de la personne de droit moral/entreprise qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est conforme à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de la personne physique/employeur et de la personne de droit moral/entreprise qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de l'asbl/fondation et de l'asbl/fondation qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de la personne physique/employeur/association de fait et de la personne physique/employeur/association de fait qui leur succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers.

La demande doit obligatoirement être introduite au moyen du modèle. Il est bien évident que ces réductions ne sont pas acquises d'office. Un certain nombre de conditions doivent encore être remplies :

- le nouvel employeur doit appartenir au groupe d'employeurs concerné par la réduction groupe-

cible;

- dans le cas de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours, la réduction du temps de travail ou le régime de quatre jours par semaine doivent être poursuivis;
- dans le cas de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs le nouvel employeur doit satisfaire à l'obligation en matière de convention premier emploi.

Dans ces cas également, les employeurs qui veulent continuer à bénéficier de ces réductions groupe-cible sont solidairement responsables des dettes sociales des entités juridiques préexistantes.

L'employeur qui souhaite poursuivre la réduction doit le signaler expressément et préalablement au service du Contrôle de l'ONSS au moyen du modèle présenté. Le service du Contrôle transmettra sa décision au demandeur ou demandera si nécessaire des documents complémentaires. Dans le cas où le nouvel employeur peut poursuivre la réduction, le Contrôle signalera également le nombre de trimestres restants pour lesquels l'employeur peut encore faire usage de la réduction. L'O.N.S.S.tient aussi à souligner qu'une demande correcte et établie à temps pour la continuation de certaines réductions groupe cible a des répercussions sur l'attribution de l'allocation par l'O.N.Em. En effet, cette institution se basera aussi sur la réponse fournie par l'ONSS pour continuer à octroyer l'allocation de travail.

La réduction structurelle

Employeurs concernés

Tous les employeurs occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes.

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à l'ensemble des régimes :

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités;
- le chômage;
- les allocations familiales;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- les vacances annuelles.

Pour le secteur privé, n'entrent, entre autres, pas en considération :

- les domestiques;
- les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les sportifs rémunérés;
- les travailleurs occasionnels dans le secteur agricole et horticole;
- les médecins en formation de spécialiste;
- les parents d'accueil.

La plupart des membres du personnel statutaire ou contractuel du secteur public ne sont pas visés par l'ensemble des régimes de sécurité sociale et n'entrent donc pas en ligne de compte pour la réduction.

La possibilité d'appliquer la réduction n'est donc prévue que pour les employeurs du secteur public pouvant occuper du personnel visé par tous les régimes (par exemple, les fabriques d'église, les sociétés agréées pour la construction de logements à bon marché, les polders et wateringues, certaines sociétés de transport local,...)

Montant de la réduction

La réduction structurelle (P_S) est calculée en multipliant un montant forfaitaire de réduction par le facteur fixe de multiplication et la fraction prestation :

$$P_S = R \times \mu \times \beta_S$$

P_S est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR étant arrondi à 0,01 EUR.

Le montant de la réduction forfaitaire **R** est composé d'un montant forfaitaire fixe **F**, d'une composante bas-salaires quand le salaire trimestriel de référence **S** est inférieur à un salaire déterminé **S₀** et d'une composante salaire élevé quand le salaire trimestriel **W** est plus élevé que le salaire déterminé **S₁**

Depuis 2012 S_0 pour les entreprises de travail adapté et S_1 pour la catégorie générale sont adaptés lors de chaque augmentation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi en suite de l'indexation. Depuis 2014, S_0 est également automatiquement adapté pour la catégorie générale et pour la catégorie Maribel social. La modification prend cours à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, lorsque cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à partir du trimestre de l'augmentation des plafonds salariaux.

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

Le coefficient d'écart α ('alfa') augmente le complément linéaire selon que le salaire de référence **S** est plus bas par rapport au salaire S_0 . Le complément $\alpha \times (S_0 - S)$ est séparément arrondi à l'eurocent où € 0,005 est arrondi à € 0,01 ou est fixé à € 0,00 si le résultat de l'opération devait s'avérer négatif.

Le coefficient d'écart δ (delta) augmente le complément linéaire selon que la masse salariale trimestrielle **W** est plus élevée que S_1 . Le complément $\delta \times (W - S_1)$ est séparément arrondi à l'eurocent où € 0,005 est arrondi à € 0,01 ou est fixé à € 0,00 si le résultat de l'opération devait s'avérer négatif.

Tant **F** que S_0 , S_1 et α sont fonction de la catégorie à laquelle le travailleur (tant sous contrat de travail que sous contrat d'apprentissage) appartient :

- **catégorie 1** : travailleurs n'appartenant pas à une des deux catégories suivantes;
- **catégorie 2** : travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social à l'exception des travailleurs qui relèvent de la C. P. pour les services d'aides familiales et d'aides seniors et des travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté;
- **catégorie 3** : travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté.

Les formules destinées à calculer le montant forfaitaire de la réduction (**R**), exprimé en euros, s'établissent comme suit (par catégorie dont le travailleur relève, avec les valeurs correspondant de S_0 et S_1 après une éventuelle adaptation salariale, le montant forfaitaire fixe **F** et les coefficients d'écart α et δ):

$$R_{\text{catégorie 1}} = 462,60 + 0,1620 \times (5.560,49 - S) + 0,0600 \times (W - 13.401,07); \text{ (catégorie générale)}$$

$$R_{\text{catégorie 2}} = 0,00 + 0,2557 \times (6.150,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80); \text{ (catégorie Maribel social)}$$

$R_{\text{catégorie 3}} = 471,00 + 0,1785 \times (7.225,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80)$; (catégorie entreprises de travail adapté)

W représente la masse salariale déclarée trimestriellement par ligne d'occupation (à 100 %) à l'exception des indemnités payées lors d'une interruption irrégulière du contrat de travail, pour autant que celles-ci soient exprimées en temps de travail, des primes de fin d'année payée par des tiers, des indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail et du pécule simple de sortie payé par un employeur à son (ex-)travailleur.

Il s'agit en d'autres termes des codes rémunération 1, 2, 4, 5, 8 et 12. La réduction ne peut donc pas être appliquée sur une ligne d'occupation avec les codes rémunération 3 ou 9 (indemnité de rupture) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération 7 et 11. Voir exemples.

Pour les travailleurs qui reçoivent **une prime de fin d'année par l'intermédiaire d'un tiers payant** (par exemple un fonds de sécurité d'existence), le salaire trimestriel (**W**) est augmenté de 25 % au 4^{ème} trimestre. Par dérogation, l'augmentation n'est que de 15 % pour les agences d'intérim reconnues et ceci pendant le 1^{er} trimestre. A la suite de cette augmentation, **W** est arrondi à l'eurocent où € 0,005 est arrondi à € 0,01.

Le salaire trimestriel de référence **S**, ou la conversion de la rémunération réelle en une masse salariale de référence est calculé de la manière suivante par ligne d'occupation:

■ **pour l'occupation déclarée uniquement en jours : $S = W \times (13 \times D/J)$**

J étant égal à X sans les vacances annuelles pour ouvriers, les jours de vacances non payés par l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire et les jours de repos compensatoire accordés dans la construction ainsi que les journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie, c'est-à-dire les codes prestations 1, 3, 4, 5, et 20;

D représentant le nombre de jours par semaine dans le régime de travail.

■ **pour l'occupation déclarée en heures et en jours cela devient : $S = W \times (13 \times U/H)$**

H étant égal à Z sans les heures se rapportant aux jours de vacances légaux pour ouvriers, les heures correspondant aux jours de vacances non payés par l'employeur accordés suite à une CCT rendue obligatoire et avec les jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction et les heures correspondant aux journées d'interruption de travail pour cause d'intempéries; il s'agit en fait des codes prestations 1, 3, 4, 5, et 20;

U étant égal au nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence.

($13 \times D/J$) et ($13 \times U/H$) est arrondi au deuxième chiffre après la virgule, 0,005 est arrondi vers le haut. **S** est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

Pour les travailleurs occupés par un groupe limité d'employeurs qui, avant le 1er octobre 2001, ont instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours avec octroi d'un montant visant à compenser en partie la perte de rémunération (code rémunération 5), **S** est forfaitairement réduit de 241,70 EUR par trimestre. Il s'agit ici des employeurs qui entraînent en considération pour une réduction groupe-cible sur base des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002 (anciens codes réduction 1331, 1333 et 1341 qui ne sont plus d'application).

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Réduction structurelle : Secteurs dans lesquels une prime de fin d'année est versée

Pour les travailleurs qui reçoivent une prime de fin d'année par l'intermédiaire d'un tiers payant, dans le calcul de la réduction structurelle, le salaire trimestriel (**W**) doit être augmenté de 25 % au 4^{ème} trimestre de chaque année. Par dérogation, pour les agences d'intérim reconnues, l'augmentation

n'est que de 15 % et est réalisée au 1er trimestre.

Ci-dessous, la liste des commissions paritaires dans lesquelles une prime de fin d'année est versée par un fonds de sécurité d'existence. C'est sur cette liste que sont basés les contrôles automatisés de la réduction structurelle dans les DMFA du 4/2013 et du 1/2014.

Catégorie d'employeur	Commission paritaire	Codes travailleur	Trimestre d'application	Coefficient d'augmentation
XXX	125.02	015	4ème trimestre	1,25
XXX	125.03	015	4ème trimestre	1,25
XXX	139 ¹	015	4ème trimestre	1,25
XXX	301.04	015, 495	4ème trimestre	1,25
XXX	301.05	015, 495	4ème trimestre	1,25
016	302	011 ² , 015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
116	302	011 ² , 015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
216	302	011, 496	4ème trimestre	1,25
017	302	011 ² , 015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
117	302	011 ² , 015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
217	302	011, 496	4ème trimestre	1,25
317	302	011, 496	4ème trimestre	1,25
055	126	015 ²	4ème trimestre	1,25
060	317	015 ²	4ème trimestre	1,25
066	121	015 ²	4ème trimestre	1,25
067	149.01	015 ²	4ème trimestre	1,25
083	140	015 ²	4ème trimestre	1,25
091	127	015 ²	4ème trimestre	1,25
093	132	015 ²	4ème trimestre	1,25
193	144	015 ² , 043	4ème trimestre	1,25
094	145	015 ² , 043	4ème trimestre	1,25

194	145	015 ²	4ème trimestre	1,25
294	145	015 ²	4ème trimestre	1,25
494	145	015 ²	4ème trimestre	1,25
594	145	015 ²	4ème trimestre	1,25
102	142.04	015 ²	4ème trimestre	1,25
112	323	015 ²	4ème trimestre	1,25
113	323	015 ²	4ème trimestre	1,25
123	314	015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
223	314	015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
597	322.01	015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
097	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1er trimestre	1,15
497	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1er trimestre	1,15

¹ à l'exception des matricules 597404-56 ou 696789-79 ou 783784-24

² sauf si la zone "type d'apprentissage" (00055) est remplie

La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul

Les réductions groupe-cible visent à favoriser soit un groupe d'employeurs déterminé soit certains travailleurs. L'employeur peut opter pour une de ces réductions groupe-cible par ligne d'occupation du travailleur pour autant que lui et le travailleur satisfassent aux critères exigés.

Contrairement à la réduction structurelle, le travailleur ne doit pas a priori être soumis à tous les régimes. Lorsque ce critère est pris en considération dans une réduction groupe-cible, ceci sera précisé lors de l'analyse du groupe-cible en question.

La réduction groupe-cible (P_g) se calcule, par ligne d'occupation, en multipliant le montant de réduction forfaitaire par le multiplicateur fixe et la fraction prestation:

$$P_g = G \times \mu \times \beta_g$$

P_g est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

En fonction du groupe-cible visé, **G** correspond à un des forfaits suivants. La réduction est octroyée pendant un certain nombre de trimestres variant selon les caractéristiques du groupe-cible. La réduction s'élève à:

- G₁: 1.000,00 EUR,
- G₂: 400,00 EUR,
- G₃: 300,00 EUR,
- G₄: n'est plus d'application,
- G₅: n'est plus d'application,
- G₆: n'est plus d'application,
- G₇: le solde des cotisations de base après retrait éventuel du maribel social et application de la réduction structurelle;
- G₈: 1.500,00 EUR,
- G₉: 800,00 EUR,
- G₁₀: 500,00 EUR,
- G₁₁: 770,00 EUR,
- G₁₂: 726,50 EUR.

Les groupes-cibles suivants font l'objet de cette réduction groupe-cible :

- les travailleurs âgés;
- les nouveaux employeurs - premiers engagements;
- les employeurs instaurant une réduction collective du temps de travail ou la semaine des quatre jours;
- les demandeurs d'emploi de longue durée;
- les jeunes travailleurs;
- tuteurs;
- restructuration;
-
- horeca,
- contractuels subventionnés;
- remplaçants contractuels secteur public,
- personnel de maison,
- gardiens et gardiennes d'enfants,
- artistes.

Les travailleurs âgés

Cette réduction groupe-cible vise l'occupation des travailleurs âgés. Pour déterminer le montant de la réduction auquel l'employeur peut prétendre pour l'occupation d'un travailleur âgé, il faut tenir compte de l'âge du travailleur et de sa rémunération trimestrielle de référence.

Employeurs concernés

Ce sont les employeurs qui occupent du personnel assujetti aux branches suivantes de la sécurité sociale:

- les indemnités dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;
- les allocations de chômage;
- les pensions de retraite et de survie;
- les allocations du chef d'accidents de travail et de maladies professionnelles;
- les prestations de santé dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et

- indemnités;
- les prestations familiales;
- les allocations de vacances annuelles.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs qui font partie de la catégorie 1 de la réduction structurelle qui, au dernier jour du trimestre, ont au moins atteint l'âge de 54 ans. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient été occupés à la fin du trimestre. Seuls les travailleurs qui ont un salaire trimestriel de référence inférieur au salaire déterminé S₁ (13.401,07 EUR depuis le 1^{er} janvier 2014) entrent en ligne de compte.

Montant de la réduction

La réduction dépend de l'âge atteint par le travailleur au dernier jour du trimestre concerné.

- >= 54 ans --> G₂
- >= 58 ans --> G₁
- >= 62 ans --> G₈
- >= 65 ans --> G₉

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour travailleur âgé

La réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Travailleur âgé de 54 à 57 ans*	G2 (400€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 58 à 61 ans*	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 62 à 64 ans*	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 65 ans ou plus*	G9 (800€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui

* âge au dernier jour du trimestre

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3102 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Les premiers engagements

Cette réduction 'groupes-cibles' est octroyée au nouvel employeur pendant un certain nombre de trimestres pour cinq travailleurs au maximum.

Employeurs concernés

Ce sont les employeurs du secteur privé auxquels la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs est applicable.

Selon les cas, l'employeur pourra engager un premier, un deuxième, un troisième, un quatrième ou un cinquième travailleur et ouvrir pour ces travailleurs une période de 20 trimestres au cours desquels il pourra choisir un certain nombre de trimestres de réduction. Une bonne compréhension des conditions dans lesquelles la période de 20 trimestres peut être ouverte est capitale. Dans un souci de clarté optimale, nous allons envisager successivement le cas de l'engagement du premier, du deuxième, du troisième, du quatrième et du cinquième travailleur.

L'attention est attirée sur le fait que certaines catégories de travailleurs ne sont **jamais** prises en compte et ce, ni pour la détermination de la qualité de nouvel employeur ni pour l'octroi de la réduction. Il s'agit:

- des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- des travailleurs sous un contrat visé à l'article 4 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 (apprentis classes moyennes, stagiaires en formation de chef d'entreprise, apprentis industriels, apprentis sous convention d'insertion socio professionnelle, personnes liées par une convention d'immersion professionnelle);
- des travailleurs domestiques;
- des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture;
-
- tous les travailleurs qui ne sont pas dans le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 (étudiants jobistes, etc.).

Il faut donc faire comme si ces travailleurs n'existaient pas.

1. Engagement d'un premier travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut jamais avoir été soumis à la loi du 27 juin 1969 ou doit avoir cessé, au minimum pendant 4 trimestres consécutifs d'être soumis à cette loi en raison de l'occupation de travailleurs.

Si cette condition est rencontrée, il faut en outre vérifier si plusieurs employeurs ne constituent pas une même unité technique d'exploitation. En effet, le premier travailleur ne peut pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement. Pour voir s'il y a remplacement dans la même unité technique d'exploitation, il faut procéder comme suit :

- déterminer le nombre maximum de travailleurs ayant été occupés simultanément dans l'unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent l'engagement (A);
- prendre en compte le nombre total de travailleurs engagés par le nouvel employeur le premier jour, nombre auquel il faut ajouter les travailleurs qui seraient encore occupés dans l'unité technique d'exploitation par d'autres employeurs (B).

Si (B) est supérieur d'au moins une unité à (A), le droit à la réduction pour l'engagement d'un premier travailleur peut être ouvert. Toutefois, s'il s'avère que l'augmentation du nombre de travailleurs résulte d'un artifice (par exemple engagement d'un certain nombre de travailleurs pour un contrat d'un jour), le droit à la réduction pourra être remis en cause par l'O.N.S.S.

L'engagement du premier travailleur ouvre une période de 20 trimestres débutant avec le trimestre d'engagement au cours desquels l'employeur pourra, lorsque certaines conditions sont réunies, bénéficier de la réduction.

2. Engagement d'un deuxième travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut pas avoir occupé plus d'un travailleur au même moment au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement. Le deuxième travailleur ne peut en outre pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

Pour déterminer s'il y a remplacement dans la même unité technique d'exploitation, il y a lieu de procéder d'une manière similaire à celle exposée pour l'engagement du premier travailleur.

Lorsque les conditions qui précèdent sont réunies, l'employeur peut bénéficier de la réduction liée à l'engagement d'un deuxième travailleur si deux travailleurs au moins sont occupés au cours du trimestre (de manière simultanée ou non). Lorsque deux travailleurs sont occupés de manière simultanée au cours du trimestre, l'engagement du deuxième travailleur fixe une période de vingt trimestres au cours de laquelle la réduction pourra être demandée. Une nouvelle période de vingt trimestres ne pourra dès lors commencer que si l'employeur n'occupe jamais plus d'un travailleur au même moment pendant 4 trimestres consécutifs.

3. Engagement du troisième, du quatrième ou du cinquième travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut pas avoir occupé plus de deux (respectivement trois ou quatre) travailleurs simultanément au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement. Le troisième (respectivement le quatrième ou le cinquième) travailleur ne peut en outre pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

Pour déterminer s'il y a remplacement dans la même unité technique d'exploitation, il y a lieu de procéder d'une manière similaire à celle exposée pour l'engagement du premier travailleur.

Lorsque les conditions qui précèdent sont réunies, l'employeur peut bénéficier de la réduction liée à l'engagement d'un troisième (respectivement un quatrième ou un cinquième) travailleur si trois (respectivement quatre ou cinq) travailleurs au moins sont occupés au cours du trimestre (de manière simultanée ou non). Lorsque trois (respectivement quatre ou cinq) travailleurs sont occupés de manière simultanée au cours du trimestre, l'engagement du troisième (respectivement du quatrième ou du cinquième) travailleur fixe une période de vingt trimestres au cours de laquelle la réduction pourra être demandée. Une nouvelle période de vingt trimestres ne pourra dès lors commencer que si l'employeur n'occupe jamais plus de deux (respectivement trois ou quatre) travailleurs simultanément pendant 4 trimestres consécutifs.

Travailleurs concernés

Il s'agit de tous les travailleurs assujettis à la loi du 27 juin 1969 à l'exception des catégories mentionnées ci-dessus. Le travailleur ne doit répondre à **aucune** condition particulière avant son engagement.

Cette réduction n'est pas liée à un travailleur particulier. L'employeur peut, chaque trimestre, désigner le travailleur auquel elle s'applique. Il n'est pas nécessaire que le travailleur qui a ouvert le droit soit encore occupé.

Montant de la réduction

Premier travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₈ pendant 5 trimestres maximum, suivie d'une réduction G₁ pour maximum 4 trimestres et d'une réduction G₂ pendant maximum 4 trimestres**. Les trimestres de réduction doivent obligatoirement se situer dans les 20 trimestres qui commencent avec le trimestre de l'engagement du premier travailleur. Dans cette période, l'employeur peut solliciter la réduction selon sa meilleure convenance. Lorsque l'employeur s'affilie à un secrétariat social, il peut également bénéficier, pendant les trimestres au cours desquels il demande la réduction premier travailleur, d'une intervention trimestrielle de 36,45 EUR dans les frais de secrétariat social (cette intervention n'est pas proratisée).

Deuxième travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁ pendant maximum 5 trimestres et G₂ pendant maximum 8 trimestres** à prendre dans les 20 trimestres à calculer à partir du 1^{er} trimestre où l'employeur a droit à cette réduction groupe-cible. L'employeur stipule lui-même les trimestres pour lesquelles il souhaite bénéficier de la réduction pour autant que pour les trimestres choisis toutes les conditions soient remplies. Cette réduction est uniquement applicable lorsque deux travailleurs ont été occupés au cours du trimestre, simultanément ou non.

Troisième, quatrième et cinquième travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁ pendant maximum 5 trimestres et G₂ pendant maximum 4 trimestres** à prendre dans les 20 trimestres à calculer à partir du 1^{er} trimestre où l'employeur a droit à cette réduction groupe-cible. L'employeur stipule lui-même les trimestres pour lesquelles il souhaite bénéficier de la réduction pour autant que, pour les trimestres choisis, toutes les conditions soient remplies. Cette réduction est uniquement applicable lorsque trois (respectivement quatre ou cinq) travailleurs au moins ont été occupés au cours du trimestre, simultanément ou non.

Ces montants sont valables à partir du 1^{er} janvier 2013, tant pour les employeurs qui avaient déjà engagé leur 1^{er}, 2^o ou 3^o travailleur avant le 1^{er} octobre 2012 que pour les employeurs qui ont engagé leur 1^{er}, 2^o ou 3^o travailleur à partir du 1^{er} octobre 2012. La réduction pour l'engagement d'un quatrième ou d'un cinquième travailleur est seulement valable pour les entrées en service à partir du 1^{er} janvier 2014.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Les réductions groupe-cible pour les premiers engagements se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction Groupe-cible	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit
1er travailleur	G8 (1500 €)	5 trimestres*	3312	/	oui	Date d'engagement du 1er travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G1 (1000 €)	4 trimestres*	3313	/	oui	idem
	G2 (400 €)	4 trimestres*	3314	/	oui	idem
Intervention dans les frais de SSA	36,45 €	trimestres durant lesquels la réduction 1er engagement est demandée	2001 ¹	/	/ Calculée directement par l'ONSS (hors DMFA)	/
2ème travailleur	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3321	/	oui	Date d'engagement du 2ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)	8 trimestres*	3322			idem
3ème travailleur	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3331	/	oui	Date d'engagement du 3ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)	4 trimestres*	3332	/	oui	idem
4ème travailleur	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3340	/	oui	Date d'engagement du 4ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)	4 trimestres*	3341	/	oui	idem

5ème travailleur	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3350	/	oui	Date d'engagement du 5ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)	4 trimestres*	3351	/	oui	idem

* à choisir dans les 20 trimestres à partir de l'engagement du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction.

¹ dans le bloc 90110 "déduction ligne travailleur"

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions sont calculées automatiquement lorsqu'elle sont activées.

La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs dont les travailleurs sont dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou de la loi du 21 mars 1991 portant la réforme de certaines entreprises publiques économiques. Globalement, il s'agit des employeurs du secteur privé et des entreprises publiques autonomes.

L'employeur peut instaurer la réduction du temps de travail et / ou la semaine de quatre jours pour tout son personnel ou seulement pour une ou plusieurs catégories de travailleurs (par exemple uniquement les ouvriers, les plus de 45 ans, ...)

Travailleurs concernés

Les travailleurs à temps plein appartenant à une catégorie de travailleurs qui, pour une période indéterminée, sont passés soit à une réduction du temps de travail d'au moins une heure complète en dessous de 38 heures par semaine, soit à la semaine de quatre jours telle qu'exposée ci-après, soit à une combinaison des deux, peuvent entrer en considération pour cette réduction groupe-cible.

Les travailleurs à temps partiel dont le salaire doit être adapté suite à l'instauration de la réduction du temps de travail sont également pris en considération.

La réduction est seulement applicable quand l'instauration de la réduction du temps de travail se fait sur une base volontaire. Lorsqu'un employeur change de commission paritaire et passe dans une commission paritaire au sein de laquelle le temps de travail hebdomadaire moyen est inférieur à celui de sa commission paritaire précédente, le passage au nouveau temps de travail n'est pas considéré comme une réduction collective du temps de travail ouvrant le droit à la réduction des cotisations.

Montant de la réduction

L'employeur peut prétendre à une réduction **G₂** à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours ont été instaurées et ceci pour :

- 8 trimestres quand le travail est réduit à 37 heures par semaine ou moins;
- 12 trimestres quand le travail est réduit à 36 heures par semaine ou moins;
- 16 trimestres quand le travail est réduit à 35 heures par semaine ou moins;
- 4 trimestres quand la semaine de quatre jours est instaurée.

On entend:

- par 'semaine de quatre jours': le régime de travail selon lequel la durée hebdomadaire de travail est établie soit sur quatre jours de travail soit dont trois complets et deux demi.
- par 'demi-jour': au maximum la moitié du nombre d'heures de travail prévu par l'horaire de travail pour le plus long des trois jours complets.

La réduction relative à l'introduction de la semaine de quatre jours n'est applicable qu'aux travailleurs à temps plein, pas aux travailleurs à temps partiel.

L'employeur peut prétendre à la réduction **G₁** pour le trimestre au cours duquel le travailleur entre simultanément en considération pour la réduction relative à l'introduction de la semaine de quatre jours et pour la réduction relative à l'introduction de la réduction du temps de travail. La réduction groupe-cible ne peut être accordée que si la réduction du temps de travail ou l'introduction de la semaine de quatre jours sont maintenues pendant le trimestre complet.

Les travailleurs à temps plein entrant en service après l'introduction de la réduction du temps de travail ouvrent également le droit à cette réduction s'ils appartiennent à une catégorie entrant en considération. Il en va de même pour les travailleurs à temps partiel qui après le trimestre au cours duquel la réduction a été accordée pour la première fois commencent à travailler à temps plein. La situation de fait à laquelle la ligne d'occupation se rapporte est déterminante pour savoir si le travailleur appartient ou non au groupe pouvant ouvrir le droit.

Chaque réduction groupe-cible 'réduction du temps de travail' correspondant à une des trois situations décrites ci-dessus ne peut être accordée qu'une fois pour un travailleur appartenant à un groupe bien défini et cela pour autant que la réduction du temps de travail s'élève à une heure au moins. Il en va de même de la réduction groupe-cible 'quatre jours de travail' accordée une seule fois pour un groupe de travailleurs déterminés.

Si, suite à une réduction du temps de travail avant le 1er octobre 2003, l'employeur a déjà obtenu le droit à la réduction pour la 'réduction collective du temps de travail' après le 1er octobre 2001, il ne peut à nouveau prétendre à la réduction groupe-cible 'réduction du temps de travail'. De la même manière, la réduction groupe-cible, semaine de quatre jours ne peut pas être accordée pour un groupe de travailleurs, si avant le 1er octobre 2003, le droit à la réduction 'quatre jours par semaine' a déjà été octroyé après le 1er octobre 2001.

Formalités à remplir

On entend par durée du travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein calculée sur une période d'un an, telle qu'elle ressort soit de l'horaire de travail repris dans le règlement de travail et appliqué éventuellement au cours d'un cycle, sans tenir compte des congés compensatoires accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Le nombre moyen d'heures de travail avant la réduction du temps de travail et le nombre moyen d'heures de travail après la réduction du temps de travail doivent être communiqués via un écran séparé de l'application internet ou via un bloc fonctionnel séparé.

En dernière analyse, il peut donc y avoir une différence avec le nombre moyen d'heures de travail de la personne de référence (si les heures doivent être déclarées) lors de la détermination de la ligne d'occupation, parce que les heures de repos compensatoire accordées suite à une réduction du temps de travail sont reprises (voir explication relative à la manière de compléter 'le nombre d'heures hebdomadaire moyen').

La date d'entrée en vigueur du système doit également être communiquée.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale

Cette réduction 'groupe-cible' est octroyée pendant un certain nombre de trimestres aux employeurs qui engagent des travailleurs répondant à certaines conditions.

Sous certaines conditions, le travailleur engagé peut bénéficier en outre d'une allocation de travail ou d'une allocation de réinsertion.

Le texte qui suit envisage uniquement les réductions de cotisations, l'octroi des allocations est en effet une compétence de l'O.N.Em ou des CPAS.

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur public et du secteur privé entrent en considération pour la réduction.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, l'armée et la police;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus.

En ce qui concerne le secteur public, peuvent néanmoins bénéficier de la réduction:

- les institutions publiques de crédit;
- les entreprises publiques autonomes;
- les sociétés publiques de transport de personnes;
- les établissements publics pour le personnel qu'ils engagent à titre d'intérimaire afin de le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- les établissements d'enseignement pour leur personnel contractuel d'entretien, administratif ou d'encadrement;
- les polders, les wateringues et les fabriques d'église.

Cette réduction est aussi accessible aux représentations diplomatiques en Belgique et aux organismes supranationaux.

Travailleurs concernés

Il s'agit des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les travailleurs inoccupés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi.

Pour entrer en ligne de compte, le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au moment de son entrée en service et démontrer qu'il a été inscrit en tant que tel pendant un nombre minimum de jours au cours d'une période déterminée, variable en fonction de son âge. Sur base de ces données, l'Onem délivre une carte de travail reprenant le code approprié.

Un tableau reprenant le nombre de jours requis en qualité de demandeur d'emploi inoccupé, les codes réduction et les codes Onem qui leur correspondent sur la carte de travail figure sous la rubrique "montant de la réduction".

Toutefois, ne doivent pas être demandeurs d'emploi au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- d'une période d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;
- d'une période d'occupation et de formation en alternance visée dans l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes;
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif aux programmes de transition professionnelle;
- d'une occupation dans un poste de travail reconnu en application de l'arrêté royal du 8 août 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée.

Les travailleurs suivants n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction:

- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'O.N.Em, de l'Inspection sociale ou de l'O.N.S.S. lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire;
- les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel académique et scientifique par les institutions d'enseignement universitaire ou en tant que membres du personnel enseignant dans les autres institutions d'enseignement;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle en vertu des dispositions de l'arrêté royal du 9 juin 1997 relatif aux programmes de transition professionnelle.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

Age au moment de l'entrée en service (année)	Mesure	Nombre minimum de jours "demandeur d'emploi" (en régime 6 jours)	Période au cours de laquelle le nombre de jours "demandeur d'emploi" doit se situer (nombre de mois calendrier, mois de l'entrée en service non compris)	Nombre de trimestres G ₈ (maximum, trimestre de l'entrée en service compris)	Nombre de trimestres G ₁ (maximum, trimestre de l'entrée en service compris)	Nombre de trimestres G ₂ (maximum, trimestre de l'entrée en service compris)	Codes O.N.E.M.	Codes réduction
< 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 45	ACTIVA	312	18	-	5	-	C1, C20, C25, C36	3200
< 45	ACTIVA	624	36	-	9	-	C3, C4, C37	3201
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	D18	-
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	-	D3, D20	3211
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	-	D5, D6, D21	3211
< 26	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	78	4	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	156	9	-	-	-	C35	-
< 27	ACTIVA	312	18	12	-	-	C40 C41	3205
< 30	ACTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205
< 25 (1)	ACTIVA APS	312	18	-	21	-	C21, C22	3204 ONSSAPL

>= 25 et < 45 (1)	ACTIVA APS	624	36	-	21	-	C9, C10	3204 ONSSAPL
>= 45 (1)	ACTIVA APS	156	9	-	illimité	-	D7, D8	3212 ONSSAPL

(1) activa pour les assistants de prévention et de sécurité auprès des communes

Les codes indiqués sur les cartes de travail sont propres à l'O.N.E.M et permettent, entre autres, de déterminer si le travailleur a droit à une allocation de travail. Le tableau qui précède établit les correspondances avec les codes réductions de l'O.N.S.S. Ces codes réductions ne tiennent pas compte du droit éventuel à une allocation de travail. Un certain nombre de codes O.N.E. M sont uniquement applicables à des travailleurs occupés par des employeurs qui font leur déclaration auprès de l'O.N.S.S.A.P.L.

Depuis le 1^{er} juillet 2013 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les jeunes moins qualifiés. Cette activation est accompagnée d'une réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée avec un forfait renforcé. Deux codes O.N.Em ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette mesure est étendue aux jeunes de moins de 30 ans qui sont demandeurs d'emploi pendant au moins 156 jours au cours des 9 mois calendrier qui précèdent (deux nouveaux codes Onem). De plus amples informations relatives à cette mesure sont disponibles sur le site de l'O.N.Em.

Depuis le 1^{er} janvier 2012 un travailleur ne peut plus entrer en service en recourant à la mesure provisoire de l'activation renforcée (win-win). Les codes Onem correspondants ont été supprimés. De plus amples informations relatives à cette mesure sont disponibles sur le site de l'O.N.Em.

http://www.onem.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_crisis_aanwerving/&Language=FR&Items=1)

Depuis le 1^{er} septembre 2011 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les personnes à capacité de travail réduite. Cette mesure n'a pas d'incidence directe sur la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée mais n'empêche pas que l'intéressé entre en ligne de compte si les conditions sont remplies. Un certain nombre de codes O.N.Em ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Vous trouverez plus d'information à ce sujet sur le site de l'O.N.Em

http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_crisis_aanwerving/&Language=FR&Items=1).

Le nombre de trimestres de réduction mentionnés dans le tableau concernent uniquement la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée'. Les travailleurs en possession d'une carte de travail C35 n'ouvrent aucun droit à une réduction 'demandeurs d'emploi de longue durée' mais bénéficient bien d'une allocation de travail. Ils peuvent éventuellement entrer en ligne de compte pour la réduction groupe cible 'jeunes travailleurs' .

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction, des mesures transitoires activa ou de la réduction activa pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de trente mois après la fin du contrat de travail précédent et lorsque ce travailleur peut encore présenter une carte de travail valide, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G₁, G₂ ou G₈ et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

L'employeur ne peut prétendre à cette réduction pour le travailleur qu'il reprend en service dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent conclu pour une durée indéterminée, lorsqu'il a bénéficié pour cette occupation de l'avantage du plan d'embauche.

Formalités à remplir

Les demandeurs d'emploi qui répondent aux conditions d'octroi de la présente réduction peuvent obtenir du bureau régional de l'O.N.Em dont ils dépendent une carte de travail qui atteste de ce fait.

La carte de travail peut également être demandée par un employeur lorsque le demandeur d'emploi au moment de l'engagement ne dispose pas de carte de travail valable. Cette dernière demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement et mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification pour la sécurité sociale et la date de l'engagement.

La demande de carte de travail doit être introduite au bureau de chômage compétent au plus tard le trentième jour suivant celui de l'engagement.

Lorsque la demande de la carte de travail est introduite en dehors de ce délai, la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le jour de l'engagement et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.

La carte de travail doit également être demandée dans les délais prescrits lorsque le travailleur est engagé à l'issue d'une des occupations visée ci-dessus.

Lorsque la demande est envoyée par la poste, la date de la poste est prise en compte comme date d'introduction.

La carte de travail porte comme date de validité:

- la date à laquelle la demande est introduite lorsque le demandeur d'emploi n'a pas encore été engagé;
- la date de l'engagement lorsque le travailleur a déjà été engagé.

La carte de travail a une durée de validité de six mois et est valable pour tout engagement effectué pendant sa période de validité. Lorsqu'une nouvelle carte de travail est demandée durant la période de validité d'une carte précédente, il est délivré une carte de travail ayant la même période de validité que la carte de travail précédente.

La validité de la carte de travail peut être prolongée par période de six mois chacune pour autant que le demandeur d'emploi démontre qu'il satisfait à nouveau aux conditions requises au moment de l'introduction de la demande de prolongation ou au moment de l'engagement.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle

Cette réduction concerne les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle.

Employeurs concernés

Sont visés :

- l'Etat, des Régions, des Communautés et des organismes d'intérêt public qui en dépendent.
- les associations sans but lucratif et les autres associations non commerciales.

Travailleurs concernés

Il s'agit des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les travailleurs inoccupés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi. Ces demandeurs d'emploi doivent être engagés dans le cadre de l'arrêté royal du 9 juin 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle.

Les demandeurs d'emploi relèvent d'une des catégories suivantes:

- 1° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - soit ne dispose pas d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, a moins de 25 ans et bénéficie d'allocations d'attente ou d'allocations de chômage depuis au moins neuf mois sans interruption, soit bénéficie d'allocations d'attente depuis au moins douze mois sans interruption.
- 2° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins vingt-quatre mois sans interruption.
- 3° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - bénéficie d'allocations d'attente depuis au moins douze mois sans interruption.
- 4° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins vingt-quatre mois sans interruption.

Sont exclus:

- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'O.N.Em, de l'Inspection sociale ou de l'O.N.S.S. lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

- Catégorie de travailleur 1°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - G_2 durant les quatre trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 2°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les huit trimestres qui

suivent.

- Catégorie de travailleur 3°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - G₂ durant les huit trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 4°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les douze trimestres qui suivent.

Formalités à remplir

Il y a lieu de se conformer aux directives de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1, 3° alinéa, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant.... L'ONEM communique à l'O.N.S.S. les données des travailleurs qui ont droit à cette réduction groupe-cible à l'Vous trouverez plus d'informations sur le site de l'Onem (http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_DSP/&Items=1&Language=FR).

Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale

Ce chapitre concerne la réinsertion des chômeurs très difficiles à placer.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs visés à l'article 1er, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer. Une liste actualisée des employeurs concernés figure sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>).

Travailleurs concernés

Il s'agit des chômeurs complets indemnisés et des ayant droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière.

Ils relèvent d'une des catégories suivantes:

- 1° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 2° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins six cent vingt-quatre jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des trente-six mois calendrier qui précèdent;

- ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 3° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 4° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
 - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 5° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
 - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 6° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
 - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
 - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Toutefois, ne doivent pas être chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- d'une période d'occupation, par un employeur visé à l'article 1, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999, dans les programmes de remise au travail visé à l'article 6, § 1er, IX, 2° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation ;
- d'une occupation dans un poste de travail reconnu pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation.

Certaines périodes sont assimilées avec des périodes en tant que chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale et ayant droit à l'aide sociale financière.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

- Catégories de travailleur 1° et 4°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les dix trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 10 trimestres maximum lorsque l'organisme régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).
- Catégories de travailleur 2° et 5°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les vingt trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 20 trimestres maximum lorsque l'organisme

régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).

- Catégories de travailleur 3° et 6°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les trimestres qui suivent.

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de douze mois après la fin du contrat de travail précédent, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G₁ et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

Formalités à remplir

L'employeur doit, au préalable, obtenir du Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale une attestation selon laquelle il appartient bien à la catégorie d'employeurs concernés.

Pour entrer en ligne de compte pour la réduction, le travailleur (ou l'employeur s'il s'agit de l'activation d'une intervention financière d'un CPAS) doit bénéficier d'une allocation de réinsertion dans le cadre de l'économie sociale d'insertion. L'employeur (ou le travailleur) joint l'attestation à sa demande. Selon les cas, l'employeur transmettra une copie de cette attestation à l'ONEm ou au Centre public d'aide sociale compétents pour la résidence du travailleur dans un délai maximum de 30 jours. Le bureau de chômage ou le centre public d'aide sociale communiqueront à l'employeur que le travailleur concerné remplit les conditions pour obtenir la réduction ainsi que la durée de cette réduction.

L'ONEm communiquera à l'ONSS les données relatives aux travailleurs qui peuvent bénéficier de la réduction.

Les jeunes travailleurs

Cette réduction groupe-cible est orientée vers l'engagement de jeunes travailleurs. Elle consiste en fait en deux réductions distinctes:

- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés;
- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible et ce quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent.

Pour bénéficier de la réduction du groupe-cible "jeunes travailleurs", les employeurs doivent satisfaire à l'obligation en matière de premier emploi.

Travailleurs concernés

Réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés.

Seuls les jeunes qui ont un salaire trimestriel de référence qui ne dépasse pas 9.000,00 EUR sont concernés (tant ceux qui sont entrés en service avant le 1er janvier 2013 que ceux qui sont entrés en service après).

Ce groupe se compose des jeunes (jusqu'au trimestre inclus au cours duquel ils atteignent 26 ans), occupés dans les liens d'une convention de premier emploi avec une carte de travail qui atteste que les conditions requises sont remplies.

La convention de premier emploi vise toute convention conclue avec un jeune répondant aux différents types rappelés ci-après:

- I. un contrat de travail à mi-temps au moins;
- II. la combinaison d'un contrat de travail à temps partiel (à mi-temps au moins) et d'une formation suivie par le jeune à partir du premier jour d'exécution du contrat de travail par celui-ci;
- III. un contrat d'apprentissage industriel, un contrat d'apprentissage des classes moyennes, une convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprise, une convention d'insertion socioprofessionnelle et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi (convention d'immersion professionnelle).

En attendant la publication de l'arrêté royal qui assimile la convention d'immersion professionnelle à une convention de premier emploi de type III, cette assimilation sera, sous réserve, considérée comme effective.

Une carte de travail atteste que le jeune répond aux conditions pour entrer en ligne de compte pour la réduction groupe-cible (moins qualifié, handicapé, etc.). Lorsque le jeune n'atteint pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile, la carte de travail est inutile. Il se retrouve automatiquement dans le groupe-cible réduction jeunes travailleurs - moins de 19 ans. Pour recevoir la réduction groupe-cible moins qualifié lors de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans et lors des années ultérieures, **son employeur** doit demander une carte de travail au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans.

Aussi longtemps que l'employeur garde le jeune à son service de manière ininterrompue sous un des trois types de convention, celle-ci est considérée comme une occupation dans le cadre d'une convention de premier emploi comme jeune appartenant au groupe attesté jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint 26 ans.

Il y a lieu d'entendre par **jeune** dans le cadre d'une convention de premier emploi, toute personne qui au moment de son entrée en service n'a pas atteint l'âge de 26 ans. La condition en vertu de laquelle le jeune devait être inscrit comme demandeur d'emploi est supprimée à partir du 1er avril 2010.

Réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moins de 19 ans

Ce groupe se compose des jeunes en général qui n'atteignent pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile.

Montant de la réduction

La réduction "groupe-cible" pour les jeunes travailleurs n'est soumise qu'à une condition: l'employeur doit s'acquitter de son obligation en matière de premier emploi. Cela joue en faveur des employeurs qui fournissent des efforts sans y être contraints (entreprises < 50 travailleurs, entreprises dispensées,...).

Montant de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, peu qualifiés et très peu qualifiés

Pour les jeunes qui entrent en service à partir du 1er janvier 2013, les forfaits suivants sont d'application :

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune moyennement qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 3 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pendant les 8 trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans). Pour ces jeunes, sauf s'ils sont handicapés, un critère supplémentaire est qu'ils doivent être demandeur d'emploi depuis au moins 156 jours, calculés en régime de 6 jours, au cours du mois de l'engagement et des 9 mois calendrier qui précèdent le moment de l'engagement.

Une réduction forfaitaire G_8 est accordée à l'employeur pour chaque jeune moins qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 7 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pendant les 4 trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Une réduction forfaitaire G_8 est accordée à l'employeur pour chaque jeune très peu qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 11 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pendant les 4 trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Une réduction forfaitaire G_8 est accordée à l'employeur pour chaque jeune moins qualifié, présentant un handicap ou d'origine étrangère qu'il engage sous contrat de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 11 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pendant les 4 trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Contrairement au système en vigueur avant 2013, la réduction ne court plus jusqu'au trimestre où le jeune atteint l'âge de 26 ans mais dépend des trimestres déjà utilisés.

L'ONEM atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressort.

La réduction pour les jeunes moyennement qualifiés peut uniquement être appliquée pour les jeunes entrant au service d'un employeur pour la première fois à partir du 1^{er} trimestre 2013.

 **Si le jeune était déjà entré en service avant le 1er janvier 2013, les réductions forfaitaires et périodes précédentes restent d'application :**

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune moins qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 7 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pour les trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune très peu qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 15 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pour les trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans

tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune moins qualifié, présentant un handicap ou d'origine étrangère qu'il engage sous contrat de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 15 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pour les trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

La réduction pour les jeunes très peu qualifiés et pour les jeunes moins qualifiés présentant un handicap ou d'origine étrangère peut uniquement être appliquée pour les jeunes entrant au service d'un employeur pour la première fois à partir du 2e trimestre 2006. Cette nouvelle mesure ne sort donc ses effets qu'à partir du 2e trimestre 2008.

L'Onem atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressort.

On entend par trimestre d'engagement le trimestre au cours duquel le jeune entre pour la toute première fois au service de l'employeur. De toute manière, si le jeune était déjà en service avant le premier trimestre de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, ce premier trimestre est considéré comme étant le trimestre d'entrée en service. Cela signifie qu'un employeur peut également appliquer la réduction pour les très peu qualifiés, les moins qualifiés présentant un handicap ou d'origine étrangère pour les jeunes qui étaient occupés par lui avant le 1er avril 2006 pour autant que ces jeunes n'aient pas atteint l'âge de 19 ans en 2006.

Montant de la réduction groupe-cible - jeunes travailleurs - moins de 19 ans

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune qu'il engage jusqu'au 4^e trimestre de l'année civile au cours de laquelle son travailleur atteint l'âge de 18 ans. Sont dès lors visés, les jeunes sous convention de premier emploi ou non, indépendamment du fait qu'ils sont engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail.

Formalités à remplir

Réduction groupe-cible - jeunes travailleurs - moins de 19 ans

En dehors de l'indication du groupe-cible concerné, il n'y a aucune obligation administrative spécifique liée au groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

Réduction groupe-cible - jeunes travailleurs moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés

Pour pouvoir bénéficier du groupe-cible "jeunes travailleurs" moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés, le jeune doit être engagé dans les liens d'une convention de premier emploi.

Si le jeune atteint **19 ans ou plus** dans le courant de l'année civile de son entrée en service, il doit, au moment de cette entrée en service, être en mesure de présenter une **carte de travail** valable, qu'il peut obtenir auprès du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi dont il dépend, afin de démontrer qu'il satisfait aux conditions.

La carte de travail indique, d'une part, si le jeune en question compte double pour l'obligation de convention de premier emploi (voir le calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi pendant le trimestre en cours). Elle indique, d'autre part, s'il s'agit d'un jeune moyennement qualifié, moins qualifié ou très peu qualifié.

La demande de carte de travail est déclarée irrecevable quand la demande se situe à un moment où le jeune suit encore des cours de plein exercice dans l'enseignement de jour.

Si le jeune n'est pas encore en possession d'une carte de travail valable au moment de son entrée en service, l'employeur peut en effectuer la demande auprès de l'ONEM. La demande émanant de l'employeur ne sera valide que si elle est établie séparément pour chaque demandeur d'emploi et ne sera acceptée que pour autant que le nom de l'employeur et du jeune y figurent. Doivent également figurer sur cette demande, le domicile et le numéro NISS du jeune ainsi que la date de son entrée en service.

La demande visant à obtenir une carte de travail doit être introduite auprès du bureau de chômage compétent, au plus tard le 30e jour qui suit le jour de l'entrée en service. Toute demande effectuée au-delà de ce délai a pour conséquence que la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le jour de l'engagement et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.

La carte de travail porte comme date de validité le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans lorsqu'il est déjà entré en service avant cette date, sinon la carte porte comme date de validité la date de l'entrée en service, et s'il n'est pas encore entré en service, la date à laquelle la demande a été introduite.

La carte de travail a une durée de validité maximale de 6 mois (limitée quoi qu'il arrive au jour qui précède le 26e anniversaire du travailleur) et peut être utilisée dans le cadre de chaque engagement auquel il est procédé durant la période de validité. La durée de validité peut être prolongée d'une période équivalente si le jeune travailleur remplit encore les conditions requises.

L'employeur d'un jeune **qui n'atteint pas l'âge de 19 ans** au cours de l'année de son entrée en service et qui, pour cette raison, ne doit pas présenter de carte de travail, doit, au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, demander une carte de travail au bureau de chômage compétent lorsqu'il désire ouvrir le droit à la réduction groupe-cible "jeunes moins qualifiés". Dans sa demande, il doit communiquer:

- l'identité du travailleur;
- l'identité de l'employeur;
- le domicile du travailleur;
- le numéro d'identification à la sécurité sociale du travailleur;
- la date d'entrée en service;

Toute demande tardive a pour conséquence que la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.

Le droit à la réduction groupe-cible est automatiquement prolongée lorsqu'il entre en service du même employeur **immédiatement** à l'issue de sa convention. Une nouvelle demande de carte de travail n'est dans ce cas pas nécessaire. En cas d'engagement **différé** auprès du même employeur, le droit à la réduction groupe-cible jeunes moins qualifiés ne sera reconnu que s'il demande une carte de travail qui atteste qu'il remplit toujours les conditions.

Par le canal électronique, l'Office national de l'Emploi transmet à l'ONSS les données relatives aux cartes de travail.

La **convention de premier emploi** ne doit plus être conclue suivant un modèle déterminé. Tout contrat de travail conclu selon les modalités d'une convention de premier emploi (au moins à mi-temps), est

considéré comme un e convention de premier emploi.

Par le biais de la **déclaration multifonctionnelle**, l'employeur déclare, dans le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi', le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient. Dans le cas particulier d'un contrat pour apprentis ou stagiaires, l'employeur doit également préciser de quel 'type d'apprenti' il s'agit dans les paramètres de la ligne d'occupation. Dans le champ "date de début du droit à la réduction", il faut indiquer la date de la toute première entrée en service (pour le calcul du nombre de trimestres G_x , la non-prise en compte des trimestres antérieurs au 1er janvier de l'année au cours de laquelle le travailleur atteint 19 ans est automatique). Ces données sont obligatoires et peuvent avoir un impact sur le calcul de l'obligation en matière de premier emploi, sur le droit à la réduction groupe-cible et/ou sur le calcul des cotisations dues.

L'employeur mentionnera en outre la réduction groupe cible correspondante.

Tuteurs

Un employeur peut bénéficier d'une réduction groupe-cible "tuteurs" pour certains travailleurs qui assurent le suivi de stages ou assument des responsabilités pour des formations dans le cadre d'une formation professionnelle. Par "suivi de stages" et "responsabilité pour des formations", on entend "l'accompagnement de personnes appartenant à des groupes-cible déterminés".

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible lorsqu'ils ont pris un engagement pour organiser des stages ou des formations, via des "tuteurs" formés à cette fin, pour les groupes-cible suivants:

- élèves ou enseignants de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice ou en alternance,
- demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle telle que visée à l'article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage (entre autres les FPI),
- demandeurs d'emploi en stage de transition,
- étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans,
- apprentis de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente, dans le cadre de convention à conclure respectivement soit avec des établissements d'enseignement ou de formation soit avec un service régional de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Travailleurs concernés

Pour pouvoir être reconnu comme tuteur, le travailleur doit:

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans la profession concernée;
- être détenteur d'une **attestation de réussite "tuteur"** délivrée par un établissement d'enseignement ou de formation institué ou agréé par la Communauté compétente ou le fonds sectoriel compétent.

Montant

L'employeur peut bénéficier d'une réduction G₉ pour un certain nombre de "tuteurs" qu'il occupe pour l'accompagnement de personnes appartenant aux groupes cible. Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut bénéficier d'une réduction est limité et dépend du nombre de personnes accompagnées relevant des groupes-cible. Le mode de calcul du "nombre de personnes accompagnées" à prendre en compte diffère suivant que les personnes doivent être déclarées en Dimona ou Dmfa ou pas:

1. En ce qui concerne les personnes pour les activités de stage desquelles une déclaration Dimona ou Dmfa est exigée (apprentis agréés, FPI,...):

- l'engagement est (automatiquement) constaté au moyen de la communication de la date "d'entrée et de sortie de service";
- un trimestre au cours duquel telle personne entre "en service", se trouve " en service" ou sort "de service", est pris en considération;
- le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est d'un 1/5e de la somme du nombre de trimestres à prendre en considération, arrondi à l'unité supérieure.

2. En ce qui concerne les personnes pour les activités de stage desquelles aucune déclaration Dimona ou Dmfa n'est exigée (enseignants de l'enseignement secondaire technique, étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans,...):

- l'engagement est constaté au moyen d'une convention conclue entre les participants;
- le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes:
 - (nombre de jeunes ou enseignants)/5, arrondi à l'unité supérieure
 - (nombre d'heures de suivi ou formation)/400, arrondi à l'unité inférieure. Si la convention a une durée de moins d'une année, le dénominateur de cette division est égal à 100 X (nombre de trimestres).

Le nombre final de tuteurs pour lesquels l'employeur peut demander la réduction est la somme des totaux obtenus aux points 1 et 2.

Formalités à remplir

Dans son engagement (éventuel), l'employeur indique le nombre de jeunes et d'enseignants auxquels il offre la possibilité de suivre un stage ou une formation, le nombre d'heures et d'éventuels détails supplémentaires relatifs à l'encadrement pédagogique et la répartition dans le temps des stages et des formations.

L'employeur doit communiquer à la Direction générale Emploi et Marché du Travail du SPF Emploi les données suivantes:

- une copie de la convention (si nécessaire);
- une liste des tuteurs qu'il occupe;
- pour chaque tuteur, l'attestation de pratique minimale;
- pour chaque tuteur, une copie du certificat de formation tuteur. Le SPF communique les données à l'O.N.S.S. par voie électronique.

Le SPF communique les données à l'O.N.S.S. par voie électronique.

Restructuration

Dans le cadre des mesures d'appui des travailleurs licenciés lors d'une restructuration, un nouveau groupe-cible est créé à partir du 3e trimestre 2004. Un avantage financier est accordé à l'employeur qui engage un travailleur qui a été licencié par une entreprise en restructuration. Depuis le 1er trimestre 2007, ce système a été revu dans le cadre de l'harmonisation des mesures " activa" et des mesures "restructuration". En outre une réduction forfaitaire des cotisations personnelles est d'application.

La loi de relance économique du 27 mars 2009 qui adapte les dispositions légales relatives aux restructurations pour répondre aux évolutions récentes, définit le "travailleur licencié dans le cadre de la restructuration" comme celui qui est simultanément:

- au moment de l'annonce du licenciement collectif, occupé auprès de l'employeur en restructuration dans l'entreprise pour laquelle le licenciement collectif a été annoncé,
- licencié pendant la période de restructuration.

Est assimilé à un "licenciement" (pour autant que le travailleur ait, au moment de l'annonce du licenciement collectif, au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur/utilisateur en restructuration.):

- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail à durée déterminée;
- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail comme travailleur intérimaire qui a pour objet une occupation auprès de l'employeur en restructuration.

Cela a pour conséquences que les mesures d'appui ne sont pas limitées aux travailleurs qui sont licenciés mais qu'elles sont également étendues aux travailleurs dont le contrat n'est pas renouvelé et aux travailleurs intérimaires qui étaient occupés dans l'entreprise en restructuration. Cela a été développé dans l'arrêté royal du 22 avril 2009.

Comme une partie de ces mesures visent à contrer l'impact de la crise sur l'emploi, l'application de cette réduction groupe-cible a été élargie aux travailleurs licenciés suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise durant la période allant du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 inclus. Les travailleurs licenciés pour ces raisons après cette date ne peuvent plus bénéficier de la carte de réduction restructuration.

Cet élargissement est de nouveau introduit pour une durée indéterminée pour les travailleurs qui ont été licenciés, depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

Dans le texte qui suit, il est uniquement question des réductions de cotisations dont peut bénéficier l'employeur qui engage le travailleur licencié. Pour de plus amples renseignements quant aux conditions qui doivent être respectées pour qu'il soit question d'un licenciement suite à une restructuration (création d'une cellule de mise à l'emploi, accompagnement de l'outplacement, etc.), il y a lieu de prendre contact avec l'Office national de l'Emploi.

Employeurs concernés

Tout employeur à l'exception de l'entreprise concernée par la restructuration ou d'une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration.

L'entreprise de travail intérimaire (l'employeur légal) à laquelle un travailleur intérimaire était déjà lié pour son occupation dans l'entreprise en restructuration entre également en ligne de compte pour ce groupe-cible si:

- elle reprend en service ce travailleur intérimaire pour le mettre à disposition d'un utilisateur qui n'est pas l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité

technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,

- le travailleur intérimaire détient une carte de restructuration valide suite à un licenciement collectif qui a été annoncé au plus tôt le 7 avril 2009.

Travailleurs concernés

Tout travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ou, depuis le 1er juillet 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise, qui entre au service d'un autre employeur pendant la période de validité d'une "carte de réduction restructurations" (voir plus loin l'exposé des formalités) ouvre le droit pour autant que son salaire trimestriel de référence ne dépasse pas les montants suivants (montants à partir du 1^{er} janvier 2014:

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 5.560,49 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 13.401,07 EUR.

Les travailleurs licenciés pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise ouvraient également le droit à cette réduction sous les mêmes conditions.

Montant de la réduction

Pour le travailleur concerné, l'employeur bénéficie de la réduction:

- **G₁** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, si le travailleur a moins de 45 ans le jour de l'entrée en service;
- **G₁** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, suivie d'une réduction **G₂** pendant les seize trimestres suivants, si le travailleur a au moins 45 ans le jour de l'entrée en service.

Pour la détermination de **G₁** et de **G₂**, on entend par "trimestre de l'entrée en service " le trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte de réduction restructurations.

Formalités à remplir

L'O.N.Em remet spontanément une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration qui s'est inscrit à la cellule de mise à l'emploi. La " carte de réduction restructurations" a une durée de validité qui débute à la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'Onem, l'Onem remet spontanément une "carte de réduction restructurations" avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculée de date à date).

A partir du 1er juillet 2009, le bureau de chômage de l'O.N.Em qui recevait une demande d'allocations de chômage remettait également une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur licencié suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise pendant la période du 1er juillet 2009

au 31 décembre 2011.

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne peut obtenir une "carte de réduction restructurations" qu'une seule fois. Le travailleur peut néanmoins toujours obtenir une copie de cette "carte de réduction restructuration". La "carte de réduction restructurations" reste valide pour la période initialement prévue lorsqu'il y a changement d'employeur. L'O.N.Em communique à l'O.N.S.S. les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Formateurs ou accompagnateurs - mesure de crise

Les travailleurs licenciés suite à une restructuration peuvent reprendre le travail comme formateurs ou accompagnateurs en bénéficiant d'une allocation d'expérience (allocation de travail). Ils ouvrent le droit à une réduction groupe-cible "formateur ou accompagnateur".

Cette mesure ne s'applique qu'aux entrées en service effectuées à partir du 1^{er} janvier 2010 et avant le 1^{er} janvier 2012.

N'est plus d'application.

Les travailleurs fixes horeca

Cette réduction groupe-cible est octroyée à l'employeur du secteur horeca pour un nombre illimité de trimestres pour cinq travailleurs fixes à temps plein au maximum.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui satisfont simultanément à toutes les conditions ci-dessous, c'est-à-dire les employeurs qui :

- relèvent de la commission paritaire (302) pour l'industrie hôtelière;
- occupent en moyenne maximum 49 travailleurs durant la période de référence. C'est le code d'importance qui est utilisé, de la même façon que pour le calcul de la cotisation de 1,60 %; Cela signifie que le calcul tient compte de tous les travailleurs occupé chez l'employeur (personne morale) indépendamment de l'activité exercée ou la Commission paritaire de laquelle ils relèvent;
- utilisent durant l'entièreté du trimestre le système de caisse enregistreuse (SCE) agréé par le fisc dans chaque unité d'établissement où une activité horeca est exercée en contact avec les clients. Même si elle n'est pas obligatoire pour bénéficier de certains avantages fiscaux, l'usage de la caisse enregistreuse est indispensable pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible;
- enregistrent quotidiennement les heures de début et de fin d'occupation via le SCE ou le système alternatif d'enregistrement de présence (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/horeca/daily-registration.htm) (SAE) pour tous les membres du personnel qui travaillent dans une unité d'établissement où une activité horeca est exercée au sens large du terme (donc aussi pour les travailleurs qui ne relèvent pas de la commission paritaire de l'horeca). L'enregistrement journalier n'est pas applicable aux travailleurs occasionnels.
Attention: le SCE ou SAE ne remplacent pas la Dimona.

Période de transition

Pour bénéficier de la réduction groupe-cible horeca pour le 1er trimestre 2014, il fallait initialement non

seulement avoir effectué une déclaration d'intention au fisc avant le 31 décembre 2013 mais également disposer d'un SCE pour le 28 février 2014 au plus tard. Cette date est maintenant reportée au 30 juin 2014.

Cela signifie que les employeurs qui peuvent bénéficier de la réduction groupe-cible à partir du 1er trimestre 2014 sont ceux:

- qui ont établi une déclaration d'intention au SPF Finances avant le 31 décembre 2013 mentionnant qu'ils souhaitaient entrer volontairement dans le système à partir du 1er janvier 2014;
- et qui disposent d'un SCE certifié avant le 1er juillet 2014;
- et qui enregistrent les présences chaque jour à partir du moment où la caisse est opérationnelle.

Pour tous les autres employeurs, la règle générale s'applique. Ils pourront bénéficier de la réduction au plus tôt à partir du 2° trimestre et pour autant que durant tous les jours du trimestre concerné, le SCE ou le SAE soit utilisé dans toutes les unités d'établissement qui ont une activité horeca en contact avec les clients.

Ci-après, vous trouverez un tableau synthétique qui reprend les diverses possibilités:

Déclaration d'intention avant le 31 décembre 2013	Trimestre durant lequel la caisse est activée * la caisse doit être active durant tous les jours du trimestre pour lequel une réduction est demandée	Réduction à partir du
oui	1/2014	1/2014
oui	2/2014	1/2014
non	2/2014 - caisse active au plus tard au 01/04/2014*	2/2014
non	2/2014 caisse active après le 01/04/2014*	3/2014
oui/non	3/2014 et suivants - caisse active au plus tard le premier jour du trimestre*	Trimestre
oui/non	3/2014 et suivants - caisse active après le premier jour du trimestre*	Trimestre +1

L'employeur peut demander la réduction immédiatement lors de l'introduction de la Dmfa du trimestre concerné. Le contrôle aura lieu à postériori.

Travailleurs concernés

La réduction vaut pour maximum **5 travailleurs fixes à temps plein** qui ressortent de la commission paritaire de l'horeca. La réduction ne peut donc s'appliquer pour les travailleurs occasionnels de l'horeca même pour les jours pour lesquels les cotisations sont calculées sur le salaire réel ou la rémunération forfaitaire normale.

L'employeur peut choisir par trimestre pour quels travailleurs il souhaite appliquer la réduction. Ces

travailleurs doivent avoir conclu un contrat de travail à temps plein mais ne doivent pas être en service durant tout le trimestre.

Montant de la réduction

L'employeur peut, pour un nombre illimité de trimestre, bénéficier de la réduction:

- **G₉** par trimestre pour les travailleurs qui ont moins de 26 ans au dernier jour du trimestre;
- **G₁₀** par trimestre pour les autres travailleurs.

Ces réductions peuvent s'appliquer à 5 travailleurs maximum par trimestre par employeur (=entité juridique) et ce, même si l'employeur occupe du personnel dans plusieurs unités d'établissement.

Formalités à remplir

Pour pouvoir bénéficier de la réduction, il faut effectuer l'enregistrement de présence (via SCE ou SAE) pour chaque jour du trimestre et disposer d'un SCE agréé par le fisc. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur [www.min fin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm](http://www.minfin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm) (<http://www.minfin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm>).

Pour plus d'information sur l'enregistrement journalier des travailleurs, vous pouvez consulter le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/horeca/daily-registration.htm).

Informations complémentaires - Déclaration des réductions pour travailleurs fixes de l'Horeca

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible pour les travailleurs fixes de l'Horeca se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction Horeca*	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Travailleur fixe de moins de 26 ans	G9 (800€)	permanente	3900	/	oui
Travailleur fixe de 26 ans ou plus	G10 (500€)	permanente	3900	/	oui

* pour 5 travailleurs maximum par trimestre et par employeur Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3900 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Contractuels subventionnés (ACS)

La loi-programme du 30 décembre 1988 accorde à certains employeurs qui occupent des contractuels subventionnés dans des conditions bien définies, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs. A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation d'ACS est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs suivants:

- les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle;
- les administrations des Communautés et des Régions, et les établissements publics qui en dépendent;
- les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par les Communautés;
- les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif pour autant qu'ils poursuivent un but social, humanitaire ou culturel;
- les sociétés locales de logements sociaux.

Sont exclus du régime des contractuels subventionnés et, par conséquent, de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale susvisée:

- les associations sans but lucratif dans la création ou la direction desquelles l'autorité publique est prépondérante;
- les hôpitaux;
- les institutions publiques de crédit.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible G7 est accordée pour les A.C.S. pendant toute la durée de l'occupation.

Introduction de la demande d'occupation d'A.C.S.

Pour plus de précisions quant à la manière d'introduire la demande d'occupation de contractuels subventionnés auprès de l'administration compétente et quant aux modalités de paiement et d'octroi de la prime, il convient de prendre contact, selon l'administration publique, avec les instances compétentes.

1. Pouvoirs publics de l'autorité fédérale

Pour la demande de prime

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des Contractuels subventionnés
rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles.

Pour le paiement de la prime

Office national de l'Emploi, Administration centrale
Boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles.

2. Pouvoirs publics de la Communauté flamande

Pour la demande de prime

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst

Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Pour le paiement de la prime
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3. Pouvoirs publics de la Région wallonne

Pour la demande de prime
Ministère de la Région wallonne. Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie, 1 à 5100 Namur;

Pour le paiement de la prime
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou, 104 à 6000 Charleroi.

4. Pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale

Pour la demande et le paiement de la prime
Office régional bruxellois de l'Emploi
Boulevard Anspach, 65 à 1000 Bruxelles.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires - Déclaration des contractuels subventionnés

En DMFA, les travailleurs contractuels subventionnés se déclarent toujours dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs spécifiques :

- **024** type 1 (ou 0 dans le secteur public) pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels ordinaires
- **025** type 1 pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels handicapés occupés dans des ateliers protégés
- **029** type 1 pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
- **484** type 0 pour les contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels ordinaires
- **485** type 0 pour les contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels handicapés occupés dans des ateliers protégés

A partir du 1/2014, les taux appliqués à ces codes ne prennent plus directement en compte l'exonération de cotisations mais la réduction structurelle et une réduction groupe-cible spécifique doivent être déclarées dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait /Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Structurelle	Voir calcul structurelle	Toute la durée de l'occupation	3000	/	oui
Groupe cible ACS	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4000	/	oui

Pour la réduction ACS (mais pas pour la structurelle), il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction G. C. pour les contractuels subventionnés mais il faut calculer la réduction structurelle de la catégorie 2 ou 3 (ETA) lorsque l'employeur relève d'une Commission paritaire concernée par le Maribel social.

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3000 et 4000 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Remplaçants contractuels secteur public

A partir du 1er janvier 2014, la réduction pour l'occupation des remplaçants contractuels dans le secteur public est intégrée comme groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée. Cela concerne les travailleurs contractuels engagés en remplacement de certains fonctionnaires en interruption de carrière ou de certains fonctionnaires qui ont réduit leurs prestations.

Employeurs concernés

- Les employeurs du secteur public dont le personnel peut avoir recours au système d'interruption de carrière (instauré par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales).
- Les employeurs qui ont engagé des contractuels en remplacement des travailleurs visés à l'article 4 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. Cela concerne donc uniquement le secteur public.
- Les employeurs qui occupent encore des contractuels visés aux articles 9, § 1^{er}, 10quater, § 1^{er} et 12, § 1^{er} de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Cela concerne de nouveau uniquement le secteur public.

Travailleurs concernés

- Les remplaçants contractuels des fonctionnaires (contractuels et statutaires) qui bénéficient d'une interruption de carrière (instaurée par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales).

- Les remplaçants contractuels visés à l'article 4 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. Il s'agit des remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5^e en combinaison avec la semaine de quatre jours avec prime compensatoire.
- Les remplaçants contractuels visés aux articles 9, § 1^{er}, 10quater, § 1^{er} et 12, § 1^{er} de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Il s'agit également des remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5^e en combinaison avec la semaine de quatre jours avec prime compensatoire.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible G7 est accordée pour les remplaçants contractuels pendant la durée totale de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

L'O.N.S.S. n'est pas habilité à déterminer si un membre du personnel peut opter pour la semaine de 4 jours en vertu des dispositions de la loi du 19 juillet 2012. Le service public concerné doit prendre la décision, éventuellement après avoir pris l'avis du SPF Personnel et Organisation.

Informations complémentaires - Déclaration des remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours

En DMFA, les remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs spécifiques :

- **021** type 0 pour les remplaçants, travailleurs manuels
- **481** type 0 pour les remplaçants, travailleurs intellectuels

A partir du 1/2014, les taux appliqués à ces codes ne prennent plus directement en compte l'exonération de cotisations mais la réduction structurelle et une réduction groupe-cible spécifique doivent être déclarées au niveau de l'occupation avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Structurelle	Voir calcul structurelle	Toute la durée de l'occupation	3000	/	oui
Groupe cible Remplaçant dans le secteur public	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4100	/	oui

Pour la réduction pour Remplaçant dans le secteur public (mais pas pour la structurelle), il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction G.C. pour ces remplaçants dans le secteur public mais il faut calculer la réduction structurelle de la catégorie 2 lorsque l'employeur relève d'une Commission paritaire concernée par le Maribel social.

Lorsque les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3000 et 4100 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Personnel de maison

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'engagement d'un premier travailleur en qualité de personnel de maison est intégrée en temps que réduction groupe-cible dans la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Ce sont les personnes physiques qui, depuis le 1^{er} janvier 1980, n'ont pas été soumises à la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 en raison de l'occupation de travailleurs domestiques et qui engagent un premier travailleur en qualité de personnel de maison soumis à la loi de sécurité sociale.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs qui, au moment de l'engagement, sont, depuis au moins six mois, soit:

- chômeurs complets indemnisés;
- bénéficiaires de l'avantage d'une décision d'octroi du revenu d'intégration (auparavant minimum de moyens d'existence);
- inscrits dans le registre de la population et bénéficiaires de l'aide sociale mais qui, en raison de leur nationalité, n'ont pas droit au revenu d'intégration.

L'occupation sous convention de premier emploi d'un jeune moins qualifié est considérée comme une période de chômage complet indemnisé.

Par **personnel de maison**, on entend:

- le travailleur domestique, c'est-à-dire le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel, destinés aux besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille;
- le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, des travaux manuels ou intellectuels à l'intérieur du domaine, à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison, pour les besoins privés de l'employeur ou de sa famille.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G7** est accordée pendant toute la durée de l'occupation. Lorsque le contrat de travail de ce premier travailleur prend fin, la réduction est maintenue si l'employeur engage, dans un délai de trois mois suivant la fin du contrat, un autre travailleur en qualité de personnel de maison remplissant les conditions précitées.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières. L'employeur doit pouvoir prouver que le travailleur pour lequel la réduction est demandée répond aux conditions.

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour personnel de maison

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour le premier engagement de personnel de maison se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Personnel de maison	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation d'un 1er travailleur	4200	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4200 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée. La réduction groupe-cible artiste est cumulable avec la réduction structurelle.

Les gardiens et les gardiennes d'enfants

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'engagement des gardiens et des gardiennes d'enfants qui existait depuis 2003 est intégrée en temps que réduction groupe-cible dans la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Il s'agit des services d'accueil agréés auprès desquels les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés.

Travailleurs concernés

Il s'agit des gardiens et des gardiennes qui assurent l'accueil d'enfants dans une habitation équipée pour l'accueil dans un cadre familial et qui sont affiliés à un service auquel ils ne sont pas liés par un contrat de travail.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible G₁₁ a été créée pour les gardiens et les gardiennes d'enfants pendant toute la durée de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour gardien(ne) d'enfants

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour les gardien(ne)s d'enfants se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible gardien(ne) d'enfants	G11 (770 €)	Toute la durée de l'occupation	4400	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4400 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible gardien(ne) d'enfants est cumulable avec le Maribel social.

Les artistes

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation d'artistes qui est d'application depuis 2003 est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction.

Travailleurs concernés

Il s'agit tant des artistes sous contrat de travail que des artistes qui, sans être liés par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre. La réduction n'est pas d'application pour les artistes statutaires occupés dans le secteur public.

Par prestations artistiques, il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Le salaire trimestriel de référence de l'artiste s'élève au moins à trois fois le RMMMVG applicable pour le 1^{er} mois du trimestre. Pour le 1^{er} trimestre 2014, ce plancher s'élève donc à 4.505,46 EUR.

Montant de la réduction

Une réduction **G₁₂** est applicable pendant toute la durée de l'occupation. La réduction groupe-cible **P_g** pour un artiste ne peut jamais dépasser 517,00 EUR par trimestre. Cette limitation est appliquée, comme tous les calculs des réductions groupe-cible, par ligne d'occupation. Il s'agit d'une limitation du montant absolu de la réduction après prise en compte de la fraction de prestation et du facteur de multiplication. Par le biais de cette technique, lors de prestations incomplètes, la réduction s'élève plus rapidement par l'accroissement des prestations mais en ne dépassant pas un montant absolu.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour artistes

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour les artistes se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Artiste	G12 (726,50€) plafonné à 517€	Toute la durée de l'occupation	4300	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4300 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible artiste est cumulable avec la réduction structurelle et le Maribel social.

Réductions des cotisations personnelles

Le bonus à l'emploi

Un système de réduction des cotisations à charge du **travailleur** est d'application depuis le 1er janvier 2000. Ce système a pour but de garantir un salaire net plus élevé aux travailleurs dont le salaire est bas, sans augmentation du salaire brut. A partir du 1er janvier 2005, cette réduction est rebaptisée "bonus à l'emploi".

Champ d'application

1. Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'une cotisation personnelle de 13,07 %. Pour le secteur privé, cela signifie que n'entrent pas en considération, entre autres:

- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les apprentis, stagiaires et les autres jeunes pendant la période d'assujettissement limité à la sécurité sociale (période qui s'achève au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans).

Pour le secteur public, la plupart des agents statutaires n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction.

N'entrent pas non plus en ligne de compte pour la réduction, les sportifs pour lesquels la base de calcul des cotisations de sécurité sociale est limitée au forfait pour les sportifs rémunérés.

2. Application pratique de la réduction

La réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur du salaire. L'employeur déduit ce montant des cotisations personnelles normalement dues (13,07 %) au moment du paiement du salaire. Le bonus à l'emploi compense la totalité des cotisations personnelles pour une rémunération de référence d'environ 1.400,00 EUR bruts par mois.

Lorsque le salaire est payé selon une périodicité autre que mensuelle (par semaine, par quinzaine, etc.), l'employeur calcule la réduction lors du dernier paiement de la rémunération se rapportant à ce mois; dans ce cas, la réduction est basée sur le nombre de jours et le salaire du mois civil et le montant payé et la période correspondante doivent être ventilés par mois civil.

Pour les travailleurs qui, au cours d'un mois, sont occupés dans le cadre de contrats successifs, la réduction est calculée au terme de chaque contrat ou de chaque paiement se rapportant à ces contrats.

Calcul de la réduction

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

- en premier lieu, on détermine le salaire mensuel de référence du travailleur;
- sur base de ce salaire mensuel, on détermine le montant de base de la réduction;
- enfin, on détermine le montant de la réduction en adaptant, en cas de prestations incomplètes ou à temps partiel, le montant de base.

Détermination du salaire mensuel de référence (S)

Le salaire mensuel de référence (S) correspond au salaire brut du travailleur se rapportant au mois civil considéré (W). Il n'est cependant pas tenu compte:

- des indemnités payées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ainsi que des journées qui y sont liées;
- des indemnités octroyées pour les heures qui ne constituent pas des heures de travail au sens de la législation sur le temps de travail (code rémunération 6);
- de la prime de fin d'année à concurrence du salaire mensuel de référence (S) pris en considération pour le calcul de la réduction relative au mois au cours duquel cette prime de fin d'année est normalement payée;
- le pécule simple de vacances de sortie payé par l'employeur à son (ex-)travailleur.

En déterminant le salaire mensuel de référence (S) d'un travailleur pour lequel une partie du pécule de

vacances qui correspond à la rémunération normale des jours de vacances a été payé anticipativement, il est tenu compte de la partie du pécule simple de sortie que l'employeur déduit de la rémunération qu'il paie. Voir exemples.

Tant pour les ouvriers que pour les employés, le salaire mensuel de référence est calculé sur le salaire brut déclaré à 100 %.

a) Définitions

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations complètes, on entend le travailleur pour lequel $J = D$, où:

- J = le nombre de jours du travailleur déclarés avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20.;
- D = le nombre maximum de jours de prestations pour le mois concerné dans le régime de travail concerné.

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations incomplètes, on entend le travailleur pour lequel J est inférieur à D .

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations complètes:

$$S = W$$

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes:

$$S = (W/J) \times D$$

La fraction W/J = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

$$S = (W/H) \times U$$

La fraction W/H = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Où:

- H = le nombre d'heures de travail déclarées avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- U = le nombre d'heures mensuel correspondant à D .

Ce mode de calcul est applicable:

- aux travailleurs qui ne fournissent que des prestations à temps partiel;
- aux travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur;
- aux travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, des travailleurs en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle, des travailleurs en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle), des travailleurs saisonniers et des travailleurs rémunérés par des titres-service.

b) Remarques

- Pour les travailleurs occupés par un certain nombre d'employeurs qui ont, avant le 1er octobre 2001, instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours et dont les travailleurs ont reçu une compensation pour limiter partiellement la perte de rémunération (code rémunération 5), S est forfaitairement diminué de 80,57 EUR par mois. Il s'agit des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour une réduction groupe-cible en vertu des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002.

- Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

Détermination du montant de base de la réduction (R)

Le montant de base de la réduction (R) est déterminé en fonction de la hauteur du salaire mensuel de référence (S).

Tranches et montants d'application à partir du 1^{er} janvier 2014:

Employés (*)

S (Salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
< =1.501,82	183,97
>1.501,82 et < = 2.385,41	183,97 - (0,2082 x (S - 1501,82))
> 2.385,41	0

Ouvriers (**)

S (Salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
< =1.501,82	198,69
>1.502,82 et < =2.385,41	198,69 - (0,2249 x (S - 1.5 01,82))
>2.385,41	0

(*) Par "employés", on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 100 % donc les ouvriers occupés par les services publics sont, par exemple, concernés.

(**) Par "ouvriers", on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 108 %, les artistes sont, par exemple, concernés.

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

Détermination du montant de la réduction (P)

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des pr estations complètes:

$$P = R$$

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes, ainsi que pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant de la réduction varie en fonction des prestations du travailleur effectuées au cours du mois.

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes:

$$P = (J/D) \times R$$

La fraction J/D est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

$$P = (H/U) \times R$$

La fraction H/U est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Le montant total de la réduction par travailleur ne peut être supérieur à 2.181,00 EUR à partir de 2013.

Montants pour les années précédentes:

929,60 EUR pour l'année 2000;
981,66 EUR par année civile pour les années 2001 et 2002;
1.140,00 EUR par année civile pour les années 2003 et 2004;
1.440,00 EUR pour l'année 2005;
1.680,00 EUR pour l'année 2006;
1.707,00 EUR pour l'année 2007;
1.812,00 EUR pour l'année 2008;

2.100,00 EUR à partir de l'année 2009.

Quand un employé prend des vacances couvertes par un pécule simple de sortie, il est possible que la cotisation personnelle du travailleur ne soit pas suffisante pour absorber la totalité du bonus à l'emploi. Dans ce cas, l'employeur peut déduire le montant excédentaire du bonus à l'emploi de la cotisation personnelle du mois suivant. Cela ne peut se faire qu'au cours du même trimestre

Exemples

Les exemples ci-après sont basés sur les chiffres en vigueur en juin 2001.

Exemple 1:

Pour un mois déterminé, un **employé** a un salaire brut de **1.050,00 EUR**. Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 19 journées de travail (code 1) et 3 journées de maladie non payées par l'employeur (code 50).

Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.215,72 EUR**, soit 55,26 EUR (= 1.050,00/19, arrondi à la 2ème décimale) multiplié par 22.

Le montant de base de la réduction (R) correspond à **56,41 EUR**, soit 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Le montant de la réduction (P) est **48,51 EUR**, soit 0,86 (19/22, arrondi à la 2ème décimale) x 56,41. Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 137,24 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 1.050), retiendra 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Exemple 2:

Pour un mois déterminé, un **ouvrier** a un salaire brut de **745,00 EUR** (à 100 %). Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 15 journées de travail (code 1) et 7 jours de vacances légales code 2).

Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.092,74 EUR**, soit 49,67 (= 745,00/15) multiplié par 22.

Le montant de base de la réduction (R) correspond à **88,35 EUR**, (le salaire mensuel de référence est inférieur à 1.147,70 EUR).

Le montant de la réduction (P) est **60,08 EUR**, soit 0,68 (15/22, arrondi à la 2ème décimale) x 88,35. Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 105,16 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 804,60 (soit 745 + 8 %)), retiendra 45,08 EUR (105,16 - 60,08).

Formalités à remplir

Sur le site portail de la sécurité sociale, vous trouverez dans la techlib (<https://www.socialsecurity.be>)

[/site_fr/Applics/dmfa/general/techlib.htm](http://site_fr/Applics/dmfa/general/techlib.htm)) (bibliothèque technique), une macro permettant d'effectuer le calcul de cette réduction.

La réduction des cotisations personnelles - restructuration

Un système particulier de réduction des cotisations personnelles est d'application depuis le 1er juillet 2004. Ce système a pour but de stimuler financièrement les travailleurs licenciés suite à une restructuration en leur garantissant, pendant une période définie, une rémunération nette supérieure lorsqu'ils retrouvent du travail et cela sans augmentation de leur rémunération brute. Cette réduction va de pair avec la réduction groupe-cible restructuration en encourageant le retour au travail des travailleurs licenciés suite à une restructuration.

La loi de relance économique du 27 mars 2009 qui adapte les dispositions légales relatives aux restructurations pour répondre aux évolutions récentes, définit le "travailleur licencié dans le cadre de la restructuration" comme celui qui est simultanément:

- au moment de l'annonce du licenciement collectif, occupé auprès de l'employeur en restructuration dans l'entreprise pour laquelle le licenciement collectif a été annoncé,
- licencié pendant la période de restructuration.

Est assimilé à un "**licenciement**" (pour autant que le travailleur ait, au moment de l'annonce du licenciement collectif, au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur/utilisateur en restructuration.):

- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail à durée déterminée;
- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail comme travailleur intérimaire qui a pour objet une occupation auprès de l'employeur en restructuration.

Cela a pour conséquences que les mesures d'appui ne sont pas limitées aux travailleurs qui sont licenciés mais qu'elles sont également étendues aux travailleurs dont le contrat n'est pas renouvelé et aux travailleurs intérimaires qui étaient occupés dans l'entreprise en restructuration. Cela a été développé dans l'arrêté royal du 22 avril 2009.

Parmi les mesures pour limiter l'impact de la crise sur l'emploi, l'application de cette réduction de cotisations personnelles a été temporairement élargie aux travailleurs licenciés pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

Cet élargissement est de nouveau introduit pour une durée indéterminée pour les travailleurs qui ont été licenciés, depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'un taux de cotisations personnelles de 13,07 %. Seuls les nouveaux travailleurs qui peuvent présenter une "carte de réduction restructurations" entrent en ligne de compte. Le réengagement du travailleur par l'entreprise en restructuration ou par une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation ne peut amener l'application de cette réduction.

Les travailleurs intérimaires qui sont à nouveau engagés par la même entreprise de travail intérimaire (l'employeur de fait) à laquelle ils étaient déjà liés, dans le cadre de leur occupation dans l'entreprise

en restructuration entrent également en ligne de compte si:

- ils rentrent en service pour une occupation auprès d'un autre utilisateur que l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- ils détiennent une carte de restructuration valide suite à un licenciement collectif qui a été annoncé au plus tôt le 7 avril 2009.

Le travailleur a droit à cette réduction des cotisations personnelles lorsque son salaire mensuel de référence ne dépasse pas les montants suivants (montants à partir du 1^{er} janvier 2014):

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 1.853,50 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 4.467,02 EUR.

Montant de la réduction

La réduction consiste en un montant forfaitaire de 133,33 EUR par mois (133,33 EUR x 1,08 pour les travailleurs déclarés à 108 %) et peut seulement être appliquée à partir de la première occupation pendant la période de validité de la "carte de réduction restructuration" jusqu'à la fin du deuxième trimestre qui suit le tout premier engagement, c'est-à-dire un maximum de 3 trimestres. L'employeur déduit le montant forfaitaire du montant normal des cotisations personnelles (13,07 % de la rémunération brute) lors du paiement de la rémunération.

Ensemble, réduction des cotisations personnelles bas salaires et réduction des cotisations personnelles restructuration ne peuvent dépasser le montant des cotisations personnelles dues. Lorsque le total de la réduction dépasse le montant des cotisations personnelles dues, il faut d'abord réduire la réduction restructuration.

La réduction est proratisée en fonction des prestations du travailleur au cours du mois.

Travailleurs à temps plein avec prestations complètes	133,33 EUR
Travailleurs à temps plein avec prestations incomplètes	J/D x 133,33 EUR
Travailleurs à temps partiel ou assimilés	H/U x 133,33 EUR

Où:

- J = le nombre de jours du travailleur déclarés avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- D = le nombre maximum de jours de prestations pour le mois concerné dans le régime de travail concerné;
- H = le nombre d'heures déclarées avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- U = le nombre d'heures mensuel correspondant à D.

Les fractions J/D et H/U sont arrondies à deux décimales (0,005 devient 0,01) et leur résultat ne peut jamais être supérieur à 1.

Sont assimilés à des temps partiels pour le calcul de la réduction:

- les travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur
- les travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, des travailleurs en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle, des

travailleurs en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle), des travailleurs saisonniers et des travailleurs rémunérés par des titres-service.

Si la rémunération est payée selon une périodicité autre que mensuelle (par semaine, par deux semaines, par quatre semaines, etc), l'employeur doit calculer la réduction au moment du dernier paiement relatif au mois. Dans ce cas, la réduction est basée sur les jours et les rémunérations relatifs au mois calendrier.

Pour les travailleurs qui, au cours d'un mois, sont occupés dans le cadre de contrats successifs, la réduction est calculée au terme de chaque contrat ou de chaque paiement relatif à ces contrats.

Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

Formalités à remplir

L'O.N.Em remettait spontanément une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration qui s'est inscrit à la cellule de mise à l'emploi. La "carte de réduction restructurations" a une durée de validité qui débute à la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'Onem, l'Onem remet spontanément une "carte de réduction restructurations" avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculé de date à date).

A partir du 1er juillet 2009, le bureau de chômage de l'O.N.Em qui recevait une demande d'allocations de chômage remettait également spontanément une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur licencié suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 inclus.

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne peut obtenir une "carte de réduction restructurations" qu'une seule fois. Le travailleur peut néanmoins toujours obtenir une copie de cette "carte de réduction restructuration". La "carte de réduction restructurations" reste valide pour la période initialement prévue lorsqu'il y a changement d'employeur. L'O.N.Em communique à l'O.N.S.S. les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Autres réductions de cotisations patronales

Secteur non-marchand

En exécution de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand, une subvention financière est accordée aux employeurs du secteur non-marchand qui

se sont engagés à participer effectivement à la promotion de l'emploi des groupes à risque. Cette subvention consiste en une réduction des cotisations dues à l'O.N.S.S.

Employeurs concernés

Il s'agit des institutions et des services pour les personnes handicapées à charge du Fonds de soins médico-socio-pédagogiques pour handicapés et ses ayants droit, pour autant qu'ils exercent leur activité sans but lucratif.

Sont exclus:

- les employeurs du secteur public;
- les établissements d'enseignement libre subventionné, y compris les universités;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres.

Les institutions concernées doivent respecter une convention collective de travail conclue pour l'ensemble des institutions qui relèvent de la compétence de la même commission paritaire. Cette condition s'applique également aux institutions qui ne relèvent de la compétence d'aucune commission paritaire.

La convention collective de travail précitée doit comporter les dispositions prévues à l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Elle doit en outre être conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et être approuvée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail.

Montant de la subvention

La subvention s'élève à 2 % de la masse salariale des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) de chacune des années d'application de la convention, majorée des cotisations patronales. Depuis la subvention pour l'année 1998, la subvention est au maximum égale à la subvention pour 1997.

En ce qui concerne cette majoration, il y a lieu d'entendre par cotisations patronales, les cotisations à charge de l'employeur qui se rapportent:

- au chômage, y compris la cotisation spéciale de 1,60 % due par les employeurs qui occupaient, durant la période du 4^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} au 3^e trimestre inclus (année calendrier - 1), au moins dix travailleurs;
- à l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- aux allocations familiales;
- aux pensions;
- en ce qui concerne les travailleurs manuels, aux vacances annuelles; à savoir, tant celle due trimestriellement que celle de 10,27 % perçue annuellement;
- aux accidents du travail;
- aux maladies professionnelles.

Dans la mesure où la convention collective n'a pas été respectée, la subvention est diminuée de manière proportionnelle pour les mois concernés.

Cette réduction est calculée par l'O.N.S.S. conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 8

Formalités à remplir

Les institutions concernées doivent introduire une demande écrite auprès de l'O.N.S.S. Elles doivent joindre à cette demande l'attestation qui aura été délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles, conformément à l'article 1^{er}, § 2, de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989.

L'O.N.S.S. calculera le montant de la subvention après réception de cette attestation qui lui permettra de déterminer dans quelle mesure la convention collective de travail mentionnée ci-dessus a été respectée.

Pour autant que l'O.N.S.S. soit en possession de cette attestation, le montant de la subvention sera communiqué aux institutions concernées dans les deux mois qui suivent celui au cours duquel l'O.N.S.S. a reçu la demande de subvention. L'O.N.S.S. précisera par ailleurs aux bénéficiaires la manière de porter le montant de la subvention en compte.

Contractuels subventionnés

La loi-programme du 30 décembre 1988 accorde à certains employeurs qui occupent des contractuels subventionnés dans des conditions bien définies, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs.

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction contractuels subventionnés est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

La redistribution du travail dans le secteur public

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 accorde, à partir du 1^{er} octobre 2012 au plus tôt, une réduction des cotisations de sécurité sociale aux employeurs des services publics qui engagent des contractuels en remplacement des travailleurs qui réduisent leurs prestations de 1/5e conformément à la loi.

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour les remplaçants contractuels est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

L'A.R.. n° 499

L'arrêté royal n° 499 organise un statut social pour les jeunes défavorisés occupés par certaines A.S.B.L. et accorde des réductions de cotisations patronales.

La réduction de cotisation pour les jeunes défavorisés est supprimée. En pratique, cela n'a aucun impact puisqu'ils ne seront pas assujettis en raison de leurs revenus limités tels que fixés dans l'AR 499.

L'arrêté royal n° 483 instaure une réduction des cotisations patronales pour l'engagement d'un premier travailleur en qualité de personnel de maison.

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction arrêté royal n° 483 est intégrée comme réduction groupe-cible "personnel de maison" dans le système de la réduction harmonisée.

La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)

Un arrêté royal du 18 juillet 2002 (M.B. du 22 août 2002) régit un système particulier de réduction dans le secteur non-marchand essentiellement. Le secteur concerné a droit à une réduction forfaitaire des cotisations pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins 50 % du nombre de jours ou d'heures de travail d'une occupation à temps plein (à partir du 1^{er} juillet 2004, 33 % dans le cas des entreprises de travail adapté, 22 % avant cette date). Il ne s'agit donc pas d'une réduction des cotisations au niveau de l'employeur, mais d'une réduction au niveau du secteur dans lequel l'employeur est actif. Les cotisations qui sont libérées par cette mesure au niveau d'un secteur sont affectées à la subsidiation d'emplois supplémentaires dans ce secteur.

Le montant de la réduction est entièrement calculé et retenu par l'O.N.S.S. auprès des employeurs concernés et son produit est versé à un fonds Maribel social. L'employeur doit cependant tenir compte de cette retenue maribel social pour établir le montant d'autres réductions auxquelles il aurait droit.

Le texte qui suit constitue une approche générale et expose uniquement la mise en oeuvre de la réduction sur la déclaration O.N.S.S. Des renseignements plus précis sur ce système peuvent être obtenus auprès de la cellule Maribel social du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=339>), rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (Tél.: 02 233 41 11).

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs qui ressortissent aux commissions paritaires suivantes pour les travailleurs qu'ils déclarent comme en relevant :

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (327);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (327.01), à l'exception des ateliers

sociaux;

- Sus-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire du secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

S'ajoutent à ces employeurs quelques services publics.

Travailleurs concernés

Pour le secteur privé, seuls les travailleurs soumis à tous les régimes entrent en compte pour la retenue du Maribel social.

L'employeur doit tenir compte d'une retenue pour chaque travailleur dont les prestations au cours du trimestre atteignent au moins 50 % du nombre d'heures ou de journées de travail prévues dans le secteur pour un emploi à temps plein.

Cette condition est également remplie lorsque la fraction de prestation μ (glob) du travailleur atteint au moins 0,49. La fraction de prestation μ (glob) est déterminée de la même manière que pour le calcul de la réduction harmonisée 2004.

Cependant, pour les entreprises de travail adapté, ces prestations doivent, à partir du 1^{er} juillet 2004, atteindre au minimum 33 %. Avant cette date, elles devaient atteindre un minimum de 22 %.

Montant de la réduction

A partir du 1^{er} janvier 2014, la retenue forfaitaire Maribel social est portée à 395,45 EUR par travailleur ouvrant le droit. Pour les employeurs suivants une perception renforcée est prévue pour le financement des infirmières dans les services d'urgence et les services de soins intensifs:

- 398,83 EUR par travailleur ouvrant le droit pour les employeurs qui relèvent de la commission paritaire des établissements et des services de santé (330.xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330.03)
- 397,13 EUR par travailleur ouvrant le droit pour les employeurs qui relèvent du fonds Maribel social du secteur public.

Forfaits antérieurs

- A partir du 1^{er} janvier 2007, la retenue s'élève à 365,00 EUR par trimestre et par travailleur.
- A partir du 1^{er} janvier 2010, la retenue s'élève à 375,94 EUR par trimestre et par travailleur.
- A partir du 1^{er} janvier 2011, la retenue s'élève à 387,83 EUR par trimestre et par travailleur.

Contrôle de l'impact sur la création d'emplois supplémentaires

Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail. Des renseignements précis concernant la manière dont le contrôle de cette condition s'effectuera peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=339>)

Formalités à remplir

Les employeurs ne doivent rien mentionner dans leur déclaration. L'O.N.S.S. calcule lui-même le montant de la réduction.

Les employeurs qui appartiennent aux commissions paritaires 330 (établissements et services de santé), 331 (secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé) et 332 (secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé) doivent mentionner la subdivision de leur sous-commission lorsqu'ils remplissent leur déclaration.

Cumuls permis

Les employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social doivent déduire du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions le montant forfaitaire de 395,45 EUR (respectivement 398,83 EUR et 397,13 EUR) versé à un fonds maribel social pour les travailleurs concernés. Par dérogation, pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, il ne faut PAS tenir compte de ce montant forfaitaire pour déterminer le montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes sont dans le champ d'application du Maribel social, le montant du Maribel social est établi en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée par rapport à l'ensemble des prestations du trimestre. On recourt dès lors à la fraction de prestation (μ/μ (glob)) et cela, également pour la ligne d'occupation dont les prestations ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social.

La réduction Maribel social n'est pas cumulable avec:

- la réduction des cotisations pour le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée";
- la réduction des cotisations dans le cadre des mesures transitoires pour " plan d'embauche des demandeurs d'emploi", "plan activa" et "réinsertion des chômeurs très difficiles à placer";
- la réduction groupe-cible contractuels subventionnés;
- la réduction groupe-cible contractuels remplaçants services publics.

Les quatre réductions précitées peuvent donc être appliquées intégralement sans déduction préalable du forfait Maribel social. S'il y a plusieurs lignes d'occupation et qu'une des deux dispenses ou une des réductions est appliquée pour une de ces lignes, il ne faut tenir compte du Maribel social pour aucune des lignes d'occupation, pour le travailleur concerné.

Recherche scientifique

Depuis 1996 existe un système de réduction des cotisations par lequel certains employeurs bénéficient d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour tout engagement net supplémentaire dans des activités de recherche scientifique, pour autant qu'ils appliquent une convention conclue entre eux et le Ministre ayant la politique scientifique dans ses attributions et le Ministre ayant les Affaires sociales dans ses attributions.

Les conventions concernées pouvaient avoir une durée maximale de deux ans maximum et être prolongées pour des périodes d'une même durée. La convention initiale devait être conclue au plus tard le 31 décembre 1997. La réglementation prévoyait également que la convention ou ses prolongations ne pouvaient sortir leurs effets après le 31 décembre 2003. L'arrêté royal du 24 janvier 2007 remplace rétroactivement 2003 par 2006.

L'article 192 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 abroge, au 1er janvier 2007, la disposition en vertu de laquelle la convention ou ses prolongations ne pouvaient sortir leurs effets après le 31 décembre 2003.

Employeurs concernés

Il s'agit:

- des universités et des établissements d'enseignement y assimilés;
- des institutions scientifiques gérées par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune;
- des établissements et institutions agréés ou subventionnés par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions, ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, par la Commission communautaire commune, dont la liste est reprise dans l'arrêté royal du 5 mars 1997 précité.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs engagés dans le cadre d'une convention conclue avec les ministres de la Politique scientifique et des Affaires sociales et qui sont affectés à des activités de recherche scientifique. Ces travailleurs doivent représenter un accroissement net supplémentaire du nombre de travailleurs occupés dans des activités de recherche scientifique.

Montant de la réduction

La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, uniquement la cotisation due par chaque employeur;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée au congé éducation payé, sur la cotisation de 1,60 % applicable aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs et sur la cotisation de base et la cotisation spéciale destinées au Fonds de fermeture d'entreprises. La cotisation

destinée au chômage due par les employeurs qui, durant la période du 4^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} jusqu'au 3^e trimestre inclus (année calendrier - 1), occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

Formalités à remplir

Vu la prolongation de l'application de la réduction à partir du premier trimestre 2007 pour une durée indéterminée, l'ONSS attire l'attention sur le fait qu'il y a lieu de se conformer aux dispositions légales prévues.

Pour obtenir une exonération ou une prolongation de celle-ci (ou encore une augmentation du nombre de membres du personnel concernés) l'employeur doit adresser une demande à la Politique scientifique fédérale (auparavant: Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles). En outre, chaque trimestre, il doit transmettre une liste nominative du personnel repris à l'inventaire du personnel scientifique et technique à la Politique scientifique fédérale. A la fin de chaque année, après examen des données transmises, la Politique scientifique fédérale indique à l'O.N.S.S. si l'employeur a rempli les conditions d'octroi de l'exonération.

La personne de contact pour la Politique scientifique fédérale est M. Pierre Moortgat (02 238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Pour l'O.N.S.S., vous pouvez contacter M. Dirk Vandevenne (02 509 90 84 - dirk.vandevenne@onss.fgov.be).

Dragueurs de pleine mer

Depuis le 1^{er} juillet 2014, le personnel navigant des entreprises qui effectuent des travaux de dragage sur mer ne doit plus être déclaré à l'O.N.S.S. mais à la Caisse d'Aide et de Prévoyance des marins de la marine marchande. Il relève dorénavant de la Commission paritaire pour la marine marchande.

La réduction des cotisations patronales et le non versement d'une partie des cotisations personnelles restent uniquement applicables pour les travailleurs qui sont désormais déclarés à la Caisse d'Aide et de Prévoyance des marins de la marine marchande. En ce qui concerne l'O.N.S.S. ces mesures sont sans objet depuis le 1^{er} juillet 2014.

~~A partir du 1^{er} janvier 1997 un système de réduction des cotisations patronales est applicable aux employeurs qui exercent des activités de dragage en pleine mer (arrêté royal du 25 avril 1997). A partir du 1^{er} janvier 2000, le même système de réduction est applicable au secteur du remorquage.~~

~~De plus, à partir du 1^{er} janvier 2000, une réduction supplémentaire est appliquée aux deux catégories d'employeurs. Cette réduction consiste dans le fait que l'employeur ne doit pas verser à l'O.N.S.S. la partie des cotisations à charge du travailleur se rapportant à la partie du salaire qui dépasse le plafond applicable pour le calcul de la pension.~~

~~En exécution des orientations N° C 2004/43 du 17 janvier 2004 de la Commission européenne sur les aides d'Etat au transport maritime, les règles ont été adaptées. Les dispositions légales modifiées ont force rétroactive au 1^{er} juillet 2005 et s'articulent sur deux lignes de force:~~

- ~~■ l'introduction de la notion de "marins communautaires";~~
- ~~■ la disposition explicite que les mesures de soutien ne s'appliquent qu'à la partie maritime des secteurs du dragage et du remorquage.~~

Pour les employeurs qui doivent introduire leur déclaration auprès de l'O. N.S.S., cela a pour conséquence que seuls certains travailleurs des employeurs actifs dans le secteur du dragage entrent encore en ligne de compte pour la réduction. L'arrêté royal du 26 avril 2009 constitue la base légale pour exécuter la loi et ce avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005.

N'est plus d'application pour les travailleurs déclarés à l'O.N.S.S.

Employeurs et travailleurs concernés

Seuls les marins des dragues automotrices équipées pour le transport d'un chargement en pleine mer, immatriculées dans un état membre de l'Union Européenne et dont au moins 50 % des **activités opérationnelles constituent des transports maritimes** en mer entrent en ligne de compte pour cette réduction.

Conditions relatives au volume de travail

Pour pouvoir bénéficier de ces réductions, les employeurs doivent, pendant la période de jouissance de celles-ci, attester, à bord des dragues concernées, pour la même période, un volume d'emploi au moins équivalent par rapport à la moyenne du trimestre correspondant des années de référence 2001, 2002 et 2003.

Les employeurs concernés par cette réduction peuvent prendre contact avec la Direction des services du contrôle (M. L. Beeckmans, tél. 02 509 34 82) auprès de laquelle ils obtiendront de plus amples renseignements sur les données nécessaires pour prouver le volume de travail.

Pour chaque trimestre au cours duquel ils sollicitent la réduction (donc, en principe, à partir du 3^e trimestre 2005) ainsi que pour les trimestres correspondants de 2001, 2002 et 2003, les employeurs du secteur du dragage communiqueront, par dragueur :

- tous les jours relatifs à l'occupation à bord de ce navire déclarés avec un code prestations, à l'exception des journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71), promotion sociale (13) et des jours déclarés avec le code prestations 30. Les jours déclarés sur les lignes d'occupation pour lesquels des indemnités pour rupture irrégulière du contrat de travail sont dues (code rémunération 3) ne doivent pas être pris en compte non plus.
- les jours pour lesquels des montants sont versés à l'Office de sécurité sociale d'Outre-Mer (O.S.S.O.M.).

La réduction des cotisations patronales

La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs durant la période du 4^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} au 3^e trimestre (année calendrier - 1);
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;

- ~~cotisation de modération salariale.~~

~~La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales de vacances annuelles, de congé éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.~~

~~L'employeur communique le montant de la réduction et les codes appropriés dans la déclaration trimestrielle.~~

Non versement d'une partie des cotisations personnelles du travailleur

La partie des cotisations personnelles que l'employeur a retenu au moment du paiement du salaire se rapportant à la différence entre le salaire brut et le plafond pension ne doit pas être versée à l'O.N.S.S. par l'employeur qui peut la conserver.

Le calcul s'effectue sur la masse salariale trimestrielle due pour les prestations effectuées à bord de navires ou de dragues munis d'une lettre de mer. Le plafond correspond à un quart du montant visé à l'article 7, alinéa 3 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

(en-EUR)	1er trimestre 2012	2e trimestre 2012	4e trimestre 2012	1er trimestre 2013
plafond	11.244,77	11.318,85	11.394,39	11.545,47

~~Le montant de la réduction doit être repris, au moyen des codes appropriés, sur la déclaration trimestrielle.~~

Les gardiens et les gardiennes d'enfants

La loi-programme du 24 décembre 2002 instaure une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les gardiens et les gardiennes d'enfants.

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation des gardiens et des gardiennes d'enfants est intégrée comme groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

Les artistes

Un arrêté royal du 23 juin 2003 instaure une réduction des cotisations patronales pour l'occupation d'artistes.

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation d'artistes est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur horeca

Depuis le 1^{er} avril 2007, une intervention est prévue pour l'affiliation auprès d'un secrétariat social pour les employeurs qui relèvent de la commission paritaire de l'Horeca. Le règlement se fait directement avec le secrétariat social.

L'intervention s'élève à 10,00 EUR par équivalent temps plein **complet** (ETP) par trimestre. Le nombre d'ETP est la somme de toutes les prestations du personnel de l'employeur durant le trimestre. Le nombre d'ETP est déterminé par la fraction de prestation μ également utilisée pour le calcul de la réduction structurelle, μ est au maximum égal à un pour un travailleur occupé par un employeur. Les étudiants déclarés sous la cotisation de solidarité n'entrent pas en ligne de compte.

L'O.N.S.S. fixe le montant au cours du premier mois du deuxième trimestre qui suit le trimestre concerné, donc, pour la première fois, dans le courant du mois d'octobre 2007 pour les déclarations du 2^e trimestre 2007.

L'établissement de la DmfA

Dmfa et Capelo

Les employeurs trouveront ici les explications leur permettant de compléter la Dmfa. Il s'agit précisément de l'exposé des données qui doivent être communiquées dans la déclaration et des principes qui régissent cette dernière. Cet exposé est donc précieux quelle que soit la manière dont la déclaration est complétée.

Il y a deux manières fondamentalement différentes de faire une déclaration.

Les employeurs qui occupent de nombreux travailleurs ou les organismes qui doivent faire un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux de software,...) peuvent faire ces déclarations via file transfer. Vous trouverez dans le glossaire un exposé technique spécifique à ce type de déclaration.

Les petits employeurs peuvent faire leur déclaration (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applis/dmfa/index.htm) via internet. Cette application interactive offre une aide en ligne que vous pouvez utiliser pendant que vous remplissez la déclaration.

A partir du 1er trimestre 2011, trois nouveaux blocs de données viendront enrichir la Dmfa. Il s'agit du bloc « **Données de l'occupation relatives au secteur public** », sous lequel se placera le bloc « **Traitement barémique** », en dessous duquel il y aura le bloc « **Supplément de traitement** ».

Ces blocs contiendront une série de données qui sont nécessaires pour établir les droits et calculer les montants des pensions dans les régimes du secteur public, plus particulièrement les données concernant les tantièmes (dénominateurs des fractions de carrière) et celles relatives aux traitements qui servent de base au calcul de la pension.

Les nouvelles données, ajoutées à celles qui sont déjà présentes dans la Dmfa, alimenteront la base de données des carrières pour le secteur public et fourniront les éléments du dossier électronique de pension dans le secteur public.

Les nouveaux blocs ne sont obligatoires que pour les employeurs qui font partie du champ d'application de Capelo, c'est-à-dire les **employeurs qui occupent du personnel susceptible d'ouvrir un droit à la pension de retraite dans un régime de pension du secteur public ou qui ont confié tout ou partie de la gestion de leurs dossiers de pension au Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP)**.

Par « personnel susceptible d'ouvrir un droit à la pension de retraite dans un des régimes de pension du secteur public », on entend le personnel nanti d'une nomination définitive ou d'une nomination y assimilée ET le personnel temporaire ou contractuel susceptible d'obtenir une telle nomination dans le courant de sa carrière.

Par conséquent, hormis cas exceptionnel explicitement prévu, les employeurs du **secteur privé ne sont pas concernés par ces nouveaux blocs**. Ils doivent dès lors continuer à introduire leurs déclarations Dmfa **sans** les blocs précités.

Par contre, pour les employeurs du champ d'application de Capelo, les blocs « Données de l'occupation relatives au secteur public » et « Traitement barémique » sont **obligatoires**. Le bloc « Supplément de traitement » reste optionnel.

Directives pour compléter les déclarations

Principes généraux de la dmfa et une comparaison avec la déclaration antérieure

Principes généraux de la DmfA

La notion de trimestre

La DmfA concerne toujours un trimestre déterminé. En ce qui concerne les travailleurs payés par mois civil, le "trimestre O.N.S.S." correspond au trimestre civil. Pour les travailleurs payés suivant une périodicité différente (par exemple, à la semaine ou toutes les quatre semaines), une période de paie ne peut pas empiéter sur deux trimestres. Pour ces travailleurs, on entend par trimestre, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil.

Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 mars 2010. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 mars 2010 seront mentionnées dans la déclaration afférente au deuxième trimestre 2010.

En dérogation à ce qui précède, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre de cette année et le premier trimestre de chaque année commence le 1er janvier de cette année.

Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 décembre. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 décembre seront mentionnées dans la déclaration afférente au quatrième trimestre.

La notion de journée de travail

Le nombre de journées de travail doit être renseigné, pour chaque travailleur, sur la déclaration trimestrielle. Cette mention est importante pour diverses raisons telles que, par exemple, l'octroi de la réduction harmonisée, le calcul des cotisations dues pour les travailleurs pour lesquels des rémunérations forfaitaires journalières sont prises en considération, Ne peuvent être mentionnées comme journées de travail sur les déclarations trimestrielles que les journées suivantes:

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

Des codes spécifiques sont prévus pour la déclaration des journées de travail.

Pour les apprentis, les marins pêcheurs et les travailleurs à domicile, des règles particulières doivent

être appliquées pour le calcul des journées de travail.

La notion de déclaration multifonctionnelle

Déclaration multifonctionnelle signifie que la déclaration ne se limite pas au simple calcul correct des cotisations de sécurité sociale dues. Ces données sont également utilisées par les institutions chargées du paiement des prestations de sécurité sociale (assurance-maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, allocations familiales et vacances annuelles des ouvriers).

Afin de rencontrer ces nombreux objectifs, toutes les données salariales et de temps de travail, indispensables aux différents utilisateurs de la DmfA, ont été analysées, puis elles ont été réparties entre une série de codes fonctionnels en partant du principe que les données qui seront traitées de manière identique par tous les utilisateurs sont regroupées sous un même code. Cette manière de procéder a permis de maintenir le nombre de codes à un niveau relativement bas.

Il importe dès lors tout particulièrement que vous suiviez le plus correctement possible les instructions.

En effet, si l'attribution d'un code inexact pour une rémunération ou des prestations n'influe pas nécessairement sur le montant des cotisations de sécurité sociale, ce code inexact peut léser gravement les travailleurs dans le urs droits sociaux.

La DmfA et la déclaration antérieure à 2003

Le principe qui sous-tend la déclaration trimestrielle DmfA est celui d'une déclaration sans relevés du personnel ni cadres comptables. Toutes les données sont communiquées au niveau du travailleur et le calcul des cotisations (y compris celui des cotisations spéciales) s'opère également à ce niveau. Dès lors, par employeur, un travailleur n'est identifié qu'une seule fois par trimestre.

La déclaration se fera toujours par voie électronique. Différents canaux seront mis à disposition (par exemple, un système de transfert de fichier (FTP) accessible aux personnes chargées d'introduire les déclarations d'un grand nombre d'employeurs ou de travailleurs et une application Internet pour les employeurs de moindre dimension).

LA STRUCTURE DE LA DMFA SE PRÉSENTE COMME SUIT:

- Une déclaration par employeur incorporant **tous** les travailleurs.
- Toutes les données sont regroupées par travailleur, celui-ci n'est dès lors identifié qu'une seule fois.
- Une **ligne travailleur** par travailleur. C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées pour ce travailleur et que doivent être mentionnées un certain nombre de données valables pour l'ensemble du trimestre. Il ne faudra utiliser plusieurs lignes travailleur que dans le cas relativement exceptionnel où plusieurs taux de cotisation sont à appliquer pour un travailleur (par exemple, un ouvrier devient employé en cours de trimestre, un apprenti agréé devient ouvrier, l'employeur change d'activité).
- Le cas échéant, **plusieurs lignes d'occupation** seront requises par ligne travailleur (exemples : un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, un travailleur à temps partiel (80 %) réduit ses prestations à 50 %).

LA DÉCLARATION O.N.S.S. ANTÉRIEURE À 2003 PRÉSENTAIT, TRÈS SCHÉMATIQUEMENT, LA STRUCTURE SUIVANTE :

- Une déclaration par activité d'employeur (identifiée à partir de l'indice de catégorie);
- Un certain nombre de relevés du personnel (ouvriers, employés, prépensionnés,...) par activité de l'employeur;
- Les travailleurs, par relevé du personnel;
- Eventuellement plusieurs lignes par travailleur.

Aperçu schématique de quelques différences importantes

DmfA	Déclaration-O.N.S.S. antérieure à 2003
Une déclaration par employeur	Une déclaration par indice d'employeur
Cotisations calculées individuellement par travailleur	Cotisations calculées sur les données totalisées dans un cadre comptable
Un travailleur est déclaré une seule fois. Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (ouvrier, employé, rémunéré au pourboire,...) la distinction à opérer doit l'être au niveau de la ligne travailleur	Un travailleur est déclaré par relevé du personnel. Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (ouvrier, employé, rémunéré au pourboire,...) le travailleur est mentionné sur plusieurs relevés du personnel
Par voie électronique	Par voie électronique ou sur support papier

EXEMPLE:

Un travailleur fournit, auprès d'un employeur, des prestations à temps partiel jusqu'au 30 avril en qualité d'ouvrier. A partir du 1^{er} mai, le même employeur l'engage comme employé. Le 1^{er} juin, son contrat de travail est converti en contrat à temps plein.

Dans la **déclaration-O.N.S.S. antérieure à 2003**, les éléments suivants sont déclarés pour ce travailleur:

- **Avril:** les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées sur le relevé du personnel " Ouvriers".
Ces rémunérations sont reportées en même temps que les rémunérations des autres ouvriers au cadre comptable. Ensuite, les cotisations sont calculées sur ces montants.
Si l'employeur a droit à une réduction des cotisations, cette réduction est traitée au niveau du cadre comptable "déductions des cotisations".
- **Mai-juin:** les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées sur le relevé du personnel " Travailleurs intellectuels".
Deux lignes sont utilisées car les rémunérations et les prestations afférentes aux prestations à temps partiel et à temps plein doivent être déclarées séparément.
Les rémunérations de toute la période mai-juin sont totalisées (en même temps que les rémunérations des autres employés) dans le cadre comptable, puis les cotisations sont calculées. Si l'employeur peut prétendre à une réduction de cotisations, cette réduction est traitée dans le cadre comptable "Déductions des cotisations".

Dans la **déclaration DmfA**, les données déclarées pour ce travailleur sont les suivantes:

- Le travailleur est identifié une fois en tant que personne.
- Deux lignes travailleur sont prévues, une première pour ses prestations d'ouvrier et une seconde pour ses prestations en qualité d'employé (en effet, les cotisations ne sont pas identiques).
- Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation comme ouvrier (avril) sont déclarées sur une ligne d'occupation. Les cotisations dues pour cette période (et les réductions éventuelles y afférentes) sont calculées sur ces rémunérations.
- Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation en qualité

d'employé (mai-juin) sont scindées en deux lignes d'occupation. Les cotisations dues sont calculées pour toute la période (en effet, dans le cas des employés, les cotisations sont identiques pour les prestations à temps plein et à temps partiel).

Il ressort de l'exemple que le principe de la déclaration est basé sur l'utilisation de lignes travailleur et, au niveau de ces lignes travailleur, de lignes d'occupation.

Les principes qui en régissent l'utilisation sont exposés en détail ci-après.

La ligne travailleur et les lignes d'occupation

La ligne travailleur

Tel que précisé, il y a toujours une ligne travailleur par travailleur. C'est uniquement lorsque le travailleur change de catégorie d'employeurs au cours du trimestre (c.-à-d. lorsque l'employeur change d'activité pendant le trimestre ou, dans le cas d'un employeur qui exerce plusieurs activités, lorsque le travailleur est définitivement transféré d'une activité à l'autre) ou lorsque le code travailleur change (c'est-à-dire si les cotisations diffèrent), qu'il faut établir plusieurs lignes travailleur. Dans ce cas les données requises devront être mentionnées par ligne travailleur.

En substance, la ligne travailleur représente le niveau auquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Cela implique que même lorsque les données LATG doivent être ventilées plus en détail au cours du trimestre, les cotisations sont calculées sur le total des rémunérations ayant trait à une ligne travailleur. Les données suivantes ne sont à mentionner qu'une seule fois par ligne travailleur, même lorsque cette ligne travailleur nécessite l'utilisation de plusieurs lignes d'occupation.

La catégorie d'employeurs et le code travailleur

La **catégorie d'employeurs** est attribuée par l'ONSS et permet de distinguer les employeurs suivant leurs obligations déterminées en fonction des caractéristiques propres à l'activité exercée. Cette subdivision s'explique par le fait que, dans la majorité des cas, les taux de cotisations appliqués varient (en général il s'agit de cotisations propres au secteur pour les fonds de sécurité d'existence). On trouve de plus amples informations sur certaines catégories d'employeur ci-dessous.

Le **code travailleur** permet de déterminer les cotisations dues pour le travailleur.

Dès lors, les codes travailleurs sont différents pour les employés, les ouvriers, les apprentis, les travailleurs rémunérés au pourboire,...

Date de début et de fin du trimestre

Il s'agit de la date de début et de fin du **trimestre**, à ne pas confondre avec la date de début et de fin de la ligne d'occupation. Ces dates ont toujours trait au trimestre **complet**. Cela implique que même lorsque le travailleur entre en service au cours du trimestre, la date de début devra correspondre à la date de début du trimestre, **et non pas la date à laquelle le travailleur est entré en service**.

Dans la majorité des cas, les dates de début et de fin coïncident avec le premier jour (01/01, 01/04/, 01/07, 01/10) ou le dernier jour (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) du trimestre civil. Lorsque la période

couverte par le paiement d'une rémunération ne coïncide pas avec le mois civil (par exemple, en cas de travailleurs payés par semaine, par quatre semaines,...), on comprend par date de début, le premier jour de la période du paiement dont la date de clôture tombe dans le trimestre civil. La date de fin de période est interprétée comme le dernier jour de la période du paiement qui tombe dans le trimestre civil. Toutefois, lorsque ce dernier jour est immédiatement suivi d'un ou de plusieurs jours de repos ordinaires, ces jours de repos, s'il ne s'agit pas d'un dimanche, sont repris dans le trimestre et déterminent la date de fin.

Attention : en dérogation à cette règle, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre et le premier trimestre prend toujours cours le 1er janvier.

Classe de risque en matière d'accidents du travail

Cette donnée figure dans votre police d'assurance. Elle permet à votre assureur de calculer correctement la prime due. Il n'est pas nécessaire de la communiquer dans tous les cas. Elle doit uniquement être communiquée lorsque le travailleur appartient à une classe de risque qui diffère de l'activité principale de l'employeur et qui a conduit à l'application d'une tarification particulière dans la police:

- si la police accidents de travail d'une entreprise ne prévoit qu'une classe de risque pour une catégorie de travailleurs (employés/ouvriers), la donnée ne doit pas être communiquée dans la DmfA;
- si la police d'assurance prévoit plusieurs classes de risques par catégorie de travailleurs (par exemple employés sédentaires et représentants) la donnée doit être communiquée pour chaque travailleur.

Pour les clubs sportifs, il faut compléter la donnée pour chaque sportif, elle est en effet indispensable pour le calcul du salaire de base en cas d'accident du travail d'un travailleur de cette catégorie.

Cette donnée doit être communiquée au moment de la première déclaration trimestrielle sur laquelle le travailleur est déclaré. Elle n'est pas rappelée sur les déclarations des trimestres suivants sauf si la classe de risque est modifiée.

Pour les travailleurs entrés en service au cours d'un trimestre antérieur, la donnée ne doit donc pas être communiquée sauf si la classe de risque du travailleur est modifiée de manière durable par rapport à la classe communiquée précédemment.

Quand le travailleur change de classe de risque de manière durable au cours du trimestre, vous lui attribuez à nouveau le code se rapportant à sa situation au dernier jour du trimestre ou au dernier jour de l'occupation dans le cadre de la ligne de travailleur concernée.

L'ouvrier sédentaire qui va travailler sur chantiers sera donc répertorié sous la rubrique "ouvriers sur chantiers".

Un ouvrier sédentaire qui devient employé sédentaire sera répertorié comme ouvrier sédentaire pour la déclaration ouvrier et comme employé sédentaire pour la déclaration employé.

Les codes suivants doivent être utilisés :

Ouvriers :

▪ 001: Ouvriers sans déplacement

Ouvriers spécialisés ou non, ne quittant pas le lieu de travail (atelier, usine, ...) pour raisons professionnelles pendant les plages horaires régulières et qui bénéficient de l'infrastructure et des systèmes de protection et de préventions propres à l'entreprise.

■ **002: Ouvriers sur chantiers**

Ouvriers spécialisés ou non, n'ayant pas de lieu de travail régulier, mais qui exercent leur métier auprès de tiers ou sur des chantiers.

■ **003: Concierges**

Personnel de type domestique, au service de personnes privées (cas type : immeubles résidentiels) ou d'une entreprise et jouissant généralement d'avantages en nature divers, tels que logement, chauffage, éclairage, ...

■ **004: Personnel de nettoyage et d'entretien**

Personnel propre à l'entreprise affecté au nettoyage des bureaux, locaux industriels, ateliers, etc., ou à l'entretien et à la réparation du matériel et des installations industrielles et sanitaires de l'entreprise.

■ **005: Personnel de cuisine**

Hors secteur HORECA, personnel propre affecté au restaurant d'entreprise (cuisinier, service, vaissellerie,...)

■ **006: Chauffeurs**

Personnel propre à l'entreprise ne participant pas directement à l'objet social, mais qui est chargé du transport (livraison) de matières premières (en amont) ou de produits finis ou semi-finis (en aval), ou de personnes.

Employés :

■ **401: Employés sans déplacement**

Employés ne quittant jamais le lieu de travail pour raisons professionnelles pendant les plages horaires régulières.

■ **402: Employés avec missions extérieures occasionnelles.**

Employés effectuant certaines prestations ou démarches non répétitives à l'extérieur de l'entreprise (maximum 10% du temps de travail)

■ **403: Employés avec missions extérieures fréquentes**

Employés effectuant régulièrement des tâches, souvent répétitives ou à intervalles réguliers, à l'extérieur (de 11 à 50% du temps de travail) de l'entreprise

■ **404: Représentants ou itinérants, coursiers**

Employés exerçant leur profession essentiellement (>50%) à l'extérieur de l'entreprise ou de leur domicile ; généralement des commerciaux ou technico-commerciaux, mais aussi : coursiers, inspecteurs, personnel soignant au domicile de malades ou de personnes âgées, etc...

■ **405: Employés avec travaux manuels et/ou contremaîtres**

Personnel sous statut employé qui effectue, pour une part importante, des tâches manuelles (par exemple : bouchers en grande surface).

■ **406: Employés travaillant à domicile**

Employés sédentaires exerçant leur métier au départ de leur domicile, souvent en liaison téléphonique ou électronique avec leur employeur et/ou des tiers et pour lesquels le risque "accidents sur le chemin de travail" est inexistant.

■ **407: Personnel soignant**

Médecins, infirmiers, aides-soignants, ambulanciers, etc.

■ **408: Vendeur / vendeuse**

Personnel sédentaire commercial, habituellement rétribué sur une base fixe + commission sur les ventes.

■ **409: Joueurs de football assujettis au statut des sportifs rémunérés**

■ **410: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs**

rémunérés avec un salaire annuel fixe de 1.239,47 EUR ou plus.

■ **411: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs**

rémunérés avec un salaire annuel fixe de moins de 1.239,47 EUR.

■ **412 : Autres sportifs que les joueurs de football**

Remplissez uniquement cette zone si le travailleur possède le statut fiscal d'ouvrier transfrontalier. Cette information est importante du fait que les caisses de vacances ne prélèvent pas de précompte professionnel sur le pécule de vacances des ouvriers transfrontaliers.

A partir de l'année 2004, seuls les travailleurs résidant dans la zone frontalière française peuvent encore bénéficier du statut "d'ouvriers frontaliers" : seuls ces travailleurs peuvent donc encore être exemptés de la retenue relative au précompte professionnel en Belgique et payer leurs impôts dans le pays frontalier dans lequel ils ont élu domicile. Pour les travailleurs qui résident dans la zone frontalière française, il faut dès lors compléter la zone "ouvrier frontalier" de la ligne travailleur, pour autant qu'ils répondent aux caractéristiques exigées par le SPF Finances. Cette zone ne doit plus être complétée dès que le travailleur en question ne peut plus prétendre au statut d'ouvrier frontalier (par exemple s'il a déménagé en dehors de la zone frontalière française).

Un formulaire 276 F complété par le travailleur, l'employeur et les services de l'Administration fiscale française doit aussi être transmis à la caisse de vacances compétente chaque fois qu'un travailleur est déclaré pour la **première fois** dans une déclaration DmfA avec ce statut.

Informations complémentaires - Création, adaptation ou suppression de catégories

La liste des catégories existantes avec leur description est consultable dans l'annexe structurée 27 accessible via le portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm).

Ci-dessous sont mentionnées exclusivement les créations, adaptations ou suppressions de catégories intervenues durant le trimestre en cours.

Catégorie 321 : Création

La convention collective de travail du 13 mars 2014 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments (CP 321) instaure une cotisation destinée à financer une "prime à l'embauche" pour les groupes à risques.

L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er juillet 2014, de la perception de cette cotisation de **0,10%** qui sera versée au Fonds social des grossistes-répartiteurs en médicaments (**CT 820/830**). Au 3ème trimestre 2014, cette cotisation est portée à **0,30%**.

L'indice de catégorie **321** est attribué aux employeurs relevant de la **CP 321**.

Catégorie 059 : Suppression

Suite à l'abrogation des sous-commissions paritaires 148.01, 148.03 et 148.05 dans la commission paritaire de la fourrure, la catégorie 059 est supprimée à partir du 1er juillet 2014. Les employeurs concernés ont été transférés vers la catégorie 010.

Catégorie 002 : Adaptations

Le champ d'application de la commission paritaire auxiliaire pour les ouvriers (**CP n°100**) a été restreint et ne concerne plus les employeurs du secteur non marchand à savoir tous ceux qui "ne poursuivent pas de but de lucre".

Les employeurs sans buts lucratifs à qui la catégorie 002 avait été attribuée doivent être transférés vers la catégorie 011.

Catégorie 369 : Extension

La sous-commission paritaire 128.06 est abrogée au 30 juin 2014 et les employeurs qui en relevaient sont transférés vers la nouvelle commission paritaire pour les technologies orthopédiques (**CP 340**).

La convention collective du travail du 25 avril 2014 conclue au sein de la **CP 340** fixe les montants des cotisations à verser par les employeurs relevant de cette commission paritaire.

L'ONSS est chargé à partir du 1er juillet 2014 de la perception de cette cotisation qui s'élève à :

- pour les ouvriers (CT 820) : **1%** au 3ème trimestre 2014 et **0, 90%** du 4ème trimestre 2014 au 4ème trimestre 2015;
- pour les employés (CT 830) : **0,23%** du 3ème trimestre 2014 au 4ème trimestre 2015.

La catégorie 369 est étendue à tous les employeurs qui relèvent de la CP 340 et concerne désormais également les cabinets de bandagistes.

La ligne d'occupation

Dans le cadre de la DmfA, la ligne d'occupation est une notion importante, car c'est à ce niveau que les données LATG du travailleur doivent être mises à disposition des différentes institutions qui les utilisent. Par conséquent, il est d'importance primordiale de respecter les règles de ventilation mentionnées ci-après.

Le fait de ne pas ventiler ou de ventiler de manière inexacte les données n'a aucun effet sur les cotisations dues, mais peut avoir des conséquences considérables au niveau du calcul des avantages sociaux du travailleur.

Remarque: Dans la plupart des cas, les lignes d'occupation se suivent dans le temps. Ce n'est cependant pas nécessairement le cas. Il est également possible qu'un travailleur se trouve dans deux "occupations" au même moment auprès d'un même employeur (exemple: un travailleur commence à travailler dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à concurrence de 15 heures par semaine et durant une période déterminée un contrat complémentaire à concurrence de dix heures par semaine lui est proposé).

Vous devez reprendre les données suivantes pour chaque ligne d'occupation. Une nouvelle ligne d'occupation est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Date de début et de fin de la ligne d'occupation

Il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait. Lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau de l'occupation, la date de début de l'occupation correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelle occupation depuis l'entrée en service du travailleur, la date de début de la ligne d'occupation coïncide avec la date de l'entrée en service.

Ne confondez donc pas ces dates avec les dates de début et de fin demandées au niveau de la ligne travailleur et qui renvoient toujours au trimestre en cours.

Pour chaque ligne d'occupation, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début. Lorsqu'une occupation se termine au cours ou à la fin d'un trimestre (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel), vous devez également indiquer la date de fin de la ligne d'occupation.

Trois remarques importantes

Indemnités de rupture

Le salaire et les données relatives aux prestations se rapportant à une indemnité payée suite à une rupture irrégulière de contrat de travail doivent toujours être repris sur une ligne d'occupation distincte (donc séparée des données se rapportant à la période pendant laquelle le contrat de travail a été exécuté).

Les règles de distinction qui étaient d'application sous l'ancienne déclaration pour déclarer des indemnités de rupture sont conservées (la partie se rapportant au trimestre pendant lequel le contrat est rompu, la partie se rapportant aux trimestres ultérieurs de l'année civile en cours, la partie se rapportant à chacune des années civiles suivantes). Les dates de début et de fin de cette ligne d'occupation sont celles des périodes couvertes par l'indemnité de rupture.

Exemple

Un employé a été licencié le 31 août 2003 et a droit à une indemnité de rupture de 18 mois. Dans ce cas, vous reprenez les données relatives à la rémunération et aux prestations de ce travailleur sur la déclaration du troisième trimestre de 2003 sur cinq lignes d'occupation différentes.

- Ligne 1: les données relatives à la période pendant laquelle il y a eu des prestations c'est-à-dire du 1^{er} juillet 2003 au 31 août 2003 (tenant compte naturellement du fait que cette période ne doit pas être scindée en plusieurs lignes d'occupation).
- Ligne 2: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1^{er} septembre 2003 au 30 septembre 2003.
- Ligne 3: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1^{er} octobre 2003 au 31 décembre 2003.
- Ligne 4: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2004.
- Ligne 5: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 28 février 2005 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

A l'exception des cas relativement exceptionnels prévus dans la législation sur les contrats de travail prévoyant que de telles indemnités peuvent être payées mensuellement (entreprises en difficulté), les indemnités doivent toujours être reprises intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Si la base de calcul de l'indemnité de rupture est différente de celle d'indemnités liées à d'autres périodes, il y a lieu de déclarer en premier lieu la période couverte par l'indemnité de rupture et ensuite les autres périodes.

Exemple

Un employeur paye lors du licenciement d'un représentant de commerce le 31 octobre 2013 une

indemnité de rupture de 4 mois et une indemnité de non-concurrence de 3 mois.

La déclaration au 4/2013 doit donc se passer comme suit:

- ligne 1: jours et rémunération octobre 2013.
- ligne 2: jours et montant de l'indemnité de rupture pour la période du 1er novembre 2013 au 31 décembre 2013.
- ligne 3: jours et montant de l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2014 au 28 février 2014.
- ligne 4: jours et montant de l'indemnité de non-concurrence pour la période du 1er mars 2014 au 31 mai 2014.

Jours fériés après la fin du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail se termine et que l'employeur doit, en vertu de la législation relative aux jours fériés, payer un jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail, ce jour doit être déclaré avec le code de prestations 1 **sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail se termine**, et ceci, que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans le trimestre suivant. En d'autres mots, le jour férié est déclaré comme s'il tombait pendant la période d'occupation **sans que la date de fin de contrat de la ligne d'occupation soit modifiée**.

Contrats successifs

Lorsqu'un travailleur est occupé dans le cadre de contrats de travail successifs, une nouvelle ligne d'occupation doit être utilisée et les données relatives à la rémunération et aux prestations doivent être scindées par lignes. Si les différents contrats se succèdent **sans être interrompus par autre chose que par des jours de repos normaux** (par exemple les contrats utilisés dans le secteur de l'intérim du lundi au vendredi), les données relatives à la rémunération et aux prestations des différents contrats peuvent être rassemblées sur une seule ligne.

Cela est **uniquement** autorisé si les différents contrats ont les mêmes caractéristiques. Cela signifie que s'il s'agit de travailleurs dont les prestations doivent être déclarées en heures (travailleurs à temps partiel, travailleurs saisonniers, intérimaires,...) le nombre d'heures du travailleur et de la personne de référence doivent être identiques et pas seulement la proportion entre les deux.

Exemple

Un travailleur d'un bureau d'intérim travaille dans le cadre de sept contrats successifs du lundi au vendredi, trois semaines consécutives à mi-temps dans un système 19/38 heures par semaine, ensuite une semaine à 18h30/37 et finalement à nouveau trois semaines à 19/38 heures.

Dans ce cas, vous devez utiliser trois lignes d'occupation, une pour les rémunérations et les données relatives aux prestations des trois premières semaines, une pour les données relatives à la quatrième semaine et une pour les données relatives aux trois dernières semaines.

L'unité d'établissement (UE) - identifiant de l'unité locale

Avant le 1^{er} trimestre 2014, le numéro de l'unité d'établissement dont dépendait un travailleur était mentionné dans la DmfA au niveau de la ligne travailleur, uniquement si l'employeur avait plusieurs unités d'établissement. Cette information n'était utilisée qu'à des fins statistiques.

Etant donné qu'à l'avenir, chaque unité d'établissement sera liée à une Région et que des réductions de cotisations régionales pourront être appliquées en fonction de l'unité d'établissement à laquelle le travailleur est rattaché, l'UE doit obligatoirement être communiquée pour chaque travailleur sur chaque ligne d'occupation de la DmfA (dans la zone 'numéro d'identification de l'unité locale') à partir du 1^{er} trimestre 2014, **qu'une réduction soit demandée ou pas et cela également lorsque l'employeur n'a**

qu'une UE.

Chaque employeur doit faire enregistrer toutes ses unités d'établissement (UE) dans la BCE. Chaque UE a un numéro unique et une adresse. Seules les UE enregistrées dans la BCE seront acceptées dans la DmfA.

Déménagement de l'unité d'établissement

Une UE qui déménage conserve en principe son numéro, qu'il s'agisse d'un déménagement au sein d'une même commune, vers une autre commune de la région ou vers une commune située dans une autre région.

Si l'employeur veut bénéficier d'une réduction de cotisations régionale pendant le trimestre du déménagement d'une unité d'établissement vers une autre région, **il devra créer une nouvelle ligne d'occupation.**

Si l'employeur ne demande pas de réduction régionale des cotisations ou si le déménagement s'est effectué au sein de la même région, une nouvelle ligne d'occupation **peut** être créée, mais **ce n'est pas une obligation.**

Le rattachement d'un travailleur à une unité d'établissement

Règle générale:

- L'UE à laquelle est affecté un travailleur est une donnée stable qui coïncide avec la notion de siège d'exploitation utilisée afin d'établir le régime linguistique qui doit encadrer les relations sociales entre l'employeur et le travailleur (la langue à utiliser en cas de modification ou de rupture du contrat de travail pour que ce soit juridiquement valable, par exemple).

Pratiquement:

- Le travailleur entame le trimestre dans l'UE A et est transféré en cours de trimestre vers l'UE B
 - deux lignes d'occupation consécutives sont indiquées dans la DmfA, la 1ère avec l'UE A, la 2ème avec l'UE B.
- Le travailleur travaille simultanément dans deux UE, sur la base de deux contrats de travail distincts
 - deux lignes d'occupation simultanées sont indiquées dans la DmfA, chacune avec son UE respective.
- Un travailleur rattaché à l'UE A remplace temporairement un collègue malade de l'UE B
 - dans la DmfA, il reste déclaré sur une seule ligne d'occupation avec l'UE A.

Ces trois situations s'appliquent aussi bien en cas de changement au sein d'une même région qu'en cas de changement entre deux régions.

Cas particuliers:

- **les travailleurs itinérants** (représentants de commerce, personnel des services de transport, équipes d'entretien, contrôleurs, etc.) doivent être rattachés à l'UE dont ils dépendent, c'est-à-dire à celle dont ils reçoivent leurs instructions et à laquelle ils doivent faire rapport
- **les travailleurs détachés temporairement à l'étranger restent rattachés durant ce détachement à l'UE dont ils dépendaient au moment où leur détachement a commencé;**
- **les travailleurs occupés chez des clients** doivent toujours être rattachés à une UE de l'employeur lui-même enregistrée dans la BCE, pas celle du client chez qui ils travaillent (parfois pour une longue période);
- **les travailleurs intérimaires** mis à la disposition d'une entreprise par une agence d'intérim doivent être rattachés à l'UE de l'agence d'intérim dont ils dépendent. « Le siège social de l'agence d'intérim et le siège d'exploitation de l'agence d'intérim pour laquelle l'intérimaire effectue des prestations » sont des informations qui doivent obligatoirement figurer dans le

contrat de travail d'un travailleur intérimaire. C'est l'UE de ce siège d'exploitation qui doit être renseignée dans la DmfA. Lorsque, dans le courant d'un trimestre, un travailleur intérimaire conclut tous ses contrats successifs avec la même UE, toutes ses prestations peuvent être regroupées sur une seule ligne d'occupation (pour autant, bien entendu, que les autres caractéristiques restent elles aussi inchangées). Dans le cas contraire, des lignes d'occupation distinctes doivent être créées;

- les personnes occupées dans le système des **titres-services** doivent être rattachées à l'UE du bureau de l'entreprise titres-service dont elles dépendent;
- **le personnel de maison** reçoit un des numéros d'UE fictifs (voir 'informations complémentaires - unité d'établissement: numéros fictifs' au bas de la page);
- l'UE à communiquer pour **les gardien(ne)s d'enfants** n'est pas le lieu où les enfants sont effectivement accueillis, mais l'UE du service d'accueil auquel le gardien / la gardienne est affilié(e).

Exceptions (aucune UE ne doit être communiquée):

- pour les travailleurs en RCC et RCIC,
- pour les étudiants sous cotisation de solidarité.

Remarques:

- Pour les **entreprises établies à l'étranger** (donc dont l'adresse du siège social se trouve en dehors de la Belgique), on distingue 3 situations (voir 'informations complémentaires - unité d'établissement: numéros fictifs' au bas de la page):
 - les employeurs sans UE en Belgique (type B) peuvent demander les réductions groupe-cible de la région dans laquelle leur travailleur est (principalement) occupé; il doivent communiquer un numéro d'UE fictif; cette faculté est aussi prévue pour les employeurs étrangers pas encore affectés à un type A, B ni C (type X).
 - les employeurs sans UE en Belgique qui **n'occupent pas** de travailleurs en Belgique (type C) ne peuvent pas appliquer de réduction groupe-cible régionale pour ces travailleurs; par exemple, ne pourra bénéficier de la réduction groupe-cible régionale, l'employeur Y qui occupe à l'étranger un travailleur domicilié en Belgique qui travaille en même temps en Belgique pour l'employeur Z.
 - les employeurs qui ont une UE en Belgique (type A) suivent les règles normales.
- Les entreprises inscrivent leurs UE en suivant les modalités qui leur sont d'application. Les procédures pour l'enregistrement d'une UE ou pour la modification des données d'établissement peuvent avoir lieu rapidement dans la plupart des cas. Cependant, si une UE n'était pas encore enregistrée au moment où l'employeur doit établir sa déclaration, il ne pourra appliquer aucune réduction groupe-cible régionalisée à ce moment-là. Dès que le numéro d'établissement sera attribué, l'employeur pourra faire une rectification de sa déclaration reprenant le numéro de l'UE et la réduction demandée. Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations à l'égard de la loi BCE en ce qui concerne l'enregistrement de leur(s) UE(s), doivent prendre les mesures nécessaires.
- Afin que les employeurs puissent se familiariser avec la communication de l'UE au niveau de la ligne d'occupation, ils devront déjà l'appliquer dans les DmfA à partir du 1/2014. Dès ce moment, le contrôle des anomalies sera effectué (mais la gravité des fautes sera progressivement adaptée) afin que, dès le début de la régionalisation des réductions (3/2014) la déclaration des UE soit aisée.
- A côté des canaux d'information déjà existants à la BCE (public search, private search,...) l'ONSS communiquera, à la fin de chaque trimestre, les UE qui sont connues à la BCE aux employeurs ou aux secrétariats sociaux pour tous leurs clients. Ceci n'empêchera pas qu'un numéro d'établissement créé après la communication puisse être utilisé. La responsabilité du rattachement d'un travailleur à l'UE correcte appartient, bien entendu, à l'employeur ou au secrétariat social.
- A partir du 1^{er} juillet 2014, les compétences et les moyens pour certaines réductions seront transférés aux Régions qui pourront supprimer ou modifier les réductions existantes ou en créer de nouvelles. Tant que les Régions n'apportent pas de modifications, les réductions et les codes de réduction actuels resteront d'application, même après le 3/2014 (la région de destination de la réduction est déterminée sur base de l'indication de l'UE). C'est seulement à partir du moment où pour une certaine région, les critères changent ou une nouvelle réduction

est introduite que des codes supplémentaires seront créés.

- Les réductions groupe-cible (à régionaliser) sont toujours reliées à une ou plusieurs régions ; la non-correspondance de la réduction demandée avec le lieu de l'UE déclarée ou l'absence d'UE, peut conduire au refus de la réduction.

Eclaircissements de la notion d'unité d'établissement

Chaque lieu de travail permanent, quelle que soit l'activité qui y est exercée (commerciale ou non) constitue une UE de l'entreprise. Il y a cependant quelques limites.

- Dans le cas où une personne travaille à domicile ou chez un client, l'UE dont elle dépend est l'endroit à partir duquel elle reçoit les instructions et d'où le travail est organisé. Ceci implique par exemple:
 - que pour les entreprises de travail intérimaire, de consultance, de nettoyage,... il n'y a pas lieu de créer d'UE à l'adresse des entreprises clientes, même dans le cas de contrats de fourniture de services de longue durée;
 - que les adresses privées des travailleurs à domicile ou itinérants ne sont pas des UE (télétravail, inspecteurs, représentants de commerce,...).
- Les UE doivent avoir une autonomie au sein d'une structure permanente ou semi-permanente. Ceci signifie qu'il doit être possible d'identifier l'implantation physique d'une unité locale à tout moment du jour ou de la nuit, que l'UE doit disposer d'une infrastructure permanente et avoir une adresse postale:
 - les chantiers, les stands sur des foires, les marchés,... ne seront jamais considérés comme UE
 - les collectes de sang, les consultations ONE, les permanences des mutuelles, les formations permanentes dans des locaux des tiers, ... même organisées sur base régulière ne seront pas à la base de création d'UE à ces adresses.
 - les locaux des mutuelles, syndicats, ... qui sont permanents et réservés à cet usage, même s'ils ne sont opérationnels qu'un jour par semaine seront par contre à la base de création d'UE à ces adresses;
- Les UE sont créées sous l'entreprise dont elles dépendent:
 - les UE des franchisés sont liées au numéro d'entreprise du gérant. Le personnel d'une chaîne qui est par exemple envoyé en dépannage auprès d'un franchisé reste lié à la chaîne qui l'envoie;
 - si l'exploitation d'une cafétéria dans un théâtre, piscine, parc de récréation est sous-traitée, il y a lieu de créer l'UE sous le numéro d'entreprise de l'exploitant de la cafétéria.
- Chaque entreprise doit avoir au moins une UE. La seule exception à cette règle relève de la protection de la vie privée : l'occupation de personnel de maison.

Numéro de la commission paritaire

Il s'agit du numéro de la commission paritaire ou de la sous commission paritaire de laquelle relève le **travailleur** du chef des prestations déclarées sur cette ligne d'occupation. Si le travailleur ne relève d'aucune commission paritaire, il faut introduire le code "999". Une liste mise à jour des commissions et des sous-commissions paritaires est publiée chaque année au Moniteur Belge.

Remarque: Il se peut bien sûr qu'une modification de commission paritaire implique également une modification du code travailleur (un autre taux de cotisations étant d'application). Dans ce cas, il y a lieu, tel qu'expliqué ci-dessus, de reprendre les données sur deux lignes travailleur distinctes.

S'il apparaît (par exemple, lors d'une enquête sur place) qu'un numéro de commission paritaire erroné a été communiqué pour des trimestres écoulés, ces trimestres doivent être modifiés. Etant donné que l'appartenance à une commission paritaire va souvent de pair avec des cotisations sectorielles

particulières (voir ci-dessus) qui donnent droit à des avantages octroyés par des fonds sectoriels (primes de fin d'année, compléments aux allocations de chômage, etc.), en pareils cas, l'effet rétroactif ne s'applique qu'à partir du trimestre au cours duquel l'employeur a été informé du fait que l'exactitude de la commission paritaire a été mise en question. De cette manière, on évite, autant que faire se peut, le remboursement d'avantages indûment perçus.

Modalités particulières pour les commissions paritaires 330, 331 et 332:

La commission paritaire 305 et ses sous-commissions paritaires sont définitivement supprimées depuis le 1^{er} trimestre 2008. Elles sont remplacées par trois nouvelles commissions paritaires:

CP 330: Commission paritaire des établissements et des services de santé;

CP 331: Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé;

CP 332: Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Les n^{os} 330, 331 et 332 ne sont pas utilisables sans subdivisions. Les employeurs qui appartiennent à ces commissions paritaires doivent utiliser une subdivision supplémentaire.

N°. CP nouveau	Employeurs	N°. CP ancien
330.01.10	Les hôpitaux privés, les maisons de soins psychiatriques.	305.01
330.01.20	Les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées.	305.02.01
330.01.30	Les services des soins infirmiers à domicile.	305.02.02
330.01.41	Les centres de revalidation autonomes néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.	305.02.03
330.01.42	Les centres de revalidation autonomes francophones et germanophones, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.	305.02.04
330.01.51	Les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.06
330.01.52	Les initiatives francophones et germanophones d'habitations protégées, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.07
330.01.53	Les maisons médicales néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.06
330.01.54	Les maisons médicales francophones et germanophones, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.07
330.01.55	Les services de transfusion sanguine et de traitement du sang de la Croix-Rouge de Belgique.	305.02.05
330.02	Les établissements et services de santé bicommunautaires agréés et/ou subventionnés ou relevant de la compétence de la Commission Communautaire Commune et situés en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les services des soins infirmier à domicile, les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de jour et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées.	305.02.05
330.03	Les entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire.	-
330.04	<p>"Les services de secourisme, les entreprises de la branche du transport indépendant de malades, les cabinets de médecins généralistes, de spécialistes, de dentistes, de kinésithérapeutes et d'autres paramédicaux, les centres médicaux pédiatriques, les plateformes de concertation des établissements et services psychiatriques, les polycliniques, les équipes de soins palliatifs à domicile, les services externes de prévention et de protection au travail, les laboratoires (par exemple: biologie clinique, anatomopathologie, ...), les services de contrôle médical.</p> <p>Un groupe résiduaire (non compris dans l'accord social fédéral et à l'exclusion des services bicommunautaires et des établissements de prothèses dentaires)."</p>	305.02.06 305.02.07

331.00.10	Les crèches, préguardiennats, garderie extrascolaire, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades et les établissements et services semblables pour l'accueil d'enfants néerlandophones, situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.08
331.00.20	Les établissements et services de santé néerlandophones situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale, tels que les centres de planning familial, les centres de télé-accueil, les organisations de volontaires sociaux, les services de lutte contre la toxicomanie, les centres de consultation matrimoniale, les bureaux de consultation pour le jeune enfant, les centres de confiance pour l'enfance maltraitée, les services d'adoption, les centres de troubles du développement, les centres de consultation de soins pour handicapés, les initiatives de coopération en matière de soins à domicile, les centres de santé mentale.	305.02.06
332.00.10	Les établissements et services francophones et germanophones organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies (halte-accueil d'urgence et en accueil flexible), les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes encadrées à domicile, les services de garde à domicile d'enfants malades, situés en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.09
332.00.20	Les établissements et services de santé francophones et germanophones, situés en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale, tels que les centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école, les centres locaux de promotion de la santé, les services communautaires de promotion de la santé, les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes, les services de prévention et d'éducation à la santé, les services d'aide sociale aux justiciables, les centres de planning familial, les centres de service social, les centres de télé-accueil, les centres d'action sociale globale, les centres de coordination de soins et services à domicile, les centres de santé mentale, les équipes « S.O.S.-Enfants ».	305.02.07

Nombre de journées par semaine du régime de travail

Cette donnée doit être communiquée tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel. A cet endroit vous mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé travailler (indépendamment du nombre d'heures).

Il existe une différence substantielle entre la manière dont ce chiffre est déterminé pour des régimes de travail fixes et variables. On a un régime de travail fixe si toutes les semaines comportent le même nombre de jours de travail. Il est exclu d'opérer une moyenne couvrant plusieurs semaines.

- **Exemple 1:** votre travailleur est censé prêter toutes les semaines cinq jours, du lundi au vendredi.
Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.
- **Exemple 2 :** votre travailleur preste quatre jours toutes les semaines (peu importe s'il s'agit ou non chaque semaine des mêmes jours).
Dans ce cas, il s'agit également d'un régime de travail fixe.

Mais:

- **Exemple 3:** votre travailleur travaille dans un régime qui couvre une période de deux semaines. La première semaine il travaille six jours, tandis que la deuxième il n'en preste que quatre.
Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.
- **Exemple 4:** votre travailleur travaille dans un système par équipe qui couvre une période de quatre semaines. Les trois premières semaines, il travaille six jours et la quatrième il n'en preste que deux.

Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

- **Exemple 5:** Votre travailleur travaille à temps partiel deux jours une semaine et trois jours la semaine suivante.

Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Une fois qu'il a été établi selon quel régime de travail votre travailleur est occupé, les règles suivantes doivent être appliquées afin de déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail.

Votre travailleur fournit des prestations selon un régime de travail fixe (un nombre de jours fixe par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre de jours que le travailleur est censé prester par semaine. Peu importe le nombre d'heures que votre travailleur preste un jour donné si le total reste égal chaque semaine. Le nombre de jours à indiquer est donc un nombre entier: 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7.

Votre travailleur fournit des prestations selon un régime de travail variable (un nombre de jours variable par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine qu'il est censé prester. Ce nombre est déterminé en tenant compte du nombre de jours de travail du cycle de travail pris **dans son ensemble**.

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail variable cyclique** (par ex. trois semaines consécutives de cinq jours de travail, suivie d'une quatrième semaine qui ne comporte que quatre jours), il s'agit d'un chiffre à deux décimales (dans l'exemple 4,75 : à savoir $(5 + 5 + 5 + 4)$ divisé par 4).

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail variable non cyclique** (sans nombre de jours préétabli par semaine et sans cycle récurrent), l'employeur doit calculer le régime de travail en divisant le nombre de jours déclarés pour le travailleur par le nombre de semaines du trimestre. Dans ce cas, il est plus que probable que le régime de travail du travailleur sera (légèrement) différent chaque trimestre. Cela signifie également qu'une nouvelle ligne d'occupation commencera chaque trimestre (voir à ce propos l'exposé relatif à la date de début et de fin de la ligne d'occupation). A l'extrême, au cas où le travailleur vient uniquement travailler quand il est appelé, lorsque au cours d'un trimestre aucune prestation n'est fournie, il est possible que le nombre de jours du régime de travail soit égal à "0".

Attention: il y a également lieu de déclarer les travailleurs en interruption totale de carrière avec un régime de travail "0".

Pour les travailleurs qui fournissent des prestations selon un régime de travail variable et sont rémunérés en fonction des heures prestées, c'est-à-dire sans rémunération fixe, il est de première importance, pour que la déclaration soit correcte, de remplir la zone "justification des prestations". Attention, si les travailleurs reçoivent une rémunération fixe à la fin de chaque période de paie bien qu'ils travaillent selon un régime de travail variable en fournissant plus de prestations que ce qui est prévu contractuellement au cours d'une période et moins de prestations au cours d'une autre période, on ne peut pas utiliser la zone "justification des prestations".

Comment déterminer le régime de travail d'un contrat de travail de courte durée?

Le régime de travail qui doit être communiqué correspond toujours avec le nombre (moyen) de jours **par semaine** que le travailleur est censé prester. Cela donne ainsi toute sa consistance au nombre de jours déclarés. Les règles reprises ci-dessus permettent de déterminer le régime de travail quand le travailleur est occupé au moins pour une semaine ou pour un cycle. Lorsqu'un travailleur est occupé pour une durée de temps inférieure (par exemple, un contrat de deux jours), il faut communiquer le régime de travail de la manière qui suit: il s'agit du nombre de jours de travail par semaine que le

travailleur aurait dû prêter s'il était resté en service plus longtemps (voir plus loin une **série d'exemples**).

Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence

Ces informations doivent être communiquées, à partir du troisième trimestre 2005, pour tous les travailleurs, tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein (jusqu'au deuxième trimestre 2005 inclus, ces données ne doivent pas être communiquées pour les travailleurs à temps plein ordinaires).

Il s'agit de la durée hebdomadaire normale (1) moyenne (2) du travail, augmentée des heures de repos compensatoire (3) **rémunérées** résultant d'un régime de réduction du temps de travail.

1. **Normale** c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées.
2. **Moyenne** fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prêter et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.
3. Pour le travailleur comme pour la personne de référence, il est tenu compte des heures de repos compensatoire découlant d'un régime de réduction du temps de travail dès lors qu'il s'agit d'un **repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris**.

Les systèmes de réduction du temps de travail et d'octroi du repos compensatoire ne sont donc **pas** pris en considération lorsque ce repos compensatoire est rémunéré indirectement selon la technique de la rémunération horaire majorée (voir également la question du pourcentage fixé sur base annuelle dans la partie consacrée à la déclaration des données relatives à la rémunération du travailleur).

Pour les travailleurs statutaires du secteur public - c'est-à-dire les travailleurs qui sont assujettis à un régime de pension du secteur public -, bénéficiant d'une mesure de réorganisation du temps de travail générale (codes 3, 4 et 7) ou particulière (codes 501 à 516), il s'agit dans tous les cas de la durée hebdomadaire de la prestation réellement accomplie. Ceci signifie que si le travailleur est totalement absent, le nombre moyen d'heures par semaine est égal à 0, et ce même si l'absence est rémunérée. En effet, dans ce cas, plus aucune prestation n'est exercée.

Exemples:

- Un travailleur statutaire d'une administration occupé à temps plein (38 heures par semaine) est mis en disponibilité pour maladie avec un traitement d'attente (égal à 60% de son traitement d'activité). Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 0. Le nombre d'heures moyen de la personne de référence est 38.
- Un enseignant nommé à titre définitif occupé à temps plein à raison de 20 heures par semaine est placé à sa demande en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite à mi-temps avec un traitement d'attente. Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 10. Le nombre d'heures moyen de la personne de référence est 20.

Les travailleurs intérimaires qui sont occupés sous un contrat qui ne couvre pas une semaine entière et au cours duquel un jour au moins ne constitue pas un jour de travail moyen complet auprès de l'utilisateur doivent toujours être déclarés comme travailleurs à temps partiel. Le nombre moyen d'heures du travailleur par semaine est déterminé en établissant son nombre moyen d'heures de prestation par jour et en l'extrapolant à une occupation étendue sur une semaine (vous trouverez

ci-dessous deux exemples qui illustrent cette règle, respectivement pour un travailleur intérimaire lié par un contrat de travail à temps plein et pour un travailleur intérimaire lié par un contrat de travail à temps partiel).

Si dans une entreprise, un autre système en matière de réduction du temps de travail est appliqué aux travailleurs à temps partiel par rapport à ceux à temps plein (par exemple salaire majoré pour les travailleurs à temps partiel et paiement du repos compensatoire au moment où les jours de repos sont pris par les travailleurs à temps plein), on calcule alors le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur en question et du travailleur de référence selon le système en matière de réduction de travail applicable aux travailleurs à temps partiel.

Pour les travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être déclarées [reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, les travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), les travailleurs avec des prestations limitées, les travailleurs saisonniers et les travailleurs rémunérés par des titres-service pour lesquels les heures doivent être communiquées], le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera identique au nombre moyen d'heures du travailleur de référence.

Exemples

- Un travailleur preste 20 heures par semaine (5 jours de 4 heures) et bénéficie de 1 jour de repos compensatoire par période de 4 semaines qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris.
Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 19 ($20+20+20+16$ divisé par 4).
Le nombre d'heures moyen de son travailleur de référence est de 38 ($40+40+40+32$ divisé par 4).
- S'il s'agit pour le même travailleur d'un jour de repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris, son nombre d'heures moyen par semaine est de 20 ($20+20+20+20$ divisé par 4), et celui de son travailleur de référence de 40.
- Un travailleur intérimaire est occupé par un utilisateur sous contrat à temps plein de deux jours. Il est censé, contractuellement, prester 8 heures le premier jour et 4 heures le deuxième jour. Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence est de 40, un jour de travail compte 8 heures et le nombre moyen de jours est de 5.
Etant donné que le contrat de travail ne couvre pas une semaine entière, qu'il s'agit d'un travailleur intérimaire et qu'un des jours de travail fixé contractuellement est plus court qu'un jour de travail moyen, le nombre moyen d'heures du travailleur est calculé de la manière suivante:
 $[(8 + 4) : 2] \times 5 = 30$.
- Un travailleur intérimaire est occupé par un utilisateur sous contrat à temps partiel de deux jours. Il est censé, contractuellement, prester 8 heures le premier jour et 4 heures le deuxième jour. Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence est de 40, un jour de travail compte 8 heures et le nombre moyen de jours de travail du travailleur à temps partiel qu'il remplace (fonction de référence) est de 3.
Etant donné que le contrat de travail ne couvre pas une semaine entière, qu'il s'agit d'un travailleur intérimaire et qu'un des jours de travail fixé contractuellement est plus court qu'un jour de travail moyen, le nombre moyen d'heures du travailleur est calculé de la manière suivante:
 $[(8 + 4) : 2] \times 3 = 18$.
- Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie de 6 jours de repos accordés sur base annuelle (à choisir librement ou non) qui ne sont pas rémunérés au moment où ils sont pris. Son nombre d'heures moyen par semaine est de 39 (40×48 semaines moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés)).
- Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie par période de 4 semaines de 1 jour de repos non-rémunéré au moment où il est pris et par an de 6 jours de repos non-rémunérés au moment où ils sont pris (à choisir librement ou non). Son nombre d'heures moyen par semaine est de 37 (152 heures $\times 12$

cycles moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).

On entend par "**personne de référence**" la personne qui est occupée à temps plein au sein de la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité, dans une fonction semblable à celle du travailleur. Elle est normalement censée prêter un même nombre de jours que le travailleur.

Pour le personnel enseignant à temps partiel, on détermine la fraction de charge, à savoir le nombre **d'heures de cours** par semaine de l'enseignant (y compris les heures de conseil de classe et de titulariat rémunérées) par rapport à celui de la personne de référence (=l'enseignant occupé dans un régime de travail qui comporte en moyenne un nombre d'heures de travail par semaine qui correspond à une charge complète). Il n'y a donc **pas** de transposition en, par exemple, 38 heures semaine.

Il importe que le **rapport** entre le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence puisse être déduit de la déclaration. Etant donné que le nombre d'heures par semaine de la personne de référence se rapporte toujours à une semaine, cette condition s'applique également pour le nombre d'heures par semaine du travailleur. Cela signifie concrètement que lorsqu'un travailleur pour lequel il faut communiquer cette donnée est occupé pour une courte période (par exemple, un ou deux jours) il faut calculer son nombre moyen d'heures par semaine en supposant une occupation de plus longue durée (voir plus loin une **série d'exemples**).

Type de contrat de travail

Il convient de spécifier ici si l'occupation est à **temps plein** ou à **temps partiel**.

Il s'agit en l'occurrence de la qualification au sens du droit du travail. Ainsi un travailleur lié par un contrat de travail à temps plein dont les prestations sont temporairement en deçà de celles prévues dans son contrat (par ex. en cas de reprise partielle du travail après une maladie) est désigné par la notion de temps plein. Comme on le verra ci-après, il faut néanmoins, en pareil cas, indiquer des heures.

Sont considérés comme des **travailleurs à temps plein**:

1. le travailleur dont la durée contractuelle normale du travail correspond à la durée maximale du travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise quel que soit l'instrument du droit du travail (loi, convention collective de travail, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;
2. le travailleur occupé selon un régime de travail prévu par l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible ou par la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la personne de référence;
3. l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement, créé ou subsidié par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences de pouvoir organisateur, selon un régime de travail qui comprend normalement en moyenne un nombre d'heures par semaine égal à celui d'un horaire complet.

Ceux qui ne relèvent pas de ces catégories sont considérés comme des travailleurs à **temps partiel**.

Les travailleurs intérimaires qui sont occupés sous un contrat qui ne couvre pas une semaine entière et au cours duquel un jour au moins ne constitue pas un jour de travail moyen complet auprès de l'utilisateur doivent toujours être déclarés comme travailleurs à temps partiel (type de contrat de travail = temps partiel) même si au regard du droit du travail ils sont occupés à temps plein pendant la durée de leur contrat.

Les notions de temps partiel et de temps plein sont appréciées par ligne d'occupation.

Un travailleur qui est lié simultanément par deux contrats de travail à temps partiel (par ex. un temps partiel à durée indéterminée et pendant une période donnée un temps partiel en qualité de remplaçant dans le cadre d'une interruption de carrière), même si ceux-ci constituent ensemble un emploi à temps plein, est donc repris comme temps partiel sur les deux lignes d'occupation. Pour ces travailleurs, il faut dès lors procéder, par ligne d'occupation, à la déclaration telle qu'elle est prévue pour les travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire indiquer les prestations en heures).

La comparaison entre la durée hebdomadaire moyenne normale du travailleur (à temps partiel) et celle du travailleur de référence permet dans certains cas de déterminer qu'il s'agit en fait d'un travailleur à temps plein.

Mesures de réorganisation du temps de travail

Cette donnée ne doit être complétée que dans les cas ci-dessous:

1. systèmes légaux de redistribution collective du travail, impliquant une limitation de leurs prestations par les travailleurs, assortie d'une perte correspondante de leur rémunération. Il s'agit uniquement ici de la réduction du temps de travail et de la semaine de quatre jours antérieures au 1^{er} octobre 2001 et qui étaient reprises sous les codes réduction 1331, 1333 et 13 41 (codes qui ne sont plus d'application). Cela s'applique uniquement au secteur privé.
Dans certains cas, il est prévu que ces travailleurs bénéficient d'une intervention visant à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations précédentes. Ces sommes doivent être mentionnées comme un élément distinct de la rémunération (cf. code de rémunération 5 de la partie consacrée à la déclaration de la rémunération);
2. systèmes prévus par la CCT n° 42 du 12 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.
(Vous ne pouvez **pas** mentionner ici les travailleurs occupés dans les expériences dites Hansenne, A.R. n° 179 du 30/12/1982);
3. interruption totale de la carrière professionnelle; il faut exclusivement reprendre ici les systèmes pour lesquels une intervention de l'Onem est prévue;
4. interruption partielle de la carrière professionnelle; il faut exclusivement reprendre ici les systèmes pour lesquels une intervention de l'Onem est prévue. ";
5. travail adapté avec perte de rémunération, c'est-à-dire lorsque le travailleur fournit des prestations de travail effectives pour lesquelles il perçoit une rémunération réduite par rapport à celle qu'il aurait normalement dû recevoir (par exemple la reprise du travail après une maladie avec l'autorisation du médecin-conseil); cela s'applique tant pour la réduction de la rémunération horaire que pour la réduction du nombre de jours (ou d'heures) à prester ainsi que lors de la combinaison des deux;
6. prépension à mi-temps;
7. **réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps). Semaine de quatre jours avec ou sans prime (loi du 19 juillet 2012) pour les travailleurs contractuels (pour les statutaires, il faut utiliser le code 506 ou le code 514).**

Les jours d'absence dans le cadre de systèmes différents de ceux pour lesquels une intervention de l'Onem est prévue ou qui ne sont pas visés par les dispositions de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou 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 doivent être mentionnés sous le code prestations 30. Ceci ne s'applique plus aux **travailleurs statutaires** du secteur public à partir du 1^{er} trimestre 2011. En effet, les jours d'absence de ces travailleurs à partir du 1^{er} janvier 2011 doivent être déclarés soit sous une des nouvelles mesures de réorganisation, soit sous

un des nouveaux codes prestations.

Lorsqu'un système d'interruption de la carrière professionnelle prévoit, en principe, l'intervention de l'Onem, mais que, pour des raisons résultant de circonstances particulières (par exemple, cumuls), le travailleur n'a pas droit à cette dernière, il faut également utiliser les codes 3 et 4.

Il en va de même pour la poursuite d'un système d'interruption de carrière pour laquelle une intervention est initialement prévue mais ne couvre pas la totalité de la période d'interruption.

Pour les **travailleurs statutaires** du secteur public, la perte du droit à l'intervention de l'Onem peut entraîner une révision de leur situation administrative (par exemple, lorsque le congé pour interruption de la carrière professionnelle est converti en non-activité). Dans ce cas, les codes 3 et 4 doivent être remplacés par le code 510 pour la période d'interruption de carrière concernée par la révision.

Si, pour un travailleur, deux systèmes de "réorganisation du temps de travail" sont applicables simultanément il faut procéder par ordre chronologique. Pour chaque changement de la situation, il y a lieu de commencer une nouvelle ligne d'occupation. Sur la nouvelle ligne, seule la "nouvelle" situation est déclarée.

Exemple:

Un travailleur à temps plein travaille selon le système de la CCT n° 42. Il tombe malade et, après une période d'incapacité totale de travail, il est autorisé à reprendre partiellement le travail avec accord du médecin conseil. Jusqu'à la reprise du travail, ses prestations (et la période d'incapacité totale de travail) sont déclarées sur une ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail". Dès qu'il reprend le travail, une nouvelle ligne d'occupation commence et dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail" il faut uniquement reprendre la mention "travail adapté". Lorsqu'il reprendra le travail à temps plein, il faudra de nouveau entamer une ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail".

Mesures de promotion de l'emploi

Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants:

1 = travailleur engagé dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 (système associant le travail et la formation);

2 = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage et du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière. Ce code doit uniquement être utilisé dans un des cas suivants:

- une occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle reconnu;
- une occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu;
- une occupation dans le cadre de l'économie sociale d'insertion (SINE);

3 n'est plus d'application;

4 = travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit de travail;

5 = travailleur engagé dans le cadre d'un projet "PRIME";

10 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

11 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier

alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

12 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

13 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

14 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

15 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

16 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

17 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

18 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

Cette indication doit toujours être spécifiée, que ces travailleurs entrent ou non en ligne de compte pour une ou plusieurs réductions de cotisations.

Si un travailleur relevait de deux codes différents pour une même ligne d'occupation (par exemple convention de premier emploi et application de l'arrêté royal n° 495), le code convention de premier emploi a priorité. Dans ce cas, il y a lieu de reprendre dans cette zone un seul code (10 à 18).

Statut

Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone reste vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des catégories citées:

A1 = artistes liés par un contrat de travail;

A2 = artistes qui sans être liés par un contrat de travail fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale.

D = travailleur à domicile. Il s'agit des personnes visées à l'article 3, 4° de l'AR du 28 novembre 1969 c'est-à-dire les personnes qui, en tout lieu choisi par elles et selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, œuvrent à façon des matières premières ou des produits partiellement achevés qu'un ou plusieurs commerçants leur ont confiés et qui travaillent seules ou occupent habituellement quatre aides au maximum.

CM = candidat militaire (n'est plus d'application à partir du 14 octobre 2003).

S = travailleur saisonnier.

Ce sont les travailleurs qui prestent des périodes de travail dont la durée est limitée, soit en raison du caractère saisonnier du travail, soit parce que les entreprises qui les emploient sont obligées à certains moments de l'année de recruter du personnel auxiliaire.

T = travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 (= catégorie de travailleur intermittent

autre que les travailleurs à domicile et les travailleurs mis à la disposition d'un utilisateur par un bureau intérimaire agréé).

Ce sont les travailleurs engagés dans le cadre d'un "contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire" dans le but de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe ou de répondre à une augmentation temporaire du volume de travail, ou encore pour assurer la réalisation d'un travail exceptionnel. Ce contrat doit être distingué d'un contrat à durée déterminée ordinaire qui ne répond pas aux conditions spécifiques d'un "contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire".

Les travailleurs permanents mis à disposition d'un utilisateur (visés au chapitre III de la loi du 24 juillet 1987) ne peuvent pas être repris sous le code T.

LP = travailleurs avec des prestations limitées. Il s'agit des travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle. Il s'agit par exemple des extras dans le secteur Horeca, des moniteurs dans le secteur socio-culturel, etc. qui ne sont engagés que pour quelques heures.

Si un travailleur entre en ligne de compte pour les codes S ou T et en même temps LP, il y a lieu de mentionner S ou T dans la déclaration. La mention LP est donc utilisée s'il ne s'agit ni d'un travailleur saisonnier, ni d'un travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987.

Notion de pensionné

A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale; ce sont les personnes qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. Ne s'applique pas aux travailleurs dans un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC).

Type d'apprenti

un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone doit rester vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des cinq catégories citées:

1. apprenti agréé (Classes moyennes)
2. apprenti industriel
3. formation de chef d'entreprise
4. apprentis liés par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions
5. jeunes liés par une convention d'immersion professionnelle

Il faut également utiliser ces codes pour les apprentis et les stagiaires déclarés comme travailleurs ordinaires à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans.

Mode de rémunération

Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

- perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou à l'entreprise ou qui sont payés à la tâche (=prestation);
- sont rémunérés exclusivement ou partiellement à la commission;

- sont rémunérés via le système des titres-services.

"Commission" recouvre une notion plus large que la commission des représentants de commerce. Cette notion comprend en fait toute forme de rémunération fixant le salaire du travailleur, en tout ou en partie, en fonction du chiffre d'affaires qu'il a réalisé (produits vendus, services fournis, etc.).

Il n'est pas fait de différence entre les travailleurs payés à la tâche et ceux payés à la pièce ou à l'entreprise.

Cela signifie donc qu'une nouvelle ligne d'occupation doit être insérée si un travailleur passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la commission, ce qui n'est pas le cas s'il passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la tâche.

Pour le calcul correct des allocations de chômage et des allocations versées dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité, il est très important que, pour tous les travailleurs rémunérés de cette manière, cette donnée soit complétée sur la déclaration trimestrielle (bûcherons payés à la tâche, travailleurs à domicile payés à la pièce ou à l'entreprise, artistes ayant un contrat pour un travail défini percevant un cachet, etc.).

Tous les travailleurs occupés via les titres-services doivent être déclarés avec le code "titres-services" quelle que soit la commission paritaire dont ils ressortissent. A partir du 3^e trimestre 2012, ils doivent également toujours être déclarés en heures.

Cela s'applique également aux bureaux de travail intérimaire qui sont reconnus dans le cadre de la réglementation des titres-services. Pour ces employeurs, l'O.N.S.S. a créé une catégorie d'employeurs distincte pour la déclaration des travailleurs payés via les titres-services (cat. 597). La mention "travailleur payé au moyen de titres-services" peut donc uniquement être combinée avec cette catégorie et pas avec les catégories sous lesquelles les travailleurs intérimaires ordinaires sont déclarés (cat. 097 ou 497).

Numéro de fonction pour les rémunérations au forfait

Vous devez mentionner ce numéro pour tout travailleur pour lequel les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2014_F.xls). Pour les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole, les codes respectifs sont "90", "91" et "99", pour les travailleurs occasionnels dans le secteur horeca "94" (forfait journalier) ou "95" (forfait horaire).

Catégorie du personnel navigant

Cette zone ne doit être complétée que si le travailleur fait partie du personnel navigant d'une compagnie aérienne.

A partir du 1^{er} trimestre 2011, elle doit l'être également pour les militaires qui font partie du personnel navigant de la Défense.

Les codes suivants doivent être utilisés:

- 1 = pilote
- 2 = personnel de cabine
- 3 = autre

Païement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement)

Dans cette zone communiquer si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douzièmes.

Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail

Dans certains cas, il arrive qu'un travailleur, après une période d'incapacité de travail, dans l'attente d'une guérison complète, reprenne le travail à temps partiel chez son employeur, avec l'autorisation du médecin conseil. En ce qui concerne le salaire, il existe deux possibilités: soit il reçoit son salaire normal, soit il n'a droit qu'à une partie de son ancien salaire pour raison de rendement moindre.

Lors de la déclaration d'un travailleur au cours d'une telle période, il y a lieu de se conformer aux règles suivantes:

- Les données relatives à une ligne de travail sont déclarées sur une ligne d'occupation séparée;
- Dans le champ "mesures de réorganisation du temps de travail" la mention " travail adapté avec perte de salaire" doit toujours être ajoutée donc également en cas de reprise de travail avec son salaire (ou son salaire horaire) normal;
- Pendant la période de reprise du travail, il faut, pour tous les travailleurs (donc, également pour ceux qui sont contractuellement à temps plein) mentionner les heures par codes prestation; le nombre moyen d'heures de travail du travailleur et du travailleur de référence dans le cas d'un travailleur contractuellement à temps plein sont égaux, par exemple, 38/38);
- Dans la zone "type de contrat de travail" il faut mentionner "à temps plein " lorsqu'il s'agit d'un travailleur engagé à temps plein avant l'incapacité du travail et la reprise du travail.

Exemple

Un employé engagé à plein temps dans un régime de travail de 5 jours (38 heures/semaine) est malade à partir du 10 janvier 2003. Il est en incapacité de travail jusqu'au 15 août 2003. Du 16 août 2003 au 15 septembre 2003, il reprend le travail à temps partiel à raison de 3 demi jours par semaine. A partir du 16 septembre 2003, il reprend le travail à temps plein.

- Déclaration du premier trimestre 2003: Une ligne d'occupation reprenant le salaire et les journées correspondant aux périodes de travail et de salaire garanti déclarées, plus un nombre de jours mentionnés avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.
- Déclaration du deuxième trimestre 2003: Une ligne d'occupation: le trimestre complet (65 jours) est déclaré avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.
- Déclaration du troisième trimestre 2003: Il faut remplir trois lignes d'occupation:
 - Ligne 1: Concerne la période du 1^{er} juillet au 15 août. Ne mentionner sur cette ligne que les jours déclarés avec code maladie (34 jours).
 - Ligne 2: C'est la période d'occupation du 16 août au 15 septembre. Dans le champ "mesure de réorganisation du travail" doit figurer la mention "travail adapté avec perte de salaire" - ce qui implique la déclaration des heures et des jours pour cette ligne. On mentionne le nombre contractuel moyen d'heures du travailleur (38) et de la personne de référence (également 38). Dans la zone " type de contrat de travail", on mentionne encore "temps plein", la mention du nombre de jours par semaine du régime de travail reste inchangée ("5"). Les jours et les heures de travail doivent être mentionnés tant pour le code journées prestées que pour le code maladie. Code journées prestées : 6 jours (=conversion des 12 demi jours prestés); heures prestées: 45,6. Code maladie: 13 (= les 7 jours sans prestations et la conversion des 12 jours pendant lesquels le travailleur preste un demi jour); heures maladie: 98,8.
 - Ligne 3: Concerne la période du 16 septembre au 30 septembre. C'est là que sont déclarés les 11 jours prestés et le salaire qui s'y rattache. La période de travail autorisé étant passée, on ne

La déclaration du tiers payant

La loi impose aux tiers payants les mêmes obligations qu'aux employeurs. Cela implique que tout qui paie une rémunération au cours d'un trimestre doit introduire une déclaration électronique et payer les cotisations dues.

Lorsque la déclaration du tiers payant ne concerne que des primes (par exemple, un fonds de sécurité d'existence qui déclare une prime de fin d'année), si l'employeur lui-même déclare les prestations habituelles du travailleur, le tiers payant peut faire sa déclaration sans se soucier de la situation de travail réelle du travailleur. Le tiers payant mentionne le début et la fin du trimestre. Il peut reprendre "5" comme régime de travail pour tous les travailleurs et comme type de contrat de travail, il peut mentionner "temps plein". Il ne faut pas communiquer le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et du travailleur de référence.

La déclaration des gardiens et des gardiennes d'enfants non liés par un contrat de travail

La loi impose à l'organisme agréé auprès duquel les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés les mêmes obligations qu'aux employeurs ordinaires. Cela signifie qu'il doit faire une déclaration trimestrielle et payer les cotisations dues.

Au niveau de la ligne travailleur, l'organisme agréé indique la catégorie de travailleur correspondant aux gardiens et gardiennes d'enfants et la catégorie d'employeur de l'organisme. Cet organisme indique aussi la date de début et la date de fin du trimestre. Au niveau de la ligne d'occupation, il doit reprendre "temps partiel" comme type de contrat, sauf lorsque le "nombre moyen d'heures de travail par semaine" est similaire à celui du travailleur de référence. Dans ce dernier cas, il y a lieu d'indiquer temps plein comme type de contrat. Il faut également compléter les autres champs de la déclaration de la même manière que pour les gardiens mentionnés sous le type de contrat "temps partiel".

Le travailleur de référence est supposé prêter 38 heures par semaine. Quant au nombre de jours par semaine du régime de travail, il sera toujours de 5. Vu que les gardiens et les gardiennes d'enfants visés ne sont pas liés par un contrat de travail, il faut mentionner 999 comme Commission paritaire.

Pour déclarer les prestations, il y a lieu d'utiliser certains codes spécifiques. Pour le calcul des prestations et des réductions, il est conseillé d'utiliser la feuille de calcul excel qui est proposée sur Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm) (tab "Parents d'accueil").

Exemples pratiques en rapport avec le régime de travail, le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence, le type de contrat de travail, la réorganisation du temps de travail et le statut du travailleur

Dans une entreprise on travaille normalement 5 jours par semaine (38 heures par semaine) et chaque jour on travaille un même nombre d'heures (7h36 heures ou encore 7.60 exprimé de manière décimale).

Les exemples développés s'appliquent également pour les intérimaires mis à disposition dans une entreprise (vu qu'ils suivent le régime de travail de cette entreprise). La différence, dans la déclaration, entre ces derniers et les travailleurs ordinaires de l'entreprise est que le bureau intérimaire doit toujours mentionner des jours et des heures pour eux. Le nombre moyen d'heures du travailleur et de la personne de référence doit donc toujours être comm unique même s'ils travaillent à temps plein.

L'indication du statut et des mesures de réorganisation du temps de travail n'est indiquée dans les exemples que lorsque cette indication est obligatoire.

Exemples d'occupations stables

A. Un travailleur est occupé à temps plein en conformité avec les conditions d'occupation habituelles.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein

B. Un travailleur est occupé à temps partiel à raison de 3 jours/semaine et 7h36/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

C. Un travailleur est occupé à temps partiel à raison de 5 jours/semaine et 4 h/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 (4 x 5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

D. Un travailleur est occupé à raison de 3 jours la semaine 1 et de 2 jours la semaine 2 (avec cycle récurrent) et 7h36/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 2,5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

Exemples d'occupations de courte durée

E. Un travailleur est occupé à temps plein sous contrat de travail de courte durée, 2 jours de 7h36/jour.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein

F. Un travailleur saisonnier est occupé à temps plein sous contrat de travail de courte durée, 2 jours de 7h36/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein

- statut: S (il faut déclarer des heures)

G. Un travailleur est occupé sous contrat de travail à **temps partiel** de courte durée, 2 jours dont 1 de 4 heures et l'autre de 6 heures. Modalités de la déclaration:

- S'il s'avère que si le travailleur restait plus longtemps en service il travaillerait 5 jours par semaine:
 - nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
 - nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): $25 \{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
 - nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
 - type de contrat de travail: temps partiel
- S'il s'avère que si le travailleur restait plus longtemps en service il travaillerait 4 jours par semaine:
 - nombre de jours/semaine du régime de travail: 4
 - nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
 - nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
 - type de contrat de travail: temps partiel

Gbis. Un travailleur intérimaire est occupé sous contrat de travail à **temps plein** (en droit du travail) de courte durée, 2 jours dont un de 4 heures et l'autre de 6 heures. Modalités de la déclaration:

- S'il s'avère que la personne de référence travaille 38 heures par semaine dans un régime de 5 jours par semaine:
 - nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
 - nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): $25 \{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
 - nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
 - type de contrat de travail: temps partiel
- S'il s'avère que la personne de référence travaille 38 heures par semaine dans un régime de 4 jours par semaine:
 - nombre de jours/semaine du régime de travail: 4
 - nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
 - nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
 - type de contrat de travail: temps partiel

H. Un travailleur est occupé (par exemple comme animateur lors d'une journée sportive) sous contrat de travail à temps plein de courte durée (4 heures). Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- statut: LP (il faut déclarer des heures)

Exemples de travailleurs en crédit-temps (interruption de carrière)

I. Un travailleur à temps plein prend pendant une certaine période un crédit-temps à temps plein. Modalités de la déclaration: Il faut commencer une nouvelle ligne d'occupation avec les caractéristiques suivantes:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 0
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 0
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 3

J. Un travailleur à temps plein prend pendant une certaine période un crédit-temps partiel (3 jours de travail et 2 jours de crédit-temps par semaine). Modalités de la déclaration: Il faut commencer une nouvelle ligne d'occupation avec les caractéristiques suivantes:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): $22,8 (7,60 \times 3)$

- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 4

Exemple d'une entreprise dans laquelle des règles différentes sont d'application, en matière de réduction du temps de travail, pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel

K. Dans une entreprise, un travailleur à temps plein travaille 38 heures/semaine sur base annuelle mais reçoit 2 heures de repos compensatoire/semaine payé au moment où les jours de compensation sont pris. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 40
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 40
- type de contrat de travail: temps plein

Dans cette entreprise, un travailleur est occupé à mi-temps, 5 jours/semaine et 3.48h/jour. Il a une réduction du temps de travail sur base d'un repos compensatoire non payé et une augmentation proportionnelle de sa rémunération horaire. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 19 (3,80 x 5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

 **Informations complémentaires - Unité d'établissement : N° fictifs**

A partir du 1/2014, dans certaines situations déterminées, l'employeur doit faire usage d'un des numéros d'Unité d'établissement fictifs suivants :

Numéro d'UE fictif	Type d'employeur
899999993	Employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui ne sont pas occupés sur le territoire belge (type C ou X*)
8999999104	Travailleurs occupés en Région flamande par : - un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 043 et 044 dans catégories 094 et 193)
8999999203	Travailleurs occupés en Région Bruxelles-Capitale par : - un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999302	Travailleurs occupés en Région wallonne à l'exception des communes qui relèvent de la Communauté germanophone par : - un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999401	Travailleurs occupés en Région wallonne dans les communes qui relèvent de la Communauté germanophone par : - un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999005	Employeur en attente d'un numéro d'UE
8999999894	Pas d'application : - tiers payants (catégories d'employeurs 033, 099, 199, 299 et 699) - occupation couverte uniquement par une indemnité de rupture (code rémunération = 03 ou 09)

* L'ONSS attribue à chaque employeur étranger un type défini comme suit :

A	Employeur étranger avec UE en Belgique Liaison forte avec la Belgique (UE localisées)
B	Employeur étranger sans UE en Belgique occupant du personnel sur le territoire belge Liaison moyenne avec la Belgique (travailleurs en Belgique mais UE non localisées)
C	Employeur étranger sans UE en Belgique n'occupant pas de personnel sur le territoire belge mais occupant des travailleurs soumis à la sécurité sociale belge Liaison faible avec la Belgique (pas d'UE en Belgique - travailleurs à l'étranger)
X	Employeur étranger indéterminé (sera modifié en A, B ou C selon le résultat de l'examen par le service des statistiques)

Date de début des vacances

Cette date de début de vacances ne doit être mentionnée que par les employeurs affiliés à l'ONSS qui ont déclaré durant l'année des travailleurs dont le pécule de vacances est payé par l'O.N.V.A. ou par une autre caisse de vacances.

Il convient de mentionner ici la date à laquelle vos travailleurs prennent leurs vacances l'année suivante ou, si plusieurs périodes ont été fixées, la date de la période principale des vacances. Si les travailleurs prennent leurs vacances par roulement, il faut mentionner la date des premiers départs en vacances. Cette date doit être déclarée uniquement au quatrième trimestre de l'année. Cette donnée qui concerne l'employeur figure dans le bloc "Déclaration employeur" et ne doit donc pas être communiquée séparément pour chaque travailleur.

Cette date n'est demandée qu'à titre indicatif, à l'intention des caisses de vacances : en effet, certaines caisses de vacances paient les pécules de vacances à une date fixe et unique alors que d'autres caisses de vacances paient les pécules des travailleurs d'un employeur chaque année à la même période. Les caisses de vacances peuvent toutefois tenir compte de la date de début de vacances communiquée par les employeurs dans leur déclaration du quatrième trimestre si elles doivent modifier le calendrier des paiements (par exemple pour rééquilibrer ce calendrier de paiement suite à la suppression ou la création d'employeurs).

Rappelons aussi que la législation précise que le pécule de vacances doit être payé par les caisses de vacances entre le premier jour ouvrable du mois de mai et le dernier jour ouvrable du mois de juin - et plus précisément au moment de la prise des vacances principales.

Remarque importante : cette mention d'une date de début de vacances dans la déclaration du quatrième trimestre n'est pas suffisante pour faire modifier automatiquement la date de paiement utilisée par une caisse de vacances. Dès lors, les employeurs qui constatent que la date de paiement utilisée par une caisse de vacances ne correspond pas ou plus à la réalité de leur entreprise (par exemple si le moment de la prise des vacances principales dans l'entreprise a changé ou si un nouveau roulement dans la prise des vacances est entré en vigueur) sont invités à contacter directement la caisse de vacances compétente (par courrier, courriel ou fax) pour faire modifier celle-ci.

Veuillez noter que les dates de paiement des pécules de vacances des différentes caisses de vacances sont accessibles aux employeurs ou à leur secrétariat social via l'application Fichier des vacances (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/cova/index.htm) à partir du mois d'avril de chaque année.

La déclaration des données salariales

Code de rémunération

Le code de rémunération permet de déterminer la nature de l'avantage. Les descriptions qui suivent visent en premier lieu à définir la relation entre un élément salarial et un code déterminé.

CODE 1

Il s'agit en fait d'une catégorie résiduelle qui regroupe tous les montants passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui relèvent d'un des codes énumérés ci-après. Ces montants se rapportent à des avantages qui **ont un lien direct avec les prestations fournies au cours du trimestre**. Sont visés, notamment:

- la rémunération pour des prestations effectivement fournies ;
- le sursalaire ;
- la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident (également pour les maladies professionnelles et les accidents du travail) - (rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle garantie pour les jours qui sont déclarés sous le code prestation 1) ;
- le pécule simple de vacances pour les employés ;
- les primes accordées proportionnellement au nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre de déclaration ;
- les avantages en nature ;
- le remboursement de frais au-delà des frais réellement exposés ;
- la quote-part patronale dans les titres-repas qui ne répondent pas aux conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les cadeaux et chèques-cadeaux qui ne remplissent pas les conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les avantages découlant de participations de travailleurs, s'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les rémunérations afférentes à des absences impliquant le maintien de la rémunération.

En ce qui concerne le salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie autre que professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû que si la reprise a été d'au moins 14 jours.

Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est **toujours** dû.

CODE 2

Les primes et avantages similaires accordés **indépendamment du nombre de journées de travail effectivement prestées durant le trimestre de déclaration**. Sont visés, les avantages qui sont **passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale** et qui n'ont aucun lien avec les prestations fournies au cours du trimestre. Ce sont, notamment:

- les primes de fin d'année ;
- les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement (pour autant bien entendu qu'ils ne répondent pas aux conditions d'exclusion de la notion de rémunération);
- les avantages découlant de participations des travailleurs ;
- les primes d'ancienneté;
- la prime octroyée au tuteur dans le cadre des activités visées à l'article 36 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Ces primes sont généralement déclarées avec le trimestre au cours duquel elles ont été payées. Toutefois, les primes payées selon une périodicité de 6 mois ou plus **et** qui dépassent 20 % des autres rémunérations de la période de référence doivent être uniformément réparties sur les différents trimestres de cette période de référence. Quand elles sont payées lors d'un trimestre au cours duquel le travailleur n'était déjà plus occupé, elles doivent être déclarées sur la déclaration du dernier trimestre d'occupation du travailleur.

Pour tous les avantages répertoriés sous ce code, il importe également de préciser la périodicité de leur paiement.

Par dérogation à la règle générale, ces montants ne sont globalisés que pour les avantages dont le paiement s'effectue selon la même périodicité. Il y a lieu de scinder les montants lorsqu'en cours de

trimestre, plusieurs primes de périodicités différentes sont payées.

Aucune institution utilisant les données figurant dans la DmfA ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation.

Il n'y a donc aucune objection à ce que l'employeur, s'il doit utiliser plusieurs lignes d'occupation pour le travailleur, rattache à une seule ligne d'occupation le montant total de cet avantage pour le trimestre complet.

CODE 3

Il s'agit des indemnités qui sont payées au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles soient exprimées en temps**.

Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération se rapportant à la période de préavis mais des indemnités payées lors de la rupture du contrat de travail constituant légalement de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Est également visée par ce code l'indemnité de reclassement payée à certains travailleurs licenciés suite à une restructuration qui sont inscrits dans une cellule pour l'emploi (pour une durée maximale de 6 mois pour les travailleurs licenciés d'au moins 45 ans et à partir du 7 avril 2009, également accessible aux travailleurs de moins de 45 ans pour 3 mois maximum).

Pour ces données salariales seulement, les **dates de début et de fin de la période** couverte doivent être indiquées. En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin du contrat de travail, en ce compris les indemnités pour rupture de commun accord.

CODE 4

Il s'agit des avantages qui sont payés au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'ils ne soient pas exprimés en temps**. En d'autres termes, il s'agit de montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail, passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale mais ne relevant pas du code 3. Exemples: primes de départ.

Le mode de calcul n'est pas déterminant en ce sens qu'une prime de départ, par exemple, calculée sous la forme d'une rémunération de plusieurs mois, sera reprise sous ce code.

CODE 5

Primes allouées au travailleur qui limite ses prestations de travail dans le cadre des **mesures de redistribution du travail**. Sont indiqués dans cette zone, les montants accordés aux travailleurs qui, dans le cadre des mesures **légal**es de redistribution du travail limitent leurs prestations avec perte correspondante de la rémunération. Il s'agit uniquement de la réduction du temps de travail et de la semaine des quatre jours antérieures au 1^{er} octobre 2001 qui étaient reprises sous les codes réduction 1331, 1333 et 1341 (codes qui ne sont plus d'application) . Les montants accordés visent à compenser **en partie** la perte de rémunération subie par rapport aux prestations précédentes.

Il faut également déclarer sous ce code de rémunération les "primes" octroyées dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours dans le secteur public en vertu des dispositions de la loi du 10 avril 1995 ou de la loi du 19 juillet 2012 mais **UNIQUEMENT pour les travailleurs qui relèvent des pensions du secteur privé**. Les " primes" octroyées dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours à des travailleurs statutaires du secteur public qui entrent en ligne de compte pour une pension publique doivent normalement être déclarées sous le code 1.

CODE 6

Indemnités pour les **heures qui ne constituent pas du temps de travail**. Il s'agit des indemnités pour les heures qui ne représentent pas du temps de travail au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et qui sont allouées en vertu d'une CCT conclue au sein d'un organe paritaire avant le 1^{er} janvier 1994 et rendue obligatoire par arrêté royal. Les indemnités pour heures d'inactivité dans le secteur des transports (les heures dites "de liaison") sont le principal exemple.

Vu la portée générale de la directive 2002/15/EG du Parlement européen et du Conseil relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, ainsi que des arrêtés royaux qui en découlent et régissent, pour un certain nombre de secteurs, les indemnités de "**disponibilité**", ces indemnités sont également reprises sous le code 6. Il s'agit ici de la rémunération perçue, pour des heures qui ne sont pas des heures de travail, par des travailleurs qui exercent des activités de transport (pour un employeur qui ne relève pas nécessairement du secteur du transport).

CODE 7

Pécule simple de sortie des employés (autres que les travailleurs intérimaires et les travailleurs temporaires). Il s'agit du pécule payé après le 31 décembre 2006.

CODE 9

Indemnité payée au travailleur en cas de **licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle avec effet immédiat pour autant qu'elle soit exprimée en temps de travail**. Contrairement au code rémunération 3, ce code concerne **uniquement** les fonctionnaires statutaires.

Cela concerne, entre autres, les fonctionnaires déclarés définitivement inaptes pour des raisons professionnelles s'ils ont obtenu l'évaluation "insuffisant" deux fois consécutives et pour lesquels l'autorité compétente a décidé le licenciement immédiat moyennant le versement d'une indemnité de rupture (arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes - Moniteur belge du 27 mars 2006). Cette disposition est d'application depuis un certain temps. Le code est introduit de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2004. Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération liée à une période de préavis mais de l'indemnité qui doit être payée parce qu'aucun préavis n'a été presté ou qu'un préavis trop court a été presté.

Comme pour le code 3, les dates de début et de fin de la période couverte doivent être indiquées. En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin de la relation statutaire.

Les cotisations applicables sur ces indemnités sont celles applicables sur la ligne d'occupation précédente, dans la plupart des cas celles relatives aux soins de santé. A cela s'ajoute la déclaration des éventuelles cotisations dues en vertu des dispositions de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses (Moniteur belge du 1^{er} août 1991) pour les fonctionnaires statutaires licenciés.

CODE 10

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur cet avantage. Utilisation d'un **véhicule de société** à des fins privées et dans le cadre du déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Le calcul de l'avantage résultant de l'utilisation d'un véhicule de société ne se base plus depuis le 1^{er} janvier 2012 seulement sur la puissance fiscale du véhicule, l'émission de CO₂ et la distance entre le domicile et le lieu de travail. Le nouveau mode de calcul tient compte d'un coefficient CO₂ qui s'applique sur 6/7^e de la valeur catalogue du véhicule mis gratuitement à disposition.

Pour déterminer le coefficient CO₂, il faut partir d'un coefficient de base de 5,5 % qui est augmenté de

0,1% par gramme d'émission CO2 supplémentaire à l'émission CO2 de référence, avec un taux maximum de 18 %. Lorsque les émissions sont plus basses que l'émission CO2 de référence, le coefficient de base est diminué de 0,1 %, sans qu'il ne puisse être inférieur à 4%. Le Roi détermine annuellement l'émission de CO2 de référence.

Cela donne pour 2014:

- moteur essence, LPG ou gaz naturel: 112 g/km
- moteur diesel: 93 g/km

Pour les véhicules hybrides il faut utiliser la formule des véhicules utilisant des énergies fossiles. Les véhicules pour lesquels aucune donnée n'est disponible au sein de la direction de l'immatriculation des véhicules sont assimilés aux véhicules émettant 205 g/km (essence, LPG, gaz naturel) ou 195 g/km (diesel).

L'avantage ainsi calculé ne peut jamais être inférieur à 820,00 EUR (non-indexé) par an. Pour 2014, le montant est de 1250,00 EUR/an. Si il y a une intervention du travailleur, elle doit venir en diminution de l'avantage calculé.

Pour l'application pratique, il y a lieu de se reporter à la réglementation fiscale (via le site internet (http://finances.belgium.be/fr/Actualites/120131_update_faq_voordeel_van_alle_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp) de l'administration fiscale).

Aucune institution utilisatrice des données reprises dans la DmfA ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Rien n'empêche dès lors que, lorsque plusieurs lignes d'occupation sont utilisées pour un même travailleur, le montant total trimestriel de l'avantage soit rattaché à une seule ligne d'occupation.

CODE 11

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur le montant déclaré sous ce code. Pécule simple de sortie des employés (travailleurs intérimaires et travailleurs temporaires). Il s'agit du pécule payé après le 31 décembre 2006.

CODE 12

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur le montant déclaré sous ce code. Pécule simple de sortie qui a été payé par l'employeur précédent et déclaré par ce dernier sous les codes 7 ou 11. Attention: lorsqu'un pécule simple de sortie versé par un employeur précédent est soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale par le nouvel employeur, il doit être déclaré sous le code 1.

CODE 20

Certains avantages **non passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale**. Ce code est à utiliser pour les **SEULS** travailleurs pensionnés, c'est-à-dire, ceux qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. En effet, les données demandées doivent permettre de contrôler le cumul d'une pension de retraite et de survie avec le revenu d'une activité professionnelle. Ce code doit, entre autres, être utilisé pour les avantages énumérés ci-après :

- Rémunération en cas de maladie ou d'accident; ceci vaut tant pour les maladies et les accidents de droit commun que pour les maladies professionnelles et les accidents du travail.
 - Salaire hebdomadaire garanti - deuxième semaine ;
 - Rémunération garantie - indemnités accordées en vertu de la CCT n° 12bis ou 13bis.
- Pécule de vacances::
 - Double pécule de vacances pour employés (il s'agit du montant brut, avant déduction de la cotisation spéciale de 13,07 % à charge du travailleur) ;
 - Pécule de vacances complémentaire en vertu d'une CCT antérieure au 31 décembre 1974 ;

- Double pécule de vacances anticipé pour employés (il s'agit du montant brut, avant déduction de la cotisation spéciale de 13,07 % à charge du travailleur).
- Avantages en nature:
 - Outillage et habillement ;
 - Repas en deçà du prix de revient dans le restaurant d'entreprise.
- Rémunération pour un jour férié situé dans une période de chômage temporaire (pour autant qu'elle ne fasse pas l'objet de retenues de sécurité sociale).
- Indemnités allouées à la fin du contrat de travail (autres que les indemnités à renseigner sous les codes 3 et 4).

CODE 51 voir Capelo

Informations complémentaires - Indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail : secteurs concernés

Les indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail (code 6) sont autorisées dans les secteurs suivants :

Secteurs	Commissions paritaires	Catégories
Transport	140	083, 084, 085
Construction	124	024, 026, 044, 054
Interim	322	097, 497, 224, 226, 244, 254
Commerce des combustibles	127	081, 091
Commerce alimentaire	119	057, 157
Industrie textile et bonneterie	120	000, 011
Commerce du bois	125.01, 125.02, 125.03	029, 010
Ameublement, industrie transformatrice du bois	126	055
Commerce du métal	149.04	077

Ces indemnités doivent être déclarées dans le trimestre au cours duquel le salaire de base a été déclaré. Elles ne peuvent être déclarées sans que des rémunérations ordinaires (code rémunération 1) et des journées de travail afférentes (code prestation 1) soient présentes.

Fréquence de paiement de la prime

Cette donnée n'est à renseigner que pour les composantes salariales à déclarer sous le code 2. Ces données devront donc éventuellement être scindées si leurs fréquences de paiement respectives sont différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre qui correspond à la fréquence de paiement **mensuelle**.

Exemples :

Mensuellement = "1"

Semestriellement = "6"

Annuellement = "12"

Tous les deux ans = "24"

S'il s'agit de primes uniques ou de primes à périodicité irrégulière, il y a lieu d'indiquer "0".

Est visé en l'occurrence, le paiement **effectif** de la prime. Dès lors, la prime de fin d'année qui fait l'objet de 12 versements mensuels, devra être déclarée sous la fréquence de paiement "1". Si elle est payée en une fois à la fin de l'année, elle se verra attribuer l'indice de fréquence "12".

Pourcentage de la rémunération sur base annuelle

Ce pourcentage doit **exclusivement** être déclaré dans le cas d'une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation par le biais de la technique de la rémunération horaire majorée. Il s'agit des systèmes dans le cadre desquels le jour de repos n'est pas payé au moment du repos compensatoire mais indirectement au moment où les "prestations supplémentaires" sont fournies; en d'autres mots, la rémunération qui est payée pour un certain nombre d'heures prestées couvre également le jour de repos compensatoire qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris. Bien entendu, si on recourt à un système de jours de récupération payés au moment de la récupération, le pourcentage ne doit pas être communiqué.

Il s'agit du **pourcentage sur base annuelle** (exprimé en dix-millièmes) qui représente le rapport entre le nombre de jours pour lesquels une rémunération est payée et les journées à prester effectivement. Le nombre de journées pour lesquels une rémunération doit être payée correspond au nombre de journées effectives déclarées auquel est ajouté le nombre de jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail. Le pourcentage **ne changera donc pas** aussi longtemps que le même système de réduction du temps de travail restera en vigueur.

Ce pourcentage permet de déterminer quelle partie de la rémunération déclarée se rapporte aux prestations fournies et quelle autre partie au repos compensatoire qui en découle.

Dans un système où le repos compensatoire est accordé en heures, le pourcentage est calculé sur base de ces heures (en lieu et place de jours).

Exemple : dans une entreprise où la durée hebdomadaire moyenne s'établit à 38 heures, les travailleurs travaillent effectivement 40 heures et bénéficient de 12 jours de congé compensatoire. Supposons que, sur base annuelle, 248 jours sont à prester alors que 260 jours sont rémunérés (les journées à prester + les jours de repos compensatoire). Dans ce cas, il faut mentionner 10.484 ($260/248 \times 10.000$, arrondi arithmétiquement à l'unité).

Rémunération

Tel que précisé plus haut, au niveau de la **ligne d'occupation**, les rémunérations sont globalisées par code, ce qui signifie que lorsqu'un travailleur perçoit différentes indemnités répertoriées sous le même code, les totaux de ces indemnités sont globalisés (voir toutefois l'exception en cas de périodicité différente, commentée sous le code 2).

Mode de déclaration des prestations des travailleurs

La manière dont vous exprimez les données relatives au temps de travail dépend de la façon dont votre travailleur est occupé. Dans ce cadre, il y a une différence essentielle entre les travailleurs occupés à temps partiel et ceux occupés à temps plein.

Le travailleur est occupé à temps plein

Le temps de travail des travailleurs occupés à temps plein n'est déclaré qu'en jours. Lorsque des jours sont mentionnés, la règle selon laquelle toute journée entamée compte pour un jour complet ne s'applique plus. Au lieu d'appliquer cette règle, le temps de travail est exprimé en jours complets, mais arrondi en demi-jours.

Le nombre de demi-jours n'est donc pas déclaré en tant que tel, bien l'équivalent en jours avec une précision au demi-jour.

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier travaille 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de vacances. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances légales.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de vacances. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours de vacances légales.

Le travailleur est occupé à temps partiel

Pour tous les cas où le travailleur travaille à temps partiel, le temps de travail est exprimé à la fois en heures et en jours.

Cette déclaration en heures et en jours est également applicable à certains travailleurs occupés à temps plein. Il s'agit de travailleurs ayant repris le travail à temps partiel après une maladie, un accident ou un accident du travail, des travailleurs en interruption réglementée de carrière, en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail intérimaire, temporaire et à domicile), des travailleurs avec des prestations limitées, des travailleurs saisonniers, des gardiens d'enfants qui ne sont pas liés par un contrat de travail et des travailleurs rémunérés par des titres service.

Exemple 1: un ouvrier à temps partiel qui preste 4 heures chaque jour pendant un trimestre de 65 jours a pris 3 jours de vacances (3 x 4 heures). Dans ce cas, vous mentionnez 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Exemple 2: un ouvrier à temps partiel qui preste deux jours complets la première semaine et 3 jours

complets l'autre, a pris au cours du trimestre un jour complet et 3 demi-jours de vacances et a travaillé normalement le reste du temps (28 jours complets et 3 demi-jours). Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 29,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Le calcul du nombre de jours

Si un travailleur (temps plein ou temps partiel) se trouve pendant un même jour dans deux situations devant figurer sous un code prestations différent, l'employeur devra trouver le meilleur équilibre possible entre les différents codes. Ne pas se conformer à cette manière de procéder peut, dans certains cas entraîner une fausse image de la réalité et donc influencer directement les droits des travailleurs. La plus grande précision sera obtenue si l'équilibre est établi sur base trimestrielle. Il est néanmoins admis que l'on atteigne cet équilibre sur base de la période de paie.

Pour atteindre cet équilibre, il faut partir du nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur. Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre d'heures par semaine à prester normalement par le régime de travail et en divisant le résultat obtenu par deux.

Pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur cinq jours, une demi-journée est donc de 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5); pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur quatre jours, une demi-journée est de 4 heures 45. Pour un travailleur à temps partiel travaillant 19 heures par semaine réparties sur 5 jours, une demi-journée est de 1 heure 54; si ce travailleur à temps partiel preste ses 19 heures alternativement à raison de 2 jours et de 3 jours de 7 heures 36 par semaine, un demi-jour pour lui sera de 3 heures 48 (la moitié de 19 divisée par 2,5).

Si on divise le nombre total d'heures par code prestation par le nombre d'heures correspondant à un demi-jour, on obtient le nombre de (demi) jours par code prestations. Il y a lieu de grouper le reste (les demi-jours incomplets) sous le code qui apparaît le plus fréquemment au cours du trimestre ou de la période de paie. Le nombre de jours mentionnés sous ce code correspond donc au nombre maximum de jours d'activité possible du trimestre diminué par le total des jours mentionnés sous un autre code prestations.

Exemples

Un travailleur à temps plein qui preste dans un système de 5 jours semaine (5 jours de 7 heures 36 par semaine) convient avec son employeur que, pendant deux semaines, il prendra chaque jour 2 heures de congé sans solde. Tous les autres jours, il travaille à temps plein.

Un demi-jour correspond pour lui à 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5).

Les 20 heures de congé sans solde correspondent, dans son cas, à 5,26 demi jours (20 divisés par 3,8).

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde avec un régime de travail "5".

Un travailleur à temps partiel (16 heures par semaine) travaille dans un système de 4 jours par semaine (3 jours de 3 heures 30 et un jour de 5 heures 30). Il convient avec son employeur que pendant cinq semaines il prendra chaque fois deux heures de congé sans solde le jour où il doit prester 5 heures 30.

Un demi-jour correspond pour lui à 2 heures (la moitié de 16 divisé par 4).

Les dix heures de congé sans solde correspondent donc dans son cas à 5 demi-jours.

Il sera déclaré avec 49,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde avec régime de travail "4".

S'il s'agit d'un travailleur qui preste dans un régime dans lequel les journées courtes et longues sont mélangées, il faut partir du point de vue que, pour autant que les "prestations" de chacun des jours relèvent du même code, chaque journée compte pour un jour.

Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une différence importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

Exemple

Un travailleur à temps plein prestant dans un régime de 5 jours à raison de 38 heures par semaine dont quatre jours de 8 heures 30 et un jour (le vendredi) de 4 heures, prend, pendant le trimestre, 5 vendredis de congé sans solde et travaille les autres jours.

Bien que le travailleur ne vienne pas travailler cinq jours complets, seules 20 heures n'ont pas été prestées. La durée moyenne journalière de travail étant de 7 heures 36, 20 heures correspondent à 5,26 demi-jours (voir ci-dessus). Dans ce cas, il faut déclarer 62,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde.

Partir du principe que chaque jour compte pour un jour dans un tel cas donnerait une trop grande différence entre le travailleur de l'exemple et un travailleur prenant cinq fois un après midi de congé sans solde et travaillant l'autre demi-jour.

Personnel volant d'une compagnie aérienne

Pour ces travailleurs, vous devez mentionner non seulement les jours ou les heures comme expliqué ci-dessus, mais également le nombre de minutes de vol.

Ceci ne s'applique toutefois pas aux militaires faisant partie du personnel volant de la Défense. Pour ces derniers, cette zone ne doit pas être remplie.

Déclaration du repos compensatoire

Comme on le verra ci-après, le repos compensatoire est déclaré soit avec le même code prestations que le travail effectif normal (= code 1) soit avec un code spécifique s'il s'agit de prestations supplémentaires qui ne sont pas payées au moment du repos compensatoire mais qui sont payées de manière indirecte par le biais d'un salaire horaire majoré (= code 20).

Le principe général suivant est applicable en ce qui concerne le repos compensatoire.

Prestations supplémentaires récupérées

Le repos compensatoire et la rémunération qui s'y rattache doivent être déclarés au moment où ce repos compensatoire est pris et non au moment où les prestations supplémentaires sont prestées (si les deux se situent au cours du même trimestre, cela n'a aucune incidence sur la déclaration trimestrielle).

Le repos compensatoire via un système de salaire horaire majoré (uniquement dans le cadre de la réduction du temps de travail) est déclaré au moyen d'un code spécifique (20). S'il s'agit d'un autre système, il est déclaré au moyen du code 1.

Quand, pour une même journée, une partie est reprise sous le code 1 et une partie sous le code 20, les règles générales sont applicables (nombre total d'heures par code prestations par trimestre ou par période de paie à convertir avec une précision au demi-jour). Un jour au cours duquel se côtoient prestations effectives et un certain nombre d'heures de repos compensatoire (autre que par salaire

majoré) ne pose pas de problème particulier, les deux " prestations" étant reprises sous le code 1.

Exemple

Un travailleur à temps partiel preste normalement 19 heures par semaine. Au cours du mois de juin, il y a un surcroît de travail exceptionnel et il convient avec son employeur de travailler quatre semaines de 25 heures (soit 24 heures supplémentaires) et qu'en compensation, au cours du mois de juillet, pendant deux semaines il ne travaillera que 7 heures. Il est donc déclaré pour juin (deuxième trimestre) et pour juillet (troisième trimestre) à raison de 19 heures par semaine sous le code 1. La rémunération relative aux 24 heures de travail supplémentaire de juin est mentionnée sur la déclaration du troisième trimestre quel que soit le moment de son paiement. Il va de soi que la législation relative au travail à temps partiel doit être respectée (entre autre la tenue du registre des dérogations).

Nous attirons l'attention sur la situation des travailleurs qui, ayant une durée de travail contractuelle fixe (par exemple de 13 heures par semaine), fournissent leurs prestations sur une base variable. Cela implique (par exemple) qu'ils alternent des semaines de haute activité de 26 heures et des semaines sans travail. Néanmoins, sur base d'une demi-année ou d'une année, le nombre contractuel d'heures de travail (13) est respecté. En outre, à l'issue de chaque période de paie, le travailleur reçoit le même salaire, quel que soit le nombre d'heures prestées. Une déclaration correcte implique qu'il ne soit pas fait usage de la zone "justification des prestations " mais que les jours de repos et la rémunération y afférente soient déclarés au cours du trimestre durant lequel ces jours sont récupérés. De cette manière, le travailleur sera déclaré chaque trimestre avec le nombre d'heures de travail par semaine fixé par son contrat et avec le nombre de jours par semaine qu'il preste en moyenne sur base d'une demi année ou d'une année.

Prestations supplémentaires non récupérées

Si des heures supplémentaires sont prestées sans être récupérées, il faut reprendre les prestations (journées et pour les travailleurs à temps partiel et les temps pleins considérés comme des temps partiels également les heures) sur la déclaration du trimestre au cours duquel elles sont prestées. Dans ce type de cas, le nombre de jours déclarés sous le code 1 n'augmente pas quand les heures supplémentaires sont prestées un jour où des prestations normales sont également fournies. En effet, cette journée est déclarée en code 1. Ce n'est que dans le cas où les prestations supplémentaires sont fournies pendant une journée normalement non consacrée au travail (par exemple un samedi) que le nombre de jours sera augmenté.

Pour les travailleurs dont les heures doivent être déclarées, ces heures supplémentaires augmentent le nombre d'heures reprises sous le code 1.

Exemple

Un travailleur à temps plein est occupé dans un système de réduction du temps de travail avec salaire majoré (une semaine de 38 heures/40 heures par semaine de travail effectif avec 12 jours de repos compensatoire). Deux de ces jours de repos compensatoire se situent au cours d'un trimestre déterminé. De plus, le travailleur preste une semaine de 44 heures et il ne récupère pas ces 4 heures supplémentaires. Il est déclaré avec 63 jours code 1 et 2 jours code 20 lorsqu'il preste ses 4 heures supplémentaires au cours de journées où il fournit d'autres prestations. S'il preste ces heures un autre jour, il est déclaré avec 64 jours code 1 et 2 jours code 20. Dans son cas, il faut toujours mentionner le "pourcentage de rémunération sur base mensuelle" (ici 104,84 %).

Justification des prestations

Sur la déclaration, pour chaque ligne d'occupation, il y a lieu de communiquer le régime de travail et le nombre total de jours (éventuellement répartis sur plusieurs codes prestations). Pour préserver au mieux la qualité des déclarations, un programme de contrôle surveille l'établissement de chaque déclaration et notamment la congruence entre les deux données signalées ci-dessus. Lorsqu'une différence apparaît, une faute est signalée. Dans ce cas, il y a deux possibilités.

- Soit il y a effectivement eu faute (par exemple, un travailleur a travaillé 64 jours dans un régime de 5 jours par semaine mais a été déclaré erronément pour 54 jours au lieu de 64, ou en régime "3" au lieu de "5"). Dans ce cas, il faut directement corriger la faute.
- Soit la déclaration est correcte mais elle paraît erronée.

Cela peut résulter de diverses causes:

- le travailleur travaille selon un cycle qui ne concorde pas avec le trimestre, par exemple 6 semaines qui comportent 6 jours de travail par semaine, suivies de 6 semaines qui comportent 4 jours de travail par semaine. Ce travailleur travaille dans un régime de travail de 5 jours par semaine en moyenne mais vu que le cycle de travail chevauche les trimestres, il peut arriver qu'un trimestre il travaille un plus grand nombre de jours et un autre trimestre un moins grand nombre de jours.
- le travailleur travaille un nombre de jours plus élevé que ce qui est prévu dans son contrat. Par exemple son contrat prévoit 4 jours de travail par semaine (régime de travail = 4), mais, au cours d'un trimestre déterminé, il y a un surcroît de travail et le travailleur preste 10 jours supplémentaires. Si ces 10 jours sont récupérés par la suite il n'y a pas de problème puisqu'ils doivent être déclarés au moment de la récupération. Pour les travailleurs occupés à temps partiel, il n'y a pas souvent obligation de récupérer ces jours de telle sorte qu'ils doivent être déclarés dans le trimestre au cours duquel ils ont été prestés, ce qui entraîne la déclaration d'un nombre de jours supérieur à celui prévu par le régime de travail.

Le programme de contrôle n'admet pas qu'aucune prestation ne soit déclarée sur une ligne d'occupation (sauf si on a indiqué qu'il s'agissait d'une interruption totale de carrière), en d'autres termes, si ces données ne sont pas communiquées, le programme vous signale que vous avez oublié de les communiquer. Il peut aussi arriver, très exceptionnellement, qu'un travailleur en service ne fournit aucune prestation au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre pendant laquelle il est occupé), c'est par exemple le cas du travailleur à temps partiel sous contrat free-lance qui n'est pas appelé au cours d'un trimestre.

Le but de la zone "justification des prestations" est de vous donner la possibilité d'établir formellement que ce que vous avez déclaré est, selon vous, correct (et n'est donc pas une faute de frappe). Cette zone est facultative. Elle ne doit être complétée que lorsque, pour un trimestre déterminé, il pourrait y avoir contradiction entre le nombre de jours déclarés et le nombre de jours normalement attendus en fonction du régime de travail.

Dans cette zone vous pouvez utiliser un des codes suivants:

1. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
2. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
3. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
4. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
5. Travailleur à temps partiel qui, en sus de ses prestations contractuelles prévues, fournit au cours du trimestre un nombre de jours non récupérables.
6. Combinaison des points 3 et 5 ou des points 4 et 5.

7. Travailleur qui au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre au cours de laquelle il était en service) n'a dû fournir aucune prestation.
8. Travailleur qui est payé partiellement au pourboire ou au service et qui doit être déclaré sans rémunération pour une partie de ses prestations. Cela résulte du fait que les cotisations de sécurité sociale ne peuvent, au cours d'un trimestre, être calculées que sur une rémunération fixe ou sur un forfait (en fait, sur le montant le plus élevé). Lorsqu'un travailleur est uniquement rémunéré au pourboire ou au service pour ses prestations ordinaires et perçoit au cours du même trimestre une indemnité de rupture fixe, il se peut que sa rémunération fixe (indemnité de rupture) soit plus élevée que la rémunération forfaitaire du trimestre. Les cotisations de sécurité sociale doivent, dans ce cas, être uniquement calculées sur la rémunération fixe. Les prestations ordinaires reprises sous le code 1 sont reprises sur une ligne d'occupation sans rémunération.

En fonction du code utilisé, certaines "fautes" ne seront pas mentionnées.

Il va de soi que cette zone ne doit être utilisée que dans des cas exceptionnels et pas de manière inconsidérée. Son utilisation sera strictement contrôlée et des renseignements complémentaires seront éventuellement demandés.

Ainsi, il y a une différence fondamentale entre la déclaration de travailleurs qui travaillent selon un régime de travail variable et, d'une part reçoivent un salaire de base fixe et, d'autre part, sont rémunérés en fonction de leurs prestations.

A) Déclaration d'un régime de travail variable (avec ou sans cycle) avec une rémunération fixe: le travailleur est rémunéré chaque mois sur base d'une durée contractuelle de travail de (par exemple) 19 heures par semaine quelles que soient les heures prestées.

Nous attirons l'attention sur la situation des travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'une durée contractuelle moyenne de travail déterminée mais qui fournissent leurs prestations de manière variable de sorte que, de trimestre à trimestre, il peut y avoir des différences considérables. Il est possible que, au cours d'un trimestre entier, un travailleur ne fournisse aucune prestation mais, - en dépit de ses prestations réelles, - reçoive, chaque trimestre, le même salaire sur base de la durée moyenne de travail par semaine (par exemple, 19 heures). L'O.N.S.S. estime dans ce cas que, au cours du trimestre sans prestations ou avec prestations réduites, le travailleur récupère des jours supplémentaires prestés au cours d'un autre trimestre. L'employeur déclare ces jours de repos et la rémunération y afférente au cours du trimestre de récupération. La zone "Justification des prestations" ne doit pas être utilisée pour ces jours. Le travailleur est déclaré avec le nombre d'heures par semaine fixé dans son contrat et le nombre de jours par semaine qu'il preste en moyenne sur base d'une année ou d'une demi-année. Vous pouvez également vous référer à l'exemple ci-dessus relatif aux prestations supplémentaires récupérées.

B) Déclaration d'un régime de travail variable avec un cycle et avec une rémunération variable: le travailleur est rémunéré selon les heures prestées.

Dans la zone "Justification des prestations", il faut parfois reprendre un code pour les travailleurs qui sont occupés selon un régime de travail variable avec une rémunération variable lorsque, en raison du cycle, la différence entre le nombre de jours à déclarer et le régime de travail moyen devient trop grande. Notez, dans ce cas, que le régime de travail pendant le cycle de travail reste égal au nombre moyen de jours par semaine que le travailleur est censé travailler pendant la durée totale du cycle. Pour les trimestres au cours desquels un travailleur fournit trop de prestations par rapport au régime de travail, il faut utiliser les codes 1 ou 3, lorsque le travailleur a relativement trop peu presté, les codes 2 ou 4. Dans le cas d'une ligne d'occupation pour laquelle il n'y a pas de prestations au cours d'un trimestre complet, il faut utiliser le code 7.

C) Déclaration d'un régime de travail variable sans cycle et avec une rémunération variable: le

travailleur est rémunéré selon les heures prestées.

Etant donné que le nombre de jours de travail par semaine du régime de travail est recalculé chaque trimestre, on ne peut pas utiliser les codes 1 ou 3 et 2 ou 4. Au cas où, au cours d'un trimestre, aucune prestation n'est fournie, le régime de travail est "0" et on doit uniquement utiliser le code 7.

Codification des données relatives au temps de travail

Pour la déclaration, toutes les données relatives au temps de travail sont regroupées par code. Cela signifie que vous ne devez pas indiquer chaque composante du code individuellement, mais que vous devez réunir ces composantes et les déclarer sous le code prescrit. Rappelons une nouvelle fois qu'il est essentiel de scinder les prestations (tout comme les rémunérations qui s'y rapportent) par **ligne d'occupation**.

De la sorte, tous les secteurs de la sécurité sociale disposent de suffisamment de données pour remplir leur mission. Des données complémentaires ne doivent être envoyées au moyen de la déclaration d'un risque social que si un tel risque se produit au cours d'un trimestre. Par ailleurs, il est important de savoir qu'un jour ou une période déterminés ne sont déclarés qu'une fois. Vous ne pouvez donc jamais reprendre un jour déterminé sous plus d'un code.

Les codes sont répartis en "**codes ordinaires**" et "**codes indicatifs**". Pour les codes ordinaires, l'employeur est la source authentique: il est le seul à pouvoir indiquer de quel type de données relatives au temps de travail il s'agit. Les codes indicatifs correspondent à certaines situations pour lesquelles l'employeur est la source authentique pour le nombre de jours ou d'heures d'absence, mais généralement pas pour leur qualification. Ainsi, un employeur peut par exemple uniquement indiquer qu'il s'agit d'un jour où une situation de chômage temporaire s'est produite. Il ne sait toutefois pas toujours avec certitude si ce jour sera effectivement indemnisé. L'utilisation de codes indicatifs permet aux diverses institutions de sécurité sociale de retrouver ce jour déterminé dans la déclaration. Par ailleurs, ils sont aussi importants dans le cadre des réductions de cotisations.

Afin de ne pas trop compliquer la description des codes, il est toujours fait référence à la déclaration de jours.

Il va de soi que pour les travailleurs pour lesquels des jours et des heures doivent être déclarés (entre autres, les travailleurs à temps partiel) le nombre d'heures doit également être indiqué par code.

Certains codes prestation uniquement applicables au secteur public sont expliqués dans la description Capelo.

Codes ordinaires

CODE 1

- **travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire);**
- **prestations supplémentaires sans repos compensatoire;**
- **repos compensatoire autre que le repos compensatoire entreprise de construction et repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail (voir cependant le code 20 pour le repos compensatoire dans le système du salaire horaire majoré);**
- **incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie;**
- **période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture ou par une indemnité de reclassement;**
- **petits chômeages;**

- **raison impérieuse avec maintien du salaire;**
- **absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail;**
- **rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail;**
- **accident technique dans l'entreprise;**
- **fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement;**
- **jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié;**
- **autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations ONSS (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, congé politique,...)**
- **vacances légales et complémentaires des employés.**

Ce code reprend tous les jours pour lesquels une rémunération soumise aux cotisations ONSS est payée et qui ne doivent pas être déclarés séparément. Chaque jour pour lequel vous avez payé un salaire et que vous ne pouvez placer sous un autre code sera repris sous ce code.

On reprend également sous ce code la période de rupture du contrat de travail assortie du paiement d'une indemnité de rupture de la manière suivante:

- sur la première ligne d'occupation, les jours correspondant à la période d'occupation;
- sur la seconde ligne d'occupation, les jours correspondant à la partie de l'indemnité de rupture relative au trimestre de la rupture;
- sur une ligne d'occupation suivante, les jours correspondant à la partie de l'indemnité relative aux autres trimestres de l'année calendrier en cours;
- etc. pour chacune des années calendrier ultérieures.

L'indication de la période concernée par l'indemnité se fait donc toujours au moment de la déclaration de l'indemnité même (c'est-à-dire la date de début et de fin de chaque ligne d'occupation).

Les données concernant une période couverte par une **indemnité de rupture payée mensuellement** ou une période couverte par une **indemnité de reclassement** versée dans le cadre d'une restructuration doivent être reprises sur la déclaration des différents trimestres auxquels elles se rapportent. Donc, lorsque l'indemnité couvre plusieurs trimestres, il y a lieu, pour chaque trimestre complet, de reprendre comme date de début et date de fin de la ligne d'occupation, les dates de début et de fin de ce trimestre, de telle sorte que la date de début et la date de fin de la période couverte par l'indemnité apparaissent respectivement et exclusivement lors du premier et du dernier trimestre de la période couverte.

Comme cela a déjà été dit, **un jour férié** que l'employeur doit payer et qui tombe après la fin du contrat de travail, doit **toujours** être repris sur la déclaration du trimestre pendant lequel le contrat de travail prend fin même si ce jour férié se situe pendant le trimestre suivant.

En ce qui concerne les absences couvertes par un **salaire garanti**, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie non professionnelle ou d'accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû qu'en cas de reprise du travail d'au moins 14 jours. Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est **toujours** dû.

Les jours de vacances légales qu'un employé n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail **ne peuvent pas être repris sous ce code**. Vous devez les reprendre sous le code indicatif de l'incapacité de travail.

CODE 2

- **vacances légales des ouvriers**

Vous reprenez ici les jours de vacances légales que l'ouvrier a pris au cours du trimestre. Il s'agit des

jours couverts par un chèque de vacances.

Il faut également reprendre sous ce code les jours de vacances que l'ouvrier n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail.

CODE 3

▪ **vacances complémentaires des ouvriers**

On déclare sous ce code les jours où l'ouvrier a pris des vacances et qui ne sont pas déclarés sous les codes 2 ou 12. Il s'agit donc de jours payés par l'employeur, pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues.

CODE 4

▪ **absence premier jour pour cause d'intempéries dans la construction**

Il s'agit en l'occurrence de jours pour lesquels une rémunération incomplète est payée. Vous ne pouvez utiliser ce code que pour des jours où les activités ont déjà commencé.

CODE 5

▪ **congé éducation payé**

Il s'agit ici des jours pour lesquels l'employeur paye le salaire du travailleur et pour lesquels le travailleur bénéficie du régime du congé éducation payé. Dans les limites des dispositions légales, le salaire relatif à ces jours est remboursé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

CODE 10

- **salaire garanti deuxième semaine;**
- **jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire;**
- **fonction de juge en matière sociale**

Les jours d'incapacité de travail complète temporaire par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant droit à une indemnisation ne sont pas inclus dans ce code, mais seront déclarés sous un code indicatif spécifique.

CODE 11

- **incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. 12bis/13bis**

Il s'agit :

- des journées **après la deuxième semaine** de maladie ou d'accident de droit commun pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'intervention de l'assurance maladie;
- des journées **après la première semaine** de maladie professionnelle ou d'accident de travail pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'indemnité dans le cadre des accidents de travail ou de l'assurance maladie professionnelle.

Les 7 jours après les 7 premiers jours d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de droit commun ne sont pas repris sous ce code mais, comme déjà précisé, sous le code 10. Il s'agit en l'occurrence de journées de travail " incapacité de travail avec salaire garanti pour la deuxième semaine".

CODE 12

- **vacances en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire;**
- **repos compensatoire construction**

Ce code reprend **exclusivement**:

- les jours de vacances non payés par l'employeur, octroyés par CCT rendue obligatoire (=dans le secteur du textile, le secteur de la transformation du lin et le secteur diamantaire);
- les jours de repos compensatoire accordés dans la construction dans le cadre de la réduction du temps de travail;
- les jours de repos compensatoire payés par le fonds de sécurité d'existence dans le commerce de combustibles et dans le secteur diamantaire.

Vous ne pouvez dès lors utiliser ce code que si vous êtes actif dans un de ces secteurs. Il ne s'agit que des jours que le travailleur a effectivement pris au cours du trimestre.

Vous trouverez les dates des jours de repos dans la construction dans les " Informations complémentaires" ci-dessous.

CODE 13

▪ promotion sociale

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison de l'assistance à des cours de promotion sociale.

CODE 14

▪ jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité

Le code prestations 14 est utilisé pour les ouvriers et les employés. Pour ces jours, les employés reçoivent, de leur employeur, un pécule de vacances en cas de début ou de reprise d'activité. Les ouvriers reçoivent ce pécule de vacances de l'ONVA ou de leur caisse de vacances.

CODE 20

▪ repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail

Vous regroupez sous ce code les jours de repos compensatoire pris qui s'inscrivent dans un système de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de compensation, **lesquels ne sont pas payés au moment où ils sont effectivement pris**, mais le sont indirectement par la technique de la rémunération horaire majorée. Cette technique implique que le salaire horaire déclaré couvre en réalité une période plus longue qu'une heure. Le travailleur se crée donc une période de récupération non rémunérée correspondant à la réduction de la durée du travail.

En résumé, on peut avoir recours à deux systèmes pour introduire une réduction du temps de travail par le biais de jours de récupération:

- soit le système dans lequel le jour de récupération est payé au moment où le travailleur prend sa récupération: les jours concernés doivent être déclarés sous le code prestations 1;
- soit le système dans lequel le jour de récupération n'est pas payé au moment où le travailleur prend sa récupération: les jours de récupération doivent alors être déclarés sous le code prestations 20; ce code doit donc être utilisé également lorsque la réduction du temps de travail est liée à une perte partielle ou totale de rémunération.

C'est pour le système de récupération dans le cadre d'une réduction du temps de travail où le jour de récupération n'est pas payé au moment où il est pris qu'il faut mentionner en outre le pourcentage de rémunération sur une base annuelle.

Attention: seuls les jours effectivement pris au cours du trimestre peuvent être déclarés sous ce code.

Le repos compensatoire qui est réellement payé au moment où le repos compensatoire est pris sera déclaré sous le code 1 (à l'exception du repos compensatoire de la construction, pour lequel un code distinct (code 12) est prévu).

CODE 21

▪ les jours de grève/lock-out

Vous reprenez sous ce code les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out. S'il est question de chômage temporaire pour des jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage temporaire.

CODE 22

▪ mission syndicale

Vous reprenez sous ce code les jours de mission syndicale pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunérations. Si toutefois vous avez payé une rémunération pour cette période, placez-la sous le code 1.

CODE 24

▪ congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération

Il s'agit en l'occurrence d'absences au travail résultant de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 30bis de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, en raison d'un événement imprévu indépendant du travail.

Les employeurs des gardiens et des gardiennes d'enfants doivent utiliser ce code pour un maximum de 20 jours de vacances non rémunérés et pour les jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas accueil d'enfants.

CODE 25

- devoirs civiques sans maintien de rémunération
- mandat public

Dans ce cas aussi, il s'agit exclusivement des jours pour lesquels aucune rémunération n'est payée.

CODE 26

- devoirs de milice

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison d'obligations de milice.

CODE 30

- congé sans solde;
- toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.

Ce code est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où votre personnel n'a pas travaillé et **pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunération** et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité sociale. Vous ne reprenez donc sous ce code que les jours qui ne peuvent être placés sous un autre code (ordinaire ou indicatif).

Vu les conséquences que l'utilisation de ce code peut avoir sur le droit à la sécurité sociale, il doit être utilisé avec discernement. En aucun cas, il ne doit être utilisé pour des travailleurs qui, dans les faits, passent d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel. Dans ce dernier cas (même s'il s'agit d'une période relativement courte), il y a lieu de créer une nouvelle ligne d'occupation, et le travailleur doit être déclaré comme travailleur à temps partiel.

Codes indicatifs

Outre les codes "ordinaires" décrits ci-dessus, vous devez éventuellement aussi communiquer un certain nombre de données avec un code indicatif. A partir de ces codes indicatifs repris sur la déclaration, les différents secteurs de la sécurité sociale savent quelles informations ils recevront des autres secteurs. L'utilisation de ces codes évite en outre des lacunes dans le trimestre de déclaration et est d'ailleurs nécessaire car ils permettent à l'ONSS de voir de quels jours/heures l'employeur a tenu compte pour calculer les réductions de cotisations.

Les données pourvues d'un code indicatif sont déclarées de la même manière que les autres données relatives au temps de travail (c.-à-d. aussi en heures ou en jours selon la qualité du travailleur). Les codes indicatifs suivants sont prévus:

Il s'agit toujours d'absences pour lesquelles l'employeur ne paie pas de salaire.

Ces codes indicatifs ne sont utilisés qu'en cas d'absences ne pouvant pas être communiquées à l'aide d'un code ordinaire ; chaque type de présence et d'absence ne peut être communiqué que par un seul code.

- Code 50 : maladie (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique);
- Code 51 : protection de la maternité (= mesure de protection de la maternité, repos de maternité ou la conversion de ce dernier en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère) et pauses d'allaitement (C.C.T. n° 80);
- Code 52 : Congé de naissance ou d'adoption (à utiliser pour tous les jours payés par l'assurance indemnités qui suivent les trois jours payés par l'employeur);
- Code 60 : accident du travail;
- Code 61: maladie professionnelle;
- Code 70: chômage temporaire autre que les codes 71 et 72;
- Code 71: chômage économique;
- Code 72: chômage temporaire pour cause d'intempéries;
- Code 73: jours de vacances-jeunes, jours de vacances seniors;
- Code 74: prestations prévues mais non fournies par les gardiens et les gardiennes d'enfants pour des raisons indépendantes de leur volonté à la suite de l'absence des enfants;
- Code 75: soins d'accueil (à utiliser pour les jours d'absence du travail destinés aux soins d'accueil et pour lesquels une indemnité est versée par l'Onem);
- Code 76: jours de suspension pour les employés pour manque de travail.

Les jours d'interruption de la carrière professionnelle réglementés ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît déjà à la ligne d'occupation.

Une règle qui prévalait dans l'ancienne déclaration O.N.S.S. disparaît: celle selon laquelle certaines absences ne devaient être déclarées que durant les douze premiers mois. Cela signifie qu'un travailleur doit être repris sous le code indicatif de l'incapacité de travail jusqu'à sa reprise du travail ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Informations complémentaires - Repos compensatoire construction

Durant l'année 2013, les travailleurs manuels de la Construction (indices 024, 026, 044, 054) ainsi que les intérimaires engagés chez un employeur de la Construction (indices 224, 226, 244 et 254) ont droit à :

- un maximum de **6** jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de l'A.R. n° 213 du 26/9/1983, à savoir les 2 et 3 avril, 10 mai, 16 août, 23 et 24 décembre 2013 ;
- et un maximum de **7** jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de la C.C.T. du 22/04/2010 et de la CCT du 14/06/2012, à savoir les 2, 3 et 4 janvier et les 26, 27, 30 et 31 décembre 2013.

Durant l'année 2014, les travailleurs manuels de la Construction (indices 024, 026, 044, 054) ainsi que les intérimaires engagés chez un employeur de la Construction (indices 224, 226, 244 et 254) ont droit à :

- un maximum de **6** jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de l'A.R. n° 213 du 26/9/1983, à savoir les 17 et 18 avril, 2 et 30 mai, 22 et 23 décembre 2014 ;
- et un maximum de **7** jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de la C.C.T. du 14/06/2012, à savoir les 2 et 3 janvier 2014 et les 24, 26, 29, 30 et 31 décembre 2014.

Ces jours de repos sont à déclarer sous le code prestation « 12 ». Ils sont pris en considération pour déterminer le pourcentage de prestations (μ) utilisé dans le système des réductions harmonisées et le μ (c) intervenant dans le calcul de la cotisation forfaitaire pour le fonds de la construction.

Déclaration de données relatives à l'ensemble de l'entreprise

Retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé et sur le pécule de vacances du secteur public

Pour la DmfA, il suffit que l'employeur reprenne le montant total des doubles pécules (secteur privé) ou des pécules de vacances, primes Copernic, ou primes de restructuration (secteur public) payés pendant le trimestre et qu'il calcule sur ce montant globalement la retenue de 13,07%.

Cotisation de 8,86 % sur les pensions extra-légales

L'employeur doit payer une cotisation patronale de 8,86% sur tout versement qu'il effectue pour financer, pour ses travailleurs, un avantage extra-légal en matière de pension et sur tout versement qu'il effectue en complément à la pension légale de ses ex-travailleurs.

Cette donnée n'est pas reprise séparément par travailleur, il suffit de mentionner le montant total des avantages octroyés pendant le trimestre et de calculer 8,86% sur ce montant.

Véhicule de société

A partir du 1er trimestre 2005, il y a lieu de mentionner le montant total de la cotisation due par l'employeur. Il y a également lieu de mentionner le numéro de plaque des véhicules concernés.

Participation aux bénéfices

Certaines participations aux bénéfices ne constituent pas de la rémunération passible du calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais sont soumises à une retenue de 13,07 %. L'employeur doit donner la base de calcul et le montant total de cette retenue pour tous les travailleurs qui ont reçu une participation aux bénéfices pendant la période couverte par la déclaration.

Les réductions de cotisations

Dans la DmfA, toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct. Pour les réductions dans le cadre de la réduction du temps de travail des données doivent également être communiquées dans un deuxième bloc fonctionnel.

La plupart des réductions doivent être calculées par ligne d'occupation. Cela signifie donc que, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour un travailleur (par exemple en cas de changement de régime de travail au cours du trimestre), et que ce travailleur ouvre le droit à une réduction déterminée, il faut reprendre les montants de la réduction séparément par ligne d'occupation sur la déclaration. Aucun total, par travailleur ou pour tous les travailleurs, ne doit être communiqué.

Les lettres-codes en usage dans l'ancienne déclaration sont remplacées par un code en 4 chiffres. Une liste de ces codes figure dans les annexes structurées du glossaire (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr).

Pour les codes 1201, 3410 et 3411, 3414, 3415 et 3416 (**conventions de premier emploi**), la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés ne sont pas mentionnés dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi " au niveau de la ligne d'occupation (codes 1 et 10 à 18).

Etudiants pour qui la cotisation de solidarité est due

Dans la DmfA, un bloc fonctionnel séparé est prévu pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 8,14 % (la cotisation de 0,01 % destinée au financement du fonds amiante est reprise dans ces taux). Il s'agit d'étudiants qui travaillent au maximum 50 jours calendriers durant une année calendrier complète

Outre les données permettant d'identifier ces personnes en qualité de travailleur, vous devez nous communiquer les données suivantes :

- **RÉMUNÉRATION:** Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.
- **COTISATION:** Le montant de la cotisation de solidarité (8,14% du salaire)
- **NOMBRE DE JOURS:** Le nombre de jours prestés par l'étudiant et/ou pour lesquels il est rémunéré sans prestations (voir Contingent 50 jours) pendant son contrat de travail d'étudiant.

A partir du 3^e trimestre 2004, il faut distinguer dans la déclaration l'étudiant-ouvrier de l'étudiant-employé. La cotisation de solidarité reste la même pour les deux catégories.

La date du début et de fin de contrat de travail ne doit pas être communiquée dans la DmfA.

La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) étant applicable aux étudiants également, ces dates sont connues dès le moment de l'entrée en service de l'étudiant.

Cotisations travailleurs statutaires licenciés

Ces cotisations ont pour but de permettre sous certaines conditions la participation au régime de chômage et de l'assurance indemnité maladie aux personnes licenciées dans des conditions déterminées dans le secteur public et qui, pour cette activité, ne participent pas à ces régimes.

Les dispositions légales prévoyant que, pour les régimes chômage et assurance maladie, des périodes de référence différentes sont applicables et d'autres cotisations sont dues ; ces deux cotisations sont déclarées sur deux lignes travailleurs différentes.

Outre ces données, vous devez pouvoir communiquer les données suivantes afin de pouvoir identifier ces personnes :

- Un **code** qui précise pour quel régime de sécurité sociale l'assujettissement est demandé (assurance maladie ou chômage).
- Le **salaire brut de référence** du travailleur pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Il est calculé sur base du dernier traitement pendant l'activité de l'intéressé converti, si nécessaire, sur base d'un traitement correspondant à une activité à temps plein.
- Le **montant de la cotisation** due sur le salaire brut de référence.
- Le **nombre de jours** (dans un système de 6 jours par semaine) pour lesquels l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé.
- La **date de début et de fin de la période** de référence (séparément pour les deux risques étant donné que les périodes de références sont différentes).

Informations complémentaires - Déclaration des statutaires licenciés

En DMFA, la ou (les) cotisation(s) pour les travailleurs statutaires licenciés se déclare(nt) dans un bloc spécifique 90005 « cotisation travailleur statutaire licencié » avec les codes travailleurs :

- **876** pour régularisation du régime assurance maladie invalidité
 - et/ou **877** pour régularisation du régime chômage
- dans la ligne travailleur à laquelle il est lié.

L'assujettissement aux deux régimes s'effectue via deux lignes travailleurs différentes.

Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Nature de l'indemnité

Description	Code
Catégorie d'employeur 027 (Accidents travail)	
Indemnité journalière	01
Indemnité annuelle	02
Rente	03
Capital	04
Allocation	05
Indemnité annuelle pour une incapacité inférieure à 10 %	12
Rente pour une incapacité inférieure à 10 %	13
Allocation pour une incapacité inférieure à 10 %	15
Catégorie d'employeur 028 (Fonds des Maladies professionnelles)	
Toutes indemnités	00

Les codes 12, 13 et 15 sont uniquement à utiliser si en vertu de la réglementation un seul paiement annuel doit avoir lieu. Dans ces cas également, il vaut mieux faire une déclaration par trimestre et utiliser les codes 02, 03 et 05.

Taux d'incapacité

Le pourcentage (entre 0,01 % et 100 %) indiquant le taux d'incapacité de travail doit être complété.

Montant de l'indemnité

Mentionnez le montant se rapportant au trimestre.

Si un montant erroné a été communiqué pour un trimestre antérieur, la correction ne peut pas avoir lieu à l'occasion du trimestre en cours mais une déclaration modificative doit être effectuée.

Informations statistiques

Introduction

En dehors du contrôle des informations qui figurent sur la déclaration aux fins de vérifier par exemple le bien-fondé d'une demande de réduction et de leur transmission aux institutions publiques de sécurité sociale en ayant besoin pour remplir les tâches qui sont les leurs, l'O.N.S.S. crée des bases de données à usage statistique.

Cette démarche, assez ancienne, poursuit plusieurs buts:

- utiliser des informations communiquées par les employeurs en vue d'établir des statistiques de l'emploi, des rémunérations et des journées de travail. Ces statistiques sont utilisées par les pouvoirs publics, les milieux scientifiques, les interlocuteurs sociaux, les fonds sociaux, etc. Ne pas utiliser les éléments existant à l'O.N.S.S. obligerait les pouvoirs publics à recourir à des enquêtes spécifiques qui dérangerait inutilement les personnes interrogées;
- permettre, grâce à l'utilisation de ces banques de données, l'application correcte de la législation. C'est sur la base des totaux des travailleurs occupés à la fin d'un trimestre que sont déterminés les taux de quelques cotisations particulières ainsi que les montants de certaines réductions de cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS gère à cet effet une banque de données statistiques reprenant des données globalisées par employeur, voire par catégorie d'employeur.

Par ailleurs, depuis le début des années 1970, l'O.N.S.S. publie des statistiques de l'emploi "décentralisées" (ou "régionalisées") de l'emploi. Les travailleurs sous contrat au 30 juin sont répartis suivant la commune du siège d'exploitation où ils sont occupés et l'activité économique qui y est exercée. Les données ainsi recueillies font l'objet d'une deuxième banque de données. Les statistiques établies sur cette base ont acquis une place centrale au sein des statistiques du marché du travail: elles sont en effet les seules qui distribuent l'emploi suivant le lieu où il est exercé.

Le Gouvernement, ainsi que des organismes où siègent des représentants des employeurs, a officiellement demandé à l'O.N.S.S. d'élargir son offre en statistiques par lieu de travail.

Calcul du nombre de travailleurs occupés en fin de trimestre

Les données principales figurant dans les fichiers statistiques de l'ONSS concernent le nombre de travailleurs occupés au dernier jour du trimestre. Ces données sont calculées tant pour l'employeur dans son ensemble que pour chacune de ses catégories et, aux 2^o et 4^o trimestres, pour chaque implantation.

Chaque personne figurant sur la déclaration trimestrielle est comptabilisée comme travailleur occupé à la fin du trimestre lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- il existe au moins une ligne d'occupation dans la déclaration:
- qui ne concerne ni des indemnités de rupture, ni une interruption totale de la carrière professionnelle;
- dont la **date de la fin de l'occupation** n'est pas antérieure à la **date de la fin du trimestre** ;
- et dans laquelle il existe au moins un jour déclaré avec un code ordinaire ou un code indicatif qui ne soit pas le code 30 (=des **jours de congé sans solde**)

Pour certains travailleurs occasionnels qui n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer si la cotisation de 1,60 % est due), le dénombrement est réalisé sur la base de la dernière semaine du trimestre. Le nombre de ces travailleurs occasionnels peut être mentionné séparément sur les attestations concernant le nombre de travailleurs en fin de trimestre.

Banque-carrefour des entreprises - numéro unique d'entreprise et d'unité d'établissement

Vu que l'unité d'établissement va prendre une importance indéniable dans les règles d'application des réductions de cotisations dans le cadre de la régionalisation de certaines compétences et étant donné que les réductions de cotisations sont appliquées par ligne d'occupation, il est indispensable de communiquer le numéro correct d'UE **par ligne d'occupation**. Cela implique également que les employeurs doivent veiller à ce que les UE soient correctement identifiées.

Formalités dans le cadre de la déclaration multifonctionnelle

A partir du 1^{er} trimestre 2014, un 'numéro d'identification de l'unité locale' doit être communiqué chaque trimestre pour chaque occupation au niveau de la ligne d'occupation. Certaines réductions patronales de cotisations pourront être demandées en fonction de l'unité d'établissement (UE).

Répartition selon l'activité économique - codes nace-bel

Toutes les données rassemblées par l'ONSS sont ventilées suivant l'activité économique principale, soit de l'entreprise, soit de l'unité locale de l'entreprise (voir également l'alinéa suivant). Cette répartition s'appuie sur la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, la NACE-Bel, et a lieu **uniquement à des fins statistiques** en accord avec les directives de la Direction générale " Statistique et Information économique" du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie (anciennement l'Institut national de Statistique). L'ONSS utilise à cet effet la description de l'activité mentionnée par l'entreprise lors de son inscription comme employeur, des modifications qu'il signale ainsi que toute autre source d'information disponible.

Si l'entreprise exerce plusieurs activités, un code NACE est attribué pour **l'activité principale** de l'entreprise: l'activité correspondant au chiffre d'affaire le plus important, ou, à défaut, l'activité qui occupe le plus grand nombre de travailleurs. Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs unités, l'activité de l'entreprise est en principe attribuée à ces unités, à moins que l'unité n'exerce une activité nettement distincte. Dans ce cas, le code d'activité de cette activité est attribué à cette unité. Cette attribution s'effectue également de la manière décrite ci-dessus.

L'attribution d'un code NACE par l'ONSS n'ouvre aucun droit et n'engendre aucune obligation pour les entreprises. Si des tiers, organismes privés ou instances publiques, utilisent l'activité des entreprises pour déterminer le champ d'application de leurs réglementations, ils en prennent l'entière responsabilité et ne peuvent se borner à s'appuyer sur les codes NACE-Bel de l'ONSS.

Une nouvelle nomenclature NACE-BEL est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008 (NACE-BEL 2008 ou NACE Rev. 2). Elle succède à une nomenclature appliquée depuis 1993 et qui a subi quelques modifications mineures en 2003. Les structures de l'ancienne et de la nouvelle nomenclature sont identiques mais le contenu des codes change parfois radicalement.

L'ONSS a procédé à la conversion des codes dans le répertoire des employeurs. Les codes NACE consultables sur le répertoire électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/empdir/index.htm) se rapportent à la nouvelle nomenclature. Ces données sont également reprises au sein de la Banque-carrefour des entreprises, tant au niveau de l'entreprise que des unités locales.

Cette opération s'est déroulée automatiquement mais un grand nombre de cas doivent être traités

individuellement. Ce traitement individuel s'est appuyé, autant que possible, sur des sources de données disponibles. Les codes de certains employeurs pourraient encore être modifiés. Les employeurs dont le code NACE-BEL est inexact peuvent prendre contact avec la Direction des Statistiques de l'ONSS (e-mail: stat.cod@onss.fgov.be).

Informations complémentaires

Indication "occasionnel dans l'horeca"

Les travailleurs occasionnels dans l'Horeca qui bénéficient de forfaits réduits pour le calcul des cotisations sont déclarés sous une catégorie d'employeur distincte, la catégorie 317 contrairement aux travailleurs occasionnels qui sont occupés au-delà des 50 premiers jours qui sont déclarés comme les non-occasionnels sous la catégorie 017.

Pour pouvoir distinguer ces travailleurs occasionnels des travailleurs ordinaires de l'Horeca, une zone "occasionnel dans l'Horeca" a été créée dans un nouveau bloc fonctionnel "occupation-informations" lié à la ligne d'occupation. L'indication dans cette zone de "E" permet de pouvoir distinguer ces travailleurs dans la Dmfa. Cette donnée doit donc uniquement être communiquée pour les travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca à partir du 51^e jour de travail.

Pour les bureaux d'intérim qui occupent des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'Horeca, la mention "E" doit toujours être renseignée.

Spécifique au secteur de la construction

Il existe dans le secteur de la construction un système de remboursement, par le Fonds de Sécurité d'existence, de la rémunération en cas de maladie.

Depuis le premier trimestre 2011, un certain nombre de données complémentaires sont demandées via la Dmfa dans le but de réduire les formalités administratives pour obtenir ce remboursement. Ces données doivent donc uniquement être communiquées pour les ouvriers actifs dans le secteur de la construction (y compris les ouvriers intérimaires dans le secteur de la construction).

Salaire horaire

Il faut reprendre dans ce champ le salaire horaire applicable à la fin du trimestre. Depuis le 1^{er} trimestre 2011, cette donnée doit être communiquée chaque trimestre (auparavant c'était uniquement au troisième trimestre de chaque année).

Nombre de jours de maladie

Il faut reprendre dans ce champ le nombre de jours au cours desquels l'ouvrier est absent pour cause de maladie dans le trimestre. Il s'agit uniquement des jours avec salaire garanti première semaine (ainsi que les jours de carence payés par l'employeur) mais pas du (des) jour(s) avec salaire journalier

garanti pour le(s) jour(s) de travail incomplet(s) payé(s) par l'employeur.

Il s'agit donc des jours qui sont (avec, entre autres, les jours de travail) déclarés sous le code prestation 1.

Rémunération en cas de maladie

Il faut reprendre dans ce champ le montant brut de la rémunération que l'employeur a payée pendant la maladie. Il s'agit tant de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues (première semaine de salaire garanti) que de la rémunération sur laquelle aucunes cotisations ne sont dues (la deuxième semaine de maladie et le complément aux indemnités de maladie payé pendant le reste du premier mois) mais pas de la rémunération pour le jour avec salaire journalier garanti.

Le "Nombre de jours de maladie" et la "Rémunération en cas de maladie" doivent être communiqués tant pour les absences en cas de maladie que pour les absences consécutives à un accident de droit commun. En cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il ne faut pas communiquer ces données.

Informations complémentaires - Infos secteur construction

En DMFA, les données spécifiques au secteur de la construction se déclarent dans le bloc 90313 « Occupation – informations ».

La zone 00862 « Salaire horaire en millièmes d'euro » doit être obligatoirement complétée chaque trimestre

- par les employeurs des catégories **024, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254**
- pour leurs travailleurs déclarés avec un code travailleur **015** (à l'exception des apprentis), **024** ou **027**.

Les deux zones 01010 « nombre de jours salaire garanti première semaine » et 01011 « rémunération brute payée en cas de maladie » doivent également être complétées dès que des jours sont couverts par un salaire garanti la première semaine ou lorsque des jours de carence sont payés par l'employeur durant le trimestre.

Mesures du secteur non marchand

Les employeurs du **secteur public** qui sont dans le champ d'application du maribel social doivent introduire ici le code **"7 "** (travailleur déclaré à l'ONSS et engagé dans le cadre du maribel social) quand le travailleur est engagé dans le cadre de la subsidiation du maribel social.

Ce code est actif depuis le 2^e trimestre 2006.

Les employeurs du secteur non marchand doivent reprendre ici le code **"8 "** (jeune peu qualifié, occupé dans le secteur non marchand en vertu du pacte de solidarité entre les générations) lorsque le travailleur est engagé dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand. Ces jeunes ne sont pas pris en compte pour atteindre le nombre de jeunes que l'employeur doit engager dans le cadre des conventions de premier emploi.

Ce code est applicable avec effet rétroactif depuis le 1^{er} trimestre 2007.

Exclusion Capelo

Les employeurs relevant du champ d'application Capelo qui occupent des travailleurs dont l'occupation n'ouvrira jamais le droit à une pension du secteur public doivent l'indiquer pour ces travailleurs dans la zone prévue. Cette indication les dispense de remplir les divers blocs Capelo pour ces travailleurs.

Donnée utile pour le contrôle d'une obligation

Au moyen d'une information supplémentaire, certaines obligations peuvent être contrôlées automatiquement. L'employeur qui occupe un ancien stagiaire d'intégration en entreprise sous contrat de travail est tenu pour ce travailleur de mentionner le code:

FWT - ancien stagiaire d'intégration en entreprise pris en compte pour le calcul de la mise à disposition d' 1% de places de stage d'intégration. Cela concerne les travailleurs qui au terme de leur stage sont immédiatement occupés par le même employeur dans les liens d'un contrat de travail, durant le trimestre pendant lequel le contrat de travail a pris cours et les 3 trimestres suivants.

Capelo

Déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public

Principes généraux

La ligne de données de l'occupation relatives au secteur public est une notion importante pour les régimes de pensions du secteur public.

A ce niveau, vous allez déclarer des données qui ont une incidence sur l'octroi et sur le calcul de la pension du travailleur dans un des régimes du secteur public, notamment les tantièmes qui sont utilisés comme dénominateurs des fractions de carrière.

Comme son nom l'indique, la ligne comportant ces données dépend de la ligne d'occupation. Ceci signifie que chaque fois que vous créez une nouvelle ligne d'occupation, vous devez créer une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. Par conséquent, toute période d'occupation doit être couverte, **sans interruption**, par des données relatives au secteur public.

Ces données ont toutefois leurs dates de début et de fin propres. Elles ne sont donc pas liées au trimestre de la déclaration. Elles sont également indépendantes par rapport aux dates de la ligne d'occupation.

Concrètement, cela signifie qu'à l'inverse des données salariales et des données de temps de travail, **vous ne devez pas répartir les données** de l'occupation relatives au secteur public **par ligne d'occupation** au cours d'un même trimestre. Autrement dit, si pour une raison propre au mode de déclaration de la ligne d'occupation, vous devez créer une nouvelle ligne d'occupation mais que les

données de l'occupation relatives au secteur public ne changent pas, vous reproduirez sous la nouvelle ligne d'occupation une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public identique à celle que vous avez déclarée sous la ligne d'occupation précédente.

Ce cas de figure se présentera régulièrement. En effet, pour la plupart des travailleurs concernés, les données relatives au secteur public évolueront moins fréquemment que les données de l'occupation.

Il se peut toutefois que les données relatives au secteur public changent sans que l'occupation à laquelle elles se rapportent ne soit modifiée. Dans ce cas, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne d'occupation, mais simplement créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public sous la même ligne d'occupation.

Les lignes de données de l'occupation relatives au secteur public se suivent dans le temps. Elles sont **strictement successives**, sans interruption par rapport à l'occupation dont elles dépendent, et ne peuvent en aucun cas se chevaucher.

Néanmoins, étant donné qu'un travailleur peut se trouver dans deux occupations au même moment, chacune de ces occupations aura sa propre ligne de données relatives au secteur public.

Pour toute période d'occupation, il y a **nécessairement** une situation de données relatives au secteur public. Ceci implique que, lorsqu'une occupation est définitivement clôturée (par exemple lorsque le contrat ou le statut du travailleur chez l'employeur prend fin), la ligne de données relatives au secteur public doit prendre fin à la même date que l'occupation.

La ligne de données de l'occupation relatives au secteur public comprend **neuf données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables** ». Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne.

D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Sauf dans le cas très particulier où il faut indiquer un « motif de fin de la relation statutaire », une nouvelle ligne de données relatives au secteur public est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Dates de début et de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public

La logique à suivre à ce niveau est identique à celle que vous devez suivre pour compléter les dates de début et de fin de la ligne d'occupation.

Ainsi, concernant la date de début, il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait, **sauf pour la déclaration du premier trimestre 2011.**

En effet, comme ces données seront officiellement déclarées pour la toute première fois dans la DmfA du 1^{er} trimestre 2011, **la première date de début de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public ne pourra en aucun cas être inférieure au 1^{er} janvier 2011.**

A partir du trimestre suivant, lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau des données relatives au secteur public, la date de début des données de l'occupation relatives au secteur public correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y a pas eu de nouvelles données relatives au secteur public dans le courant du premier trimestre 2011, la date de début de la ligne de ces données reste donc le 1^{er} janvier 2011.

Par contre, dès qu'il y a modification des données relatives au secteur public, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Pour chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

La date de début est donc une donnée **indispensable**. Par contre, la date de fin est obligatoire sous condition, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas, exposés ci-dessous, où la ligne doit être clôturée.

Remarques importantes concernant la date de fin

1. La date de fin de la ligne de données relatives au secteur public ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de l'occupation dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).
2. La clôture d'une ligne d'occupation n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de données relatives au secteur public qui en dépend.

Deux situations peuvent se présenter :

1. l'occupation prend fin **sans qu'il y ait fin du lien de subordination entre le travailleur et l'employeur** et une nouvelle occupation lui succède immédiatement (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel). Dans ce cas, **vous ne devez pas clôturer** la ligne de données relatives au secteur public, sauf si à la nouvelle occupation correspondent de nouvelles données relatives au secteur public. Si tel n'est pas le cas, les données relatives au secteur public restent valables sous la nouvelle occupation et conservent par conséquent leur propre date de début ;
2. l'occupation prend fin parce que **le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur prend fin** (fin du contrat ou de la relation statutaire). Dans ce cas, **vous devez clôturer la ligne de données relatives au secteur public en faisant coïncider la date de fin de cette ligne avec la date de fin de l'occupation**. Notez bien que s'il s'agit d'un travailleur nommé à titre définitif, vous devez en outre indiquer le **motif de fin de la relation statutaire**.

Concrètement, vous ne devez donc clôturer une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public que si :

- soit une ou plusieurs données de cette ligne sont modifiées ;
- soit le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur prend fin.

Type d'institution du secteur public

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le type d'institution du secteur public n'est pas à proprement parler un élément du calcul de la pension du secteur public.

Il s'agit plutôt d'une donnée qui combine des informations principalement sur le niveau d'autorité dont dépend l'employeur du secteur public et sur le secteur de pension auquel le travailleur appartient (ou la législation de pension qui lui est applicable).

Ces informations sont importantes pour un organisme tel que le Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP) qui est amené à gérer différents régimes de pension ainsi que différentes législations

de pension et qui doit disposer des informations nécessaires pour assurer la gestion budgétaire des dépenses de pension.

Pour un grand nombre d'employeurs, il n'y a qu'un seul type d'institution du secteur public pour tous les travailleurs qu'il occupe.

Pour certains autres, par contre, le type d'institution varie selon le travailleur. Par exemple, le SPF Justice dispose de types d'institutions différents selon que le travailleur déclaré est un fonctionnaire (au sens large), un magistrat ou un ministre du culte ; le Ministère de la Défense doit utiliser un type d'institution différent selon qu'il déclare un membre du personnel civil ou un militaire.

Citons également le cas particulier des départements de l'enseignement des trois Communautés, où le type d'institution change selon le réseau auquel appartient l'établissement dans lequel le travailleur est en fonction. Il peut s'agir d'enseignement communautaire, d'enseignement officiel subventionné (communal, provincial) ou d'enseignement libre subventionné.

Conformément au principe général, chaque fois que le travailleur change de type d'institution, il y a lieu de créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Ainsi par exemple, lorsque le membre du personnel de l'enseignement change de type d'institution, parce qu'il change de réseau d'enseignement, le département qui le rémunère doit créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La nomenclature des types d'institutions du secteur public se trouve à l'annexe 42 (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr) des annexes structurées.

L'usage des types d'institutions du secteur public sera contrôlé grâce à un système de « référentiel ». Le référentiel est une table qui contient, pour chaque employeur tenu de compléter les données de l'occupation relatives au secteur public, le ou les types d'institutions qu'il est autorisé à utiliser.

Catégorie de personnel du secteur public

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La catégorie de personnel du secteur public fournit un élément essentiel pour le calcul de la pension dans le secteur public : le **tantième**.

Le tantième est le dénominateur de la fraction de carrière qui, multipliée par le traitement de référence, produit le montant de la pension.

Les régimes de pension du secteur public connaissent une dizaine de tantièmes différents, du plus courant (1/60) au plus singulier (1/12).

En outre, certaines législations spécifiques prévoient pour une même catégorie de personnel une combinaison de tantièmes différents par tranche d'années de services accomplis (par exemple, pour les ministres du culte catholique qui totalisent moins de 30 années de services, la loi prévoit 1/20 par année pour les dix premières années, 1/60 par année pour les dix années suivantes et 1/30 par année pour les années au-delà de vingt ans). On parle dans ce cas de tantièmes multiples.

A chaque tantième et à chaque combinaison de tantièmes multiples a été attribué un code. Chaque code décrit la ou les catégories de personnel dont les dispositions légales ou réglementaires de

pension prévoient la prise en compte des années de services à raison du tantième correspondant.

Il y a au total 14 codes qui forment la nomenclature des catégories de personnel du secteur public. Cette nomenclature se trouve à l'annexe 43 (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr) des annexes structurées.

Vous devez choisir le code qui correspond à la catégorie de personnel auquel le travailleur que vous déclarez appartient. Le tantième applicable à cette catégorie a toutefois été indiqué à titre d'information.

Certains régimes de pension comportent des dispositions particulières (transitoires), en vertu desquelles certains travailleurs qui étaient en fonction à une certaine date bénéficient d'un tantième particulier. Bien qu'appartenant la plupart du temps à la même catégorie de personnel que leurs collègues qui ne bénéficient pas de ces dispositions transitoires, vous devez déclarer ces travailleurs au moyen du code auquel correspond le tantième particulier qui leur est applicable. Toute autre manière d'opérer risquerait en effet de porter préjudice à l'assuré social au moment du calcul de sa pension de retraite.

Cas particulier : la notion d'emploi en service actif

Les titulaires d'un emploi repris au tableau annexé à la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (une version actualisée de cette loi peut être consultée sur le site du SdPSP (http://www.pdos.fgov.be/sdpsp/professionals/professionals_1673.htm)), bénéficient, lorsqu'ils sont en « service actif », d'un tantième plus avantageux pour la prise en compte de leurs services (1/50 par année au lieu de 1/60). Ces travailleurs sont repris dans les catégories bénéficiant du tantième 1/50 et doivent être déclarés au moyen du code correspondant à ce tantième (code 4), et ce tant qu'ils restent titulaires de l'emploi en question. Pour ces travailleurs, c'est la donnée que vous mentionnez dans la zone « nature du service » qui détermine s'ils sont ou non en « service actif », par conséquent, s'ils ont ou non droit au tantième préférentiel.

Précision concernant le personnel de l'enseignement

La catégorie « **membre du personnel de l'enseignement (sauf ouvrier)** » n'est applicable qu'aux membres des personnels de l'enseignement non universitaire qui **perçoivent un traitement** (enseignement communautaire) **ou une subvention-traitement** (enseignement subventionné) à charge d'une Communauté. Seules ces personnes peuvent prétendre au tantième 1/55 (code 3) pour les services accomplis dans l'enseignement.

La catégorie de personnel du secteur public est une donnée stable. Un travailleur en changera rarement.

Toutefois, si le cas se présente, vous devez créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

L'usage des codes de catégories de personnel du secteur public sera contrôlé grâce à un système de « référentiel ». Le référentiel est une table qui contient, pour chaque employeur tenu de compléter les données de l'occupation relatives au secteur public, le ou les codes de catégories de personnel du secteur public qu'il est autorisé à utiliser.

Dénomination du grade ou de la fonction

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La dénomination du grade ou de la fonction est une donnée à caractère informatif qui n'est pas utilisée en tant que telle dans le calcul de la pension de l'agent définitif du secteur public.

Elle sera utilisée dans la communication à l'assuré social.

Vu la grande diversité des statuts et des dénominations de grade en usage dans le secteur public, il n'est pas envisageable de proposer une codification structurée aux déclarants. C'est pourquoi cette donnée est un texte libre.

Chaque changement de grade ou de fonction nécessite la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Rôle linguistique

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le rôle linguistique comporte trois possibilités : néerlandais, français, allemand.

Chez la plupart des employeurs, il n'y a qu'un seul rôle linguistique pour tous les travailleurs : celui de la Région ou de la Communauté dont l'employeur dépend ou sur le territoire duquel il est établi. Il en va ainsi des institutions communautaires et régionales et des organismes d'intérêt public qui en dépendent, ainsi que des pouvoirs locaux et provinciaux et des organismes qui en dépendent, établis en Région flamande, en Région wallonne et en Communauté germanophone.

Pour les employeurs dépendant du niveau fédéral (SPF, SPP, organismes d'intérêt public fédéraux, entreprises publiques autonomes, ...) et pour les institutions de la Région de Bruxelles-Capitale (institutions régionales, communautaires, locales et organismes qui en dépendent), le rôle linguistique du travailleur correspond au rôle linguistique auquel il est inscrit chez son employeur.

Le rôle linguistique est une donnée très stable.

Il n'est toutefois pas exclu qu'un travailleur change de rôle linguistique chez son employeur dans le courant de sa carrière. Dans un tel cas, vous devez créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Nature du service

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La nature du service ne comporte que deux possibilités : service actif et service sédentaire.

Cette donnée a été prévue pour rendre possible l'application d'une disposition particulière contenue à la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Selon cette disposition, pour les titulaires d'un des emplois repris au tableau annexé à cette loi, chaque année passée en service actif est prise en compte pour le calcul de la pension à raison du tantième 1/50 au lieu du tantième 1/60.

Pour que le travailleur puisse bénéficier de ce tantième plus avantageux, il doit donc être à la fois titulaire d'un de ces emplois, ce qui s'indique au moyen du code correspondant à cette catégorie de personnel du secteur public, et être en service actif.

Autrement dit, **ne pourront être déclarés en service actif que les travailleurs déclarés au moyen du code correspondant à la catégorie de personnel répondant à cette définition (code 4).**

Pour tous les autres codes des catégories de personnel, y compris les autres catégories reprises sous le code 4, seule la mention « service sédentaire » sera admise.

En résumé, seuls les quelques employeurs mentionnés au tableau annexé à la loi du 21 juillet 1844, affiliés à l'ONSS, doivent, uniquement pour les travailleurs exerçant un emploi prévu à ce tableau, choisir entre les deux natures de service. Pour tous les autres employeurs, il faudra toujours choisir « service sédentaire ».

Chaque changement de la nature de service nécessite la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur.

Remarque importante.

Le fait qu'un travailleur en service actif perde le bénéfice du tantième préférentiel pour le calcul de sa pension pour une raison autre qu'une affectation en service sédentaire est sans influence sur la nature du service. Par exemple, ce n'est pas parce que le travailleur en service actif est mis en disponibilité pour maladie qu'il doit être déclaré comme étant en service sédentaire. En effet, s'il n'est pas affecté à un service sédentaire pendant son absence ou à son retour en activité, il n'y a pas lieu de modifier la nature du service.

Caractère de la fonction

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le caractère de la fonction offre trois possibilités : fonction principale, fonction accessoire et fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit.

Les notions de fonction principale et fonction accessoire ne se rencontrent que chez les employeurs où les cumuls de fonctions sont autorisés sous certaines conditions et avec des conséquences sur la rémunération.

Ces conséquences influencent la pension du secteur public, dans la mesure où celle-ci est calculée sur base de la moyenne des traitements perçus au cours d'une période de référence (généralement les cinq dernières années de la carrière).

En pratique, la notion de fonction accessoire se rencontre surtout dans l'enseignement, où les enseignants peuvent exercer simultanément des fonctions distinctes ou cumuler une charge d'enseignant avec une autre activité professionnelle, soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé.

D'autres départements peuvent également y être confrontés, mais pour des cas particuliers. Il en va

ainsi du SPF Justice qui rémunère les ministres du culte dont certains ont la charge de plusieurs paroisses.

Règle générale

La grande majorité des employeurs ne connaissent pas les notions de fonctions principale et accessoire.

Dès lors, tous les travailleurs de ces employeurs sont considérés comme étant titulaires d'une fonction principale. Le caractère de la fonction doit donc toujours être « fonction principale ».

Cette règle vaut également pour les employeurs qui emploient des travailleurs qui exercent simultanément plusieurs occupations qui sont toutes rémunérées sur le même mode. Dans un tel cas, le caractère de la fonction est « fonction principale » pour chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public de ces travailleurs.

Par contre, pour les employeurs qui rémunèrent leurs travailleurs différemment selon que ces derniers sont titulaires d'une fonction principale ou d'une fonction accessoire (ou d'une charge principale et d'une charge secondaire), seules peuvent avoir le caractère de « fonction principale », celles qui, en vertu du statut pécuniaire applicable, sont rémunérées comme telles ou, en l'absence de notion de fonction principale, sont rémunérées selon les règles normales. Toutes les autres doivent être déclarées comme des fonctions accessoires. Par exemple, le ministre du culte qui a la charge de plusieurs paroisses ne bénéficie du traitement complet attaché à sa fonction que pour sa paroisse « principale ». Pour une paroisse secondaire, il ne perçoit que la moitié du traitement de sa fonction. Dans un tel cas, le SPF Justice ne peut déclarer le caractère de « fonction principale » que sur la seule ligne de données relatives au secteur public qui correspond à l'occupation pour laquelle il paie un traitement complet.

Sur les lignes de données relatives au secteur public qui correspondent aux occupations pour lesquelles il paie un traitement réduit de moitié, il doit déclarer les fonctions comme ayant le caractère de « fonction accessoire ».

Cas particulier : l'enseignement

En ce qui concerne l'enseignement, les statuts pécuniaires prévoient des modes de rémunération distincts selon que l'enseignant est titulaire d'une fonction principale ou d'une fonction accessoire, ou, dans certains cas, d'une fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit.

Par ailleurs, les titulaires d'une fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit ne peuvent prétendre à l'octroi d'une bonification pour diplôme dans le calcul de leur pension.

A l'influence sur le traitement servant de base au calcul de la pension, s'ajoute pour ces enseignants un impact sur la durée admissible des périodes pour le calcul de la pension.

C'est pourquoi, dans l'enseignement, les trois options de caractère de la fonction sont possibles.

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction principale, que ce soit dans l'enseignement de plein exercice et/ou dans l'enseignement à horaire réduit, ou comme titulaires d'une fonction non exclusive dans l'enseignement artistique, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation rémunérée comme fonction principale ou comme fonction non exclusive doit avoir le caractère de « fonction principale ».

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction accessoire, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation dans l'enseignement de plein exercice, rémunérée comme une fonction accessoire doit avoir le caractère de « fonction accessoire ».

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction accessoire, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation dans l'enseignement à horaire réduit, rémunérée comme une fonction accessoire doit avoir le caractère de « fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit ».

Chaque changement de caractère de la fonction doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relative au secteur public.

Motif de fin de la relation statutaire ou indication d'un changement de statut

Cette donnée **n'est obligatoire que si le lien statutaire entre le travailleur et son employeur prend fin ou est modifié**. Dans tous les autres cas, elle **ne peut pas être indiquée**.

Par travailleur statutaire, on entend ici le travailleur du secteur public qui, de par sa nomination définitive ou une nomination assimilée, est soumis à un régime de pension du secteur public.

La fin de la relation statutaire est un événement dont les conditions de survenance ne sont pas neutres quant au droit à la pension dans le secteur public. C'est pourquoi, il importe d'en connaître la raison. **De la même manière, il est important de savoir qu'une relation statutaire ne se termine pas mais que seul le code travailleur statutaire est modifié (exceptionnel)**.

Dans la pratique, il y a **cinq raisons** pour lesquelles la fin de la relation de travail peut survenir, en tenant compte des répercussions sur le droit à la pension dans le secteur public. D'autre part, il y a également **l'indication** qu'il s'agit seulement d'un **changement de statut**.

La relation statutaire ne peut prendre fin que dans l'un des cas suivants :

- en cas de pension. Le travailleur peut faire valoir ses droits à la pension de retraite dans le secteur public, que ce soit parce qu'il a atteint l'âge légal ou parce qu'il est mis à la pension prématurée d'office pour raisons de santé ;
- en cas de décès. Le travailleur décède en activité et ses ayants droit potentiels peuvent prétendre à une pension de survie du secteur public établie sur base de sa carrière ;
- en cas de départ volontaire. Le travailleur met volontairement fin à la relation avec son employeur (il démissionne) pour une raison autre que la pension ;
- en cas de changement d'employeur (secteur public). Le travailleur statutaire est transféré ou muté par son employeur chez un nouvel employeur du secteur public ou ce travailleur rejoint un nouvel employeur du secteur public, par exemple par mobilité. Dans les deux cas, la carrière du travailleur se poursuit chez un autre employeur du secteur public ;
- en cas de démission imposée par l'employeur. Celui-ci décide de mettre fin à la relation qui le lie au travailleur, que ce soit par licenciement, par démission d'office, par révocation ou par toute autre forme de rupture de la relation statutaire imposée au travailleur.

Dans ce dernier cas, l'employeur est également tenu de transmettre au SdPSP une copie de l'acte officiel mettant fin à la relation statutaire. Cette transmission s'opère via l'application « Complément au dossier de carrière (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/capelo/index.htm) ».

En effet, si la rupture du lien statutaire résulte de l'application au travailleur de la sanction disciplinaire la plus grave prévue par le statut qui lui est applicable, le travailleur perd son droit à la pension de

retraite dans le secteur public. Il importe donc au SdPSP de connaître précisément le motif pour lequel l'employeur a pris cette décision, afin de déterminer si le travailleur en question maintient ou non son droit à la pension dans le secteur public.

Étant donné, d'une part, la multiplicité des statuts et, partant, des régimes disciplinaires existant dans la fonction publique, et d'autre part, l'importance des conséquences d'une décision de rejet du droit à la pension de retraite dans le secteur public, le SdPSP juge opportun de réserver à ces cas un traitement particulier, basé sur un examen d'une pièce officielle reprenant les éléments probants, plutôt que sur une codification.

La fin de la relation statutaire entraîne bien évidemment la fin de l'occupation et de la ligne de données relatives au secteur public. Elle entraîne également la fin des lignes qui en dépendent, c'est-à-dire le traitement barémique et, éventuellement, le supplément de traitement.

Si le travailleur nommé à titre définitif exerce simultanément plusieurs occupations statutaires chez un même employeur, le motif de fin de la relation statutaire doit être indiqué sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. En outre, toutes les occupations, toutes les lignes de données relatives au secteur public, toutes les lignes de traitement barémique et, le cas échéant, toutes les lignes de suppléments de traitement encore ouvertes doivent être clôturées à la même date.

La fin de la relation statutaire nécessite donc la clôture définitive de toutes les lignes qui sont déclarées au moyen d'une date de début et d'une date de fin.

Il s'agit de la seule donnée qui ne nécessite jamais la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le traitement barémique

Principes généraux

Dans le cadre du présent chapitre, on entend par « traitement barémique », l'ensemble des éléments qui entrent en ligne de compte pour déterminer le traitement annuel brut non indexé, à l'exclusion des suppléments de traitement, qui sert de base au calcul du traitement mensuel du travailleur du secteur public.

La ligne de traitement barémique ne peut en aucun cas être considérée comme une forme de « doublon » de la ligne de rémunération de l'occupation.

En effet, les données que vous déclarez sur la ligne de traitement barémique diffèrent des données de rémunération de l'occupation sur le plan :

- de la finalité : ces données ont pour vocation principale de permettre d'établir le traitement de référence qui sert de base au calcul de la pension du secteur public ;
- du contenu : elles renvoient à des notions des statuts pécuniaires du secteur public et ont été définies dans l'optique d'assurer les actualisations nécessaires au moment du calcul de la pension ;
- du mode de déclaration : elles sont déclarées par « périodes ».

La ligne de traitement barémique dépend de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. Ceci signifie que chaque fois vous créez une nouvelle ligne de données relatives au secteur public, vous devez créer une ligne de traitement barémique. Par conséquent, toute période de données de l'occupation relatives au secteur public doit être couverte, **sans interruption**, par un

traitement barémique.

La ligne de traitement barémique dispose toutefois de dates de début et de fin spécifiques.

Ces dates ne sont dès lors pas liées aux dates des données relatives au secteur public ni, a fortiori, à celles de l'occupation, ni à celles du trimestre de la déclaration.

Autrement dit, si pour une raison propre au mode de déclaration de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, vous devez créer une nouvelle ligne de ces données, mais que les données de la ligne de traitement barémique ne changent pas, vous reproduirez sous la nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public une ligne de traitement barémique identique à celle que vous avez déclarée sous la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public précédente.

De même, si les données de traitement changent, mais que les données de l'occupation relatives au secteur public restent constantes, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne de données relatives au secteur public, mais simplement créer une nouvelle ligne de traitement barémique sous la même ligne de données relatives au secteur public.

Ce cas de figure se présentera régulièrement. En effet, pour la plupart des travailleurs concernés, les données de traitement évolueront plus fréquemment que les données de l'occupation relatives au secteur public.

En somme, la ligne de traitement barémique a, par rapport à la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, une autonomie identique à celle que cette dernière a par rapport à la ligne d'occupation.

Par contre, alors que les lignes de données de l'occupation relatives au secteur public ne peuvent que se succéder dans le temps (sans interruption par rapport à l'occupation dont elles dépendent), les lignes de traitement **peuvent**, le cas échéant, **être simultanées**.

Cette possibilité n'a été prévue que pour le cas particulier où plusieurs traitements barémiques dépendraient d'une seule ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, et partant d'une seule ligne d'occupation. Dans un tel cas, il s'impose d'indiquer pour chaque ligne simultanée, la fraction de traitement qui s'y rapporte.

Dans la pratique, ce cas n'est susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement où un professeur peut être titulaire de fonctions distinctes exercées simultanément et rémunérées sur base d'échelles de traitement distinctes (par exemple dans les degrés secondaire inférieur et secondaire supérieur).

Le mode de déclaration consistant à créer plusieurs traitements barémiques simultanés n'est toutefois **pas obligatoire**, loin s'en faut.

En effet, si les différentes fonctions de l'enseignant sont considérées comme autant d'occupations différentes et déclarées comme telles, il n'y a de facto qu'un seul traitement barémique par ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, donc par ligne d'occupation.

C'est au demeurant de cette manière que les départements de l'enseignement opèrent actuellement.

Rien ne s'oppose à ce qu'ils continuent à effectuer leurs déclarations selon ce principe d'une occupation par fonction. La création de plusieurs traitements barémiques simultanés ne constitue en réalité qu'une alternative facultative

Pour toute période d'occupation, il y a **nécessairement** une situation de données relatives au secteur public et pour toute situation de données relatives au secteur public, il y a **nécessairement** une situation de traitement barémique. Ceci implique que, lorsqu'une occupation est définitivement clôturée

(par exemple lorsque le contrat ou le statut du travailleur chez l'employeur prend fin), la ligne de données relatives au secteur public et la (les) ligne(s) de traitement barémique doivent prendre fin à la même date que l'occupation.

La ligne de traitement barémique comprend **sept données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables** ». Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne. D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Une nouvelle ligne de traitement barémique est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique

La logique à suivre à ce niveau est identique à celle que vous devez suivre pour compléter les dates de début et de fin de la ligne d'occupation et de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Ainsi, concernant la date de début, il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait, **sauf pour la déclaration du premier trimestre 2011.**

En effet, comme ces données seront déclarées officiellement pour la toute première fois dans la DmfA du 1er trimestre 2011, **la première date de début de la ligne de traitement barémique ne pourra en aucun cas être inférieure au 1er janvier 2011.**

A partir du trimestre suivant, lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau du traitement barémique, la date de début de ce dernier correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y a pas eu de nouvelles données de traitement barémique dans le courant du premier trimestre 2011, la date de début de la ligne de ces données reste donc le 1er janvier 2011.

Par contre, dès qu'une des données du traitement barémique change, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Pour chaque ligne de traitement barémique, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

La date de début est donc une donnée **indispensable**. Par contre, la date de fin est obligatoire sous condition, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas, exposés ci-dessous, où la ligne doit être clôturée.

Remarques importantes concernant la date de fin

1) La date de fin de la ligne de traitement barémique ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).

2) La clôture d'une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de traitement qui en dépend. Concrètement, vous ne devez clôturer une ligne de traitement barémique que dans l'un des deux cas suivants :

a) soit la situation du traitement barémique change. Ce changement peut résulter d'une modification

d'une ou de plusieurs données de la ligne de traitement barémique (cas le plus fréquent). Il peut également résulter d'une modification dans la composition des lignes de traitement barémiques, comme par exemple le passage d'un traitement barémique simple à des traitements barémiques multiples (simultanés) ou vice versa ;

b) soit la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public prend définitivement fin (le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur est rompu).

Dans ce dernier cas, vous devez clôturer **toutes** les lignes de traitement barémique qui ont, le cas échéant, été ouvertes simultanément.

Date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire

Cette donnée est indispensable. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique

La date de prise de rang est exprimée en année et mois. Elle permet de déterminer l'ancienneté pécuniaire dont le travailleur bénéficie, compte tenu du statut pécuniaire qui lui est applicable.

L'ancienneté pécuniaire sert à déterminer l'échelon atteint par le travailleur dans son échelle de traitement et, partant, le traitement barémique annuel qui doit servir de base au calcul de son traitement mensuel.

En effet, cette date ne doit être calculée que lors de l'entrée en service du travailleur chez l'employeur du secteur public et si un événement entraîne un nouveau calcul de l'ancienneté (nouvelles périodes admissibles, perte du droit à l'avancement de traitement, certains changement d'échelle de traitement, ...) Elle constitue le point de départ de l'ancienneté pécuniaire et se calcule en deux étapes à partir d'une date déterminée :

a) premièrement, on établit l'ancienneté pécuniaire en additionnant les durées de toutes les périodes admissibles. La durée totale est exprimée en années et mois ;

b) ensuite, on remonte dans le temps d'une durée équivalente à la durée totale de l'ancienneté pécuniaire calculée précédemment La date ainsi déterminée correspond à l'ancienneté 0. Cette date est appelée date de prise de rang.

Exemple.

Calculons la date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire de Monsieur X au 1er janvier 2011.

a) Le tableau ci-dessous reprend toutes les périodes qui sont admissibles en vertu des règles du statut pécuniaire applicable à Monsieur X et toutes les durées correspondantes, ainsi que la durée totale acquise au 1er janvier 2011.

Employeur	Date de début	Date de fin	Nombre d'années	Nombre de mois
Employeur A	01-01-1980	31-12-1981	2	-
Employeur B	01-07-1985	31-12-1990	5	6
Employeur B	01-08-1991	31-12-2010	19	5
Total			26	11

L'ancienneté pécuniaire de Monsieur X est égale à 26 ans et 11 mois.

b) Pour calculer la date de prise de rang, il faut remonter dans le temps de 26 ans et 11 mois à partir du 1er janvier 2011, ce qui correspond au 1er février 1984. Au 1er janvier 2011, la date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire de Monsieur X s'exprime comme suit : **1984-02**.

Comme l'exemple ci-dessus l'illustre, cette date ne correspond pas nécessairement à la date d'entrée en service du travailleur dans le secteur public, ni à une date à laquelle le travailleur était au service d'un employeur du secteur public.

Quand faut-il modifier la date de prise de rang dans la ligne de traitement barémique ?

La date de prise de rang est une donnée stable. Tant que l'ancienneté pécuniaire évolue normalement, cette date n'évolue pas.

Toutefois, lorsque l'ancienneté pécuniaire doit elle-même être recalculée, il faut fixer une nouvelle date de prise de rang.

Ceci peut se produire notamment lorsque le travailleur se trouve dans une position administrative dans laquelle il perd son droit à l'avancement de traitement (par exemple, s'il est en absence avec position de non-activité).

Tant que le travailleur est dans cette position, il ne faut pas modifier la date de prise de rang. En effet, à ce moment, la durée exacte pendant laquelle l'ancienneté est figée n'est pas encore connue. En outre, le travailleur ne bénéficie plus de son traitement d'activité.

Ce n'est que lors de son retour en service que la situation du travailleur s'est stabilisée. A ce moment, on dispose de tous les éléments nécessaires au calcul de l'ancienneté pécuniaire et à la fixation de son traitement d'activité.

C'est alors qu'il faut recalculer la date de prise de rang (qui sera postérieure à celle fixée avant son absence) et créer la nouvelle ligne de traitement barémique reprenant cette nouvelle date.

Cas particulier : ancienneté pécuniaire nulle.

Il existe des situations dans lesquelles le travailleur n'a pas droit aux augmentations de traitement liées à l'ancienneté et reste rémunéré sur base du traitement minimum de son échelle.

Il ne bénéficie donc d'aucune ancienneté pécuniaire.

En pareil cas, la date de prise de rang s'indique au moyen de la valeur fictive « **9999-12** ».

Chaque modification de la date de prise de rang nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Référence de l'échelle de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

Les échelles de traitement sont définies dans les différents statuts pécuniaires applicables dans le secteur public.

Une échelle de traitement est identifiée par un « indice ». Celui-ci est généralement constitué d'une combinaison de lettres et/ou de chiffres, qui se réfère à la structure hiérarchique propre à l'institution ou au type d'institution du secteur public où cette échelle est d'application.

La structure de cet indice varie fortement d'une institution à l'autre. Il était donc difficilement utilisable en tant que tel.

Dès lors, il a été décidé, d'identifier une échelle de traitement, non pas au moyen de son indice, mais grâce à une référence de type numérique, longue de douze positions, dont les deux dernières constituent une clé de contrôle.

Cette référence est unique pour chaque échelle de traitement. Elle est attribuée par le Service des Pensions du Secteur Public, qui, dans sa banque de données, stocke la plupart des échelles de traitement en usage dans le secteur public et en suit l'évolution au jour le jour.

Le SdPSP constitue pour chaque employeur une liste reprenant, pour chaque échelle de traitement prévue dans son statut pécuniaire, la référence à utiliser pour compléter la ligne de traitement barémique.

Ce « référentiel » des échelles de traitement est mis à disposition des employeurs dans une application internet accessible via le site du SdPSP (http://www.pdos.be/sdpsp/professionals/professionals_1996.htm) (DMFA-Atlas).

Chaque changement de référence d'échelle de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Montant du traitement barémique

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

Le montant du traitement barémique est un montant annuel, exprimé à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique, Il s'agit donc d'un montant non indexé.

Il doit dans tous les cas de figure coïncider, avec le montant de l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire dans l'échelle de traitement en vigueur lors la période déclarée.

Les éléments suivants doivent dès lors être toujours en concordance :

- date de début et, le cas échéant, date de fin du traitement barémique ;
- date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire ;
- référence de l'échelle de traitement ;
- montant du traitement barémique.

Il en résulte également que le montant du traitement barémique correspond toujours à un traitement complet pour une fonction à prestations complètes (temps plein), même dans le cas où le travailleur exerce une fonction à prestations incomplètes (temps partiel ou temps plein avec des prestations

réduites).

Lorsque le travailleur perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité (par exemple un traitement d'attente en cas de disponibilité pour maladie), ou ne perçoit plus aucune rémunération de son employeur tout en conservant une relation de travail avec lui (par exemple s'il est en congé pour interruption complète de la carrière, ou en absence de longue durée pour raisons personnelles), le montant du traitement à déclarer doit être celui dont le travailleur **aurait bénéficié s'il était resté en service**.

Lorsque le travailleur revient en service après une période au cours de laquelle il avait perdu son droit à l'avancement de traitement (parce qu'il était en non-activité par exemple), il y a lieu de recalculer l'ancienneté pécuniaire afin de fixer le montant du traitement à lui payer.

Dans un pareil cas, le nouveau montant correspondant à la nouvelle date de prise de rang à indiquer sur la nouvelle ligne de traitement barémique à créer est inférieur au montant du traitement barémique indiqué pendant la période d'absence, puisqu'au cours de cette période d'absence le montant et l'ancienneté ont fictivement continué à évoluer.

Cette situation, paradoxale en apparence, est tout à fait conforme au mode de déclaration du traitement barémique, qui, pour rappel, doit être en adéquation avec les besoins en matière de pension du secteur public,

Chaque changement dans le montant du traitement barémique, qu'il résulte d'une évolution au sein de la même échelle de traitement ou qu'il soit consécutif à l'octroi d'une nouvelle échelle de traitement, doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Nombre d'heures par semaine

Il s'agit du nombre d'heures par semaine sur base duquel le travailleur est rétribué.

Cette donnée n'est **obligatoire que dans les trois cas suivants**.

Il y a plusieurs lignes de traitement simultanées

Lorsqu'il y a simultanément, pendant un laps de temps quelconque, plusieurs lignes de traitement barémique pour une seule ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, il s'impose d'indiquer, sur chaque ligne de traitement barémique, le nombre d'heures par semaine ainsi que le nombre d'heures par semaine correspondant à un traitement barémique complet,

En d'autres termes, il faut indiquer la fraction horaire se rapportant à chaque traitement.

En effet, si plusieurs traitements barémiques se réfèrent à une seule occupation, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence de la ligne d'occupation ne suffisent pas à déterminer la proportion (fraction) de chaque traitement barémique entrant dans la composition du traitement payé au travailleur.

Cette situation n'est en principe susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement.

Il s'agit d'un contrat « temps partiel » et il y a une « mesure de réorganisation du

temps de travail »

Si le travailleur est titulaire d'un contrat à temps partiel et qu'il bénéficie d'une absence, il y a lieu d'indiquer dans cette zone, le nombre d'heures sur base duquel le travailleur aurait été rémunéré s'il n'avait pas bénéficié de l'absence, autrement dit le nombre d'heures lié à son contrat ou à sa fonction définitive sans tenir compte de l'absence.

Pour l'organisme chargé de calculer la pension dans le secteur public, il est fondamental de connaître, pour chaque période de la carrière présentant une absence, le nombre d'heures de cette absence et celui de la prestation restante.

L'horaire de la prestation restante est connu, puisqu'il figure sur la ligne d'occupation.

Lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat « temps plein » et qu'il bénéficie d'une absence, le nombre d'heures de l'absence est également connu, puisqu'il est toujours égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à l'horaire complet (en l'occurrence le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence) et le nombre d'heures restant (en l'occurrence le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur).

Par contre, lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat « temps partiel », ce n'est pas nécessairement le cas. En effet, si l'horaire contractuel du travailleur (l'horaire de base) change pendant la période au cours de laquelle il bénéficie d'une absence, le nombre d'heures de l'absence n'est plus égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à l'horaire initial du travailleur et le nombre d'heures de la prestation restante.

Exemple.

Prenons le cas d'un travailleur exerçant une fonction à 90%. Il prend une interruption complète de carrière pendant 1 mois, puis revient en service. Cependant, l'horaire lié à sa fonction a été fixé à 80% avec effet au début de son interruption de carrière. Voici les données qui doivent figurer sur les lignes d'occupation

Date début	Date fin	Mesure de réorganisation	Horaire travailleur	Horaire complet
01-09-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00
01-12-2011	-	-	30,40	38,00

Au vu des données qui précèdent, on ne peut pas déduire le nombre d'heures d'absence pour le mois de novembre : le travailleur était-il absent à raison de 34,20/38 (90%) ou à raison de 30,40/38 (80%) ?

Il faut donc se référer au nombre d'heures par semaine de la ligne de traitement barémique pour connaître précisément le nombre d'heures de l'absence.

Date début	Date fin	Nombre d'heure par semaine	Nombre d'heure par semaine – traitement barémique complet
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Avec cette information complémentaire, il apparaît clairement que le nombre d'heures d'absence au mois de novembre 2011 est de 30,40/38, soit 80%.

Ceci est important pour les droits à pension du travailleur.

Le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet doit être complété

Etant donné que le nombre d'heures par semaine est le numérateur d'une fraction dont le dénominateur est le nombre d'heures par semaine pour un traitement barémique complet, il est nécessaire d'indiquer ce numérateur dans chaque situation dans laquelle le dénominateur doit être complété, ce afin de pouvoir disposer de la fraction intégrale.

Chaque modification du nombre d'heure par semaine nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet

Cette donnée n'est obligatoire que les deux cas suivants.

Le travailleur est rémunéré sur base d'une fraction horaire différente de celle liée à sa fonction

Si le dénominateur de la fraction de traitement sur base duquel le travailleur est rémunéré n'est pas le même que le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence figurant sur la ligne d'occupation, il faut compléter le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet,

Cette situation n'est en principe susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement, pour certains titulaires d'une fonction accessoire.

Exemple

Un enseignant temporaire en fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit, donne 7 heures de cours par semaine. Le nombre d'heures constituant l'horaire complet est de 20 heures. Sa charge horaire est donc de 7/20.

Toutefois, pour cette fonction, il est rémunéré à raison de 1/25 par heure de cours donnée. La fraction de son traitement est donc de 7/25.

Si le nombre d'heures moyen par semaine de la personne de référence sur la ligne d'occupation mentionne le nombre 20,00, alors il est impératif de compléter le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet de la ligne de traitement barémique en indiquant le nombre 25,00.

Le nombre d'heures par semaine doit être complété

Etant donné que le nombre d'heure par semaine - traitement barémique complet est le dénominateur d'une fraction dont le numérateur est le nombre d'heure par semaine, il est nécessaire d'indiquer ce

dénominateur dans chaque situation dans laquelle le numérateur doit être complété, ce afin de pouvoir disposer de la fraction intégrale .

Chaque modification du nombre d'heure par semaine - traitement barémique complet nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Les suppléments de traitement

Principes généraux

Tous les travailleurs du secteur public ne bénéficient pas de suppléments de traitement, ou ne bénéficient de suppléments que pendant certaines périodes au cours de leur carrière.

C'est la raison pour laquelle la ligne « supplément de traitement » est **optionnelle**.

Ceci signifie, qu'à l'inverse des lignes de données de l'occupation relatives au secteur public et de traitement barémique, qui doivent être systématiquement complétées, la ligne de supplément de traitement ne doit être complétée que lorsque les conditions qui l'imposent sont réunies.

Toutefois, lorsqu'une telle ligne est créée, elle doit comporter toutes les données définies comme obligatoires, sous peine de générer des anomalies.

Seuls les suppléments qui comptent pour le calcul du montant de la pension doivent être déclarés sur la ligne de supplément de traitement.

Ces suppléments sont repris à l'article 8, §2, de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Autrement dit, les suppléments qui ne figurent pas à cet article - c'est-à-dire ceux qui, soit ne comptent ni pour la pension, ni pour la péréquation, soit ne comptent pas pour la pension mais bien pour la péréquation - ne doivent pas faire l'objet de la création d'une ligne de supplément de traitement.

Lorsqu'ils sont octroyés au cours de la période de référence retenue pour l'établissement du traitement servant de base au calcul de la pension (les cinq dernières années de la carrière dans la plupart des cas), les suppléments qui sont admissibles en matière de pension s'ajoutent aux traitements barémiques pour former la base pécuniaire du calcul de la pension.

La ligne de supplément de traitement dépend de la ligne de traitement barémique.

Elle dispose toutefois de dates de début et de fin spécifiques. Nous verrons dans le chapitre consacré à ces dates comment certains suppléments doivent être déclarés par période, indépendamment de la date de début de la ligne de traitement barémique, et comment d'autres doivent être déclarés dans les limites du trimestre.

La ligne de supplément de traitement comprend **sept données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables** ». Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne créée. D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Une nouvelle ligne de supplément de traitement est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement

La date de début de la ligne de supplément de traitement est une donnée indispensable. Elle doit donc être systématiquement indiquée sur chaque ligne créée.

Par contre, la date de fin est **obligatoire sous condition**, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas où la ligne doit être clôturée.

Ces conditions dépendent notamment du mode de déclaration du supplément.

On distingue deux modes, selon le type de supplément de traitement à déclarer :

- les suppléments forfaitaires ou en pourcentage doivent être déclarés par période, indépendamment du trimestre civil ;
- les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation) sont à déclarer dans les limites du trimestre civil.

Quel que soit le type de supplément faisant l'objet de la déclaration, la première date de début de la première ligne de supplément de traitement **ne pourra en aucun cas être inférieure au 1er janvier 2011**. En effet, ces données seront déclarées officiellement pour la toute première fois dans la DmfA du 1er trimestre 2011.

Les suppléments forfaitaires ou en pourcentage

Il s'agit principalement de suppléments liés à la possession d'un grade particulier, à l'exercice d'une fonction particulière, à la réussite d'un examen ou à la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique, voire d'une expérience professionnelle particulière.

Ces suppléments sont payés mensuellement, avec le traitement du travailleur, et dans les mêmes conditions que le traitement.

La logique que vous devez suivre pour la déclaration des dates de début et de fin de ce type de supplément est identique à celle décrite au chapitre consacré aux dates de début et de fin du traitement barémique.

Tout comme pour le traitement barémique, il peut y avoir plusieurs suppléments de traitement simultanément. C'est le cas lorsque le travailleur perçoit pendant une même période plusieurs suppléments différents qui sont admissibles pour le calcul de sa pension de retraite.

Chacun de ces suppléments devra avoir ses dates de début et de fin propres, ainsi que sa référence propre.

Tant que les données relatives au supplément de traitement ne changent pas, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne. De ce fait, la date de début peut être antérieure au début du trimestre civil de la déclaration.

Par contre, dès qu'une des données du supplément de traitement change, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Les dates de début et de fin ne doivent donc pas être confondues avec les dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique, ni avec celles de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, ni avec celles de la ligne d'occupation.

Pour chaque ligne de supplément de traitement, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

Par contre, vous ne devez indiquer la date de fin que lorsque la ligne doit être clôturée, c'est-à-dire dans les situations exposées ci-dessous.

Remarques importantes concernant la date de fin

1. La date de fin de la ligne de supplément de traitement ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de la ligne de traitement barémique dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).
2. La clôture d'une ligne de traitement barémique n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de supplément de traitement qui en dépend. Concrètement, vous ne devez clôturer une ligne de supplément de traitement que dans l'un des trois cas suivants :
 1. soit la situation du supplément de traitement change, parce qu'une donnée change ;
 2. soit le travailleur perd le droit au bénéfice du supplément (par changement de grade ou de fonction par exemple) ;
 3. soit la ligne de traitement barémique prend définitivement fin (le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur est rompu).

Dans ce dernier cas, vous devez clôturer **toutes** les lignes de supplément de traitement se situant sous la ligne de traitement barémique clôturée qui ont, le cas échéant, été ouvertes simultanément

Les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation)

Il s'agit de suppléments qui sont payés occasionnellement au travailleur en contrepartie d'une prestation (heures supplémentaires, par exemple).

A chacun de ces suppléments correspond un montant unitaire, soit le montant accordé pour une prestation (un montant fixe par heure supplémentaire, par exemple).

De par leur nature, ces suppléments sont donc variables et sont difficilement compatibles avec un mode de déclaration nécessitant la création d'une nouvelle ligne pour chaque période pendant laquelle le travailleur en a bénéficié.

Ce système pourrait en effet conduire, dans des cas limites, à devoir créer une ligne pour un jour pendant lequel le supplément est dû.

C'est pourquoi, ces montants peuvent être globalisés par supplément (par référence) et déclarés en une fois pour une période qui ne peut toutefois pas excéder le trimestre. Cette période peut être :

- le trimestre civil de la déclaration (à condition que la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend couvre tout le trimestre) ;
- la période comprise entre la date de début du trimestre civil de la déclaration et la date de fin de la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend (dans l'hypothèse où la ligne de traitement barémique a été clôturée dans le courant du trimestre) ;
- la période comprise entre la date de début de la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend et la fin du trimestre civil (dans l'hypothèse où une nouvelle ligne de traitement barémique a été entamée dans le courant du trimestre) ;
- un mois quelconque compris dans le trimestre civil de la déclaration (à condition que la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend couvre tout ce mois).

En somme, c'est le déclarant qui, en indiquant une date de début et une date de fin, détermine la

période pour laquelle il déclare, pour un même supplément, le nombre d'unités de ce supplément, le montant unitaire du supplément et le montant globalisé qu'il a octroyé au travailleur.

Pour ce type de supplément, chaque ligne créée doit comporter une date de début, qui ne peut pas être inférieure à la date de début du trimestre de la déclaration, et une date de fin, qui ne peut pas être postérieure à la date de fin du trimestre de la déclaration.

Référence du supplément de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

Les suppléments de traitement sont définis dans différentes dispositions légales, réglementaires ou autres applicables dans le secteur public.

Rappelons que tous les suppléments entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension doivent être déclarés sur la ligne de supplément de traitement.

Ces suppléments s'expriment soit en un montant annuel forfaitaire, soit en un montant forfaitaire ou un pourcentage à l'unité, soit en un pourcentage du traitement barémique.

Ce pourcentage peut être fixé dans la disposition légale ou réglementaire instaurant le supplément. Toutefois, il peut s'agir également d'un pourcentage variable, lequel est déterminé par l'employeur.


Il importe à l'organisme chargé du calcul de la pension du travailleur nommé à titre définitif dans le secteur public d'identifier correctement le supplément, de manière à déterminer précisément de quel type de supplément il s'agit et quel est le montant à prendre en compte lors du calcul de la pension.

C'est pourquoi, chaque supplément se verra attribuer une référence spécifique, établie sur le même mode que la référence du traitement barémique.

Il s'agira également d'une référence de type numérique, longue de douze positions, dont les deux dernières constituent une clé de contrôle.

Cette référence est attribuée par le Service des Pensions du Secteur Public.

Le SdPSP constitue pour chaque employeur une liste reprenant, pour chaque supplément de traitement admissible pour le calcul de la pension en vigueur chez cet employeur, la référence à utiliser pour compléter la ligne de supplément de traitement.

Ce « référentiel » des suppléments de traitement est mis à disposition des employeurs dans une application internet accessible via le site du SdPSP : <http://www.sdpsp.be/>  (DMFA-Atlas).

Chaque changement de référence de supplément de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Montant de base du supplément de traitement

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément par heure ou par prestation**.

Autrement dit, cette zone ne doit être complétée que si vous avez choisi une référence qui correspond à un supplément payé à l'unité.

Dans ce cas, vous devez indiquer le montant de base, c'est-à-dire le montant unitaire du supplément de traitement octroyé au travailleur.

Ce montant est un montant brut lié à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique.

Pour un tel supplément, vous devez également compléter la donnée « nombre d'heures ou de prestations » dont le travailleur a bénéficié au cours de la période que vous avez déterminée.

Pourcentage du supplément de traitement

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément correspondant à un pourcentage variable** du traitement barémique.

Vous y mentionnez le pourcentage du traitement barémique qui est octroyé au travailleur au cours de la période considérée.

C'est la référence du supplément que vous indiquez qui détermine la nature fixe ou variable du supplément que vous déclarez.

Si vous devez déclarer un supplément sous la forme d'un **pourcentage fixe**, mentionné dans la réglementation de base, vous devez choisir la référence qui y correspond. Dans un tel cas, le pourcentage étant connu, **vous ne devez pas compléter cette donnée**.

Aussi longtemps que le pourcentage variable demeure inchangé, vous ne devez pas modifier les données de cette ligne.

Par contre, si le pourcentage variable évolue, vous devez créer une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Nombre d'heures ou de prestations

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément à l'unité** et ce, quelle que soit cette unité (heure ou prestation).

Autrement dit, cette donnée ne doit être complétée que si vous avez choisi une référence qui correspond à un supplément payé à l'unité.

Dans ce cas, vous devez indiquer le nombre d'unités, donc le nombre d'heures ou de prestations, dont le travailleur a bénéficié pendant la période déclarée. Pour rappel, cette période se situe dans les limites du trimestre de la déclaration.

Montant du supplément de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

Les suppléments forfaitaires ou en pourcentage

Si la référence indiquée concerne un supplément forfaitaire, ou un supplément consistant en un pourcentage du traitement barémique, le montant à déclarer est un montant annuel exprimé à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique,

Il s'agit donc d'un montant non indexé.

Ce montant correspond toujours au supplément octroyé pour une fonction à prestations complètes (temps plein), même dans le cas où le travailleur exerce une fonction à prestations incomplètes (temps partiel ou temps plein avec des prestations réduites).

Lorsque le paiement du supplément de traitement est interrompu, parce que le travailleur se trouve dans une position administrative incompatible avec le paiement du supplément (par exemple si le travailleur est en congé pour interruption complète de la carrière), le montant du supplément de traitement à déclarer doit être, à l'instar du traitement barémique, celui dont le travailleur **aurait bénéficié s'il était resté en service.**

A noter que le montant d'un supplément de traitement égal à un pourcentage (fixe ou variable) du traitement barémique suit, par définition, l'évolution du montant de ce traitement barémique. Autrement dit, si le montant du traitement barémique augmente, le montant du supplément de traitement exprimé comme pourcentage change dans la même proportion.

Chaque changement du montant du supplément de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation)

Si la référence indiquée concerne un supplément à l'unité, les données « montant de base du supplément de traitement » et « nombre d'heures ou de prestations » ont dû être complétées.

Le montant du supplément de traitement doit alors être dans tous les cas égal au produit de ces deux facteurs (nombre d'heures ou de prestations multiplié par le montant de base).

Comme le montant de base est exprimé à l'indice 138,01, le montant du supplément de traitement est par conséquent lié au même indice.

Extension de codifications existantes

Introduction

L'extension de codifications existantes dont question dans la présente partie **concerne exclusivement les travailleurs statutaires du champ d'application de Capelo**, c'est-à-dire les travailleurs définitifs qui peuvent prétendre à une pension dans le secteur public.

La DmfA contient une série de données qui sont utilisables en tant que telles dans le cadre du projet Capelo de constitution du dossier électronique de pension pour le secteur public.

C'est particulièrement le cas pour celles de la ligne d'occupation.

En effet, cette ligne permet de définir des périodes d'occupation bien délimitées dans le temps. Ces « temps » d'occupation n'ont pas de périodicité précise. Ils évoluent au gré des modifications intervenant

dans les données constitutives de la ligne d'occupation.

Le découpage des occupations en périodes de temps à données constantes est parfaitement adapté au mode de calcul de la durée des prestations admissibles dans la pension du secteur public.

En outre, chaque période dispose d'une fraction d'occupation. Elle indique l'horaire réellement presté par le travailleur par rapport à l'horaire correspondant à des prestations complètes dans l'occupation en question.

La fraction d'occupation est extrêmement importante en matière de pension du secteur public. En effet, la durée des périodes pendant lesquelles le travailleur du secteur public exerce une fonction à prestations incomplètes est réduite proportionnellement à l'horaire que ses prestations représentent par rapport à l'horaire afférent à des prestations complètes (par exemple 12 mois à mi-temps n'interviendront qu'à concurrence de 6 mois dans le calcul de la pension du secteur public).

Ces prestations incomplètes peuvent être le résultat de la réduction de l'horaire de base du travailleur consécutivement à l'obtention d'une forme de congé ou d'absence.

Dans un tel cas, l'horaire pendant lequel le travailleur reste en service sert à déterminer la durée de la prestation à prendre en considération en matière de pension.

Quant à la prise en compte de la durée de l'absence dont il a bénéficié, elle est fonction de la nature de cette dernière.

Ce raisonnement vaut également lorsque le travailleur interrompt ses prestations par une forme de congé ou d'absence totale, c'est-à-dire lorsqu'il n'exerce plus aucune prestation dans cette occupation.

L'organisme chargé du calcul de la pension doit donc être en mesure d'identifier toutes les absences dont un travailleur a bénéficié au cours de sa carrière.

Certaines d'entre elles sont déjà clairement identifiables dans la ligne d'occupation au moyen de certaines « mesure de réorganisation du temps de travail ». C'est notamment le cas pour l'interruption totale ou partielle de la carrière professionnelle, ainsi que pour la semaine volontaire de quatre jours ou le départ anticipé à mi-temps.

Toutefois, les dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le secteur public prévoient beaucoup d'autres formes d'absences, qui, toutes, sont susceptibles d'avoir une incidence sur le calcul de la pension de retraite du travailleur statutaire.

C'est la raison pour laquelle il a été décidé d'étendre la portée de cette donnée de la ligne d'occupation en ajoutant de nouvelles mesures de réorganisation à celles qui existent déjà.

Combinées aux dates de début et de fin de l'occupation à laquelle elles se rapportent, ainsi qu'à la fraction d'occupation, elles permettront à l'organisme de pension du secteur public de déterminer avec précision la nature de l'absence, la période impactée par celle-ci, ainsi que son importance (le volume horaire de l'absence).

Il arrive cependant que certaines absences ne se présentent pas sous forme de périodes, mais soient fractionnées en jours ou parties de jours et répartis sur un intervalle de temps. Ceci ne peut toutefois se produire que pour un nombre limité d'absences **totales**.

Afin de permettre de déclarer des situations semblables en évitant de devoir multiplier le nombre de lignes d'occupation, il est permis, pour ces absences spécifiques, de rassembler les jours éparpillés sur une période sous un seul code de « données de temps de travail » à déclarer dans la ligne de prestation.

De nouvelles données de temps de travail ont été prévues à cet effet.

Nouvelles " Mesures de réorganisation du temps de travail "

Principes généraux

A partir du 1er trimestre 2011, la zone « mesures de réorganisation du temps de travail » de la ligne d'occupation se voit adjoindre 20 nouveaux codes.

Leur usage est strictement réservé aux travailleurs du secteur public qui sont assujettis à un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux travailleurs nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Elles ne peuvent en aucun cas être utilisées pour des travailleurs du secteur public qui sont assujettis au régime de pension des travailleurs salariés (par exemple les travailleurs contractuels ou les travailleurs intérimaires et temporaires dans l'enseignement).

Ces nouvelles mesures couvrent toutes les formes d'absence en usage dans le secteur public, autres que les congés avec maintien du traitement d'activité (tel que le congé de vacances annuelles, le congé de maladie, ...). En effet, le congé avec maintien du traitement d'activité n'ayant aucune incidence en matière de pension, il ne doit pas être déclaré explicitement dans la Dmf/DMfAPPL.

Elles ont toutefois été élaborées en privilégiant les caractéristiques des diverses formes d'absence et leur incidence sur l'octroi et le calcul de la pension du secteur public par rapport à leur dénomination officielle. Il s'agit principalement de la loi du 10 janvier 1974 réglant l'admissibilité de certains services et de périodes assimilées à de l'activité de service pour l'octroi et le calcul des pensions à charge du Trésor public et de l'arrêté royal n°442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services public. Une version consolidée de ces dispositions est disponible sur le site du SdPSP (www.sdpsp.be, onglet «Professionnels», lien «Législation»)

Cette manière de procéder a permis de rassembler les absences présentant les mêmes caractéristiques et ayant la même incidence en matière de pension sous une mesure commune, présentant une description générale, et ce quel que soit le statut ou le type d'organisme du secteur public où ces absences se rencontrent.

Toutefois, lorsque les dispositions de pension réservent un traitement particulier à des absences précises, une mesure spécifique a dû être créée.

Il se peut dès lors qu'à une même absence correspondent deux mesures différentes : une mesure générale, reprenant les caractéristiques communes à une série d'absences du même type et une mesure particulière, reprenant la dénomination précise de l'absence en question. Dans un tel cas de figure, **la mesure particulière prend le pas sur la mesure générale.**

Exemple:

- la mesure « prestations réduites pour convenances personnelles » (code 506), est également une « absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité ... » (telle que décrite sous le code 510). Néanmoins, dans le calcul de la durée des périodes de services à prestations incomplètes, elles ne sont pas traitées de la même manière. Il est donc nécessaire de déclarer les « prestations réduites pour convenances personnelles » au moyen de la mesure particulière décrite sous le code 506.

Incidence sur les mesures de réorganisation existantes

Les nouvelles mesures s'ajoutent aux « Mesures de réorganisation du temps de travail » existantes. Elles ne remplacent aucune de ces mesures ni ne limitent leur usage.

Concrètement, cela signifie que les mesures existantes doivent continuer à être utilisées dans les mêmes conditions qu'actuellement, et ce même si les caractéristiques des absences visées par ces mesures existantes correspondent également à celles pour lesquelles une nouvelle mesure a été prévue.

Il en va ainsi de :

- l'« interruption complète de la carrière professionnelle (uniquement les systèmes où une intervention de l'ONEM est prévue) », pour laquelle **le code existant 3 doit continuer à être utilisé**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la nouvelle mesure portant le code 502 ;
- l'« interruption partielle de la carrière professionnelle (uniquement les systèmes où une intervention de l'ONEM est prévue) », pour laquelle **le code existant 4 doit continuer à être utilisé**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la nouvelle mesure portant le code 502 ;
- la « réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps) », pour laquelle **le code 7 reste d'application**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la nouvelle mesure portant le code 501

Incidence sur le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur

Les nouvelles mesures ont une influence sur le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur.

En effet, ces absences ont été prévues parce qu'elles sont susceptibles d'influencer la pension du secteur public. Cette influence s'exerce surtout sur la détermination de la durée des services et périodes entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite - bien que le tantième et le traitement de référence soient également susceptibles d'être impactés.

En effet, la durée des services et périodes admissibles pour le calcul de la pension s'établit en tenant compte du rapport entre l'horaire réellement presté par le travailleur et l'horaire correspondant à des prestations complètes, donc de la fraction d'occupation (c'est ce que l'on appelle la « durée réduite » : douze mois prestés à mi-temps ne sont pris en compte qu'à concurrence de six mois). Il est dès lors primordial de connaître à tout moment l'horaire des prestations effectives du travailleur. En cas d'absence, cet horaire doit correspondre aux prestations que le travailleur continue à fournir.

Ceci signifie que lorsque l'absence est totale, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera égal à 0 (zéro), **et ce même si le travailleur perçoit une forme de rémunération pendant cette absence** (un traitement d'attente par exemple).

Par contre, lorsque l'absence est partielle, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera égal au nombre d'heures par semaine de « présence » du travailleur.

Pour toutes les nouvelles mesures de réorganisation, la logique de l'horaire moyen du travailleur est donc identique à celle qui prévaut pour les mesures existantes 3, 4 et 7.

Incidence sur la déclaration des prestations et des rémunérations

En cas **d'absence totale rémunérée**, cette logique a une incidence sur les prestations et les rémunérations telles qu'elles sont déclarées actuellement.

Exemple : un agent définitif est en disponibilité pour maladie pendant un mois. Pendant cette période, il bénéficie d'un traitement d'attente égal à 60% de son traitement d'activité et maintient son droit à

l'avancement de traitement.

Mode actuel de déclaration

Jusqu'en 2010/4, cette forme d'absence ne fait pas l'objet d'une déclaration particulière. Autrement dit, pendant cette période, la ligne d'occupation se poursuit avec un nombre moyen d'heure par semaine du travailleur inchangé.

Les prestations de cette période sont incluses dans le nombre de jours déclarés sous le code prestation 1 et le traitement d'attente fait partie intégrante de la rémunération globalisée sous le code 1.

Nouveau mode de déclaration

A partir de 2011/1, la disponibilité doit être déclarée au moyen du nouveau code de mesure de réorganisation du temps de travail 507. Le travailleur dans cette situation étant totalement absent, le nombre moyen d'heures par semaine est égal à 0 (zéro).

Or, lorsque le numérateur de la fraction d'occupation est à zéro, il n'y a plus de jours à déclarer dans les données de temps de travail. Et en l'absence de prestations avec un code 1, il n'est pas permis de déclarer une rémunération au moyen du code 1.

Dorénavant, dans un tel cas, plus aucun jour ne sera déclaré, mais la rémunération liée à cette absence (en l'occurrence le traitement d'attente de disponibilité) devra être déclarée au moyen d'un nouveau code rémunération.

Ce raisonnement vaut pour toute nouvelle mesure de réorganisation correspondant à une absence totale du travailleur pendant laquelle celui-ci perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité de la part de son employeur.

Cas particulier : mesures de réorganisation simultanées

Il peut arriver qu'un travailleur statutaire bénéficie simultanément, pendant une période déterminée, de deux absences.

Exemple

un agent nommé à titre définitif à temps plein est en interruption de carrière à 4/5 du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012. Du 16 avril 2012 au 5 mai 2012, cet agent est en outre placé en disponibilité pour maladie. Cette disponibilité ne met pas fin à l'interruption de carrière. Autrement dit, l'agent est à la fois en interruption de carrière pour 1/5 temps et en disponibilité pour maladie pour 4/5 temps.

En pratique, cette situation se traduit par la combinaison de deux mesures de réorganisation (4 et 507 dans l'exemple) entre le 16 avril 2012 et le 5 mai 2012. Or, il n'est pas possible de déclarer, pour une même période, deux lignes d'occupation avec deux mesures de réorganisation. A ce niveau, seule la déclaration de mesures de réorganisation successives est autorisée. Cependant, pour le traitement des données Capelo, le pourcentage d'absence par mesure de réorganisation doit être connu pour la ligne d'occupation en cours.

Comment indiquer qu'il y a simultanément de mesures de réorganisation ?

A partir de la déclaration du 2^{ème} trimestre 2012, la déclaration de mesures de réorganisation simultanées est rendue possible pour un travailleur statutaire. Elle s'opère en deux étapes :

1. sur la ligne d'occupation, vous indiquez qu'il y a une combinaison de mesures de réorganisation du temps de travail et ce, au moyen de la nouvelle mesure 599. Cependant,

cette indication ne suffit pas ;

2. en effet, il est également important de détailler la combinaison de mesures reprises sous le code 599. A cette fin, une nouvelle ligne « **informations complémentaires en cas de mesures de réorganisation du travail multiples simultanées** » est ajoutée en-dessous de la ligne d'occupation. Vous devez y préciser les éléments constitutifs de la combinaison, à savoir :
 - la mesure de réorganisation propre à chacune des absences simultanées
 - le pourcentage d'absence lié à chaque mesure. Le pourcentage total des différentes mesures doit toujours être égal à 100%.

Illustration

déclaration du deuxième trimestre 2012 pour l'exemple cité ci-dessus

1. ligne d'occupation

N° ligne occupation	Date de début	Date de fin	Type de contrat	Mesure de réorganisation	Nombre moyen d'heures du travailleur	Nombre moyen d'heures personne référence
1	01-01-2012	15-04-2012	0	4	30,40	38,00
2	16-04-2012	05-05-2012	0	599	0,00	38,00
3	06-05-2012	-	0	4	30,40	38,00

Le code 599 sur la ligne d'occupation n° 2 indique uniquement qu'il y a simultanété d'absences dans le chef de ce travailleur pendant cette période. Il ne comporte aucune autre information.

2. au moyen de la nouvelle ligne « **informations complémentaires en cas de mesures de réorganisation du travail multiples simultanées** », sous la ligne d'occupation 2, vous déclarez le code et le pourcentage respectif de chaque absence. Dans notre exemple, le travailleur statutaire est absent à concurrence de 1/5 temps (20%) en raison de l'interruption partielle de sa carrière et de 4/5 temps (80%) en raison de la disponibilité pour maladie.

Ligne « Détails » occupation 2	Mesure de réorganisation	Pourcentage d'absence
1	4	20,00
2	507	80,00

Remarques:

- sur la ligne de détail, vous ne pouvez pas indiquer la mesure de réorganisation 599 ;
- vous devez déclarer au moins deux lignes de détail;
- le pourcentage indique la proportion d'absence que représente la mesure de réorganisation qui lui est associée par rapport au total des absences (et non la proportion de la présence);
- ce pourcentage s'exprime avec deux décimales;
- le total des pourcentages doit toujours être égal à 100%. Le cas échéant, il y a lieu d'arrondir les pourcentages de manière à ce que le total atteigne bien les 100%.

Description des nouvelles mesures de réorganisation

Les nouvelles mesures décrites au tableau ci-dessous doivent être utilisées dans les situations décrites dans la colonne « explication ».

Mesures générales concernant l'ensemble des statutaires du secteur public



Code	Description	Explication
501	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service ou à du service actif avec une rémunération autre que le traitement d'activité.	Il s'agit de congés assimilés à de l'activité de service avec octroi d'une partie du traitement pour les prestations non fournies, autres que la semaine volontaire de 4 jours ou le départ anticipé à mi-temps (code 7) et que le congé préalable à la retraite (code 503). Exemple : dans le passé les enseignants ont pu bénéficier d'un congé spécial pour prestations réduites à partir de l'âge de cinquante ans. Ce congé était assimilé à de l'activité de service. Le bénéficiaire d'un tel congé percevait, outre son traitement d'activité pour les prestations fournies, 1/4 de son traitement pour les prestations non fournies.
502	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service et non rémunérée	Il s'agit de congés non rémunérés assimilés à de l'activité de service, autres que l'interruption de carrière (codes 3 ou 4), le congé parental (code 504) et l'absence en vue d'exercer une activité professionnelle (code 505). Exemple : le congé pour prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales ou le congé pour motifs impérieux d'ordre familial.
503	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service, préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente	Il s'agit de toute absence durant laquelle un agent a été placé dans une position administrative autre que la disponibilité (voir code 509) lui permettant, tout en conservant une rémunération ou un traitement d'attente, de réduire ou d'arrêter définitivement son activité professionnelle durant la période qui précède immédiatement sa mise à la retraite. Ceci ne concerne pas le départ anticipé à mi-temps (code 7). Ceci concerne bien la suspension volontaire des prestations pour les militaires.
504	Congé parental	Ce congé ne doit pas être confondu avec le congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière avec allocation à charge de l'ONEM (codes 3 ou 4). Le congé parental visé ici est un congé non rémunéré, sans allocation, assimilé à de l'activité de service. Pour les agents de l'Etat, ce congé est prévu à l'article 34 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat. Pour les militaires, il est prévu à l'article 53bis de la loi du 13 juillet 1976.
505	Absence non rémunérée et assimilée à de l'activité de service en vue d'exercer une activité professionnelle (stage, intérim dans l'enseignement, mission, mandat, ...)	Cette dénomination générique vise tout congé et dispense de service non rémunérés octroyés au travailleur pour lui permettre d'exercer une activité professionnelle ou un mandat (autre que les mandats pour exercer une fonction de management ou d'encadrement à déclarer au moyen du code 513) et pendant lesquels il est en position d'activité de service. Pendant cette période, le travailleur perçoit une rémunération du chef de l'activité professionnelle ou du mandat qu'il exerce par ailleurs. Exemple : le congé pour mission d'intérêt général
506	Prestations réduites pour convenances personnelles ou semaine de quatre jours sans prime (loi du 19 juillet 2012)	Cela vise toute forme de congé ou d'absence pour prestations réduites pour des raisons de convenances personnelles, rémunérée ou non, quelle que soit la position administrative dans laquelle le travailleur est placé.
507	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement de traitement	Ce code s'applique aux périodes de mise en disponibilité avec octroi d'un traitement d'attente, pendant lesquelles l'agent maintient son droit à l'avancement de traitement (même si le bénéfice de cet avancement ne lui est payé qu'au moment où il se retrouve à nouveau en activité de service). Exemple : la mise en disponibilité pour maladie
508	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement	Ce code s'applique aux périodes de mise en disponibilité avec octroi d'un traitement d'attente, pendant lesquelles l'agent perd son droit à l'avancement de

	d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement	<p>traitement.</p> <p>Exemple : jusqu'en 2002, la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.</p> <p>Dans l'enseignement, le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi avec traitement d'attente perd son droit à l'avancement de traitement à partir de la troisième année dans cette position.</p>
509	Disponibilité (totale ou partielle) préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente	<p>Cette absence existe notamment dans l'enseignement sous la dénomination « mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la mise à la retraite ».</p> <p>A ne pas confondre avec le congé de même nature à déclarer au moyen du code 503.</p>
510	Absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité, ou disponibilité sans traitement d'attente, ou toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires	<p>Est visée ici toute « absence » non rémunérée assimilée à de la non-activité, toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires, ou toute forme de disponibilité sans traitement d'attente autre que la disponibilité par défaut d'emploi sans traitement d'attente dans l'enseignement (code 531).</p> <p>Ces absences ne sont pas du tout admissibles en matière de pension du secteur public.</p> <p>Exemple : l'absence de longue durée pour raisons personnelles ; la disponibilité pour convenances personnelles.</p>
511	Absence (totale ou partielle) rémunérée avec position de non-activité ou disponibilité volontaire avec activité professionnelle sans autorisation pour les militaires	<p>Bien que rémunérées, ces absences ne sont pas du tout admissibles en matière de pension du secteur public.</p>
512	Congé sans traitement avec position de non-activité	<p>Ceci concerne exclusivement le « congé » sans traitement assimilé à de la non-activité.</p> <p>A l'heure actuelle ce « congé » est admissible dans le calcul de la pension à concurrence d'un mois au maximum par année civile.</p> <p>Exemple : le congé pour convenances personnelles ; le congé sans traitement (sans solde)</p>
513	Congé d'office pour mission d'intérêt général en vue d'exercer une fonction de management ou une fonction d'encadrement dans un service public	<p>Ceci concerne les fonctionnaires exerçant, dans le cadre d'un mandat, une fonction de management ou d'encadrement dans les services publics fédéraux, les organismes d'intérêt public, les établissements scientifiques de l'Etat, au SdPSP ou dans une entité fédérée.</p> <p>Ce congé ne doit pas être confondu avec l'absence décrite au code 505.</p>
514	Semaine de quatre jours avec prime ou travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans (loi du 19 juillet 2012)	<p>Ce code ne doit être utilisé que pour la déclaration des périodes de semaine de quatre jours avec prime et de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public qui sont accordées aux membres du personnel statutaires à partir du 1er octobre 2012 en application de la loi du 19 juillet 2012 (et de l'arrêté royal du 20 septembre 2012). Ces périodes ont en effet une incidence particulière sur l'ouverture du droit à la pension de retraite anticipée du secteur public. Il est donc nécessaire de distinguer ces périodes de celles qui sont accordées dans le cadre de la loi du 10 avril 1995 (qu'il faut continuer à déclarer au moyen du code 7).</p>

531	Disponibilité (totale ou partielle) par défaut d'emploi sans traitement d'attente (enseignement)	Ceci ne concerne que les membres du personnel enseignant tels que définis à l'article 1er de la loi du 16 juin 1970 relative aux bonifications pour diplôme en matière de pension des membres de l'enseignement. Ces personnes peuvent faire valoir au maximum cinq années de disponibilité par défaut d'emploi sans traitement d'attente dans le calcul de leur pension.
599	Absences simultanées impliquant une combinaison de mesures de réorganisation du temps de travail pour un travailleur statutaire du secteur public	Il ne s'agit pas à proprement parler d'une mesure de réorganisation du temps de travail mais d'une simple indication du fait que deux mesures s'appliquent simultanément. Ce code sera donc utilisé dans le cas où un travailleur statutaire bénéficie simultanément, pendant une période déterminée, de deux mesures de réorganisation, autres que le code 599, reprises au présent tableau. Exemple: interruption de carrière partielle et disponibilité pour maladie.

Mesures spécifiques à quelques employeurs

541	Retrait temporaire d'emploi par interruption de carrière (militaires), ou interruption de carrière avec allocation à charge de l'employeur	Il s'agit de l'interruption de carrière, qu'elle soit complète ou partielle, lorsque l'allocation d'interruption de carrière est payée par l'employeur (ex. : le Ministère de la Défense pour les militaires, la Chambre, le Sénat ou le Parlement flamand). Si l'allocation est payée par l'ONEM, il faut utiliser les codes 3 ou 4.
544	Congé ou interruption de carrière pour soins palliatifs, congé de protection parentale ou interruption de carrière pour congé parental, congé ou interruption de carrière pour soins à un parent gravement malade, avec allocation à charge de l'employeur	Il s'agit des formes particulières d'interruption de carrière, qu'elle soit complète ou partielle, lorsque l'allocation d'interruption de carrière est payée par l'employeur (ex. : le Ministère de la Défense pour les militaires, la Chambre, le Sénat ou le Parlement flamand). Si l'allocation est payée par l'ONEM, il faut utiliser les codes 3 ou 4

Mesures particulières ne concernant que les militaires

542	Retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires)	Uniquement lorsque l'affectation n'est pas due au service. Si l'affectation est due au service, la période est considérée comme du congé pour maladie et ne doit pas faire l'objet d'une mesure de réorganisation.
543	Retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire ou toute autre période de non-activité rémunérée (militaires)	Par toute autre période de non-activité rémunérée, il faut entendre toute période de suspension par mesure d'ordre, de détention préventive, d'internement ou de séparation de l'armée convertie en période de non-activité en vertu de l'art. 189 de la loi du 28 février 2007
545	Disponibilité automatique (militaires)	-
546	Disponibilité volontaire (militaires)	Il s'agit de la disponibilité volontaire sans activité professionnelle ou avec activité professionnelle autorisée.

Les nouvelles « Données de temps de travail »

Principes généraux

A partir du 1er trimestre 2011, la codification des « données de temps de travail » (bloc « prestation de l'occupation ligne travailleur ») se voit adjoindre 5 nouveaux codes.

Leur usage est strictement réservé aux travailleurs du secteur public qui sont assujettis à un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux travailleurs nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés pour des travailleurs du secteur public qui sont assujettis au régime de pension des travailleurs salariés (par exemple les travailleurs contractuels ou les travailleurs intérimaires et temporaires dans l'enseignement).

Ces cinq nouveaux codes visent cinq types d'**absence totale** qui couvrent des jours ou des parties de jours **répartis sur un intervalle de temps** (par exemple un mois ou un trimestre).

Dans un tel cas, il est permis, pour ces absences spécifiques uniquement, de rassembler ces jours sous un seul code de « données de temps de travail » à déclarer dans la ligne de prestation.

Ceci n'est autorisé que lorsque les jours couverts par l'absence ne couvrent **pas une période** telle que définie au point « Qu'entend-on par période » ci-dessous. S'ils forment **une période**, il faut commencer une **nouvelle ligne d'occupation** reprenant les dates de début et éventuellement de fin de la période concernée, le code « Mesure de réorganisation du temps de travail » qui correspond à l'absence en question ainsi que le nombre moyen d'heures par semaine de prestations effectives du travailleur (en l'occurrence zéro heure).

Autrement dit, il s'agit seulement de 5 absences totales que vous allez retrouver à la fois dans les « Mesures de réorganisation du temps de travail » **et** dans les « Données de temps de travail », mais que vous ne pouvez en aucun cas utiliser simultanément.

S'il s'agit d'une période d'absence (au sens défini ci-dessous), vous **devez** choisir la « mesure de réorganisation » qui correspond à cette absence.

S'il s'agit d'une absence fractionnée en jours répartis sur un intervalle de temps, vous **pouvez** choisir :

- soit la « mesure de réorganisation » qui correspond à cette absence et créer le nombre de lignes d'occupation nécessaires,
- soit la « donnée de temps de travail » correspondante et rassembler les jours sous un seul code prestation de la ligne d'occupation correspondante.

Il est donc **exclu** de déclarer la même absence **à la fois** au moyen d'une « mesure de réorganisation du temps de travail » et d'une « donnée de temps de travail ».

Qu'entend-on par période ?

Afin d'éviter toute question d'interprétation, il est convenu que tout ensemble de **plus de 5 jours calendrier successifs (week-end inclus)** forme une période.

Autrement dit, tant qu'une absence totale pour laquelle un nouveau code prestation a été prévu couvre moins de 6 jours calendrier qui se succèdent sans interruption, cette absence **peut** être déclarée en jours au moyen du nouveau code prestation correspondant.

Par contre, dès que la durée excède 5 jours calendrier qui se succèdent sans interruption, cette absence doit être déclarée sur la ligne d'occupation au moyen d'une nouvelle mesure de réorganisation.

Description des nouveaux codes prestations

Les nouveaux codes prestations (ou « données de temps de travail ») décrits au tableau ci-dessous ne peuvent être utilisés que dans les conditions décrites ci-dessus et pour les situations visées dans la colonne « explication ».

La colonne « Equivalence MR » reprend, à titre d'information, la nouvelle « mesure de réorganisation » qui correspond au nouveau code prestation, autrement dit la mesure qui doit être utilisée si la durée de l'absence forme une période au sens exposé ci-dessus.

Codes prestations concernant l'ensemble des statutaires du secteur public

Code	Description	Explication	Equivalence MR
31	Jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables	Sont principalement visés ici le congé pour des motifs impérieux d'ordre familial, le congé contingenté (Communauté flamande), et les jours de grève postérieurs au 06-03-1992	502
32	Jours d'absence totale non rémunérée avec position de non-activité, de disponibilité sans traitement d'attente ou de non-activité non rémunérée pour les militaires	Sont principalement visés ici les jours de congé sans solde ou les jours d'absence non autorisée qui ne forment pas une période	510
41	Jours d'absence totale rémunérée avec position de non-activité	Sont visés ici les jours de non-activité pour lesquels le membre du personnel perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité	511
42	Jours de disponibilité totale avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement	Sont principalement visés ici les jours de disponibilité pour maladie qui sont répartis sur le trimestre	507

Code prestation ne concernant que les militaires

43	Jours de retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires)	Sont visés ici les jours d'absence pour maladie qui n'est pas due au service (répartis sur le trimestre)	542
----	---	--	-----

Le nouveau code rémunération

Pour les raisons exposées dans l'explication des nouvelles mesures de réorganisation, à partir du 1er trimestre 2011, la déclaration d'une absence totale rémunérée (ex : disponibilité pour maladie avec traitement d'attente) au moyen d'une nouvelle mesure de réorganisation rend obligatoire la déclaration de la rémunération de cette absence au moyen d'un nouveau code de rémunération.

La rémunération devra être déclarée au moyen du nouveau code 51 « **indemnité payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail** »

En matière de cotisations sociales, la rémunération liée à ce code sera traitée de la même manière

qu'une rémunération déclarée au moyen du code 1.

Divers

Contact avec l'O.N.S.S. et les bureaux régionaux

Généralités

Les directives suivantes sont de nature à simplifier vos contacts téléphoniques et/ou écrits avec l'O.N.S.S.:

- mentionnez toujours le numéro d'entreprise (BCE) ou le numéro d'identification à l'O.N.S.S. de l'employeur;
- mentionnez, s'il est connu, le n° NISS (numéro d'identification de la sécurité sociale, anciennement numéro de Registre national) du travailleur pour lequel il y a lieu de faire certaines recherches;
- traitez de préférence un seul sujet par lettre;
- adressez vos questions directement au service compétent pour vous fournir une réponse; à savoir:
 - la direction Réglementation en ce qui concerne l'application de la législation;
 - l'administration des Services de Perception en ce qui concerne la situation du compte d'un employeur;
 - l'administration des Services du Contrôle en ce qui concerne les renseignements mentionnés sur les déclarations trimestrielles;
 - la direction "Recouvrement judiciaire" en ce qui concerne l'état d'avancement des procédures judiciaires;
 - la direction de l'Identification pour tout ce qui a trait au répertoire des employeurs (nouvelles immatriculations, cessation temporaire de l'activité, etc.);
 - le service des "Travailleurs migrants" en ce qui concerne les formalités à accomplir à l'occasion d'une occupation à l'étranger;
 - la direction des Etudes statistiques en ce qui concerne les données statistiques ayant trait au nombre de travailleurs et d'employeurs assujettis, par activité et/ou par région, etc.

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

Le numéro de téléphone général est le 02 509 31 11.

Les différents services possèdent des lignes téléphoniques et fax directes. N'hésitez pas à demander le nom et le numéro de téléphone en ligne directe de votre correspondant(e) afin de pouvoir le (la) rappeler ultérieurement.

Traitement des plaintes

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

Vous pouvez atteindre le point contact:

Par courriel: qualité@onss.fgov.be

Par courrier ordinaire: O.N.S.S.-Qualité, place Victor Horta, 11 1060 Bruxelles

Dès réception de la plainte, l'O.N.S.S. envoie un accusé de réception. Dans un délai de 15 jours

ouvrables vous recevrez une lettre ou un courriel qui vous informera des résultats de l'analyse de votre plainte et des éventuelles conclusions s'y rapportant. Cependant, s'il s'avérait impossible de répondre à votre plainte dans de brefs délais, vous serez informé des démarches que l'O.N.S.S. entreprend pour arriver à une solution.

Vous trouverez plus d'informations sur le site internet de l'O.N.S.S.

Internet

L'O.N.S.S. est accessible sur internet depuis août 1998.

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

Vos remarques et suggestions sont les bienvenues. La personne de contact est le webmaster (tél: 02 509 38 38, fax: 02 509 38 47, e-mail : webmaster@onss.fgov.be).

Les antennes régionales


L'O.N.S.S. dispose à travers tout le pays d'un réseau d'antennes régionales accessibles au public. Des inspecteurs et contrôleurs sociaux y tiennent des permanences régulières et pourront vous donner des informations d'ordre général concernant notamment l'assujettissement, les déclarations trimestrielles, les réductions de cotisations. Ils vous aideront à accomplir toute formalité en vue de vous acquitter de vos obligations vis-à-vis de l'Office. Ils recevront également les plaintes et, si nécessaire, vous mettront en rapport avec le service compétent.

N'hésitez pas à les consulter soit par téléphone, soit en vous rendant directement à l'antenne la plus proche de votre domicile dont les coordonnées et heures d'ouverture sont mentionnées ci-dessous. Vous pouvez également être reçu à l'antenne sur rendez-vous, au cas où il vous serait impossible de vous y rendre aux heures d'ouverture indiquées. Le courrier continuera toutefois à être adressé à l'O.N.S.S. au 11, place Victor Horta à 1060 Bruxelles, sauf si le destinataire en est un contrôleur ou un inspecteur attaché à un des bureaux régionaux.

Vous trouverez les adresses (<http://www.rsz.fgov.be/fr/contact/les-antennes-regionales>) des bureaux régionaux sur le site de l'ONSS.

Les attestations

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

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

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

- Ces attestations peuvent être utilisées lors de soumissions aux marchés publics. A partir d'octobre 2005, les pouvoirs adjudicateurs (fédéraux, communautaires et régionaux dans une première phase) devront, lors de la constitution des dossiers de marchés publics, demander les attestations-ONSS par voie électronique (A.R. 20.07.2005). Cette consultation a lieu via le portail du personnel fédéral : http://www.fedweb.belgium.be/fr/services_en_ligne/online_digiflow.jsp (Digiflow);
- Des attestations sont également délivrées pour vérifier si l'obligation de retenue s'applique à l'égard des entrepreneurs-employeurs du secteur de la construction, et ce, en application de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 sur la sécurité sociale. L'application "obligation de retenue (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/30bis/index.htm)" permet également de consulter ces données.
- Ces deux types d'attestations peuvent aussi être demandées par écrit auprès du Service Attestations de la Direction de la Perception. Vous pouvez utiliser les numéros de fax suivants : 02 509 36 97 (Fr) ou 02 509 31 45 (Ned) ou les adresses e-mail suivantes : dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (Fr) ou ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (Ned).

Attestations concernant les travailleurs déclarés

Vous pouvez demander des attestations concernant des travailleurs nommément désignés. Ces attestations doivent être demandées au service "Attestations" des Services de Contrôle (téléfax: 02 509 30 39 en français et 02 509 21 18 en néerlandais), en communiquant le numéro NISS du travailleur. Ces attestations doivent se référer aux cinq dernières années. Si vous avez besoin de renseignements concernant une période antérieure, il y a lieu de vous adresser à l'Office national des Pensions - Données carrière professionnelle, Tour du Midi, 1060 Bruxelles (tél.: 02 212 02 03).

Certaines attestations concernant le nombre de travailleurs déclarés

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

Il s'agit:

- Des attestations qui indiquent si l'employeur occupe ou non 10 travailleurs ou plus (attestations A. R. n° 214); ces attestations sont souvent destinées à être remises ultérieurement à des organismes publics dans le cadre de l'exécution de marchés publics.
 - Pour 2009 et les années antérieures: attestations dont il ressort que l'employeur occupait au 30 juin de l'année précédente soit moins de 10 travailleurs, soit au moins 10 travailleurs.
 - A partir de 2010: attestations dont il ressort que l'employeur occupait **en moyenne** moins de 10 travailleurs ou au moins 10 travailleurs aux dates fixes suivantes, pour autant qu'une déclaration ait été introduite: 31 décembre (année calendrier - 2) et 31 mars, 30 juin et 30 septembre (année calendrier - 1).
- Des attestations qui précisent le nombre de travailleurs occupés à la fin d'un trimestre, ventilé par statut (manuels/intellectuels); ces attestations se rapportent aux trimestres sollicités par le demandeur; ces trimestres sont impérativement compris dans les 5 dernières années. Ces attestations sont généralement nécessaires dans le cadre de l'agrément des entreprises opérant dans des secteurs qui y sont soumis ou dans le cadre de l'octroi de certaines subventions publiques. Les attestations, relatives à un trimestre déterminé, délivrées par le service des statistiques ne peuvent être délivrées avant l'expiration du troisième mois consécutif au trimestre concerné.

Attestations concernant la qualité d'employeur

Ces attestations, desquelles il ressort qu'une entreprise est, ou n'est pas, connue à l'O.N.S.S. en qualité d'employeur de personnel salarié, sont délivrées par la direction de l'Identification (téléfax: 02 509 36 92).

Certificats délivrés dans le cadre de la cession de fonds de commerce (quatrième voie)

Ces certificats attesteront qu'à la date de la demande, aucune cotisation qui constitue une dette certaine et liquide n'était due à charge du cédant du fonds de commerce et que ce dernier ne fait pas l'objet d'une procédure en recouvrement judiciaire des cotisations.

Les demandes, lesquelles doivent être introduites en double exemplaire suivant le modèle préétabli qu'il vous est loisible de télécharger sur le site internet de l'O.N.S.S. (www.onss.fgov.be (<http://www.onss.fgov.be/>)), sont à adresser à la Direction de la Perception par courrier ordinaire ou par courrier électronique à l'adresse : dg2-sectionattestations@onss.fgov.be ou encore par télécopie au n° 02 509 36 97.

Publicité des créances

L'O.N.S.S. communique, dans le mois, à quiconque lui en fait la demande par lettre recommandée et qui justifie d'un intérêt légitime, le montant de sa créance en cotisations à charge d'un ou de plusieurs employeurs nommément désignés. L'intérêt légitime peut se justifier, par exemple, par votre intention de conclure un accord de collaboration avec un employeur déterminé ou de lui accorder un prêt. Il y a lieu d'adresser ces demandes au Service "Publicité des créances" de l'administration des Services de Perception. L'identité des employeurs concernés peut être communiquée soit par lettre, soit sur CD-Rom.

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

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

En fin de trimestre, l'O.N.S.S. communique au demandeur le montant à payer.

La surveillance

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

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

- pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils assurent la surveillance. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer que s'ils sont munis d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par le juge d'instruction.
- procéder à tout examen, contrôle et audition et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations dont ils assurent la surveillance, sont effectivement observées. A cette occasion, ils peuvent notamment:
 - prendre l'identité des personnes se trouvant sur les lieux de travail, ainsi que de toute personne dont ils estiment l'identification nécessaire pour l'exercice de la surveillance.
Ils peuvent, à cet effet, exiger de ces personnes la présentation de documents officiels d'identification.
Ils peuvent en outre identifier ces personnes à l'aide de documents non officiels que celles-ci leur soumettent volontairement lorsque ces personnes ne sont pas en mesure de présenter des documents officiels d'identification ou lorsque les inspecteurs sociaux doutent de leur authenticité ou de l'identité de ces personnes. Ils peuvent également essayer de rechercher l'identité de ces personnes au moyen de constatations par image, quel qu'en soit le support.
 - interroger, soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire, sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance.
 - se faire produire tous les supports d'information qui contiennent soit des données sociales soit n'importe quelles autres données, dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle. Les inspecteurs sociaux peuvent également se faire fournir l'accès à ces supports d'information qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique. Les inspecteurs sociaux peuvent procéder à la recherche et à l'examen de ces supports d'information lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire ne présente pas volontairement les supports d'information précités, sans toutefois s'opposer à cette recherche ou à cet examen ou lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire n'est pas joignable au moment du contrôle.
 - se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous les supports d'information qui contiennent n'importe quelles autres données, lorsqu'ils le jugent nécessaire à l'accomplissement de leur mission, et procéder à leur examen.
Ils disposent également de ce pouvoir pour les données qui sont accessibles par un système informatique ou par tout autre appareil électronique.
 - prendre des copies, sous n'importe quelle forme, des supports d'information, ou des données qu'ils contiennent, ou se les faire fournir sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires.

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

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

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

Pour plus d'informations, veuillez consulter la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social (M.B. 1er juillet 2010).

Les mandataires

Description

Les employeurs ont la possibilité de désigner un mandataire dans le cadre de leur administration sociale. Le mandataire constitue le premier point de contact pour les institutions de sécurité sociale dans leurs relations avec l'employeur. Le mandataire a pour tâches de:

- remplir, au nom et pour le compte d'employeurs, en relation directe avec les institutions de sécurité sociale, des formalités prévues en matière de sécurité sociale auxquelles les employeurs sont tenus à l'égard desdites institutions.
- se charge aussi d'accompagner les employeurs dans leurs relations avec les institutions de sécurité sociale telles que définies à l'article 2, alinéa 1^{er}, 2^o de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, et de les informer dans ce contexte.

Pour remplir les formalités prévues en matière de sécurité sociale pour ses employeurs affiliés, le mandataire reçoit un accès au réseau électronique de la sécurité sociale pour autant qu'il:

- s'identifie à l'O.N.S.S.;
- se conforme aux instructions de l'O.N.S.S. (bien qu'il ne soit pas mandataire de l'O.N.S.S., il doit respecter les instructions données par ce dernier);
- fournisse, à la demande de l'O.N.S.S., tous renseignements et tout document pour la surveillance de l'application des lois sociales;
- informe l'O.N.S.S., endéans les 15 jours suivant l'évènement, de la dénonciation ou de la suppression d'un employeur.

Les secrétariats sociaux et les prestataires de services

Il existe deux types de mandataires:

- les secrétariats sociaux agréés: ils sont créés par des personnes privées et des organisations d'employeurs sous forme d'A.S.B.L.. S'ils satisfont à certaines conditions, le Ministre des Affaires sociales peut les agréer. Cet agrément leur octroie certains avantages, comme le droit exclusif de percevoir les cotisations dues par les employeurs affiliés, mais leur impose également certaines obligations (contrôles). Chaque année, le Moniteur belge publie la liste des secrétariats sociaux. Les employeurs peuvent obtenir une copie de cette liste auprès de la direction "Inspection" de l'O.N.S.S.;
- les prestataires de services: ils ne sont pas agréés par le Ministre et ne bénéficient pas des avantages dont peuvent se prévaloir les secrétariats sociaux agréés. De même, ils ne peuvent pas faire usage de la dénomination "secrétariat social" et ne peuvent pas percevoir les cotisations dues, contrairement aux secrétariats sociaux agréés.

Le mandat

La grande majorité des employeurs se fait représenter par un mandataire pour remplir ses obligations en matière de sécurité sociale. Dans ce but, l'employeur et le mandataire doivent conclure un contrat écrit qui détermine formellement les missions que remplira le mandataire pour l'employeur. Le mandat doit être notifié à l'O.N.S.S. au moyen d'un document (la "procuration") signé par le mandataire et

l'employeur. Les modalités correctes et les définitions de l'agrément, du transfert et de la cessation d'un mandat sont développées dans les "Guidelines (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/mahis/documents/pdf/guidelines_mahis_F.pdf)" .

Il est important de noter qu'un mandat ne peut être transféré à un nouveau mandataire que lors du passage à un nouveau trimestre. Le nouveau mandataire reprend de son prédécesseur la gestion des applications électroniques mises à la disposition par les institutions de sécurité sociale en vue de remplir les obligations en matière de droit de la sécurité sociale et est ainsi également chargé de la gestion pour le passé, le présent et l'avenir. Dès la reprise du mandat, le nouveau mandataire constitue le premier point de contact pour les institutions de sécurité sociale dans leurs relations avec l'employeur.

L'ancien mandataire a une obligation d'information vis-à-vis du nouveau mandataire en ce qui concerne les trimestres pour lesquels l'ancien mandataire a effectué des déclarations ou rempli des formalités, et cela tout au long du délai durant lequel les trimestres auxquels l'information se rapporte ne sont pas encore prescrits.

En cas d'interruption ou de suspension de la prescription, l'obligation d'information reste intacte.

Cette obligation d'information implique que l'ancien mandataire est tenu de fournir au nouveau mandataire, à sa demande, tous les renseignements disponibles, nécessaires aux transactions techniques.

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

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

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

Envoi

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

Contenu

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

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

Les réductions et les mesures pour l'emploi

Sur l'aperçu, on reprend les différents codes de réduction utilisés pour les mesures qui sont déclarées au moyen d'un code spécifique de réduction. Vous trouverez la liste des codes de réduction dans l'annexe 4 des annexes structurées du glossaire (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr). Pour l'aperçu 2011, les mesures suivantes peuvent être reprises:

Les réductions groupe-cible et la réduction structurelle

- Réduction structurelle
- Engagement de jeunes travailleurs et de travailleurs sous convention de premier emploi
- Engagement de travailleurs âgés
- Engagement de demandeurs d'emploi de longue durée
- Instauration d'une réduction du temps de travail et/ou de la semaine de quatre jours
- Engagement des trois premiers travailleurs
- Engagement de travailleurs licenciés à la suite d'une restructuration
- Les tuteurs
- La réduction collective temporaire de crise du temps de travail et la semaine de quatre jours
- La réduction groupe-cible temporaire pour les formateurs ou les accompagnateurs

Les réductions spécifiques

- Réduction pour gardien(nes) d'enfants
- Réduction pour artistes
- Réduction pour la recherche scientifique
- Réduction pour le dragage en pleine mer

Autres mesures en faveur de l'emploi

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

- Occupation d'étudiants
- Occupation de contractuels subventionnés
- Occupation de travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture
- Occupation de jeunes défavorisés: concerne la réduction de cotisations patronales pour les ASBL qui occupent des jeunes défavorisés et sont reconnus pour cela
- Maribel social : on signale le nombre de travailleurs pris en considération pour le Maribel social. Cela concerne seulement les travailleurs déclarés en DMFA avec le code 7 dans le bloc

informations pour l'occupation

- Recherche fondamentale : soutien aux employeurs qui sont actifs dans le secteur de la recherche fondamentale (FNRS et FWO). La détermination du montant est calculée par l'ONSS sur base des cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales qui ont été payées durant l'année N-2 par le FNRS, le IWT, le FWO et le FRIA. La dotation annuelle 2009 est fixée à partir du montant calculé en 2008 sur base des paiements effectués en 2006

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

Informations complémentaires - Trillium

L'aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi **2014** reprend les données enregistrées pour les trimestres 4/2012 à 3/2013.

Il s'agit de la situation arrêtée à la date du **01/02/2014** et les adaptations enregistrées après cette date ne sont pas prises en considération.