

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE DES
ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES
AUX EMPLOYEURS ONSSAPL

ONSSAPL
Trimestre : 2013-04

4. La notion de rémunération

Table des matières

4.1. La notion de rémunération prise en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.....	5
4.1.1. Principe de base.....	6
4.1.2. La notion générale de rémunération.....	7
4.1.2.1. La rémunération passible de cotisations de sécurité sociale.....	8
4.1.2.2. La rémunération exonérée de cotisations de sécurité sociale.....	9
4.1.3. Notion générale de rémunération : Cas particuliers.....	10
4.1.3.1. Les titres-repas.....	11
4.1.3.2. Le simple pécule de vacances - régime de vacances privé-employés.....	13
4.1.3.3. Montants payés à la fin du contrat de travail par un employeur qui ne respecte pas ses obligations.....	14
4.1.3.4. Le remboursement des frais.....	15
4.1.3.5. Les cadeaux et chèques-cadeaux.....	17
4.1.3.6. Les libéralités.....	18
4.1.3.7. La réduction de prix sur les produits ou services de l'employeur.....	19
4.1.3.8. L'intervention de l'employeur dans l'acquisition d'un PC.....	20
4.1.3.9. Chèques - sport/culture.....	21
4.1.3.10. Les éco-chèques.....	22
4.1.3.11. Les avantages en nature.....	23
4.1.4. La notion de rémunération pour le personnel nommé à titre définitif.....	25
4.1.5. Tableau récapitulatif des cotisations de sécurité sociale.....	26
4.2. La notion de rémunération prise en considération pour les cotisations de pension des agents nommés à titre définitif.....	27
4.2.1. Principe de base.....	28
4.2.2. La rémunération passible de cotisations pension.....	29
4.2.3. La rémunération exonérée de cotisations pension.....	31
4.2.4. Les avantages en nature.....	32
4.2.5. Tableau récapitulatif des cotisations pension.....	33
4.3. Le rattachement des rémunérations aux périodes.....	34

4.1. La notion de rémunération prise en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

4.1.1. Principe de base

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées en principe sur base de la rémunération telle que définie par l'article 2 de la loi du 12-4-1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à cette disposition, la notion de rémunération comprend les avantages en argent ou évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Sont cependant exclus:

- le pécule de vacances ;
- les montants qui sont considérés comme un complément aux indemnités qui sont dues aux travailleurs par application des lois relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- les sommes qui sont considérées comme un complément aux indemnités qui sont dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension du travailleur, à l'assurance maladie invalidité, au chômage et aux allocations familiales.

Sont spécialement considérés comme un complément à un avantage social exonéré de cotisations de sécurité sociale:

- Les compléments en cas de chômage: lorsque des modalités de calcul et d'attribution de l'indemnité, il apparaît que la finalité est de compléter les allocations de chômage. Ceci implique qu'en cas de versement d'une prime unique, une clause de remboursement soit prévue en cas de reprise du travail par l'ex-travailleur avant la fin de la période couverte par le capital.
- Les compléments en cas d'interruption de carrière: lorsque du calcul de l'indemnité il apparaît que la finalité est de combler la diminution de revenu par rapport à l'ancienne rémunération. Le travailleur ne peut en aucun cas recevoir plus que ce qu'il gagnait avant le début de son interruption de carrière.
- Le complément à la pension: en tenant compte des obligations normalement prévues à la fin du contrat.
- Le complément en matière d'assurance maladie et invalidité: c'est le cas lorsque l'employeur souscrit une assurance hospitalisation collective en faveur de son personnel et prend à sa charge le paiement de la prime d'assurance ou lorsqu'il rembourse aux membres de son personnel la prime qu'ils ont payée à une société d'assurance dans le cadre d'une assurance hospitalisation individuelle.

Il doit ressortir de la nature, du motif d'octroi et du mode de calcul qu'il s'agit d'un complément à un avantage social. Si tel n'est pas le cas, l'ONSSAPL considère l'avantage octroyé comme de la rémunération.

Nonobstant l'exonération des cotisations de sécurité sociale, , le complément à un avantage social peut être soumis à une autre cotisation. Ainsi par exemple les versements en vue d'un complément à la pension légale sont soumis à la cotisation patronale spéciale de 8,86 % et l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est soumise à une cotisation patronale spéciale ainsi qu'à une retenue personnelle.

Sous réserve des exceptions ci-dessus, tous les éléments de la rémunération sont en principe pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Par arrêté royal, le Roi a limité et étendu la notion de rémunération servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale pour certains avantages, indemnités, primes ou suppléments de salaire. A cet égard, nous faisons la distinction entre d'une part la notion générale de rémunération qui s'applique aussi bien aux travailleurs contractuels qu'aux membres du personnel statutaires, et, d'autre part, une notion de rémunération particulière pour les membres du personnel nommés à titre définitif.

4.1.2. La notion générale de rémunération

Les cotisations de sécurité sociale ne sont donc 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-dessous. 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.

D'autre part, par application de la loi, certains avantages et indemnités sont expressément exclus du calcul des cotisations de sécurité sociale. Ceux-ci sont pour la plupart énumérés dans les articles 19, 19bis, 19ter et 19quater de l'arrêté royal du 28-11-1969.

4.1.2.1. La rémunération passible de cotisations de sécurité sociale

Entrent dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la sécurité sociale:

- les salaires, appointements ou traitements proprement dits ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- tous les autres avantages attribués en contrepartie du travail effectué en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut ;
- 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 primes et indemnités de toute nature ;
- le salaire correspondant aux jours d'absence auxquels le travailleur en préavis a légalement droit en vue de rechercher un nouvel emploi ;
- l'indemnité complémentaire de licenciement à laquelle un travailleur protégé a droit pendant une période de maladie, de maternité, ou de congé parental...;
- les montants payés en complément du double pécule de vacances ;
- la rémunération due pour les jours d'absence dus à certains événements familiaux, à l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles ;
- l'allocation pour prestation de nuit, de samedi et de dimanche.
- les montants que l'ONEM ou un CPAS octroie à un travailleur dans le cadre de l'activation des allocations de chômage, le revenu d'intégration ou l'aide sociale financière;
- l'indemnité de reclassement octroyée aux travailleurs qui ont été licenciés suite à une restructuration dans le secteur privé ;
- l'indemnité complémentaire que le débiteur continue de payer dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pendant une période de reprise du travail auprès de l'ancien employeur.

4.1.2.2. La rémunération exonérée de cotisations de sécurité sociale

N'entrent pas dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la sécurité sociale:

- 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 la nourriture et le logement ;
- les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale jusqu'à concurrence du montant de 135 euros [par an et par travailleur](#) ;
- les indemnités accordées à des membres du personnel enseignant ou autres pour la surveillance dans l'enseignement maternel et primaire, ainsi que pour l'accompagnement des élèves dans le cadre du transport des écoliers, pour autant que cette surveillance ou cet accompagnement soient assurés à titre de prestations supplémentaires (= fonction accessoire, pas fonction principale) chez le même employeur ;
- l'indemnité qui correspond à 60% de la partie du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul de l'indemnité de l'assurance maladie-invalidité pendant la période de 7 jours suivant le salaire hebdomadaire garanti, ainsi que l'avantage équivalent qui pour la même période – par analogie aux conventions collectives de travail 12 bis et 13 bis – est octroyé par une administration affiliée à l'ONSSAPL aux membres de son personnel ;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant de l'entreprise ;
- ~~les indemnités dues au travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, à l'exception toutefois:~~
 - ~~o des indemnités dues par l'employeur pour rupture, soit de l'engagement à durée indéterminée par défaut de respect du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant à courir, soit de l'engagement à durée déterminée ou pour un travail nettement défini par rupture avant l'expiration du terme ou l'achèvement du travail ;~~
 - ~~o de l'indemnité payée par l'employeur au cas où ce dernier et le travailleur mettent fin de commun accord au contrat de travail ;~~
- le double pécule de vacances légal ;
- [l'indemnité à laquelle le travailleur a droit en raison d'un licenciement abusif, à condition que ce droit soit né avant 2014;](#)
- les sommes qui constituent le remboursement réel des frais que le travailleur a exposés pour se rendre de son domicile au lieu de son travail ;
- les sommes qui constituent le remboursement au travailleur des frais professionnels (indemnités d'éclairage, de chauffage, de téléphone, etc.) dont la charge incombe à son employeur ;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à concurrence d'un montant maximum de 0,145 euro par kilomètre ; ce montant est lié à l'indice des prix à la consommation du Royaume et est égal à 0,22 euro par kilomètre pour l'année 2013;
- la prime mensuelle qui est attribuée aux membres du personnel nommé ayant opté pour le départ anticipé à mi-temps.

4.1.3. Notion générale de rémunération : Cas particuliers

Certains avantages sont ou ne sont pas considérés comme rémunération selon que certaines conditions sont ou ne sont pas remplies.

4.1.3.1. Les titres-repas

Les titres-repas sont octroyés sur support papier ou sous forme électronique. L'émission de titres-repas sous forme électronique se fait en créditant le compte des titres-repas du travailleur. Le compte titres-repas est une banque de données dans laquelle un certain nombre de titres-repas électroniques pour un travailleur sont enregistrés et qui est gérée par un éditeur de titres-repas agréé.

L'avantage accordé sous forme de titre-repas est en principe considéré comme rémunération passible de cotisations de sécurité sociale.

Pour les membres du personnels autres que les agents nommés à titre définitif, les titres-repas répondent toujours à la notion de rémunération passible de cotisations de sécurité sociale s'ils sont octroyés 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 des cotisations de sécurité sociale.

Les titres-repas ou une augmentation de la part patronale dans les titres-repas qui sont octroyés en remplacement d'éco-chèques exonérés de cotisations de sécurité sociale ne sont pas considérés comme rémunération. Il s'agit d'une exception au principe général de l'interdiction de conversion.

L'avantage octroyé sous forme de titre-repas n'est pas considéré comme de la rémunération lorsqu'il satisfait simultanément à toutes les conditions suivantes:

- Le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a fourni un travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire.

Les administrations qui exercent une activité industrielle ou commerciale ou qui dispensent des soins médicaux, prophylactiques ou hygiéniques et au sein desquelles différents horaires de travail sont simultanément en vigueur peuvent calculer le nombre de jours en divisant le total du nombre d'heures de travail effectivement prestées, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires avec repos compensatoire et d'autres prestations avec repos compensatoire effectués par le travailleur au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail prestées par le travailleur de référence au sein de l'administration (régime dit de proratisation). Si le résultat de ce calcul comprend un chiffre décimal, il doit être arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre obtenu est supérieur à celui du maximum du nombre de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par le travailleur de référence au sein de l'administration, alors il doit être limité à celui-ci.

Les jours avec dispense totale de service tels que les congés pour le don de sang, de plaquettes et de plasma sanguin ne peuvent pas être considérés comme des jours effectivement prestés par le travailleur. Aucun titre-repas exonéré de cotisations de sécurité sociale ne peut être octroyé pour ces jours. Les titres-repas qui excèdent le nombre de journées au cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail sont considérés comme rémunération. Si le travailleur reçoit un nombre de chèques-repas inférieur à celui des journées où des prestations de travail sont effectivement fournies, le montant de l'intervention patronale correspondant au nombre de chèques-repas trop peu attribués est considéré comme rémunération. La fixation du nombre de titres-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant est déterminée sur base de la situation à l'expiration du premier mois qui suit le trimestre auquel les chèques-repas se rapportent. Les titres-repas sur support papier sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail sont effectuées par le travailleur. Les titres-repas sous forme électronique sont crédités chaque mois, en une ou plusieurs fois, sur le compte titres-repas du travailleur en fonction du nombre de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournit des prestations de travail. Ils sont censés être octroyés au travailleur au moment où son compte titres-repas est crédité.

Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de titres-repas doit être mis en concordance avec le nombre de journées au cours desquelles des prestations de travail auront été effectivement fournies durant ce trimestre, comme précisé à l'alinéa précédent.

- Le titre-repas est délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie lorsque son octroi et les données y relatives (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de

la part personnelle du travailleur) figurent sur le compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

- Le titre-repas sur support papier mentionne clairement que sa validité est limitée à 12 mois avec comme point de départ le premier jour du mois qui suit celui auquel il se rapporte, même si le travailleur ne le reçoit qu'ultérieurement. Pour un titre-repas sous forme électronique, la durée de validité est également limitée à 12 mois à compter du moment où le montant est placé sur le compte titres-repas.
- Le titre-repas ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation. Ces renseignements doivent apparaître sur les titres-repas.
- L'intervention de l'employeur dans le coût du titre-repas ne peut excéder 5,91 euros par titre-repas.
- L'intervention du travailleur s'élève à 1,09 euros minimum.

Pour la fixation du nombre de jours de travail, deux méthodes de calcul différentes peuvent être utilisées.

Dans le régime standard, chaque jour où le travailleur a fourni un travail effectif, donne droit à un titre-repas, quel que soit le nombre d'heures qu'il a presté le jour en question. Dans ce régime, aucun titre-repas ne peut être attribué pour les jours de récupération, puisqu'aucune prestation de travail effectif n'a été exécutée ce jour là.

Dans un régime de proratisation, le nombre de titres-repas accordés aux travailleurs est déterminé sur la base du nombre d'heures de travail. Dans la pratique, l'ONSSAPL accepte que toutes les administrations locales et provinciales appliquent le régime de proratisation.

Pour être exonéré des cotisations de sécurité sociale, le titre-repas sous forme électronique doit simultanément satisfaire à un certain nombre de conditions **supplémentaires** :

- Le nombre de titres-repas sous forme électronique et leur montant brut, diminué de la part personnelle du travailleur, sont mentionnés sur la fiche de rémunération du travailleur.
- 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.
- Les titres-repas sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé . L'éditeur doit être conjointement agréé 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.
- 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. Dans ce dernier cas, le coût du support de remplacement ne peut pas être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas.

Tous les titres-repas sous forme électronique qui ne remplissent pas toutes ces conditions sont considérés comme étant une rémunération.

Un titre-repas est considéré comme rémunération passible de cotisations de sécurité sociale pour le jour au cours duquel le travailleur bénéficie de la fourniture de repas à un prix inférieur au prix coûtant, dans le restaurant de l'entreprise sauf lorsque le titre-repas est utilisé intégralement pour obtenir cet avantage.

Par prix coûtant d'un repas, il faut comprendre le prix total que le repas coûte à l'employeur (ingrédients, salaires...).

Le prix normal d'un repas se situe de manière générale dans le voisinage de la quote-part maximale de l'employeur dans le titre-repas, et est estimé à 5,91 euros au minimum.

Un titre-repas ne peut être cumulé avec une indemnité de frais pour un même repas le même jour.

4.1.3.2. Le simple pécule de vacances - régime de vacances privé-employés

Un employeur qui fait application du " régime de vacances privé-employés " paie - conformément à l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 – à un travailleur contractuel dont le contrat prend fin 15,34% des rémunérations brutes gagnées auprès de lui au cours de l'exercice de vacances en cours. Si le travailleur n'a pas encore pris les vacances relatives à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre 15,34% des rémunérations brutes gagnées auprès de lui pendant cet exercice de vacances.

Un pécule de sortie doit être payé lorsque:

- le contrat de travail du travailleur prend fin ;
- un travailleur est appelé sous les armes ;
- une période d'interruption complète de la carrière professionnelle ;
- le régime du travailleur est modifié et le nombre moyen d'heures prestées par semaine du travailleur diminue (le paiement doit être effectué en même temps que le paiement du salaire du mois de décembre de l'année durant laquelle cette réduction des prestations de travail a lieu).

Le pécule de vacances sortie de service comprend :

- un simple pécule de vacances : la partie du pécule de vacances qui correspond à de la rémunération normale pour les jours de vacances légaux et qui est fixé à 7,67% ;
- un double pécule de vacances : la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à de la rémunération normale pour les jours de vacances et qui s'élève également à 7,67%.

Le simple pécule de vacances d'un travailleur contractuel doit conformément à l'article 23 bis de la loi du 29-06-1981 être assujéti aux cotisations de sécurité sociale auprès de l'employeur qui le paie (=employeur auprès duquel le travailleur quitte le service) et non plus auprès de l'employeur suivant (nouveau) auprès duquel le travailleur entre en service. Les cotisations de sécurité sociales sur le simple pécule de sortie sont dues au moment du paiement de celui-ci. Le nouvel employeur est alors uniquement redevable de cotisations sur le montant du pécule simple qu'il devrait éventuellement payer de manière supplémentaire au travailleur.

La réglementation **n'est pas d'application** pour :

- les contractuels subventionnés occupés auprès d'une administration locale flamande ou bruxelloise ;
- les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60 §7 auprès d'une administration locale flamande ou bruxelloise ;
- les travailleurs tel que visé par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Le pécule simple de sortie qui est payé à ces travailleurs reste exonéré de cotisations de sécurité sociale. L'employeur suivant auprès duquel le travailleur entre en service, est tenu de payer les cotisations sur la rémunération normale relative aux jours de vacances qui est couverte par le simple pécule de sortie.

4.1.3.3. Montants payés à la fin du contrat de travail par un employeur qui ne respecte pas ses obligations

Les montants payés par un employeur qui ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires à la fin de la relation de travail ne répondent en principe pas aux critères de la notion de rémunération. Il en va ainsi plus particulièrement des montants payés au titre de dommages-intérêts et des indemnités légales qui sont dues à certaines catégories de travailleurs protégés (par exemple les femmes enceintes, les délégués syndicaux...) au titre de complément aux indemnités de rupture.

Cette règle générale comporte les exceptions importantes suivantes qui sont par conséquent constitutives de rémunération:

- les indemnités dues par l'employeur en raison d'une rupture irrégulière de la relation de travail ,
 - soit sans préavis;
 - soit avec un préavis insuffisant (relation de travail à durée indéterminée);
 - soit avant l'échéance du terme ou l'expiration du délai de la relation de travail (relation de travail à durée déterminée ou pour une tâche bien déterminée);
- les indemnités payées par l'employeur en cas de commun accord entre l'employeur et le travailleur pour mettre fin à une relation de travail.

4.1.3.4. Le remboursement des frais

Les montants qui constituent un remboursement des frais à charge de l'employeur sont exclus de la notion de rémunération.

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

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

Si les frais remboursés par l'employeur ne sont pas réels ou s'ils n'ont pas été réalisés dans le cadre de la relation de travail, alors ils sont considérés comme rémunération et sont soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Les menus frais difficile à prouver peuvent être évalués et remboursés forfaitairement. L'employeur doit être à même d'indiquer ce que couvrent les frais réels remboursés forfaitairement et pouvoir justifier le forfait utilisé. Un remboursement forfaitaire des frais qui excède le montant des frais réels est considéré comme de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues.

Le tableau des frais ci-après reprend une description des différents postes pour lesquels l'ONSSAPL 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'ONSSAPL, l'employeur doit pouvoir motiver le régime de frais mis 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 maximaux. 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'ONSSAPL n'accepte le recours au remboursement forfaitaire des frais qu'à la condition que ces mêmes frais ne soient pas également remboursés d'une autre manière.

TYPE DE FRAIS	MONTANTS	CONDITIONS
déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,3461 euro / km	- le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui; - les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...
déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette	0,22 euro / km	- pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette appartient au travailleur.
frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	117,27 euros / mois	- couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie

		de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur...
frais de bureau télétravailleurs	10%	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail.
outils de travail	1,25 euro / jour	- le travailleur doit utiliser son propre matériel.
achat des vêtements de travail	1,58 euro / jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
entretien des vêtements de travail	1,58 euro / jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
entretien et usure des vêtements du travailleur	0,79 euro / jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.

En cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, celui-ci doit démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment. En l'absence d'éléments probants fournis par l'employeur, l'ONSSAPL peut, sur proposition des services d'inspection compétents qui ont auditionné l'employeur, effectuer d'office une déclaration supplémentaire.

4.1.3.5. Les cadeaux et chèques-cadeaux

Les cadeaux en nature, en espèce ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, peuvent être accordés avec exonération des cotisations de sécurité sociale:

- lorsque leur montant annuel total ne dépasse pas 35 euros par travailleur et 35 euros par enfant à charge du travailleur et s'ils sont distribués à l'occasion des fêtes de la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel-An ;
- s'ils sont remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, leur montant annuel total ne peut dépasser 105 euros par travailleur.
- s'ils sont remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite, leur montant ne peut dépasser 35 euros par année de service complète que le travailleur a effectué chez l'employeur; et le montant total doit être compris entre 105 euros et 875 euros ;
- s'ils sont remis à un travailleur à l'occasion de son mariage ou de sa déclaration de cohabitation légale pour un montant de 200 euros maximum ;
- s'ils sont remis à un travailleur sous la forme d'une prime d'ancienneté; la prime d'ancienneté peut être octroyée par l'employeur à son travailleur au maximum deux fois, dont une fois au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service ; la prime d'ancienneté ne peut alors être plus élevée qu'une fois le montant brut du salaire mensuel et
- une seconde fois, au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service ; la prime d'ancienneté ne peut alors être plus élevée que deux fois le montant brut du salaire mensuel;

Par dérogation à ce qui précède, une administration peut déterminer pour tous ses travailleurs la prime d'ancienneté d'une année civile sur la base du montant brut moyen du salaire mensuel auprès de cette administration. Le montant brut moyen du salaire mensuel est déterminé sur la base du rapport entre les salaires payés et le nombre d'équivalents temps-plein au cours de l'année précédente.

Au cours d'une année civile, l'employeur ne peut appliquer concomitamment les deux modes de calcul de la prime d'ancienneté. S'il passe outre cette interdiction, alors toutes les primes d'ancienneté qu'il octroiera durant l'année civile seront considérées comme rémunération.

Les employeurs qui sollicitent l'exonération des cotisations sur les primes d'ancienneté, doivent, à la demande de l'ONSSAPL, fournir tous les éléments et calculs permettant d'apprécier si les avantages octroyés respectent les montants plafonds.

Dans le cas où un des montants précités est dépassé, les cotisations de sécurité sociale seront dues sur l'intégralité du montant du chèque-cadeau et pas seulement sur la partie excédentaire par rapport au montant maximum.

Pour les chèques-cadeaux il est en outre requis qu'ils:

- ne puissent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu à cet égard un accord préalable avec les émetteurs de ces chèques;
- aient une durée de validité limitée;
- ne puissent être, ni intégralement ni partiellement, payées en argent au bénéficiaires.

4.1.3.6. Les libéralités

Certains avantages sont de véritables libéralités ou gratifications et ne sont pas considérées comme de la rémunération. Un avantage est considéré comme libéralité si :

- l'employeur l'octroie de manière spontanée à l'occasion d'un événement exceptionnel dans la vie personnelle du travailleur (par exemple, importants dégâts causés par l'incendie à sa maison);
- l'administration n'a aucune tradition d'octroi de tels avantages;
- le travailleur n'a aucun droit de revendication de l'avantage;
- il n'y a aucun lien direct avec la relation de travail.

4.1.3.7. La réduction de prix sur les produits ou services de l'employeur

L'employeur peut, comme avantage à son travailleur octroyer une réduction sur le prix qu'il pratique normalement sur les produits qu'il vend ou qu'il fabrique et/ou sur les services qu'il fournit.

Ces réductions ne sont pas considérées comme de la rémunération et sont par conséquent exonérées de cotisations de sécurité sociale si les conditions suivantes sont remplies:

- La quantité de produits vendus ou les services fournis ne peut pas dépasser l'usage normal de la famille du travailleur. C'est à l'employeur que revient la mission formelle de mettre le travailleur au courant de ces conditions.
- Il doit s'agir d'une réduction du prix normal du produit ou du service. Par prix normal, on entend le prix que le travailleur aurait dû payer si il n'avait pas été engagé par l'employeur qui a fournit le service ou vendu ou fabriqué le produit.
- Si l'employeur ne fournit pas directement les services ou les produits aux clients, le prix normal est alors le prix que le client particulier avec un profil semblable à celui du travailleur devrait payer dans un commerce au détail. C'est de la responsabilité du travailleur de réunir les différents éléments nécessaires afin d'établir le prix normal du service ou du produit.
- La réduction de prix que l'employeur accorde, ne peut être supérieure à 30% du montant du prix normal de revient. Une réduction plus importante est possible, mais dans pareil cas le montant de la réduction qui excède 30% du prix normal de revient sera considéré comme de la rémunération. Dès lors les cotisations de sécurité social seront dues sur cette partie de la réduction.
- Le prix de revient final qui est payé par le travailleur après le décompte de la réduction de prix, ne peut être inférieur au prix normal de revient. Si cela était le cas, le différence entre le prix payé par le travailleur et le prix normal de revient serait considéré comme de la rémunération.

4.1.3.8. L'intervention de l'employeur dans l'acquisition d'un PC

L'intervention de l'employeur à l'égard du travailleur qui acquiert un ordinateur personnel, est exclue de la notion de rémunération à concurrence de maximum 60% du prix d'achat (TVA non comprise).

L'achat d'un ordinateur peut s'accompagner de l'achat de matériel périphérique telle qu'une imprimante, une connexion internet, un abonnement internet. L'intervention de l'employeur est exonérée de cotisations de sécurité sociale à partir du moment où les conditions suivantes sont remplies:

- L'intervention en faveur du travailleur s'élève à maximum 1.250 euros (non-indexé) par offre.
- L'exonération de l'intervention de l'employeur est conditionné à ce que l'achat du travailleur soit effectué dans le cadre d'un plan organisé par l'employeur. L'employeur ne peut jamais être propriétaire des différents éléments de l'ordinateur.
- L'offre de l'employeur de participer au prix d'achat du PC et sa constatation doivent être reprises dans le plan PC privé.
- Le plan PC privé doit au minimum répondre aux conditions suivantes:
 - Le plan donne une description de l'intégralité du PC en ce compris le matériel périphérique, l'imprimante, le raccordement internet, l'abonnement internet, de même que le matériel software utile à la gestion de l'entreprise.
 - Le plan prévoit que le travailleur peut lui-même définir soit l'intégralité soit une partie du matériel inventorié à choisir (au minimum deux éléments).
 - L'intervention de l'employeur est indiquée pour chaque élément de l'offre.
 - L'intervention a lieu pour l'achat de matériel dans un état neuf.
 - Le travailleur remet à son employeur une copie conforme de la facture d'achat ou de la preuve d'achat. Cette copie est établie au nom du travailleur.
 - Les conditions reprises dans le plan PC privé, doivent être identiques pour tous les travailleurs.
 - Le travailleur ne peut à nouveau donner suite à une offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année suivant l'année de l'acquisition.

En cas de dépassement de l'intervention de 60 % dans le prix d'achat ou du montant annuel maximum exonéré, le surplus est considéré comme de la rémunération.

En attendant l'alignement de la législation sociale sur le régime fiscal, l'ONSSAPL admet que, si dans l'exécution d'un plan Pc-privé l'employeur se conforme aux règles adaptées du SPF Finances (CIR 1992, article 38, 17°), aucune cotisation de sécurité sociale n'est due. L'intervention de l'employeur dans le prix d'achat du PC est fiscalement exonérée pour maximum 830 euros (montant indexé – année des revenus 2013) pour autant que le salaire brut imposable du travailleur ne dépasse pas 32.520 euros (montant indexé – année des revenus 2013).

4.1.3.9. Chèques - sport/culture

L'avantage attribué sous la forme d'un chèque sport/culture est en principe considéré comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'avantage accordé sous la forme d'un chèque sport/culture n'est plus considéré comme de la rémunération s'il respecte toutes les conditions énoncées ci-dessous:

- L'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par un protocole d'accord conclu au niveau du Comité de négociation compétent 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.
- Le chèque sport/culture doit être délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques et montant du chèque) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.
- Le chèque sport/culture doit mentionner clairement que sa validité est limitée à 15 mois. L'employeur peut délivrer le chèque sport/culture à tout moment de l'année, mais la validité de ce chèque étant limitée à 15 mois celui-ci ne pourra être utilisé que durant la période s'écoulant entre le 1er juillet de l'année d'émission et le 30 septembre de l'année suivante.
- Le chèque sport/culture doit mentionner clairement qu'il ne peut seulement être accepté qu'auprès:
 - des opérateurs culturels (musées, ateliers d'expression artistique, théâtres,...) qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente, ou
 - auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée pour les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales de hockey, boxe, football et de golf.
- Le montant total des chèques sport/culture octroyés par l'employeur ne peut dépasser par travailleur 100 euros par an.
- Les chèques sport/culture ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Si l'octroi des chèques sport et culture ne satisfait à toutes les conditions décrites ci-dessus, ceux-ci seront considérés comme de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale.

De plus, le chèque qui aura été octroyé en remplacement ou conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque avantage ou complément, assujetti ou non aux cotisations de sécurité sociale, sera toujours considéré comme de la rémunération assujettie aux cotisations de sécurité sociale, et ce même si toutes les conditions d'exonération susvisées sont respectées.

4.1.3.10. Les éco-chèques

Les éco-chèques sont des chèques permettant au travailleur d'acheter des produits ou services écologiques.

Dans une administration locale ou provinciale, les éco-chèques ne sont pas considérés comme de la rémunération si les cinq conditions suivantes sont simultanément remplies :

- la convention mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10 euros par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile;
- l' éco-chèque est délivré au nom du travailleur; l'octroi des éco-chèques, leur nombre et le montant par chèque doivent être mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux;
- l' éco-chèque ne peut être échangé partiellement ou totalement en espèces;
- le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 125 euros par travailleur pour l'année 2009 ; à partir de 2010, le montant ne peut dépasser 250 euros par travailleur et par année;
- l'éco-chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition du 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, à savoir,
 - les produits et services économisant l'énergie;
 - les produits et services économisant l'eau;
 - les produits et services promouvant la mobilité durable;
 - les produits et services promouvant la gestion des déchets;
 - les produits et services promouvant l'écoconception (satisfaisant aux critères du label écologique européen);
 - les produits et services promouvant l'attention pour la nature.

Tout éco-chèque pour lequel une de ces conditions n'est pas remplie sera considéré comme rémunération et soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Sont également soumis aux cotisations de sécurité sociale, les éco-chèques qui sont octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes et avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à la rémunération.

Les éco-chèques qui sont octroyés en remplacement de titres-repas exonérés de cotisations de sécurité sociale ne sont pas considérés comme rémunération. Il s'agit d'une exception au principe général de l'interdiction de conversion.

4.1.3.11. Les avantages en nature

Une partie de la rémunération peut être payée en nature, mais elle doit être estimée par écrit et portée à la connaissance du travailleur au moment de son entrée en service. En outre, les avantages en nature ne peuvent dépasser un certain pourcentage du salaire – en vertu de l'article 6, § 1 de la loi du 12-4-1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs. Lorsque l'employeur met à la disposition du concierge une maison ou un appartement, les avantages en nature peuvent s'élever à deux cinquièmes du salaire brut.

Une administration qui n'octroie à un concierge que des avantages en nature peut satisfaire aux conditions de la loi sur la protection de la rémunération en

- concluant un contrat de travail prévoyant le paiement au concierge d'une rémunération en espèces pour les prestations fournies;
- concluant un bail aux termes duquel le concierge paie, pour la jouissance de l'habitation, un loyer d'une valeur équivalant à l'avantage nature.

Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération dans le calcul des cotisations de sécurité sociale et doivent autant que possible être estimés à concurrence de leur valeur réelle.

Pour certains avantages, la valeur est fixée forfaitairement sur une base journalière ou annuelle:

- déjeuner : 0,55 euro par jour ;
- dîner : 1,09 euro par jour ;
- souper : 0,84 euro par jour ;
- la mise à disposition gratuite d'un logement (pour autant que le travailleur n'y dispose pas de plusieurs pièces de séjour ou d'un studio à usage individuel) s'élève à 0,74 euro par jour.
- une mise à disposition gratuite d'un PC par l'employeur : 180 euros par an;
- une connexion et un abonnement internet : 60 euros par an.

Un **GSM** qui est gratuitement mis par l'employeur à la disposition du travailleur et qui peut aussi être utilisé à des fins privées constitue un avantage en nature. La valeur de cet avantage est fixée à:

- un montant mensuel forfaitaire de 12,50 euros;
- un montant mensuel forfaitaire qui est déterminé sur la base des coûts réels prouvés sur une période de trois mois.

Si l'employeur ne peut raisonnablement justifier les coûts, alors l'ONSSAPL fixe forfaitairement la valeur de l'avantage en nature à 12,50 euros par mois.

Les avantages en nature accordés à un **concierge** sont estimés à un montant qui correspond à la valeur courante. L'ONSSAPL détermine la valeur courante du logement gratuit dans une habitation, du chauffage gratuit et de l'éclairage sur la base de l'estimation forfaitaire que le SPF Finances applique en vertu de l'article 18, § 3, 2° et 4° de l'AR/CIR 92.

Pour ce qui est des **biens immobiliers** mis gratuitement à la disposition d'un concierge, la valeur courante d'une habitation est déterminée forfaitairement sur la base du revenu cadastral et l'estimation s'effectue sur une base annuelle comme suit :

- si le revenu cadastral (non indexé) du bien immobilier est inférieur ou égal à 745 euros, alors la valeur est estimée à 100/60 du revenu cadastral indexé, multiplié par 1,25 ;
- si le revenu cadastral (non indexé) du bien immobilier est supérieur à 745 euros, alors la valeur est estimée à 100/60 du revenu cadastral indexé, multiplié par 3,8.

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

Le coefficient d'indexation du revenu cadastral est fixé conformément à l'article 518 du Code des impôts sur les revenus 1992 et est adapté annuellement. Pour l'année de revenus 2013, le coefficient d'indexation est égal à 1,6813.

Toutefois, lorsque l'habitation d'un bien immobilier est obligatoire et que l'importance de ce bien dépasse manifestement les besoins du concierge compte tenu de son statut social et de la composition de sa famille, alors dans la détermination de la valeur de l'avantage, l'ONSSAPL ne tient compte que du revenu cadastral de la partie du bien immobilier qui répond aux besoins du concierge.

Pour ce qui est des **biens meubles** mis gratuitement à la disposition d'un concierge, le SPF Finances établit, pour l'évaluation forfaitaire de la valeur courante de l'électricité et du chauffage, une distinction entre le " personnel dirigeant " et les " autres membres du personnel ".

La valeur forfaitaire est déterminée comme suit :

- Pour le personnel dirigeant, l'avantage sera estimé à
 - 1.245 euros par an pour le chauffage ;
 - 620 euros par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.
- Pour les autres membres du personnel, l'avantage sera estimé à
 - 560 euros par an pour le chauffage ;
 - 280 euros par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

Les montants sont annuellement adaptés à l'indice des prix à la consommation et arrondis à un multiple supérieur ou inférieur de 10 euros. Les montants indexés pour l'année 2013 sont

- pour le personnel dirigeant:
 - 1.870 euros par an pour le chauffage ;
 - 930 euros par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage;
- pour les autres membres du personnel :
 - 840 euros par an pour le chauffage;
 - 420 euros par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

Par dérogation à ce qui précède, l'avantage en nature, octroyé à un **concierge nommé à titre définitif** qui ne perçoit aucun traitement barémique, est forfaitairement estimé à 12,50% de la moyenne arithmétique entre le montant minimum et le montant maximum de l'échelle de traitement d'un messenger-huissier. Cette échelle de traitement est reliée par le Service des Pensions du Secteur Public au grade de collaborateur administratif et à l'échelle de traitement DA1. Le montant indexé de l'avantage ainsi estimé est, à partir du 1er-01-2013, égal à 3.004,65 euros par an ou 751,16 euros par trimestre.

Les cotisations de sécurité sociale dues sur les avantages en nature dépendent de la qualité dans laquelle le concierge a été engagé dans sa fonction (nommé à titre définitif ou contractuel) et, en cas de nomination à titre définitif, de l'application ou non de l'article 30, § 2, 4° de l'arrêté royal du 28-11-1969.

Quatre possibilités peuvent se présenter :

- Pour un concierge **nommé** avec un **salaire barémique**, les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale à moins que les modalités d'octroi n'aient été arrêtées au plus tard le 1er-8-1990 dans un règlement local et qu'elles n'aient plus été modifiées depuis lors. Le salaire barémique est quant à lui assujetti aux cotisations de sécurité sociale.
- Pour un concierge **nommé** sans **salaire barémique** les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale. Le supplément de salaire éventuel (qui ne constitue pas un salaire barémique) que l'administration paie en plus des avantages en nature est assujetti aux cotisations de sécurité sociale à moins que les modalités d'octroi n'aient été arrêtées au plus tard le 1er-8-1990 dans un règlement local et qu'elles n'aient plus été modifiées depuis lors.
- Pour un concierge qui ne bénéficie pas de nomination séparée pour cette fonction et qui n'est pas **nommé dans une autre fonction** auprès du même employeur, ses tâches de concierge sont considérées comme relevant d'une fonction contractuelle. Dès lors, les avantages en nature, le salaire barémique et le supplément de salaire sont soumis aux cotisations de sécurité sociale dans le régime des travailleurs contractuels.
- Pour un concierge qui ne bénéficie pas de nomination séparée pour cette fonction mais qui est **nommé comme statutaire dans une autre fonction**, les tâches de concierge sont considérées comme des prestations complémentaires. Dans le cas où ces prestations
 - constituent le prolongement de la fonction principale, alors l'ONSSAPL les considère comme une indemnité dans le cadre de la fonction principale comme statutaire. Les avantages en nature sont soumis aux cotisations de sécurité sociale dans le régime des agents nommés à titre définitif, à moins que les modalités d'octroi n'aient été arrêtées au plus tard le 1er-8-1990 dans un règlement local et qu'elles n'aient plus été modifiées depuis lors.
 - ne constituent pas le prolongement de la fonction principale, alors l'ONSSAPL considère la tâche de concierge comme un engagement complémentaire temporaire. Les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale dans le régime des travailleurs contractuels.

4.1.4. La notion de rémunération pour le personnel nommé à titre définitif

La détermination de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale pour le personnel nommé à titre définitif se fait à la lumière de l'article 30 de l'arrêté royal du 28-11-1969. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux contractuels.

Entrent en principe dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisations pour la sécurité sociale toutes allocations, primes et indemnités de toute nature dont les intéressés bénéficient. En vertu de l'article 30, §2, 4° de l'arrêté royal du 28-11-1969 précité, ne sont pas prises en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale :

1. les indemnités pour les charges réelles imposées à l'agent qui ne peuvent pas être considérées comme normales et qui sont indissociablement liées à la fonction (par exemple l'indemnité de cabinet) ;
2. l'allocation de foyer ou de résidence ;
3. les sommes et avantages visés par les articles 19, §2, 19bis et 19ter de l'arrêté royal du 28-11-1969 ;
4. les allocations, primes et indemnités dont les modalités d'octroi étaient fixées au plus tard le 1er-8-1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires et qui, à la date du 1er-1-1991 n'étaient pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Il est exigé que le supplément de salaire ait été fixé dans un arrêté, un règlement ou le statut de l'administration avant le 2-8-1990 et qu'il ait été approuvé par l'autorité de tutelle.

Ces conditions prévues par l'article 30, § 2, 4° s'appliquent aux indemnités et non aux membres du personnel. Il en résulte qu'une indemnité accordée à un nouveau membre du personnel est exonérée de cotisation si elle l'est également pour les agents déjà en service.

Par "modalités d'octroi", il y a lieu d'entendre les modalités qui sont prévues dans un arrêté local, un règlement ou un statut et qui affectent ou caractérisent l'allocation, la prime ou l'indemnité, à savoir :

- son mode de calcul (salaire horaire, montant mensuel ou annuel forfaitaire, pourcentage du salaire...);
- les catégories de personnes auxquelles elle est octroyée

Toute modification après le 1er-8-1990 afférente à l'une ou l'autre de ces modalités ou à un aspect de celles-ci, doit être considérée comme une modification au règlement ou au statut fixant ces modalités et l'indemnité en cause sera par conséquent considérée comme une nouvelle indemnité. En résumé, toute modification partielle ou totale après le 1-8-1990 d'un ou plusieurs principe(s) d'octroi d'un avantage existant, entraîne ipso facto l'assujettissement de l'entièreté de cet avantage aux cotisations de sécurité sociale.

Ne peuvent être considérées comme modifications des conditions d'octroi:

- Les majorations de ces allocations, primes ou indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation. Si les majorations ne respectent pas cette condition, elles seront soumises aux cotisations indépendamment du supplément.
- L'augmentation individuelle de ces avantages si elle est liée à la situation particulière de l'agent (prime d'ancienneté, promotion, etc.). C'est le cas si les modalités d'octroi des allocations, primes ou indemnités sont liées au traitement barémique de l'agent.
- Le paiement des heures supplémentaires sur la base d'un règlement écrit qui confirme une pratique antérieure au 2-8-1990 sans y apporter aucun changement.
- la prime de fin d'année octroyée par analogie avec l'arrêté royal du 23-10-1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor Public.
- l'allocation du samedi du personnel de la police locale qui a opté pour le maintien de l'ancien statut, et du personnel des services publics d'incendie (AR du 20-6-1994).

4.1.5. Tableau récapitulatif des cotisations de sécurité sociale

-	Personnel nommé	Personnel non nommé
Rémunération soumise	Tout en principe (A.R. 28-11-1969, article 30, § 1)	Tout en principe
Rémunération non soumise	articles 19 § 2, 19bis, 19ter, 19quater	
	article 30, § 2	-

4.2. La notion de rémunération prise en considération pour les cotisations de pension des agents nommés à titre définitif

4.2.1. Principe de base

En application de l'article 8 de la loi du 21-7-1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques, le traitement barémique, ainsi que les éventuels suppléments de traitement pouvant être considérés comme inhérents à l'exercice de la fonction pour laquelle l'agent a été nommé, entrent en ligne de compte lors du calcul de la pension de l'agent concerné et par conséquent entrent en compte lors du prélèvement des cotisations de pension.

Un supplément de traitement n'est cotisable pour la pension que s'il est susceptible d'être pris en compte pour le calcul de la pension.

L'article 8 §2 de la loi du 21-7-1844 susvisée prévoit une liste limitative des éléments de rémunération à prendre en considération pour la pension et donc cotisables. Ceux-ci sont pris en compte à partir du 1-7-1991 pour les périodes durant lesquelles ils ont été effectivement accordés et à concurrence du montant octroyé au cours de ces mêmes périodes.

Cette liste peut être complétée par arrêté royal.

4.2.2. La rémunération passible de cotisations pension

- le traitement barémique ;
- tout supplément de traitement annuel octroyé au chef du service d'incendie, quelle que soit sa base légale, y compris celui qui est octroyé aux chefs des services d'incendie X, Y et Z ;
- l'indemnité octroyée pour des prestations imposées pour la bonne marche des services communaux, aux ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures, préposés aux dépôts mortuaires et à la morgue quelle que soit la forme sous laquelle elle est octroyée ;
- les suppléments de traitement accordés aux membres du personnel des administrations locales en application des points 6.2. et 6.3. de la Charte sociale - Harmonisation du statut administratif et révision générale des barèmes du personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale - du 28-04-1994 ;
- le supplément de traitement accordé au personnel infirmier et soignant, au personnel y assimilé, et au personnel paramédical des administrations locales, pour des prestations extraordinaires telles que définies dans la circulaire du Ministère de la Santé publique et de la Famille du 3-11-1972. Il s'agit du travail de nuit, des samedi, dimanche et jours fériés légaux ainsi que des prestations pendant un service variable ou interrompu.

Sont entre autres visés:

- le supplément de traitement de 10% ou 11% calculé sur la base du traitement annuel réel, indépendamment du fait que deux des trois prestations extraordinaires susvisées soient effectuées ou non (circulaire du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement du 12-6-1991);
- l'indemnité horaire de 2,05 euros(non-indexé – indice-pivot 138,01) pour prestations de nuit (circulaire du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement du 17-4-1989);
- l'indemnité pour prestations de nuit, du samedi et du dimanche accordée sous la forme d'une augmentation du salaire horaire de 25%, 100% ou 125% ;
- l'indemnité de 1,02 euros (non-indexé – indice-pivot 138,01) par heure réellement prestée les samedis, dimanches et jours fériés. Celle-ci est également prise en compte pour le calcul de la pension quand elle est octroyée aux membres du personnel des MRS publiques et des maisons de repos publiques pour personnes âgées (circulaire de l'INAMI du 17-7-1992) ;
- le complément fonctionnel de 4 à 12% octroyé aux infirmiers en chef, aux infirmiers chefs de service et au personnel paramédical y assimilé (circulaires du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement des 12-6-1991 ou 1-6-1992) ;
- la prime attribuée au personnel soignant et infirmier et au personnel assimilé dans le cadre des mesures concernant la fin de carrière et la réduction du temps de travail (protocole n° 120/2 du 28-11-2000 du Comité commun pour tous les services publics relatif au plan pluriannuel pour le secteur des soins de santé);
- les suppléments de traitement pour l'exercice d'un mandat octroyés au personnel de police;
- la prime de développement de compétence octroyée au personnel de police;

Sont également soumis aux cotisations de pension:

- l'indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – octroyée au personnel enseignant nommé à titre définitif; sont visées les leçons complémentaires ou d'appoint données aux élèves d'une autre classe ou d'une classe mixte (= pas à sa propre classe) et pour lesquelles une nomination complémentaire à titre définitif est accordée;
- le supplément de traitement octroyé aux membres du personnel nommés à titre définitif qui bénéficient de la semaine volontaire de quatre jours.

Remarques:

- Toute augmentation des suppléments susvisés, qui est introduite postérieurement au 31-12-1998, n'est pas prise en considération pour la détermination du traitement de référence lors du calcul de la pension.
- Si, en raison d'un congé assimilé à l'activité de service, d'une mise en disponibilité ou d'une interruption de carrière partielle ou totale, un supplément de traitement a été réduit dans la même proportion que

le traitement ou a été suspendu, le supplément à prendre en compte est celui qui aurait été attribué si le traitement n'avait pas été réduit ou suspendu.

4.2.3. La rémunération exonérée de cotisations pension

N'entrent pas (entre autres) dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la pension:

- l'allocation de foyer et de résidence ;
- les heures supplémentaires ;
- les allocations couvrant des travaux extraordinaires ou imprévus ne revêtant pas de caractère régulier (prestations nocturnes, du samedi ou du dimanche) attribuées à un personnel autre que le personnel soignant et infirmier ;
- le supplément pour prestations du soir, attribué au personnel soignant et infirmier ;
- le supplément pour prestations de nuit, attribué au personnel soignant et infirmier pour la période se situant avant 20 heures ou après 6 heures du matin ;
- la prime pour les praticiens de l'art infirmier qui sont titulaires d'une qualification professionnelle particulière ou d'un titre professionnel particulier ;
- les allocations pour l'exercice de fonctions supérieures ;
- la prime de fin d'année ;
- l'allocation de programmation sociale ;
- les indemnités octroyées pour la connaissance de la seconde langue ;
- le pécule de vacances ;
- la valeur correspondant à la masse d'habillement ;
- les indemnités de logement ;
- les indemnités couvrant les frais de déplacement et de séjour ;
- l'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes ;
- l'allocation de diplôme ;
- l'indemnité de garde ;
- l'indemnité de cabinet ;
- l'augmentation de salaire minimum garantie.

4.2.4. Les avantages en nature

Les avantages en nature (logement, chauffage, éclairage, etc.) ne sont pas pris en compte pour le calcul de la pension à l'exception toutefois de ceux qui sont octroyés aux personnes nommées à titre définitif ou désignées en qualité de concierges.

Pour les concierges nommés, les avantages en nature sont pris en considération sous certaines conditions pour la pension du secteur public et sont assujettis aux cotisations de pension.

Lorsque le concierge nommé reçoit un salaire barémique, les avantages en nature sont exonérés de cotisations de pension. Par contre, le salaire barémique est assujetti aux cotisations de pension.

Lorsque le concierge nommé ne reçoit aucun traitement barémique mais exclusivement des avantages en nature ou seulement un supplément de salaire en plus de ceux-ci, les avantages en nature sont soumis aux cotisations de pension. Le supplément de salaire éventuel que l'administration lui verse en plus des avantages en nature n'est pas soumis aux cotisations de pension.

4.2.5. Tableau récapitulatif des cortisations pension

-	Personnel nommé
Rémunération soumise	Liste limitative, article 8, loi du 21-7-1844
Rémunération non soumise	Tout sauf la liste limitative de la loi du 21-07-1844

4.3. Le rattachement des rémunérations aux périodes

Les rémunérations sont rattachées à la période à laquelle elles se rapportent. Par conséquent, elles doivent être mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale du trimestre auquel elles se rapportent.

Les arriérés de rémunération (rémunérations qui sont payées après l'introduction de la déclaration du trimestre auquel elles se rapportent) doivent également être déclarés dans la période de référence à laquelle l'arriéré de rémunération se rapporte. L'arriéré de rémunération pour le mois de décembre 2008 qui n'est payé qu'en juin 2009 doit être mentionné dans une déclaration de régularisation du quatrième trimestre 2008. Le montant des arriérés de rémunération ne peut être mentionné sur la déclaration d'un autre trimestre.

La déclaration des allocations, primes ou indemnités se fait différemment selon qu'elles sont payées avec une périodicité inférieure ou supérieure à six mois.

- Si les allocations sont payées avec une périodicité inférieure à six mois, alors ils doivent être déclarées dans le trimestre auquel elles se rapportent..
- Si les allocations sont payées avec une périodicité supérieure à six mois, alors il y a deux possibilités.
 - Lorsque le total des allocations excède 20% du total des autres rémunérations de la période de référence, alors ces allocations doivent être uniformément réparties sur les trimestres de la période de référence.
 - Lorsque le total des allocations n'excède pas 20% du total des autres rémunérations de la période de référence, alors ces allocations sont réputées se rapporter intégralement au trimestre de leur paiement. Si le trimestre de leur paiement se situe après la fin du contrat de travail, alors les allocations sont rattachées au dernier trimestre au cours duquel interviennent des jours de travail.

L'indemnité payée au travailleur en raison d'une rupture unilatérale irrégulière du contrat de travail par l'employeur doit être intégralement mentionnée dans la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat a été rompu. L'indemnité de rupture est réputée couvrir une période égale à celle ayant servi de base au calcul de son montant ; cette période prend cours le lendemain de la date de rupture de l'engagement (voir 8.3.3.2.). Lorsque l'indemnité de rupture est fixée après l'introduction de la déclaration du trimestre au cours duquel la rupture du contrat a eu lieu, cette déclaration doit être modifiée.

L'indemnité payée à l'occasion de la cessation du contrat de travail de commun accord et l'indemnité payée en raison de la non-réintégration d'un délégué syndical sont traitées comme des indemnités de rupture. Elles sont réputées couvrir une période qui prend cours le lendemain du jour de la fin du contrat de travail. Le nombre de mois de cette période équivaut au quotient de la division ayant pour dividende le montant total de l'indemnité payée par l'employeur et pour diviseur le montant de la rémunération normale du dernier mois complet de travail.