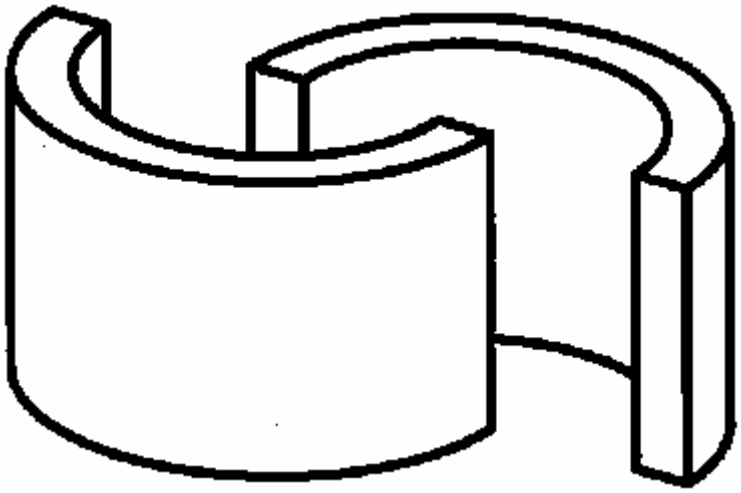
OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES

DECLARATION MULTIFONCTIONNELLE

O N S S

Premier trimestre 2010

Avant-propos

Introduction

PREMIÈRE PARTIE

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

TITRE 1

Concernant les personnes

C H A P I T R E 1

Le contrat de travail

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

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 décrites dans les chapitres 2 et 4 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.

A côté des critères généraux, des arrêtés royaux pourront fixer des critères spécifiques. Ces critères spécifiques seront fixés par secteur, par profession et/ou par catégorie de profession après une procédure d'avis et rendus obligatoires par arrêté royal. Les articles de la loi-programme permettant la fixation des critères spécifiques entreront en vigueur au plus tard le 1er janvier 2009. Dès la publication des critères spécifiques, les présentes *Instructions* seront complétées.

Le législateur prévoit également, au plus tard le 1er janvier 2010, la création d'une "Commission de règlement de la relation de travail" qui aura, notamment, pour tâche de rendre des décisions relatives à la qualité des travailleurs (salariés ou indépendants) sans pour autant porter atteinte au pouvoir des juridictions du travail.

Jusqu'à l'entrée en fonction de cette commission, l'O.N.S.S. agira comme par le passé. C'est-à-dire qu'il s'abstiendra de prendre position sur base d'une situation hypothétique. En cas de doute

concernant un cas concret, il vous est loisible de le soumettre à l'O.N.S.S. Dans l'intérêt de chacune des parties, il est recommandé d'agir de la sorte le plus rapidement possible après le début des prestations.

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

C H A P I T R E 2

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

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

A. LES PHARMACIENS

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

B. LES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

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

C. LES SPORTIFS

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

- 6.841,27 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2000 au 30 juin 2001;
- 7.260,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002;
- 7.405,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003;
- 7.553,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2003 au 30 juin 2004;
- 7.704,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2004 au 30 juin 2005;
- 7.858,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2005 au 30 juin 2006;
- 8.015,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007;
- 8.175,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008;
- 8.505,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009;
- 8.675,00 EUR, pour la période allant du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010.

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 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.

D. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES SIMILAIRES

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

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

E. LES ARTISTES

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

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

Une commission des artistes a été créée dans le but:

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

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

C H A P I T R E 3

Les apprentis

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

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

Cette distinction est importante car les apprentis agréés, les apprentis industriels et les apprentis sous convention d'insertion ne sont soumis qu'à un nombre limité des régimes de la sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans (voir ci-après)

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

1.1.302 Les personnes liées par une convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprise sont apparentées aux apprentis sans être des apprentis au sens strict du terme (ci-après dénommés stagiaires en formation de chef d'entreprise). Comme on le verra plus loin, l'application de la loi est limitée en ce qui les concerne de la même manière que pour les apprentis agréés, industriels et sous convention d'insertion.

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

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

C H A P I T R E 4

Les modalités similaires à celles d'un contrat de travail

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

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

A. LES MANDATAIRES DE CERTAINES ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS

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

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

B. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE

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

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

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

C. LES TRANSPORTEURS DE PERSONNES

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

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

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

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

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

D. LES TRANSPORTEURS DE CHOSES

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

E. LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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

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

F. LES ÉTUDIANTS

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

G. LES MÉDECINS EN FORMATION DE MÉDECIN SPÉCIALISTE OU GÉNÉRALISTE

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

A partir du 1er 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.

H. LES BOURSIERS

1.1.409 Sont concernés:

- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale et les bénéficiaires d'une bourse de postdoctorat pour autant que la bourse de doctorat ou de postdoctorat soit octroyée soit par une institution universitaire organisée par des personnes privées, soit par une institution universitaire d'une Communauté. Les deux types d'institutions doivent être visées à l'article 1er du décret du 5 septembre 1994 du Conseil de la Communauté française relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou à l'article 3 du décret du Conseil flamand du 12 juin 1991 relatif aux universités dans la Communauté flamande;
- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par le Collège interuniversitaire d'études doctorales dans les sciences du management;
- les stagiaires de recherche et les aspirants du Fonds national de la recherche scientifique, ainsi que les bénéficiaires d'une bourse spéciale de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par ce Fonds;
- les bénéficiaires d'un mandat de recherche octroyé par l'Institut flamand pour la promotion de la recherche scientifique-technologique dans l'industrie;
- les bénéficiaires d'une bourse de spécialisation, d'une bourse de recherche ou d'une bourse de voyage, accordée par l'Institut pour l'encouragement des recherches scientifiques dans l'industrie et l'agriculture ou par ses ayants droit (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.

I. LES GARDIENS ET LES GARDIENNES D'ENFANTS

1.1.410

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

J. LES ASSISTANTS PERSONNELS

1.1.411

Depuis le 1er 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.

C H A P I T R E 5

Le statut dans le secteur public

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

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

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

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

C H A P I T R E 6

Cas spéciaux

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

A. LES MÉDECINS

1.1.602 Contrairement aux médecins en formation de médecin spécialiste, les médecins ne sont soumis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés que s'ils sont occupés en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut. En outre, une disposition spécifique aux médecins a pour conséquence que, dans certains cas, ils ne doivent pas être déclarés à l'O.N.S.S. Cette disposition n'est applicable qu'aux médecins occupés dans les institutions hospitalières, les services d'orientation scolaire ou professionnelle, les centres psycho-médico-sociaux et les services de surveillance médicale scolaire. Ne doivent pas être déclarés à l'O.N.S.S., les médecins qui, outre leurs prestations dans une des institutions précitées, exercent la médecine en dehors de ces institutions et, du fait de cette activité en tant qu'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.

B. LES TRAVAILLEURS DE LA BATELLERIE

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

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

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

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

C. LES COUREURS CYCLISTES

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

D. LES STAGIAIRES

1. Stages ordinaires

1.1.605 Certains programmes d'études imposent aux étudiants de suivre un stage 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 (voir ci-dessus).

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.

2. Stages d'accès à certaines professions libérales

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

E. LES MANDATAIRES ET/OU ACTIONNAIRES DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES

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

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

A noter que la possibilité d'exercer conjointement des activités de mandataire et de salarié a pour corollaire une distinction nette des fonctions.

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

Quant aux personnes qui détiennent une partie du capital social, la situation diffère selon qu'elles détiennent une partie importante du capital ou n'en détiennent qu'une partie minime. Les premières ne seront normalement pas liées par un contrat de travail étant donné que leur pouvoir de décision

au sein de l'entreprise est tel qu'il exclut tout lien de subordination. Pour les secondes, l'O.N.S.S. déterminera si, sur base de la situation de fait, un lien de subordination existe et, le cas échéant, exigera l'assujettissement. En effet, la détention d'une partie minime du capital n'est pas incompatible avec l'existence d'un contrat de travail.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce raisonnement ne s'applique qu'aux prestations pour lesquelles l'assujettissement est tributaire de l'existence d'un contrat de travail. S'il s'agit de personnes travaillant selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail (voir ci-dessus), ni l'exercice d'un mandat, ni la détention d'une partie du capital social ne font obstacle à l'assujettissement obligatoire en tant que travailleurs salariés.

F. LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

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

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

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

G. LES CONJOINTS

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

H. LES PECHEURS MARITIMES

1.1.610 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 1er 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.

TITRE 2

Concernant les limitations et les exclusions

C H A P I T R E 1

Les limitations

A. GÉNÉRALITÉS

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

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

La déclaration tient compte des pourcentages adéquats de cotisations.

B. SECTEUR PRIVÉ

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

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

1.2.103

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

(*) 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.

2. Enseignement libre non-universitaire

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

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

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

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

3. Enseignement libre universitaire

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

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

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

4. Centres P.M.S. libres

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

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

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

C. SECTEUR PUBLIC

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

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

1.2.108

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

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

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

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

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

- les personnes sous contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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), des allocations familiales, des vacances annuelles, des accidents du travail et des maladies professionnelles. Quand les organismes d'intérêt public sont obligés de verser eux-mêmes les allocations familiales directement à ces membres du personnel, la cotisation patronale pour le régime des allocations familiales n'est pas due.

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

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

3. Enseignement

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

- les membres du personnel académique et scientifique des établissements d'enseignement universitaire et les membres du personnel enseignant et administratif des autres établissements d'enseignement qui soit:
  - se créent des titres à une pension de retraite à charge du Trésor public ou, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, à une pension autre que celle des travailleurs salariés;
  - possèdent la qualité de stagiaire dans l'enseignement de la Communauté;
  - sont assimilés, en matière de pension, aux stagiaires de l'enseignement de la Communauté;
- le personnel académique autonome nommé à titre définitif et le personnel administratif et technique de l'Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), le Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), l'Universiteit Gent et l'Universitair Centrum Antwerpen.

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

C H A P I T R E 2

Les exclusions

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

A. LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL

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

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

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

Formalités requises pour bénéficier de la dispense: préalablement à l'occupation, faire une déclaration au Service de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale. Depuis le 1er février 2010, le site portail offre la possibilité d'établir cette déclaration de façon électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/article_17/index.htm?/site_fr/Applics/article_17/home.htm).

B. LES MANIFESTATIONS SPORTIVES

1.2.203 Les organisateurs de manifestations sportives sont dispensés d'assujettir les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de la manifestation, pour autant que ces prestations ne dépassent

pas 25 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs. Cette disposition n'est pas applicable aux sportifs.

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

C. LES TRAVAILLEURS AGRICOLES

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

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

Ces périodes sont:

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

D. LES ÉTUDIANTS

1.2.205 Les étudiants qui travaillent en exécution d'un contrat écrit d'occupation d'étudiants visé au Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne sont pas assujettis à l'O.N.S.S. (deux cotisations spéciales sont toutefois dues) si les conditions suivantes sont réunies:

- l'étudiant n'est pas occupé plus de 23 journées au cours des mois de juillet, août et septembre;
- il n'est pas occupé plus de 23 journées au cours du reste de l'année civile et ce uniquement en dehors des périodes de présence obligatoire dans les établissements d'enseignement; 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. Il ne peut donc travailler au moment où il est censé suivre des cours.

Le décompte est établi par année civile même si le contrat d'étudiant dépasse celle-ci. La conversion en régime de cinq jours est supprimée, on prend en compte uniquement les jours calendrier.
Tout dépassement des 23 jours, que ce dernier se situe pendant les vacances d'été ou pendant le reste de l'année, a pour effet l'assujettissement ordinaire auprès de l'employeur qui a provoqué ce dépassement. Cela s'applique également aux prestations que l'étudiant a déjà fournies auprès de l'employeur au cours de l'année civile. Les compteurs sont donc remis à 0 chaque année civile.
Toute occupation fournie après le dépassement, pour le même employeur ou non, est également assujettie aux cotisations ordinaires de sécurité sociale, les prestations antérieures fournies auprès de l'employeur qui a provoqué le dépassement sont également assujetties.
Lorsque l'employeur peut conclure un contrat d'étudiant visé au Titre VII avec un étudiant, ce type de contrat est obligatoire. En outre quand l'étudiant répond aux critères de la cotisation de solidarité, l'employeur est censé recourir à ce sytème.
Les étudiants qui sont occupés depuis au moins six mois ininterrompus par le même employeur doivent être déclarés comme travailleurs ordinaires par cet employeur. Lorsqu'un étudiant a atteint cette ancienneté de service auprès d'un employeur, elle reste acquise pour les années ultérieures

et il ne peut plus conclure de contrat de travail étudiant visé au Titre VII avec cet employeur.
Une occupation dans le secteur socio-culturel ou lors de manifestations sportives selon les modalités prévues pour le non-assujettissement ne fait pas obstacle au non-assujettissement.
Le tableau qui suit expose dans quelle mesure un étudiant n'est soumis qu'à la seule cotisation de solidarité quand cet étudiant est occupé (en ordre chronologique) par les employeurs A, B et C.

1er et 2e trimestres	**Mois de vacances 3e trimestre**	**4e trimestre**	**Nombre de jours suivant le système de la cotisation de solidarité**
> 23 jours chez A	-	-	0
23 chez A et 1 jour chez B	-	-	23 jours (chez A)
23 jours chez A	23 jours chez A	-	46 jours
23 jours chez A	> 23 jours chez A	-	0
23 jours chez A	> 23 jours chez B	-	23 jours (chez A)
23 jours chez A	23 jours chez B et 1 jour chez C		23 jours (chez A) et 23 jours (chez B)
23 jours chez A	23 jours chez B	1 jour chez A	23 jours (chez B)
23 jours chez A	23 jours chez B	1 jour chez C	23 jours (chez A) et 23 jours (chez B)
-	23 jours chez A	23 jours chez A	46 jours
-	23 jours chez A	> 23 jours chez B	23 jours (chez A)
-	23 jours chez A	> 23 jours chez A	0
-	> 23 jours chez A	1 jour chez A	0
-	> 23 jours chez A	1 jour chez B	0
-	23 jours chez A et 1 jour chez B	1 jour chez A	0
-	23 jours chez A et 1 jour chez B	23 jours chez C	23 jours (chez A)

E. LE PERSONNEL DE MAISON

1. Les travailleurs domestiques

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

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

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

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

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

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

2. Autre personnel de maison

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

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

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

F. LES VOLONTAIRES

1.2.208 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. Cela implique, entre autres, que les conditions suivantes soient simultanément remplies:

- les activités du volontaire sont exercées pour une association de fait ou une personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif dans l'intérêt d'autrui ou de la collectivité;
- les activités ne sont pas exercées par le volontaire pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire;
- l'indemnité que le volontaire perçoit pour son activité ne dépasse pas 24,79 EUR par jour et 991,57 EUR par an. Ces montants sont adaptés à l'indice des prix, à savoir respectivement 30,22 EUR et 1.208,72 EUR pour 2009 et 2010.

Si un des montants forfaitaires de 24,79 EUR par jour ou de 991,57 EUR par an est dépassé au cours d'une année civile, ce dépassement entraîne l'application des règles générales d'assujettissement 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. Pour la période qui s'étend du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010, le forfait s'élève à 0,3026 EUR par kilomètre.
Si le volontaire se déplace à l'aide de sa propre bicyclette, l'indemnité de déplacement s'élève à 0,15 EUR par kilomètre, ce qui correspond au montant de l'indemnité de bicyclette valable pour les fonctionnaires fédéraux.

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.

G. LES ARTISTES ET LES PETITES INDEMNITÉS

1.2.209

Un système spécifique est entré en vigueur le 1er 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.

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 1er juillet 2004, ce montant est ramené à **1.000,00** EUR pour la période du 1er 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 1er 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.

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 (§ 1.2.208).

En cas de dépassement du montant annuel ou du nombre de jours 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 la réglementation particulière. Les modalités de cette carte « artiste » seront définies par le Ministre des Affaires sociales.

TITRE 3

La territorialité

C H A P I T R E 1

Principes

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

C H A P I T R E 2

Les accords multilatéraux et bilatéraux

A. PAYS DE L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN ET SUISSE

1.3.201 Le règlement CEE n° 1408/71 détermine la législation de sécurité sociale applicable aux ressortissants des pays énumérés ci-dessous s'ils exercent leurs activités professionnelles sur le territoire d'un ou de plusieurs de ces pays:
Belgique, France, Pays-Bas, République fédérale d'Allemagne, Grand-Duché de Luxembourg, Italie, Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord, Irlande, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande, Norvège, Suède, Islande, Liechtenstein, Suisse, Pologne, Lettonie, Estonie, Lituanie, Malte, Chypre (partie grecque uniquement), Tchéquie, Slovaquie, Hongrie et Slovénie. A partir du 1er janvier 2007, le règlement CEE est également applicable aux pays suivants qui entrent dans l'espace économique européen: Roumanie et Bulgarie.
A partir du 1er juin 2003, le règlement CEE n° 1408/71 est aussi applicable aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas couverts par ces dispositions en raison de leur nationalité, à condition qu'ils se trouvent:

- en situation de résidence légale dans un état membre de l'Union européenne (à l'exception du Danemark), (n'est donc pas applicable à la Norvège, à l'Islande, au Liechtenstein et à la Suisse);
- et dans une situation dont les éléments ne se cantonnent pas à l'intérieur d'un seul Etat membre.

1. Occupation sur le territoire d'un état membre

1.3.202 Tout salarié est assujetti à la législation 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.

2. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

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

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

Il faut insister sur le fait que l'ensemble des prestations est assujetti à la législation ainsi déterminée. Cela signifie que, quand le travailleur travaille pour plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs doit s'affilier au système de sécurité sociale de l'état membre compétent. Le formulaire E101 doit être demandé à titre de preuve de cet assujettissement à l'organisme compétent du pays en question. En Belgique, vous pouvez vous adresser à l'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. Un module standardisé pour la demande du formulaire E101 est disponible sur le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/gotot/index.htm).
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 simultané sur le territoire de plusieurs états membres, le règlement n° 1408/71 détermine la législation applicable pour une série d'autres cas d'occupations simultanées selon le principe que, si possible, on applique la législation d'un seul état membre. Il n'est pas possible de traiter ici de tous ces cas (par ex.: activité simultanée de salarié et d'indépendant, transport international, …). Les questions relatives à cette législation peuvent être posées à la Direction des Relations internationales de l'O.N.S.S. (voir n^{os} de téléphone ci-dessus). Cette Direction peut également fournir des renseignements sur les règles applicables aux personnes visées par le régime spécifique des fonctionnaires et celles qui sont actives dans plusieurs états membres soit simultanément comme salarié et/ou exercent une activité autre que salariée dans un ou plusieurs états membres (mêmes n^{os} de téléphone).

3. Détachement

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

- la durée prévisible de l'occupation dans l'autre pays n'est pas supérieure à 12 mois;
- l'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement (le simple fait de gérer l'administration ne constitue pas une activité économique);
- un lien de subordination existe entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement;
- le travailleur était préalablement couvert socialement dans le pays d'où il est détaché;
- le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un travailleur arrivé à la fin d'une période de détachement.

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

Préalablement au détachement, soit l'employeur, soit le travailleur demande à l'organisme compétent du pays duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (E101). L'ONSS est l'organisme compétent pour la Belgique. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés de manière électronique sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès 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.

Si, en raison de circonstances imprévisibles, la durée du travail à effectuer se prolonge et dépasse

12 mois, l'assujettissement à la sécurité sociale du pays de l'occupation normale peut être maintenue pour une nouvelle période maximale de 12 mois. A cet effet, une demande de prolongation du détachement (formulaire E102) doit être introduite, avant la fin de la première période de 12 mois, auprès de l'organisme compétent du pays à partir duquel le travailleur est détaché et envoyée pour accord à l'organisme compétent du pays où l'occupation a lieu. A l'expiration de la seconde période de 12 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée 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 ici aussi (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/gotot/index.htm).

B. PAYS LIÉS PAR LA CONVENTION EUROPÉENNE DE SÉCURITÉ SOCIALE

1.3.205 Les dispositions de cette convention sont pratiquement identiques à celles du Règlement CEE n° 1408/71. Elle est applicable aux ressortissants des pays suivants pour autant que les dispositions du Règlement CEE n° 1408/71 ne 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.

C. PAYS LIÉS PAR UN ACCORD BILATÉRAL

1.3.206 La Belgique est liée par un accord bilatéral en matière de sécurité sociale avec les pays suivants: Etats-Unis d'Amérique, Canada, Saint-Marin, Serbie, Bosnie-Herzégovine, République du Monténégro, Kosovo, Turquie, Algérie, Maroc, Tunisie, Israël, Chili, Australie, Croatie, Philippines, Japon, Macédoine, Corée du Sud, Uruguay, Inde, Suisse (pour les ressortissants hors CEE).

Ces accords sont, en principe, uniquement applicables aux ressortissants des pays contractants.

Cependant, certaines conventions prévoient d'autres possibilités. Elles peuvent être réparties en trois types :

- les conventions bilatérales applicables aux seuls ressortissants des états contractants sauf en ce qui concerne les articles visant les situations de détachement qui sont applicables à toutes nationalités (Canada, Etats-Unis d'Amérique, Suisse);

- les conventions bilatérales applicables à des ressortissants de toutes nationalités (Australie, Japon, Macédoine, Inde, Uruguay);

- les conventions bilatérales applicables à un groupe de nationalités (Croatie).

1. Occupation sur le territoire d'un seul pays

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

2. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs pays

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

3. Détachement

1.3.209 Les règles de détachement prévues dans les différentes conventions sont en grande partie similaires à celles du Règlement CEE (voir plus haut) 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 12 mois dans le Règlement européen.

Les demandes de détachement et les éventuelles demandes de prolongation peuvent être effectuées via le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/site_fr/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.

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

1.3.210 Lorsqu'un travailleur est envoyé de Belgique vers un pays où le Règlement n° 1408/71 n'est 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, avenue Louise 194 à 1050 Bruxelles, tél.: 02 642 05 11 (www.ossom.be).

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

D. EXCLUSION EN RAISON DE LA NATIONALITÉ DU TRAVAILLEUR

1.3.211 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 de manière électronique sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). 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.

C H A P I T R E 3

Absence d'accord

1.3.301 Les travailleurs soumis à la législation belge qui sont envoyés par leur employeur pour travailler dans un pays avec lequel la Belgique n'a pas conclu de convention en matière de sécurité sociale, ne relèvent pas de la législation belge. Toutefois, si la durée prévisible de l'occupation ne dépasse pas six mois, ils restent soumis à la législation belge pour autant qu'ils ne participent pas au régime de la sécurité sociale d'outre-mer. Ils continuent à être déclarés à l'O.N.S.S. sans qu'un certificat de détachement doive être demandé. Cette période de six mois peut être prolongée d'une nouvelle période de six mois à condition d'en informer l'O.N.S.S, 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, avenue Louise 194 à 1050 Bruxelles, tél.: 02 642 05 11.

DEUXIÈME PARTIE

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

TITRE 1

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

C H A P I T R E 1

Généralités

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

C H A P I T R E 2

Demande et radiation d'identification

A. EMPLOYEUR QUI ENGAGE DU PERSONNEL POUR LA PREMIÈRE FOIS

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

Depuis le 1er janvier 2005, chaque entreprise doit être identifiée à la Banque Carrefour des entreprises (BCE) et posséder un numéro (unique) d'entreprise. En revanche, chaque entreprise peut, si elle le désire, être identifiable 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. Prochainement, le numéro d'entreprise (BCE) sera le seul identifiant d'une entreprise et il remplacera, à terme, le numéro d'identification à l'O.N.S.S.

Pour plus d'information nous vous invitons à consulter le site du SPF Economie, PME et des Classes moyennes (www.mineco.fgov.be) à l'onglet «entreprendre».

L'ONSS a pour rôle d'une part, de signaler dans la BCE, toute acquisition ou perte de la qualité d'employeur et d'autre part, d'initier les numéros d'entreprises et les unités d'établissement pour les personnes physiques demandant la qualité d'employeur, alors qu'elles n'ont aucune activité artisanale ou commerciale (les professions libérales ainsi que les employeurs de personnel domestique ou gens de maison) et les associations de fait ou les personnes physiques et morales étrangères sans unités stables ou établissement en Belgique.

En fonction du fait que vous possédez ou non un numéro d'entreprise et en fonction de votre personnalité juridique (personne de droit privé ou public) ou de votre activité, il vous sera demandé de compléter différents questionnaires d'identification (ID122/0) et/ou de qualification (ID122, 120, 119, B01).

Pour plus d'information nous vous invitons à visiter le site internet de l'O.N.S.S. et/ou le site portail de la sécurité sociale.

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

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.

Dès qu'il est avisé que du personnel est engagé (via une déclaration « DIMONA ») ou va être engagé dans un avenir proche (via une simple lettre), l'O.N.S.S. adresse à l'employeur, un questionnaire à renvoyer immédiatement dûment complété et signé (modèle identique à ceux présents sur le site cfr ci-dessus).
Sur base des renseignements ainsi obtenus, l'O.N.S.S. détermine la ou les classes d'activité économiques, la ou les indices de catégories à attribuer, à celui qui vient d'acquérir la qualité d'employeur et les lui communique ainsi que le numéro d'entreprise (attribué ou non par l'ONSS) et le numéro d'identification interne à l'ONSS (anciennement numéro d'immatriculation) correspondant.

Pour rappel, le numéro d'identification interne à l'ONSS consiste en un nombre de sept chiffres, suivi d'un nombre-contrôle de deux chiffres permettant de vérifier si le numéro d'identification attribué est correct. Il est également précédé d'un indice de trois chiffres déterminé en fonction des particularités de l'employeur en matière de calcul des cotisations. Aussi longtemps que son emploi ne sera pas supprimé en interne à l'ONSS, il sera unique comme par le passé et correspondra toujours au numéro d'entreprise attribué.

B. EMPLOYEUR QUI N'OCCUPE PLUS DE PERSONNEL

2.1.202

L'employeur qui n'occupe plus de personnel pendant tout un trimestre doit en informer l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre.
L'employeur qui a communiqué la sortie de son dernier travailleur via Dimona mais envisage toutefois l'engagement de personnel dans un délai rapproché ne doit entreprendre aucune autre démarche. Bien entendu, s'il n'occupe pas de personnel pendant tout un trimestre, il ne devra envoyer aucune déclaration (l'ancien système de la déclaration "NEANT" n'a plus cours depuis le 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 déclaration immédiate de fin de l'emploi (DIMONA) 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 déclaration DIMONA de sortie 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 de la prépension conventionnelle et les employeurs redevables de la cotisation patronale spéciale due sur les pensions extra-légales ne doivent pas signaler qu'ils n'occupent plus de personnel mais sont tenus de rentrer leur déclaration dans les délais.

C. EMPLOYEUR QUI RÉENGAGE DU PERSONNEL

2.1.203

Tout employeur qui a déjà été 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 assujetti pendant une période déterminée doit aviser l'O.N.S.S. lorsqu'il engage de nouveau un ou plusieurs travailleurs. La déclaration d'entrée Dimona d'un travailleur par un employeur dont le numéro d'identification a été radié suffit à lancer la procédure de réinscription. Pour faire cette déclaration, l'employeur utilisera le numéro d'entreprise en priorité ou à défaut son ancien numéro d'identification.
Dès qu'il est avisé du réengagement de personnel, l'O.N.S.S. adresse à l'employeur, un nouveau questionnaire (en vue de confirmer sa qualité d'employeur et le type d'activité) à renvoyer immédiatement dûment complété et signé.

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

2.1.204

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 parcequ'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).

C H A P I T R E 3

La déclaration - obligations et périodicité

A. LA DÉCLARATION TRIMESTRIELLE

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

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

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

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

Un exposé complet de la manière de compléter la déclaration figure dans la Partie 6.

B. LA RECTIFICATION D'UNE DÉCLARATION INTRODUITE

2.1.302 Pour les déclarations **jusqu'au quatrième trimestre 2002 inclus**, si, pour un motif quelconque, une déclaration antérieure doit être modifiée, il appartient à l'employeur d'en aviser par écrit l'O.N.S.S. qui se chargera d'établir la rectification. Cette lettre contiendra tous les renseignements nécessaires à l'établissement de cette rectification: le numéro d'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 1er trimestre 2003, il faut se conformer à ce qui suit.

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

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

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

Des renseignements complémentaires sur la manière de communiquer une modification sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be); vous pouvez également trouver à cet endroit une version DEMO de cette déclaration qui vous familiarisera avec cette manière interactive de modifier une déclaration introduite. Les employeurs et les prestataires de services qui doivent gérer un volume important de modifications trouveront des informations techniques supplémentaires à l'adresse "https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/home.htm". (Cette adresse est régulièrement alimentée avec de nouvelles données dans le but de permettre aux intéressés d'adapter rapidement leur programmation; il s'agit cependant de données qui ne sont pas nécessairement absolument définitives.)

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

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

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

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

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

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

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

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

C. LES CONSÉQUENCES D'UNE OMISSION

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

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

2. Sanctions civiles

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

complètes et exactes.

a) Application des sanctions pécuniaires

2.1.305 3 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 par les services d'Inspection sociale ou par les 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 2e trimestre 2006 et pour les interventions à partir du 1er 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 2e trimestre 2006 mais ne peut l'être en combinaison avec la précédente.

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

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

c) Exonération des sanctions infligées

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

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

d) Réduction des sanctions infligées

2.1.308 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 inexactes 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

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

C H A P I T R E 4

Le paiement des cotisations - obligations et périodicité

A. RÈGLE GÉNÉRALE

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

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

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

B. PROVISIONS

1. Principes

2.1.402 L'employeur doit verser des provisions, à valoir sur les cotisations dues pour un trimestre, lorsqu'il était redevable de cotisations d'un montant supérieur à 6.197,34 EUR pour l'avant-dernier trimestre (T - 2). Exemple: c'est le montant déclaré dont l'employeur était redevable au 3e trimestre 2009 qui déterminera l'obligation de payer des provisions au 1er trimestre 2010 (les 5 février, 5 mars et 5 avril).

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

2. Délais et montants

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

- Première hypothèse: le montant total des cotisations de T - 2 ne dépassait pas 6.197,34 EUR:
  L'employeur n'est pas tenu au paiement de provisions pour le trimestre en cours. Les cotisations peuvent être payées à l'O.N.S.S. en un seul versement qui doit lui parvenir, au plus tard, aux dates fixées au point A.
- Deuxième hypothèse: le montant total des cotisations de T - 2 dépassait 6.197,34 EUR:
  L'employeur doit verser à l'O.N.S.S., au plus tard le 5ème jour des 2ème et 3ème mois qui suivent ce trimestre, une provision égale à 30 % du montant des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente; et, au plus tard le 5ème jour du 4ème mois

qui suit ce trimestre, une provision égale à 25 % du montant des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente.
Il existe une exception importante à cette règle. Les provisions relatives au quatrième trimestre qui doivent parvenir à l'O.N.S.S. au plus tard les 5 novembre, 5 décembre et 5 janvier, s'élèvent respectivement à 30 %, 35 % et 15 % du montant des cotisations dues pour le quatrième trimestre de l'année précédente.
Au cas où l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de l'année précédente, le montant de la provision est fixé forfaitairement à 421,42 EUR par mois et par travailleur occupé au cours du mois précédent.

3. Secteur de la construction: règles particulières

2.1.404 Pour les employeurs qui appartiennent à la Commission paritaire de la construction, le montant mensuel forfaitaire de la provision est de 700 EUR.

Sont tenus au paiement de ce montant forfaitaire provisionnel, les employeurs suivants :

- celui qui n'est pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de l'année précédente (T - 4) et/ou pour l'avant-dernier trimestre (T - 2). Il doit au plus tard le cinquième jour de chaque mois, payer une provision mensuelle de 700 EUR par ouvrier à partir du troisième ouvrier qu'il occupait à la fin du mois précédent;
- celui qui, en plus d'être tenu de payer des provisions procentuelles, observe une augmentation d'au moins trois ouvriers entre le personnel ouvrier de T – 4 et celui de T. Dans ce cas, l'employeur doit en plus des provisions procentuelles, verser à la même date (au plus tard le cinquième jour de chaque mois) cette provision forfaitaire mensuelle de 700,00 EUR par ouvrier supplémentaire à partir du troisième ouvrier.

Exemple: Au 31/03/09, 10 ouvriers sont en service et fin février 2010, 15 ouvriers sont en service. Il est question d'une augmentation de 5 ouvriers. La provision forfaitaire s'élève donc à 5 (augmentation) - 2 (dispense) = 3 X 700,00 EUR.

Pour l'application de cette règle, les employeurs ne doivent pas tenir compte des employés, des étudiants et des apprentis qu'ils occupent.

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

4. Dates de paiement

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

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

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

5. Réduction du montant des provisions

2.1.406 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.

2.1.407 L'employeur qui n'occupait pas de travailleurs le trimestre correspondant de l'année précédente et qui estime que le montant des cotisations dues pour le trimestre en cours sera inférieur à 421,42 EUR x nombre de travailleurs occupés au cours du dernier mois précédent x nombre de mois d'occupation, peut arrêter de verser des provisions à partir du moment où le montant total probable des cotisations dues est atteint.

Exemple: l'employeur n'était pas redevable de cotisations à l'O.N.S.S. au troisième trimestre 2009. Au premier trimestre 2010, ses cotisations s'élevaient à 7.436,81 EUR. Il n'occupe pas de travailleurs au mois de juillet 2010, en occupe quatre à temps partiel au mois d'août et six au mois de septembre. Il estime que le montant total des cotisations dues s'élèvera à 2.974,73 EUR au troisième trimestre 2010. Il ne doit pas verser de provisions le 5 août 2010 (pas de travailleurs occupés durant le mois de juillet 2010). Cependant, il doit payer 1.685,68 EUR (4 travailleurs x 421,42 EUR) à l'O.N.S.S. au plus tard pour le 5 septembre 2010 et peut limiter à 1.289,05 EUR le montant de la provision à verser pour le 5 octobre 2010. Si ce même employeur estime que les cotisations du troisième trimestre 2010 ne s'élèveront qu'à 1.685,68 EUR, il ne doit verser qu'une seule provision de 1.685,68 EUR le 5 septembre 2010 et ne doit plus en verser le 5 octobre 2010.

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

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

6. Sanctions

a) Défaut de paiement de provisions procentuelles

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

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

Aux conditions ci-après et pour autant que l'employeur ne se trouve pas dans une des situations décrites au point 2.1.419 des présentes instructions (article 38, § 3octies, alinéa 1er de la loi du 29 juin 1981), il peut, le cas échéant, 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.

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

2.1.410 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.

C. LES COTISATIONS ANNUELLES

1. L'avis de débit relatif aux vacances annuelles

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

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

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

2. La redistribution des charges sociales

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

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

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

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

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

D. MODE DE PAIEMENT

2.1.413 Depuis le 1er 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

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

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

2. Autres formulaires de paiement

a) Identification

2.1.415 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

2.1.416 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.

E. RECOUVREMENT AMIABLE (COMMUNEMENT APPELE "TROISIEME VOIE DE RECOUVREMENT")

2.1.417 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.

F. LES CONSÉQUENCES D'UNE OMISSION

1. Application de sanctions pécuniaires

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

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

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

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

3. Exonération ou réduction des majorations et intérêts de retard

2.1.420 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 et 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

2.1.421 L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure peut, pour la période pendant laquelle celui-ci s'est produit, obtenir l'exonération totale des majorations et intérêts de retard

appliqués sur le montant des cotisations non payées dans les délais légaux.

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

b) Circonstances exceptionnelles

2.1.422 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

2.1.423 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 %.

C H A P I T R E 5

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

A. PRINCIPES

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

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

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

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

Le demandeur ne peut obtenir la suspension de l'exigibilité dans les quatre cas suivants:

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

Le demandeur doit posséder une créance réunissant les conditions citées au point C. ci-après à charge de:

- l'Etat;
- le Fonds des Routes;
- l'Office de Renseignements et d'Aide aux familles des militaires;
- l'Office régulateur de la Navigation intérieure;
- la Régie des Bâtiments;
- la Régie des Postes;
- la Régie des Services frigorifiques de l'Etat belge;
- la Régie des Télégraphes et des Téléphones;
- la Régie des Transports maritimes;
- la Régie des Voies aériennes;
- le Fonds général des Bâtiments scolaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Afin d'éviter tout malentendu quant au(x) montant(s) pour le(s)quel(s) la suspension de l'exigibilité est demandée, il est conseillé à l'employeur de préciser clairement, au point 2. du document "Identité du créancier: Montant dû (référence de la dette, principal et accessoires):", la nature de la dette à l'égard de l'O.N.S.S. (cotisations, majorations, intérêts, frais judiciaires) et la période concernée "... trimestre 20.." ou la date de clôture de l'extrait de compte.

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

E. LA RÉPONSE DU DÉBITEUR

2.1.505 Le débiteur (l'Etat ou l'organisme désigné par le demandeur, voir point B.) dispose d'un délai de 45 jours pour répondre à la demande de l'employeur. Toute contestation doit être motivée et

communiquée dans ce délai. Le cas échéant, le débiteur indiquera le montant des retenues effectuées en vertu de l'article 299bis du Code des impôts sur les revenus et de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ainsi que l'extinction de la dette si son paiement est intervenu avant l'expiration du délai de 45 jours.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il est mis fin à la suspension de l'exigibilité:

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

G. FORMULAIRES

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

C H A P I T R E 6

DIMONA - La déclaration immédiate de l'emploi

A. GENERALITES

1.Notions

2.1.601 Depuis le 1er janvier 2003, 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 **im**médiate - **on**middellijke **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.

En cas de non respect de cette obligation, des sanctions pénales sont prévues par l'article 12 bis de l'arrêté royal du 5 novembre 2002.

De plus, en cas d'omission de déclaration d'entrée en service, l'employeur sera redevable à l'O.N.S.S. d'une cotisation de solidarité. Vous trouverez les informations sur cette cotisation ci après.

Les déclarations introduites par l'employeur et acceptées par l'O.N.S.S. constituent la base pour l'alimentation de la banque de données reprenant toutes les relations employeur et travailleur. Elles peuvent être consultées dans un environnement sécurisé appelé le "Fichier du personnel".

2.Conséquences

a) Identification du nouvel employeur

2.1.602 Tout employeur - qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'un groupement de personnes physiques (par exemple d'une association de fait) ou d'une personne morale (une société, une association sans but lucratif, un organisme public...) - qui engage pour la première fois un ou plusieurs travailleurs, est tenu d'en faire la déclaration à l'O.N.S.S. pour obtenir son identification.

Cette obligation sera remplie si, en tant que nouvel employeur, vous déclarez votre premier travailleur par le biais de la déclaration Dimona. Dans ce cas, vous ne devez plus procéder à une déclaration complémentaire.

b) Simplification des documents administratifs et accès au fichier du personnel

2.1.603 Pour autant que les déclarations soient complètes et exactes, la tenue des documents sociaux est simplifiée par :

- la suppression du registre du personnel (ordinaire);
- la simplification du registre spécial du personnel;
- la suppression de la fiche individuelle;
- la levée de l'obligation d'envoyer une copie du contrat d'étudiant à l'Inspection des lois sociales.

Dans le secteur public, si vous êtes affilié au Service central des Dépenses Fixes, la déclaration Dimona permettra à celui-ci d'être plus rapidement informé des mouvements de personnel au sein de l'administration ou service concerné. Les doubles paiements et erreurs au niveau de l'administration de votre personnel seront donc moins nombreux .

De plus, dans les deux secteurs (privé et public) et chaque fois qu'il en a besoin pour sa propre utilisation, l'employeur peut avoir accès au "fichier du personnel", et ce, dans un environnement sécurisé; chaque ligne du fichier correspond à une relation Dimona et chaque relation présente la synthèse des déclarations introduites pour cette relation.
Vous trouverez plus d'informations sur cette application sur le site portail :
https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/registration_gen/index.htm

3. Canaux : web, serveur vocal, batch et sms

2.1.604

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

- **web** : si vous ne devez introduire qu'un nombre limité de déclarations DIMONA, ce canal constitue une solution conviviale et optimale. Il vous permet d'effectuer la déclaration grâce à deux applications que vous trouverez sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) :
  - la première est une application non sécurisée. Vous devez encoder tous les renseignements demandés;
  - la seconde permet d'effectuer plusieurs déclarations en même temps. Il s'agit de l'application Multi-Dimona. Vous pouvez l'utiliser pour une personne ou pour plusieurs personnes. Les données déjà disponibles dans le fichier du personnel électronique sont utilisées comme base pour une nouvelle série de déclarations.
  Un avantage important de cette méthode est que vous ne devez plus introduire un grand nombre de données. Le risque d'erreurs s'en voit donc réduit. En outre, les données existantes ont dans certains cas déjà été contrôlées, ce qui accélère tout le processus;

- **serveur vocal** : cette technique (comparable au phone-banking) permet d'effectuer la déclaration par téléphone à touches en contactant le numéro 02 511 51 51. Elle est particulièrement indiquée dans les cas où le nombre de déclarations Dimona à introduire est fort limité. La déclaration par serveur vocal n'est possible que si vous possédez déjà un numéro d'identification d'employeur (le cas échéant, provisoire) à l'O.N.S.S. et si vous connaissez les données figurant sur la carte SIS du travailleur. Le serveur vocal vous permet en effet uniquement de communiquer des informations numériques;

- **batch ou messages structurés** : ce procédé consistant en la transmission des déclarations par voie de transfert de fichiers s'adresse aux employeurs ou intermédiaires qui doivent effectuer chaque semaine plusieurs dizaines de déclarations;

- **sms** : par gsm et uniquement pour la déclaration des travailleurs occasionnels (agriculture, horticulture et horeca, y compris via l'Intérim).

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.

Les 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.

4. Accusé de réception, numéro Dimona et avis Dimona

2.1.605

Dès que votre déclaration est reçue par l'O.N.S.S., ce dernier vous envoie un accusé de réception. Cet accusé de réception qui se présente sous la forme d'un numéro (= **numéro d'accusé de réception**) vous est transmis par le même canal que celui que vous avez utilisé pour faire la déclaration:

- via internet: l'avis est transmis sur l'écran quelques secondes après l'envoi de la déclaration;

- via serveur vocal: le numéro est communiqué oralement à la fin de la déclaration;
- via batch ou messages structurés: l'accusé de réception vous parviendra sous forme d'avis électronique;
- via S.M.S.: le numéro est communiqué via gsm.

Le numéro d'accusé de réception vaut preuve que l'ONSS a bien reçu la déclaration Dimona et permet de retrouver la déclaration originale.

Une fois qu'elle est réceptionnée, la déclaration Dimona est traitée. Ce traitement comprend notamment la vérification de l'exactitude des données d'identification et l'attribution à chaque déclaration d'entrée d'un numéro unique (= '**numéro Dimona**'). Ce numéro est identique à celui de l'accusé de réception.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent l'envoi de votre déclaration, vous recevrez un **avis Dimona** reprenant les données que vous avez communiquées, adaptées et/ou complétées le cas échéant.

Cet avis Dimona constituera la preuve légale que vous avez effectué correctement la déclaration.

Dès que vous avez reçu l'avis Dimona, 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**

Attention ! Si vous êtes affilié à un secrétariat social agréé, il est possible que l'avis Dimona lui soit envoyé électroniquement et que vous ne le 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.

B. DIMONA "CLASSIQUE"

1.Champ d'application

2.1.606

La déclaration Dimona doit être faite pour toutes les personnes qui fournissent tout type de prestations pour un employeur. Cela signifie donc pour tout qui doit figurer sur la déclaration DmfA (ouvriers, employés, apprentis, fonctionnaires statutaires, etc.) et également pour des personnes qui ne doivent pas figurer sur la déclaration trimestrielle mais fournissent des prestations dans le cadre d'un stage, d'une formation, etc. Le champ d'application de la déclaration Dimona est donc plus large que celui de la DmfA. Il concorde en fait avec la réglementation concernant les documents sociaux.

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

- deux catégories de stagiaires:
  - les stagiaires pour des prestations de travail 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 prestations fournies dans le cadre de stages 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 qui n'est pas soumis à la sécurité sociale;
- les travailleurs qui sont occupés 25 jours maximum par année civile :
  - dans les secteurs socio-culturel et sportif : moniteur ou animateur,
  - dans certaines occupations relatives au houblon, au tabac ou aux ypréaux;
- les volontaires ;
- 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);
- 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.

Les personnes occupées dans le cadre d'un contrat d'étudiant doivent toujours faire l'objet d'une Dimona.

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.

2. Données demandées

a) Identification de l'employeur

2.1.607

L'employeur s'identifie à l'aide de :

- son numéro d'identification de l'employeur à l'O.N.S.S.;
- ou du numéro d'entreprise (numéro BCE);
- ou du numéro d'identification provisoire attribué par l'O.N.S.S. à l'employeur s'il ne dispose pas encore d'un numéro d'identification définitif;
- ou des autres données d'identification qui sont demandées si l'employeur n'est en possession d'aucun des numéros cités ci-avant.

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. L'employeur reçoit ce numéro ensuite de la déclaration de son premier travailleur.

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. Tous les numéros des déclarations Dimona introduites avec le numéro provisoire seront automatiquement adaptés. 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. 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 spécifier toutes les données d'identification qui vous sont demandées dans la déclaration. A noter que les données d'identification non numériques ne peuvent être envoyées via le téléphone, mais bien via le site web;
- 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.

b) Identification du travailleur

2.1.608 Elle peut s'effectuer à l'aide :

- du numéro d'identification de l'intéressé auprès de la sécurité sociale (NISS) - vous trouverez ce numéro dans le coin supérieur droit de la carte d'identité sociale (carte SIS);
- ou, si vous ne disposez pas des données de la carte SIS, des autres données d'identification qui vous sont demandées et que vous pourrez trouver sur la carte d'identité de l'intéressé.

c) Numéro de la commission paritaire

2.1.609 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. Les autres commissions paritaires peuvent être mentionnées comme "autre".

- 124 pour les ouvriers et les apprentis du secteur de la Construction (CP 124);

- 140 pour les ouvriers et les apprentis du secteur du transport (CP 140);

- 322 pour les ouvriers et les employés du secteur intérimaire (CP 322);

Attention ! 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". Ils ne peuvent pas être déclarés sous le code 322. Les travailleurs du secteur de la construction engagés par une bureau d'intérim devront, quant à eux, être déclarés sous la commission paritaire 322 et non la 124.

- 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).

Les travailleurs occasionnels, engagés via un bureau d'intérim doivent toujours être renseignés avec la CP 322, mais comme "travailleur occasionnel" avec les heures de début et de fin. Les utilisateurs doivent obligatoirement appartenir aux secteurs de l'agriculture, de l'horticulture ou de l'horeca.

d) Qualité du travailleur

2.1.610 Lors de la déclaration d'entrée en service, il vous est également demandé d'indiquer la 'qualité du travailleur'. Vous devez uniquement mentionner ici si le travailleur déclaré est un travailleur occasionnel, étudiant, PFI (ou FPI) ou un 'autre travailleur'. L'employeur du secteur de la construction doit également indiquer s'il s'agit d'un apprenti agréé (ou assimilé).

Un PFI (ou FPI) est quelqu'un 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 repris en DmfA.

Un étudiant est quelqu'un que vous avez engagé 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.

Auparavant, vous deviez envoyer une copie de celui-ci aux services de l'Inspection des Lois sociales. Cette obligation n'a plus de raison d'être dès lors qu'une Dimona est introduite.

Toutefois, la condition liée à cette simplification est que vous indiquiez **précisément le lieu d'occupation** de l'étudiant lors de l'établissement de l'avis d'entrée en service. **Il est donc primordial que vous communiquiez le lieu d'occupation exact.**

Si l'étudiant n'est pas occupé à l'adresse que vous avez communiquée à l'O.N.S.S. (celle du siège social de votre entreprise ou de votre service public) comme étant celle du siège social de votre entreprise, vous devez indiquer également l'adresse du futur lieu d'occupation physique de l'étudiant.

Si vous occupez l'étudiant à l'adresse officielle de votre siège social ou de votre service public, cette obligation disparaît.

Pour la déclaration d'un étudiant, vous ne pouvez donc utiliser le téléphone que si son futur lieu d'occupation est le siège social de votre entreprise ou l'adresse officielle de votre service public. S'il est nécessaire de communiquer une autre adresse, vous devrez transmettre la déclaration par un autre canal.

3. Deux formes de déclaration

a) Déclaration d'entrée en service ("avis d'entrée en service")

2.1.611 L'avis d'entrée en service doit être établi 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 1er mai et que le travailleur commence effectivement ses prestations le 5 mai, l'avis d'entrée sera établi avant le début effectif du travail (peut-être après le 1er mai) mais la date de début renseignée sera le 1er mai, date juridique.

Si vous établissez un avis d'entrée en service pour un travailleur que vous avez engagé dans les liens d'un contrat à durée déterminée, vous pouvez également indiquer la date de départ.

Si la déclaration porte sur un contrat d'étudiant ou un contrat de type PFI (Plan de Formation Insertion en région wallonne) ou FPI (Formation Professionnelle Individuelle en entreprises en Région de Bruxelles-capitale), vous êtes obligé de mentionner la date de sortie de service dans la déclaration d'entrée. Ceci vaut aussi pour les intérimaires et les travailleurs occasionnels.

Si vous indiquez la date de départ lors de l'avis d'entrée en service, vous ne devrez donc plus établir d'avis de départ séparé par la suite. S'il devait cependant s'avérer par la suite que la date "de départ" indiquée n'est pas correcte, vous devrez néanmoins modifier votre déclaration originale selon les règles énoncées ci-dessous.

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 sauf si, et uniquement si, la déclaration initiale contenait une date de sortie. La date d'entrée en service de cette nouvelle déclaration est donc le jour qui suit la date de sortie communiquée sur la déclaration initiale.

Le constat par un contrôleur ou un inspecteur social du défaut de cette déclaration entraîne dans le chef de l'employeur le paiement d'une cotisation de solidarité à l'O.N.S.S. Vous trouverez une information complète sur cette cotisation dans la partie 4.

b) Déclaration de sortie de service ("avis de départ")

2.1.612 L'avis de départ doit être établi 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.

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

Si votre travailleur bénéficie d'un préavis, la date de sortie de service tombera à la fin 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 un avis de sortie.

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 un avis de sortie, ni à une modification de la déclaration.

4. Modification d'une déclaration

2.1.613 La modification d'une déclaration préalablement introduite n'est possible que dans deux cas :

- la date d'entrée en service que vous avez indiquée n'est pas correcte, la date réelle est antérieure : vous devez faire part de la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la communication d'une entrée en service, donc au plus tard au moment où le travailleur entre en service. Par contre, si la date réelle est postérieure, il n'y a aucune possibilité de modifier la déclaration. Vous devez l'annuler et faire une nouvelle déclaration d'entrée en service pour le même travailleur.
- la date de départ que vous avez indiquée n'est pas correcte, la date réelle est antérieure : vous devez signaler la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la communication d'un départ, 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 est postérieure, il n'y a aucune possibilité de modifier la déclaration. Vous devez faire une

nouvelle déclaration d'entrée en service pour le même travailleur, avec comme date le premier jour qui suit la date de départ (erronée) initialement mentionnée.

5. Annulation d'une déclaration

2.1.614 L'annulation porte sur toute la relation Dimona. C'est donc l'ensemble de toutes les déclarations concernant une occupation donnée qui sera annulé: déclaration d'entrée, de sortie et le cas échéant, de modification. En principe, une annulation - laquelle doit être effectuée au plus tard à la date d'entrée en service communiquée - n'est autorisée que pour une déclaration d'entrée en service lorsque le travailleur n'effectue aucune prestation à la date indiquée. S'il effectue ses prestations un autre jour, un nouvel avis d'entrée devra être introduit.

Dans la pratique, une annulation peut également être effectuée pour:

- des déclarations remplies à tort (ex. catégorie de travailleur pour laquelle il n'y a pas d'obligation Dimona);
- le nettoyage des doubles emplois de relation Dimona lorsqu'une même relation Dimona apparaît plusieurs fois dans votre fichier du personnel.

C. DIMONA POUR LES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS

1. Généralités

2.1.615 Dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de l'horeca, il existe des règles particulières pour les travailleurs occasionnels. Depuis le 3e trimestre 2007, le système des superextra dans le secteur horeca a évolué vers un système plus général de 'travail occasionnel'. Les travailleurs qui, aux mêmes conditions, sont mis à disposition d'utilisateurs actifs dans ces secteurs via un bureau d'intérim sont également traités comme des travailleurs occasionnels.

Les travailleurs occasionnels doivent impérativement être déclarés via une Full-Dimona, à l'exception des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'horeca. Depuis le 1er juillet 2007, ces derniers peuvent être déclarés via une Full-Dimona ou une Dimona-light selon un choix à opérer par l'employeur.

Pour les deux systèmes, les avantages liés à la simplification administrative sont similaires. Puisque la relation de travail est immédiatement connue par l'ensemble du réseau de la sécurité sociale, l'employeur est dispensé des obligations suivantes :

- remplir un registre de présence sous forme papier,
- le cas échéant, tenir à jour un livret de présence individuel;
- envoyer un exemplaire du volet d'identification et de la feuille de présence de son registre de présence au Fonds de sécurité d'existence.

Pour toute information complémentaire et notamment en ce qui concerne les documents à tenir pour l'employeur de l'horeca, de l'agriculture et de l'horticulture, nous vous invitons à consulter la partie 3 des présentes instructions.

2. Full-Dimona (avec heures)

a) Champ d'application

2.1.616 Les travailleurs occasionnels concernés sont :

- 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 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. Le travailleur manuel du secteur du chicon qui peut, sous certaines conditions, être occupé 35 jours supplémentaires, entre également en compte;
- 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 ou de l'utilisateur de services, 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 et de l'horeca.

b) Règles

2.1.617 Cette 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. Elle doit reprendre l'heure de début et l'heure de fin (envisagée) de la prestation. Contrairement aux dates d'entrée et de sortie, les dates des heures de début et de fin peuvent être différentes si les prestations sont à cheval sur deux jours.

L'utilisation du NISS (numéro d'identification à la sécurité sociale) du travailleur est obligatoire. Afin de pouvoir déclarer 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.

c) Modification d'une déclaration

2.1.618 1. Date et heure d'entrée en service

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

Si les prestations du travailleur commencent plus tard que l'heure initialement déclarée, l'heure de début doit être modifiée au plus tard à minuit du jour d'entrée en service.

Si l'occupation se produit un jour antérieur à celui indiqué dans la déclaration, la date peut être modifiée. Cette modification doit être effectuée avant que le travailleur ne commence ses prestations. Si la date effective du début des prestations est postérieure à la date indiquée dans la déclaration, la déclaration initiale doit être annulée (voir d. "annulation d'une déclaration") et une nouvelle déclaration doit être effectuée avec la nouvelle date.

2. Heure de sortie de service

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.

d) Annulation d'une déclaration

2.1.619 L'annulation de la déclaration peut se produire **uniquement** dans les cas où les prestations déclarées un jour donné n'ont pas lieu. Cette annulation doit se produire au plus tard avant minuit le jour calendrier auquel les prestations se rapportent.

3. Dimona-light (avec bloc temps)

a) Champ d'application

2.1.620 Cette possibilité concerne **uniquement** les employeurs du secteur de l'horeca (CP 302) qui engagent des travailleurs occasionnels.

Elle n'est pas d'application pour les bureaux intérimaires. Ceux-ci doivent dans tous les cas établir une Full-Dimona pour leurs travailleurs occasionnels dans le secteur de l'horeca.

Vous trouverez plus d'informations dans le manuel des utilisateurs sur le site portail: https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/dimona/documents/pdf/dimona_light_F.pdf

b) Règles

2.1.621 Ce système aussi appelé "bloc temps" permet à l'employeur de ne plus indiquer ni la date, ni l'heure de fin de prestation.

L'employeur doit uniquement indiquer l'heure de début et le type de prestation :

- **courte** si la prestation est inférieure ou égale à 5 heures;
- **longue** si la prestation est supérieure à 5 heures et inférieure à 11 heures ou si le service est interrompu. Ce dernier est aussi appelé le "service coupé". Il s'agit par exemple d'un travailleur qui exerce des prestations de 11 heures à 13 heures et de 16 heures à 18 heures.

A l'exception de l'entreprise intérimaire qui doit utiliser le système Full-Dimona, l'employeur doit choisir le système qu'il va appliquer : Dimona-light ou Full-Dimona. En déclarant pour la première fois via l'un ou l'autre système, il fait un choix pour un système de déclaration qui le lie pour une année civile à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs occasionnels. Si l'employeur désire changer de système de déclaration pour l'année civile suivante, il doit déclarer ceci au plus tard le 1er octobre de l'année civile courante pour avoir effet le 1er janvier de l'année civile nouvelle.
Les déclarations doivent être entièrement cohérentes par rapport au choix opéré par l'employeur et qui figure dans le répertoire des employeurs : soit Dimona-light, soit full-Dimona.

c) Modification de la déclaration

2.1.622 1. Date et heure d'entrée en service.

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

Si les prestations du travailleur commencent plus tard que l'heure initialement déclarée, l'heure de début doit être modifiée au plus tard à minuit du jour d'entrée en service.

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 (voir d. "annulation d'une déclaration") et une nouvelle doit être effectuée avec la nouvelle date.

2. Bloc temps

Lorsqu'un type de bloc temps a été déclaré et que vous vous rendez compte **avant le début des prestations**, qu'il y a lieu d'opter pour l'autre type bloc temps, la situation peut être rectifiée en annulant immédiatement la déclaration et en en établissant une nouvelle reprenant le bloc temps correct. Ceci doit s'effectuer avant le début des prestations.

Si, par contre, vous constatez l'erreur **après le début des prestations**, le bloc temps renseigné en Dimona ne poura plus être modifié. Cependant, dans la Dmfa, le forfait correspondant à la prestation longue sera renseigné lorsque la prestation courte a été déclarée en Dimona mais que le travailleur preste plus de 5 heures. Ceci n'est pas valable dans le cas contraire. Lorsque la prestation longue a été déclarée mais que le travailleur preste 5 heures ou moins, c'est le forfait de la prestation longue qui sera utilisé dans la Dmfa.

d) Annulation d'une déclaration

2.1.623 L'annulation de la déclaration ne peut se produire que lorsque les prestations n'ont pas lieu. Cette annulation doit se produire au plus tard avant minuit le jour calendrier auquel les prestations se rapportent.

C H A P I T R E 7

LIMOSA

A. INTRODUCTION

2.1.701

A partir du 1er avril 2007, les travailleurs salariés et les stagiaires détachés qui viennent travailler temporairement ou partiellement en Belgique (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) et qui ne sont en principe pas assujettis à la sécurité sociale belge 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).

Cette loi prévoit des obligations similaires pour les travailleurs et stagiaires indépendants. Mais dans ces cas, la déclaration doit être adressée à l'INASTI (Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants).

Cette déclaration à l'ONSS ou à l'INASTI est la première étape du projet LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie – système d'information transfrontalier en vue de la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale). Elle sera ensuite intégrée dans un guichet électronique unique « LIMOSA », lequel alimentera le cadastre « LIMOSA ».

Ce projet permettra à l'Etat belge:
- d'avoir une vue de l'impact de l'occupation d'étrangers sur l'économie belge,
- de créer une garantie pour la libre circulation des services et des travailleurs,
- de garantir une occupation légale en Belgique dans le respect des règles européennes,
- d'établir une base solide pour la simplification administrative.

B. DECLARATION

2.1.702

Préalablement à l'occupation d'un travailleur salarié ou d'un stagiaire sur le territoire belge, l'employeur étranger du travailleur salarié , le stagiaire étranger détaché ou l'institution auprès de laquelle il suit ses études ou sa formation professionnelle doivent effectuer, de préférence par voie électronique, une déclaration (LIMOSA-1). Le déclarant recevra immédiatement un accusé de réception confirmant le fait qu'une déclaration formellement valable a été effectuée.

Cet accusé servira de preuve de déclaration à présenter à l'utilisateur belge avant toute occupation et également en cas de contrôle.

Outre le nom du déclarant, le numéro et la date de la déclaration, la période de détachement, doivent figurer sur l'accusé de réception les données d'identification (numéro d'identification et nom) et adresse de l'entreprise, client belge et du lieu de travail en Belgique ainsi que les nom et prénom et numéro d'identification à la sécurité sociale belge du travailleur.

A noter que s'il s'agit d'un travailleur occupé régulièrement dans différents pays à des activités autres que le secteur du bâtiment et de l'intérim, il ne devra être en possession que d'un accusé de réception « simplifié » sur lequel figure une période complète de 12 mois et n'apparaissent ni l'endroit d'occupation, ni l'horaire, ni le client belge.

Vous trouverez plus d'infos en ce qui concerne le champ d'application sur www.limosa.be.

C. OBLIGATIONS DE L'UTILISATEUR BELGE

2.1.703

L'utilisateur belge doit, avant l'occupation directe ou en sous-traitance des travailleurs salariés ou des stagiaires, vérifier que ces derniers sont bien en possession de cette preuve de déclaration à savoir l'accusé de réception. Si tel n'est pas le cas, il devra lui-même (ou son mandataire) le faire savoir à l'ONSS via une déclaration « absence du formulaire L-1 ».
Cette déclaration peut s'effectuer via une application simple sur le site portail de la sécurité sociale www.securitesociale.be.

Sur la déclaration, devront obligatoirement être reprises les données d'identification concernant les rubriques suivantes :

1. le déclarant (l'utilisateur belge et éventuellement son prestataire de service) :

   a. s'il utilise un « UM-entreprise, sans prestataire de services » :
      - numéro d'entreprise ou numéro d'identification à l'ONSS s'il s'agit d'une personne physique qui n'a pas la qualité d'entreprise,
      - nom de l'utilisateur belge;

   b. s'il s'agit d'un « UM-entreprise, prestataire de services » :
      - numéro d'entreprise ou celui d'identification à l'ONSS du prestataire de services,
      - numéro d'entreprise ou d'identification à l'ONSS de l'utilisateur belge,
      - nom de l'utilisateur belge ;

   c. s'il s'agit d'un « UM d'entreprise light » (compte UM temporaire) :
      - numéro d'entreprise,
      - ou numéro d'identification à l'ONSS,
      - ou numéro identification à la sécurité sociale,
      - ou données de l'entreprise : nom, code postal et commune (en option : rue, numéro, boîte postale, e-mail, numéros tél. et fax).

2. l'endroit de travail :

   a. la société :
      - numéro d'entreprise ou numéro d'identification à l'ONSS,
      - ou données de l'entreprise : nom, code postal et commune (en option : rue, numéro, boîte postale, e-mail, numéros tél. et fax);

   b. ou le chantier : nom, code postal, commune (en option : rue, numéro, boîte postale);

   c. ou la région ;

3. le travailleur salarié ou le stagiaire détaché :

   a. numéro d'identification à la sécurité sociale;

   b. ou données personnelles :
      - nom, prénom (en option : second prénom),
      - sexe,
      - date de naissance,
      - nationalité,
      - adresse : rue ou bureau de poste, code postal (obligatoire si adresse belge), commune, pays,
      - au moins un numéro d'identification à l'étranger (exemples : numéro national, numéro de passeport, numéro de sécurité sociale ou de pension) + pays auquel ce numéro se rapporte.

4. l'employeur du travailleur salarié détaché ou l'Institution au sein de laquelle le stagiaire effectue

son stage ou sa formation professionnelle :

- le numéro d'identification au répertoire des employeurs étrangers,
- ou le numéro d'entreprise,
- ou le numéro d'identification à l'ONSS,
- ou les données de l'entreprise : nom, rue ou bureau de poste, code postal, commune, pays (en option : n° TVA, rue, numéro, boîte postale, e-mail, n° téléphone et télécopie).

Si l'Institution dispose d'un numéro d'entreprise ou d'un numéro d'identification à la sécurité sociale, s'il s'agit d'une personne physique qui n'a pas la qualité d'entreprise, ce numéro suffit.
L'utilisateur recevra également un accusé de réception sur lequel apparaîtront lesdites données.
Cette déclaration LIMOSA est une obligation légale. En cas de non-respect, la loi prévoit des sanctions pénales et administratives.

D. EXCEPTIONS

2.1.704

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.

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.

C H A P I T R E 8

Les obligations des tiers-payants

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

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

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

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

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

2.1.802 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.

C H A P I T R E 9

Cession fonds de commerce ou quatrième voie de recouvrement

A. INTRODUCTION

2.1.901 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.

B. CHAMP D'APPLICATION

2.1.902 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.

C. OPPOSABILITÉ DIFFÉRÉE DE LA CESSION

2.1.903 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, celle-ci 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 de l'envoyer 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.

D. LA RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE DU CESSIONNAIRE

2.1.904 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.

E. EXCEPTION : CERTIFICAT

2.1.905 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 à l'adresse : dg2-sectionattestations@onss.fgov.be 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.onssrszlss.fgov.be/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_fr.pdf

TITRE 2

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

C H A P I T R E 1

L'assurance contre la maladie et l'invalidité

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

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

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

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 2

Le chômage

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

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

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

- en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries : délivrance d'office d'un 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 www.onem.be. Une déclaration électronique est possible via la zone sécurisée du siteportail de la sécurité sociale ou via les procédures en batch telles que prévues sur l'extranet de la sécurité sociale.

C H A P I T R E 3

Les pensions

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

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

Lorsque le travailleur salarié ne connaît pas ce numéro, l'employeur peut le demander à CIMIRe – Tour du Midi, 1060 Bruxelles – en utilisant le formulaire A350 qui peut être obtenu auprès de cette institution à l'adresse mentionnée ci-dessus ou sur son site Internet (www.cimire.be). CIMIRe identifie les travailleurs et tient à jour les données relatives à leur carrière professionnelle, au profit de la sécurité sociale notamment.
Si le travailleur salarié n'a pas encore reçu de numéro d'identification au Registre national ou au Registre-bis et que l'employeur n'est dès lors pas en mesure de le communiquer, la déclaration trimestrielle devra mentionner le nom, le prénom, la date de naissance, le lieu de naissance et le sexe du travailleur salarié; si l'employeur ne dispose pas d'une de ces informations, l'adresse complète et la nationalité devront en plus être mentionnées.

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

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 4

Les allocations familiales

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

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

- les travailleurs domestiques;
- les apprentis agréés, les apprentis 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'Office national d'Allocations familiales pour travailleurs salariés.

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

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

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

C H A P I T R E 5

Les vacances annuelles

1. Ouvriers et assimilés, travailleurs domestiques et apprentis manuels

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

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

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

2. Travailleurs intellectuels et apprentis intellectuels

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

Tout renseignement relatif au pécule de vacances à allouer à un travailleur intellectuel peut être obtenu auprès du SPF Sécurité sociale, Service de l'Inspection sociale, 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.

C H A P I T R E 6

Les accidents du travail

2.2.601

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

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

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

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

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

Les objectifs de ce répertoire de polices sont notamment :

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

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

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

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

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

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

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

De plus amples informations, ainsi que la liste des entreprises d'assurances autorisées peuvent être obtenues auprès du Fonds des Accidents du Travail, Service "affiliations d'office", rue du

Trône, 100 à 1050 Bruxelles (tél.: 02 506 84 77, fax: 02 506 84 15).

TITRE 3

Autres obligations

C H A P I T R E 1

Les documents sociaux

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

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

Tout renseignement concernant l'obtention, la tenue et la manière de compléter ces documents peut être obtenu auprès de l'Inspection des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue 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.

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

C H A P I T R E 2

La protection des données sociales

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

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

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

TROISIÈME PARTIE

LE CALCUL DES COTISATIONS

TITRE 1

Définition des principes de base

C H A P I T R E 1

La notion de trimestre

3.1.101 La déclaration destinée à l'O.N.S.S. concerne toujours un trimestre déterminé. En ce qui concerne les travailleurs payés par mois civil, le "trimestre O.N.S.S." correspond au trimestre civil. Pour les travailleurs payés suivant une périodicité différente (par exemple, à la semaine ou toutes les quatre semaines), une période de paie ne peut pas empiéter sur deux trimestres. Pour ces travailleurs, on entend par trimestre, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil.

Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 mars 2003. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 mars 2003 seront mentionnées dans la déclaration afférente au deuxième trimestre 2003.

En dérogation à ce qui précède, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre de cette année et le premier trimestre de chaque année commence le 1er janvier de cette année.

Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 décembre. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 décembre seront mentionnées dans la déclaration afférente au quatrième trimestre.

C H A P I T R E 2

La notion de journée de travail

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

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

Vous trouverez dans la Partie 6 de plus amples informations sur la manière dont les journées de travail et les autres journées doivent être déclarées

A. GÉNÉRALITÉS

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

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

B. LES APPRENTIS

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

C. LES MARINS PÊCHEURS

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

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 s'échelonnant sur deux jours civils consécutifs dont la durée l'un de ces jours n'atteint pas quatre heures, si la sortie dure au total au moins quatre heures;
- 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.

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

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.

D. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE

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

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève à

- 1.140,24 EUR du 1er juin 2001 au 31 janvier 2002;
- 1.163,02 EUR du 1er février 2002 au 31 mai 2003;
- 1.186,31 EUR du 1er juin 2003 au 30 septembre 2004;
- 1.210,00 EUR du 1er octobre 2004 au 31 juillet 2005;
- 1.234,20 EUR du 1er août 2005 au 30 septembre 2006;
- 1.258,91 EUR du 1er octobre 2006 au 31 mars 2007;
- 1.283,91 EUR du 1er avril 2007 au 31 décembre 2007;
- 1.309,59 EUR du 1er janvier 2008 au 30 avril 2008;
- 1.335,78 EUR du 1er mai 2008 au 31 août 2008;
- 1.362,49 EUR du 1er septembre au 30 septembre 2008;
- 1.387,49 EUR à partir du 1er octobre 2008.

C H A P I T R E 3

La notion de rémunération

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

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

A. BASE LÉGALE

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

B. DESCRIPTION

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

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

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:

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

C. CAS PARTICULIERS

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

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

a) L'employeur respecte ses obligations

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

b) L'employeur ne respecte pas ses obligations

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

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

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

2. Le pécule de vacances

3.1.307 Les notions de pécule simple, pécule simple de sortie des employés, pécule simple de sortie des travailleurs intérimaires et des travailleurs temporaires, double pécule et pécule de vacances

complémentaire sont des notions qui ne recouvrent pas le même sens.

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

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

- Le pécule simple de vacances

Le pécule simple de vacances est la partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des journées de vacances légales. Cette partie du pécule de vacances répond à la notion de rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.
En ce qui concerne les travailleurs manuels, les cotisations dues sur le pécule simple de vacances sont calculées d'une manière forfaitaire et indirecte en majorant, par le biais de la déclaration destinée à l'O.N.S.S., la rémunération de ces travailleurs de 8 %.
Le cas de l'employé qui n'a pas eu la possibilité de prendre ses vacances pour cause de maladie ou d'accident sera exposé dans une modification ultérieure de ces instructions (la question ne devrait se poser de manière pratique que pour le quatrième trimestre 2007).

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

Lorsqu'un employé a fourni des prestations en qualité d'ouvrier au cours de l'exercice de vacances, l'employeur peut déduire la partie du chèque de vacances sur laquelle des cotisations de sécurité sociale ont déjà été retenues du montant brut du pécule simple de vacances à déclarer. En effet, le pécule de vacances brut des ouvriers est constitué, d'une part, d'un pourcentage de la somme représentant le salaire réel à 108 % (montant sur lequel les cotisations O.N.S.S. ont déjà été perçues) et, d'autre part, du salaire fictif à 100 % pour les journées assimilées (montant sur lequel les cotisations O.N.S.S. ne sont pas perçues).
Le montant qui peut être porté en déduction correspond à 8/108ème du montant sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont calculées pendant l'exercice de vacances, montant mentionné sur le décompte que le travailleur reçoit de l'ONVA. Si le travailleur n'est pas en possession de ce décompte, l'employeur peut demander une attestation de vacances à l'ONVA.
Lorsque le travailleur preste chez plusieurs employeurs au cours de l'exercice de vacances, chacun de ces employeurs doit diminuer le salaire brut sur lequel il calcule les cotisations au prorata du nombre de jours de vacances pris chez lui, dans la mesure où le travailleur est occupé comme employé.

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

en qualité d'ouvrier chez C, cet employeur ne peut rien déduire.

- le 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 ou un crédit-temps (complets),
3. lorsqu'il est appelé sous les armes,
4. lorsqu'il réduit son temps de travail chez le même employeur (temps plein vers temps partiel, crédit-temps partiel, etc.). Dans ce cas, le paiement du pécule de vacances intervient en décembre de l'année au cours de laquelle la réduction du temps de travail a eu lieu. Une réduction des prestations de travail résultant de l'application d'une des mesures anti-crise ne donne pas lieu au calcul du pécule de vacances en décembre (réduction groupe-cible réduction temporaire collective du temps de travail et semaine des 4 jours suite à la crise, réduction individuelle et temporaire des prestations de travail pour faire face à la crise et suspension de crise des contrats pour les employés). Ces périodes de suspension du contrat de travail étant assimilées à du travail effectif en matière de vacances annuelles.

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

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

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

Ces instructions sont illustrées par des exemples dans la partie 8. Les exemples montrent que simple et double pécules de vacances de sortie doivent être recalculés une seule fois, au moment où l'employé prend ses vacances principales. Cette règle doit toutefois être nuancée dans deux cas. Un employé quitte l'entreprise après que la totalité du pécule de sortie ait été complétement recalculée mais il lui reste encore quelques jours de vacances. L'employeur devra revoir son calcul au moment de la rupture du contrat de travail en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les vacances principales ont été prises.
Dans la deuxième situation, l'employé quitte son service auprès de l'employeur avant d'avoir pris ses vacances principales, il a toutefois déjà pris quelques jours de vacances. Au moment de la sortie de service, l'employeur doit recalculer le pécule de sortie versé par l'employeur précédent en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les quelques jours de vacances ont été pris.

- le pécule simple de sortie des travailleurs intérimaires et des travailleurs temporaires

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

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

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

a) 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 dans la partie 8.

b) 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 (voir titre 3 de cette partie).

- Le pécule de vacances complémentaire
Par pécule de vacances complémentaire, on entend toute partie du pécule de vacances octroyé par l'employeur en complément au pécule simple et au double pécule de vacances. Sur cette partie du pécule de vacances, les cotisations de sécurité sociale sont dues. Sont néanmoins exclus du calcul des cotisations, les compléments au double pécule de vacances légal alloués en vertu d'une convention collective de travail nationale, conclue avant le 31 décembre 1974 au sein d'une commission paritaire.

3. Les avantages en nature

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

La valeur de certains avantages en nature est fixée forfaitairement:

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

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

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

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

4. Les remboursements de frais

3.1.309 Sont exclues de la notion de rémunération, les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur. Il ne peut s'agir exclusivement que des frais dont la charge incombe à l'employeur, c'est-à-dire ceux occasionnés par l'exécution du contrat de travail (par exemple, les frais de déplacement, les frais de téléphone, etc.). L'employeur doit pouvoir démontrer à l'aide de pièces justificatives l'exactitude de ces frais. Les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent être évalués de manière forfaitaire. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte. Les sommes qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

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

Conformément à la loi du 20 juillet 2006, les articles 119.3 à 119.12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne sont pas applicables au télétravailleurs. L'article 119.6 concerne les dispositions propres applicables aux travailleurs à domicile en matière de remboursement de frais. En ce qui concerne les télétravailleurs, l'O.N.S.S. accepte qu'un remboursement de frais à concurrence de 10 % de la rémunération soit considéré comme le remboursement de frais réellement engagés. Si le remboursement excède 10 % de la rémunération, il faut tenir compte de la règle selon laquelle l'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve que ce remboursement ne dépasse pas le remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur.

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

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

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

En date du 31 janvier 2002, le Conseil d'Etat a rendu un arrêt annulant l'article 1er (a) de l'arrêté

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

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

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

Par ailleurs, l'avantage relatif à l'utilisation 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 CO_2 émis par le véhicule et du type de carburant utilisé par ce dernier.

6. Les titres-repas

a) Caractère rémunératoire

3.1.312 Les titres-repas répondent à la notion de rémunération sauf si les conditions ci-dessous sont simultanément réunies. Les titres-repas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, passible ou non des cotisations de sécurité sociale, répondent toujours à la notion de rémunération. Le cumul de titres-repas et de repas dans un restaurant d'entreprise est soumis à des règles particulières (voir plus loin).

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

Convention collective de travail

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

Tous les titres-repas octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention

individuelle qui n'est pas conforme à ce qui suit, constituent de la rémunération.

Un titre-repas par jour

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

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

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

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

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

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

Au nom du travailleur

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

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

Durée de validité

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

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

Montant de l'intervention patronale

3.1.317 L'intervention patronale dans le montant du titre-repas ne peut pas être supérieure à 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

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

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

b) Mentions sur la déclaration trimestrielle

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

c) Cumul avec un restaurant d'entreprise

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

7. Chèques culture/sport

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

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;

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;

le chèque sport/culture mentionne clairement que sa validité est limitée à 15 mois, du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante et qu'il ne peut être accepté qu'auprès des opérateurs culturels qui organisent des activités relevant des matières culturelles visées à l'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 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;

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);

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.

8. Les cadeaux et les chèques-cadeaux

3.1.322 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.

9. Les compléments aux avantages sociaux

3.1.323 Les montants qui doivent être considérés comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale ne constituent pas de la rémunération. Dans ce cadre, la notion d'avantage social doit être interprétée de manière restrictive. Il ne peut s'agir que de compléments:
- aux pensions légales;
- aux allocations de chômage, en ce compris l'allocation octroyée par l'ONEm aux personnes en interruption de carrière professionnelle;
- aux allocations familiales;
- aux indemnités accordées en cas de maladie (professionnelle ou non) ou d'accident (de travail ou non).

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

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

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

Les indemnités complémentaires qui, dans le cadre **d'une prépension conventionnelle ou d'une "pseudo-prépension",** continuent à être payées par l'employeur durant une période de reprise du travail sont toujours considérées comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale. Dans l'état actuel de la législation, cela s'applique également, à partir du 1er 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 (arrêté royal du 22 mars 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.

10. Les libéralités

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

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

- une prime de mariage d'un maximum de 200,00 EUR. Si ce montant est dépassé, les cotisations sont dues sur la différence;
- une prime d'ancienneté, deux fois au maximum au cours de la carrière d'un travailleur chez un employeur, la première attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à une fois le montant brut du salaire mensuel et la deuxième attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à deux fois le montant brut du salaire mensuel. Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant ne donne pas lieu à retenue de cotisations.
  A titre dérogatoire, un employeur peut opter pour la formule qui consiste à fixer l'avantage en fonction du montant moyen brut d'une rémunération mensuelle dans son entreprise. Ne donnent pas lieu au calcul des cotisations dans ce cas, les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement accordés à un travailleur à l'occasion du nombre d'années de service prestées par celui-ci dans l'entreprise et ce, au maximum à deux reprises au cours de sa carrière auprès de cet employeur, la première fois au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 années de service, la prime d'ancienneté ne dépassant pas, au maximum, une fois le montant brut de la rémunération mensuelle moyenne, et la seconde fois au plus tôt dans l'année où le travailleur atteint 35 années de service, la prime d'ancienneté n'excédant pas, au maximum, deux fois le montant brut de la rémunération mensuelle moyenne. Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant n'est pas passible du calcul de cotisations. Les employeurs qui optent pour cette formule doivent, pour chaque année civile, fixer le montant moyen brut de la rémunération mensuelle dans l'entreprise en partant du rapport qui existe entre les rémunérations payées et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année calendrier précédente.

Au cours d'une même année calendrier, un employeur ne peut appliquer simultanément les deux modes de calcul. Dans ce cas, la dispense de calcul de cotisations n'est applicable à aucune prime d'ancienneté octroyée au cours de l'année calendrier considérée.
Les employeurs qui invoquent cette dispense de calcul de cotisations doivent, à la demande de l'O.N.S.S., communiquer tous les éléments et calculs permettant de déterminer si les avantages accordés respectent les montants maximum.

11. Les avantages tarifaires

3.1.325

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

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

Lorsque la réduction dépasse 30 % du prix normal, le montant de la réduction qui dépasse les 30 % du prix normal est considéré comme de la rémunération.
Lorsque la réduction est inférieure à 30 % du prix normal mais que le prix payé par le travailleur est inférieur au prix de revient, la différence entre le prix payé par le travailleur et le prix de revient est considérée comme de la rémunération.
Bien que les dispositions légales concernant les avantages tarifaires soient seulement entrées en application le 1er avril 2002, l'O.N.S.S. appliquera les mêmes critères pour le passé, là où des contestations pourraient survenir.

12. Participation aux bénéfices - Actions - Options sur actions

3.1.326

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

Participation aux bénéfices

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

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

Une cotisation de solidarité de 13,07 % à charge du travailleur a été instaurée sur le paiement en

espèces de la participation aux bénéfices des sociétés.

Actions

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

Options sur actions

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

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

13. Plan PC privé

3.1.327

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 1er 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, http://www.fisconet.fgov.be/FR/databank.htm (> Impôts directs > Législation > Code des impôts sur les revenus 92 > CIR 92 - exercice d'imposition 2008 (revenus 2007) > article 38, 17°) et > Impôts directs > Législation > Arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus 92 > AR/CIR 92 - exercice d'imposition 2008 (revenus 2007)).

14. Primes uniques d'innovation

3.1.328

Les primes uniques d'innovation ne sont pas considérées comme rémunération pour les travailleurs et les employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.
Les primes uniques ne sont pas passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale pourvu que les conditions suivantes soient simultanément remplies:

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

Les employeurs qui désirent entrer en ligne de compte pour les primes d'innovation doivent soumettre leur projet pour validation auprès du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie. Pour de plus amples renseignements, ils peuvent prendre contact avec la Direction générale Qualité et Sécurité, Service Compétitivité, WTC III, Boulevard Simon Bolivar, 30 - 1000 Bruxelles. Téléphone: 02 277 74 40 - Télécopie: 02 277 54 42 - E-mail: primeinnovation@mineco.fgov.be.
Dès que le projet est approuvé par le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, les montants ainsi que les noms des bénéficiaires de ces primes doivent être communiqués à l'Office national de Sécurité sociale dans le mois qui suit l'octroi de ces primes. L'employeur devra communiquer la liste des travailleurs bénéficiaires (avec leur NISS), les montants octroyés et le numéro de dossier communiqué par le SPF Economie via e-mail, à l'adresse suivante : primesinnovation@onss.fgov.be. Les personnes de contact sont Dirk Vandevenne (NL) 02 509 90 84 et M.-B. Decloux (F) 02 509 33 55.
Il n'y a aucune modification au niveau de la Dmfa.
La loi du 3 juillet 2005 qui fixe les conditions qui précèdent, entre en vigueur le 1er janvier 2006 et est d'application jusqu'au 1er janvier 2011.

15. Les avantages non récurrents liés aux résultats

3.1.329

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

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

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

Lorsque le montant de 2.200,00 EUR par an est dépassé pour un travailleur, seule la partie excédentaire est soumise au calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale.
Les avantages non récurrents non soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale (montant de maximum 2.200 EUR par année calendrier) sont soumis à une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale de 33 % . Pour les travailleurs intérimaires, c'est également l'employeur, donc le bureau intérimaire, qui est redevable de la cotisation spéciale.

16. Les éco-chèques

3.1.330

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

1. L'octroi de l'éco-chèque doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant de l'éco-chèque ne peut être supérieur à celui prévu par convention collective dans la même entreprise;
   Tous les éco-chèques octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions fixées ici, sont considérés comme rémunération;
2. La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10,00 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile;

3. L'éco-chèque est délivré au nom du travailleur; cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre d'éco-chèques, montant de l'éco-chèque) sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.
   Tous les éco-chèques octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme rémunération;
4. L'éco-chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition au travailleur et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail.
   Tous les éco-chèques pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération;
5. Les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces;
6. Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 125,00 EUR par travailleur pour l'année 2009 et 250,00 EUR par travailleur pour les années ultérieures.

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

D. AUTRES EXCLUSIONS

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

- les avantages accordés sous forme d'outils ou de vêtements de travail;
- les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile, de lui procurer le logement et la nourriture;
- les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale à concurrence d'un montant (par an et par travailleur) de:
  - 86,76 EUR avant le 1er juillet 1997;
  - 104,12 EUR entre le 1er juillet 1997 et le 31 décembre 1998;
  - 111,55 EUR entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 1999;
  - 116,51 EUR entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2000;
  - 123,95 EUR entre le 1er janvier 2001 et le 31 décembre 2003;
  - 128,00 EUR entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2007;
  - 135,00 EUR à partir du 1er 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 1er janvier 1970;
- les sommes dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension, à l'assurance contre la maladie et l'invalidité, au chômage, aux allocations familiales, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;
- l'indemnité de fermeture accordée à des travailleurs à la suite de la fermeture de leur entreprise à concurrence du montant fixé par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises;
- l'indemnité légale d'éviction due aux représentants de commerce licenciés;
- les indemnités accordées pour la surveillance dans l'enseignement maternel et primaire (à l'exclusion de tout autre enseignement) ainsi que pour l'accompagnement des élèves dans le transport des écoliers (quel que soit l'établissement scolaire qui organise ce transport) et ce, pour autant que cette surveillance ou cet accompagnement soient assurés à titre de prestations supplémentaires chez le même employeur;
- l'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément

ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13 bis;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant d'entreprise;
- la rémunération forfaitaire payée, pour un maximum de douze jours, par le Fonds de sécurité d'existence pour les jours de repos compensatoire dans la construction;
- l'indemnité correspondant à la rémunération du jour férié ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire. 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 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e et 226e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31e, 61e, 91e, 121e, 151e, 181e, 211e, 241e et 271e 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 à concurrence d'un montant maximum de 0,15 EUR par kilomètre;
- l'indemnité forfaitaire de camp, fixée par convention collective de travail, pour les séjours de vacances organisés par les établissements et les services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, pour autant qu'ils soient agréés ou subsidiés par la Communauté ou la Région dont ils relèvent. Il s'agit de la prime de 28,48 EUR (à partir du 1er octobre 2008, le montant indexé s'élève à 34,71 EUR) maximum par jour octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant;
- la prime forfaitaire de crise versée en vertu des dispositions des articles 148 à 156 de la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 aux ouvriers licenciés du 1er janvier au 30 juin 2010;
- exclusivement pour les travailleurs qui ne sont soumis qu'au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé:
    - les indemnités accordées pour les charges réelles qui doivent être supportées, qui ne peuvent être considérées comme normales et qui sont indissociables de la fonction;
    - l'allocation de foyer ou de résidence;
    - les allocations, primes ou indemnités dont les modalités d'octroi ont été fixées au plus tard le 1er août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires, et qui, au 31 décembre 1990, n'étaient pas soumises aux cotisations sociales, ainsi que les majorations auxdites allocations, primes et indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation;
    - la prime octroyée aux membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps en vertu du Titre II de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

TITRE 2

Les cotisations ordinaires

C H A P I T R E 1

Généralités

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

C H A P I T R E 2

Les taux de cotisations

A. TABLEAU

3.2.201

A partir du premier trimestre 2010

	OUVRIERS En % de la rémunération brute à 108 %		**EMPLOYES** En % de la rémunération brute à 100 %	
Travailleurs soumis à l'ensemble des régimes suivants : pensions, assurance maladie-invalidité (A.M.I.), allocations familiales, chômage, accidents du travail et maladies professionnelles				
	Part personnelle	Part patronale	Part personnelle	Part patronale
	13,07	24,87	13,07	24,87
Vacances annuelles	-	16,27	-	-
Modération salariale	-	7,48	-	7,48
Congé-éducation payé	-	0,05	-	0,05
Accueil des enfants	-	0,05	-	0,05
Accidents du travail (cotisation spéciale)	-	0,02	-	0,02
Autres travailleurs pour lesquels la cotisation totale est établie en fonction des pourcentages ci-dessous				
	Part personnelle	Part patronale	Part personnelle	Part patronale
Pensions	7,50	8,86	7,50	8,86
AMI (soins de santé)	3,55	3,80	3,55	3,80
AMI (indemnités)	1,15	2,35	1,15	2,35
Allocations familiales	-	7,00	-	7,00
Chômage	0,87	1,46	0,87	1,46
Vacances annuelles	-	16,27	-	-
Maladies professionnelles	-	1,10	-	1,10
Accidents du travail	-	0,30	-	0,30
Modération salariale	(= 5,67 % + 5,67 % des cotisations patronales – voir plus loin)			
Congé-éducation payé	-	0,05	-	0,05
Accueil des enfants	-	0,05	-	0,05
Accidents du travail (cotisation spéciale)	-	0,02	-	0,02

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

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

B. LA COTISATION DE MODÉRATION SALARIALE

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

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

L'O.N.S.S. communique aux institutions universitaires le montant de la cotisation de modération salariale qu'elles peuvent, en vertu de modalités spéciales, déduire du paiement de leurs cotisations trimestrielles à l'O.N.S.S. pour certains membres de leur personnel.

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

- les apprentis agréés et industriels, 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 (cela concerne donc les travailleurs occasionnels du système Dimona-light quel que soit le mode de paiement de leur rémunération et les travailleurs occasionnels dans le système full-Dimona dont la rémunération est constituée en tout ou en partie par des pourboires).

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.

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

3.2.204 La cotisation de 1,60 % (portée à 1,69 % par l'effet de la cotisation de modération salariale) n'est pas due par tous les employeurs. Elle n'est due que par les employeurs qui, pendant la période de référence, occupaient en moyenne au moins 10 travailleurs.

Période de référence:

La période couverte par le 4° trimestre de l' (année calendrier - 2) et par les 1er, 2e et 3e 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. 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

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.

C H A P I T R E 3

La base de calcul

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

A. RÉMUNÉRATION BRUTE À 100 % OU À 108 %

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

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

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

B. LES APPRENTIS

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

C. LES TRAVAILLEURS MANUELS RÉMUNÉRÉS AU POURBOIRE

3.2.304 En principe, pour les ouvriers rémunérés en tout ou en partie par des pourboires ou du service, les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières. Depuis le 1er 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 qui figure dans la partie 8.

En principe, à partir du 1er juillet 2007, les rémunérations journalières forfaitaires devraient au moins atteindre le montant des salaires conventionnels des fonctions correspondantes. Un arrêté ministériel prévoit, à partir du 1er juillet 2007, une adaptation progressive des forfaits journaliers pour les aligner, à partir du 1er octobre 2008, sur les salaires conventionnels. L'alignement n'aura pas lieu au même moment pour toutes les fonctions. Le tableau de la partie 8 sera adapté lorsque cela sera nécessaire.

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

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

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

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

Les cotisations ordinaires sont toujours dues sur la prime de fin d'année.

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

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

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

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.

3. Proratisation des rémunérations forfaitaires journalières pour les travailleurs à temps partiel

3.2.307 Pour les ouvriers rémunérés en tout ou en partie par des pourboires ou du service, jusqu'au 3e trimestre 2007 inclus, les cotisations étaient calculées sur base d'un forfait par jour, indépendamment du fait que l'ouvrier soit occupé à temps plein ou à temps partiel et indépendamment du nombre d'heures prestées par jour. Cette règle n'est plus absolue.

L'arrêté ministériel du 12 juillet 2007 (*Moniteur* belge du 30 juillet 2007) introduit, à partir du **1er octobre 2007**, un système de proratisation de la rémunération journalière forfaitaire pour les ouvriers à **temps partiel**. Dans un premier temps la proratisation ne concernera qu'un nombre limité de fonctions.

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 **1er 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, a, 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, § 1er, alinéa 1er, 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 (voir § 6.1.308 des *Instructions*). 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 la quelle 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.

D. LES MARINS PÊCHEURS

3.2.308 Les cotisations de sécurité sociale dues pour les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses visés par la loi du 23 septembre 1931 sur le recrutement du personnel de la pêche maritime, sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières et ce, que ces travailleurs bénéficient d'une rémunération fixe ou soient rémunérés totalement ou partiellement en fonction du produit de la pêche; le montant de ces forfaits figure dans la partie 8 des présentes *Instructions*. La manière de calculer le nombre des journées de travail des marins pêcheurs est expliquée au chapitre intitulé "La notion de journée de travail" (voir ci-dessus).

E. LES SPORTIFS

3.2.309 L'assujettissement des sportifs à l'O.N.S.S. est commenté dans la première partie de ces Instructions. Une distinction a été faite entre les sportifs qui relèvent de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré et ceux qui ne relèvent pas de cette loi.

Depuis le 1er janvier 2008, 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, 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.
Ce montant s'élève à:

- 1.832,49 EUR du 1er janvier 2008 au 30 avril 2008;
- 1.869,09 EUR du 1er mai 2008 au 31 août 2008;

- 1.906,46 EUR du 1er septembre 2008 au 31 décembre 2008;
- 1.921,71 EUR à partir du 1er janvier 2009.

Si la rémunération mensuelle brute du sportif s'élève au moins à 1.921,71 EUR, les cotisations seront calculées sur ce montant.
Si la rémunération mensuelle brute du sportif est inférieure à 1.921,71 EUR, les cotisations seront calculées sur la rémunération réelle.

Les cotisations des entraîneurs et des arbitres de football 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.

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

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

Le système du travail occasionnel est applicable depuis le 1er juillet 1994 dans le secteur de l'horticulture et depuis le 1er avril 2000 dans le secteur de l'agriculture.

1. La notion de travailleur occasionnel

3.2.311 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 la culture du chicon peuvent être occupés comme travailleurs occasionnels 35 jours supplémentaires, cela n'est toutefois pas possible en qualité de travailleurs intérimaires.

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 épuisé leurs 65 jours peuvent encore être occupés 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels dans la culture du chicon.

Ne répond pas à la notion de travailleur occasionnel pour un trimestre déterminé, le travailleur qui, au cours de ce trimestre ou des deux trimestres 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 en heures) ou lorsqu'il n'a pas complété le "formulaire occasionnel", il ne peut déclarer ce travailleur en qualité d'occasionnel auprès de l'O.N.S.S. Ce travailleur ne pourra en outre plus être occupé comme travailleur occasionnel dans le secteur de l'agriculture et dans le secteur de l'horticulture pendant le reste de l'année civile.

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 Minderbroedersstraat, 8 à 3000 Leuven.

2. Le calcul des cotisations

3.2.312 Pour les travailleurs occasionnels, les cotisations sont calculées sur une rémunération forfaitaire journalière quel que soit le nombre d'heures prestées par jour. Par ailleurs, les cotisations patronales dues dans leur chef sont moins élevées étant donné que ni les cotisations destinées aux vacances annuelles, ni la cotisation de modération salariale ne sont dues. Toutefois, les cotisations spéciales (par exemple, celles destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, au Fonds de sécurité d'existence, etc.) restent dues.

Il faut distinguer le forfait journalier du secteur de l'agriculture (16,24 EUR), le forfait journalier du secteur de l'horticulture (15,85 EUR) et le forfait journalier pour les 35 jours supplémentaires de la culture du chicon (19,82 EUR) (**montants applicables à partir du 1er janvier 2010**).

En pratique, il y a lieu de prélever, lors de chaque paiement de la rémunération, 2,12 EUR (agriculture), 2,07 EUR (horticulture) ou 2,59 EUR (pour les 35 jours supplémentaires dans la culture du chicon) de cotisation personnelle (13,07 % du forfait journalier, **montants applicables à partir du 1er janvier 2010**) 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 les modalités de tenue du "formulaire occasionnel" ne sont pas respectées ou lorsque la Dimona n'est pas faite en heures, 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 %.

3. Formalités à remplir

3.2.313 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 (voir partie 6).
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:

- l'employeur concerné doit avoir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année civile 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;
  > une copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu.

Ces travailleurs sont déclarés sous une catégorie d'employeur distincte.

- 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 :
  1. 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;
  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, 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;
  3. 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;
  4. 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;
  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. 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;
  7. 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;
  8. 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.

Pour ces travailleurs occasionnels, l'employeur est tenu de faire une Dimona en heures et de remplir le "formulaire occasionnel".

G. LES GARDIENS ET LES GARDIENNES D'ENFANTS

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

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

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

H. LE TRAVAIL OCCASIONNEL DANS LE SECTEUR HORECA

3.2.315 Le système des super extra n'existe plus depuis le 3e trimestre 2007. Il a été remplacé par la notion de “travail occasionnel” avec assujettissement complet, une réglementation Dimona propre et une déclaration distincte en DmfA.

1. La notion de travailleur occasionnel

3.2.316 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.

2. Le calcul des cotisations

3.2.317 Le mode de calcul des cotisations de sécurité sociale dépend du type de déclation Dimona qui a été choisi par l'employeur.

Dimona

Depuis le 1er juillet 2007, deux systèmes de déclaration Dimona cohabitent pour ces travailleurs. A savoir, le système Dimona en heures (appelé ci-dessous Full-Dimona) qui est maintenu et la Dimona-light qui est introduite:

- Full-Dimona: chaque jour, l’heure du début et l’heure de la fin de la prestation doivent être communiquées pour le travailleur occasionnel.
- Dimona-light: chaque jour, l’heure du début de la prestation et le bloc-temps (1) (de 5 ou de 11 heures) doivent être communiqués pour le travailleur occasionnel.

Dès l'engagement de son premier travailleur Horeca, l’employeur doit choisir le système qu’il appliquerait en cas d'occupation, le cas échéant, de travailleurs occasionnels . Dès que ce choix est opéré, il est contraignant jusqu'à la fin de l'année civile et ce, pour l'ensemble de ses travailleurs occasionnels (éventuels). Il est d'office prorogé chaque année, à moins que l'employeur ne désire changer de système et communique son nouveau choix avant le 1er octobre de l'année civile courante. Celui-ci doit être notifié auprès du Fonds social et de garantie Horeca et Entreprises assimilées, Boulevard Anspach, 111 Boîte 4 à 1000 Bruxelles en adressant une copie à la Direction de l'identification de l'O.N.S.S. (n° de télécopie : 02/509.27.47). Le changement entrera alors en vigueur le 1er janvier de l'année civile suivante.
Les entreprises intérimaires n’ont pas le choix. Elles doivent toujours faire une Full-Dimona.

(1) Le bloc-temps '5 heures' indique que le travailleur prestera au maximum 5 heures effectives le jour concerné, le bloc-temps '11 heures' est utilisé pour une occupation de plus de 5 heures le jour concerné.

Quelle est la base de calcul des cotisations?

<table>
<tr><td rowspan="2">Full-Dimona</td><td rowspan="2">—</td><td>Le calcul se fait sur:
- La rémunération réelle</td><td>—</td></tr>
<tr><td>- Le forfait journalier correspondant lorsque les travailleurs sont rémunérés au pourboire</td><td rowspan="3">- plus 7,17 EUR (1) pour les occupations qui ont lieu un samedi ou la veille d'un jour férié
- plus 14,34 EUR (1) pour les occupations qui ont lieu un dimanche ou un jour férié</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Dimona-light</td><td>Bloc-temps 5 heures</td><td>39,37 EUR (1)</td></tr>
<tr><td>Bloc-temps 11 heures</td><td>78,72 EUR (1)</td></tr>
</table>

(1) Montants applicables à partir du 1er janvier 2010

Pour les occupations coupées (par exemple, le travailleur travaille de 11 heures à 13 heures et de 16 heures à 18 heures), le forfait de 11 heures est toujours applicable.
Depuis le 1er juillet 2007, le système des super extra avec assujettissement limité n'est plus d'application, tous les travailleurs occasionnels sont désormais soumis au régime des vacances annuelles. Il en découle qu'il faut tenir compte du fait que les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 % pour les ouvriers.

3. Formalités à remplir

3.2.318

Qu'en est-il de la DmfA?

Depuis le 3e trimestre 2007 une catégorie d'employeur particulière est attribuée aux employeurs du secteur Horeca en fonction du choix de la Dimona en heures ou de la Dimona-light. Ces catégories permettent uniquement de déclarer les travailleurs occasionnels, les autres travailleurs sont donc, comme par le passé, déclarés sous les catégories 016 ou 017.

<table>
<tr><td rowspan="2">Full-Dimona</td><td rowspan="2">Catégorie d’employeurs
116 ou 117</td><td>Rémunération réelle</td><td>Pas de numéro de fonction</td><td rowspan="3">—</td></tr>
<tr><td>Forfaits</td><td>Numéro de fonction correspondant au forfait Horeca</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Dimona-light</td><td rowspan="2">Catégorie d’employeurs
216 ou 217</td><td>Bloc de 5 heures avec occupation non coupée</td><td>Numéro de fonction 096</td><td rowspan="2">Code rémunération 8 pour le forfait de 7,17 EUR (1) et pour le forfait de 14,34 EUR (1)</td></tr>
<tr><td>Bloc de 5 heures avec occupation coupée
Bloc de 11 heures</td><td>Numéro de fonction 097</td></tr>
</table>

(1) Montants applicables à partir du 1er janvier 2010

Les travailleurs occasionnels sont supposés travailler dans le régime propre à l'entreprise et sont considérés comme des travailleurs à temps plein pendant la durée de leur contrat. S'ils sont occupés sous le statut de travailleurs saisonniers, l'employeur doit également mentionner le nombre d'heures prestées sous les codes de prestation respectifs (voir partie 6 des présentes instructions).

Lorsqu'un employeur déclare un bloc de 11 heures en Dimona mais qu'il apparaît que lors de l'exécution de sa charge le travailleur doit prester moins de 5 heures, le forfait de 11 heures doit néanmoins être repris en DmfA.
Lorsqu'un employeur, de manière erronée, déclare un bloc de 5 heures en Dimona et ne s'en rend compte qu'après le début des prestations du travailleur ou lorsqu'un travailleur est amené, de manière inattendue, à effectuer des prestations plus longues, il n'est pas possible de modifier la Dimona. Le forfait de 11 heures doit néanmoins être repris en DmfA.

Comment l’employeur doit-il procéder en matière de déclaration Dimona à partir du 1er juillet 2007?

Qui devient employeur après le 30 juin 2007 doit de toute manière être identifié par l'O.N.S.S. Le nouvel employeur est donc invité à indiquer à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S., par l'intermédiaire de l'annexe jointe au formulaire ID 122 (Formulaire de choix relatif au type de déclaration Dimona pour travailleurs occasionnels), son choix concernant l'usage de la full-Dimona ou de la Dimona-light.

L'employeur ou son mandataire remplit les formalités suivantes:

Full-Dimona	- Heure de début - Heure de fin	—	L'employeur doit annexer au décompte de paie des travailleurs un relevé des prestations journalières
Dimona-light *(le choix a donc été communiqué en temps opportun au Fonds)*	- Heure de début - Bloc-temps (5 ou 11 heures)	L'employeur doit tenir un **registre de mesure du temps de travail**	

4. Intérimaires travailleurs occasionnels dans le secteur horeca

3.2.319

L'employeur qui relève de la Commission paritaire pour le travail intérimaire est assimilé à l'employeur qui relève de la Commission paritaire de l'Industrie hôtelière pour autant que l'occupation ait lieu auprès d'un utilisateur qui relève de la Commission paritaire de l'Industrie hôtelière. 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 bureaux intérimaires n'ont d'autre choix, pour leurs travailleurs occasionnels dans l'horeca, que de faire, dans tous les cas, une full-Dimona et de calculer les cotisations correspondantes.

C H A P I T R E 4

L'avis de débit de vacances annuelles

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

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

C H A P I T R E 5

La redistribution des charges sociales

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

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.2.502 Sont visés par cette mesure les employeurs qui:

- exercent une activité économique à finalité industrielle ou commerciale;
- sont titulaires d'une profession libérale (tant les personnes physiques que les sociétés fondées dans le cadre de l'exercice d'une profession libérale). 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.

B. CALCUL DE LA REDISTRIBUTION DES CHARGES SOCIALES

1. Remise des cotisations

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

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

Sont en effet exclues de la base de calcul:

- la cotisation de 10,27 % destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels;
- la cotisation destinée au régime des accidents de travail;
- la cotisation de modération salariale;
- toutes les cotisations spéciales visées dans la partie 4.

De plus, le montant du crédit ainsi calculé est limité à:

- 359,45 EUR par trimestre lorsque le montant des cotisations prises en considération pour ce trimestre est compris entre 5.453,66 EUR et 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR par trimestre lorsque le montant des cotisations prises en considération pour ce trimestre dépasse 26.028,82 EUR.

2. Cotisation de compensation

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

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

A partir de 2010, le montant de cette cotisation est plafonné sur base annuelle.

Pour 2010, le plafond s'élève à 180.871,00 EUR.

3. Annulation du crédit ou du débit

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

C. AFFECTATION DU CRÉDIT OU DU DÉBIT

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

Il en résulte que:

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

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

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

D. FORMALITÉS À REMPLIR

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

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

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

C H A P I T R E 6

Rattachement des rémunérations à des périodes

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

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

A. ARRIÉRÉS DE RÉMUNÉRATION

3.2.602 Les rémunérations doivent être rattachées à la période à laquelle elles se rapportent. Dès lors, en cas de versement d'arriérés de rémunération se rapportant à une période ayant fait l'objet d'une ou de plusieurs déclarations déjà introduites, celle(s)-ci devra (devront) être rectifiée(s).

La rectification des déclarations introduites se fera selon les modalités exposées dans la partie 2.

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

B. COMMISSIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D. INDEMNITÉS DE RUPTURE IRRÉGULIÈRE DU CONTRAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 7

La prescription

A. GÉNÉRALITÉS

3.2.701

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 intenter 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 1er 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 1er 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.

Vous trouverez ci-dessous à quel moment la prescription commence pour les arrièrés de rémunération, les indemnités de rupture et le double pécule de vacances.

B. DÉLAI DE PRESCRIPTION DES ARRIÉRÉS DE RÉMUNÉRATION

3.2.702

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 1er novembre 2008 pour se terminer le 31 octobre 2011.

C. DÉLAI DE PRESCRIPTION DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

3.2.703 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 repris ci-dessus est écoulé.

D. DÉLAI DE PRESCRIPTION DU DOUBLE PÉCULE DE VACANCES DU SECTEUR PRIVÉ

3.2.704 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.

E. FAILLITE

3.2.705 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.

F. PASSAGE DE 5 ANS À 3 ANS

3.2.706 A partir du 1er 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 1er janvier 2009 et la DmfA du quatrième trimestre 2005, le 1er février 2009.
De manière schématique, la prescription des créances de l'O.N.S.S. s'établit comme suit:

trimestre	échéance légale	prescrit le	délai de prescription
1/2002	30.04.2002	01.05.2007	5 ans
2/2002	31.07.2002	01.08.2007	5 ans
3/2002	31.10.2002	01.11.2007	5 ans
4/2002	31.01.2003	01.02.2008	5 ans
1/2003	30.04.2003	01.05.2008	5 ans
2/2003	31.07.2003	01.08.2008	5 ans
3/2003	31.10.2003	01.11.2008	5 ans
4/2003	31.01.2004	01.01.2009	4 ans et 11 mois
1/2004	30.04.2004	01.01.2009	4 ans et 8 mois
2/2004	31.07.2004	01.01.2009	4 ans et 5 mois
3/2004	30.10.2004	01.01.2009	4 ans et 2 mois
4/2004	31.01.2005	01.01.2009	3 ans et 11 mois
1/2005	30.04.2005	01.01.2009	3 ans et 8 mois
2/2005	31.07.2005	01.01.2009	3 ans et 5 mois

3/2005	30.10.2005	01.01.2009	3 ans et 2 mois
4/2005	31.01.2006	01.02.2009	3 ans
1/2006	30.04.2006	01.05.2009	3 ans

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.

G. INTERRUPTION DE LA PRESCRIPTION

3.2.707

La notion d'interruption

Lors de l'interruption de la prescription, un nouveau delai de prescription commence à courir à partir du jour qui suit l'interruption.
Tant l'O.N.S.S. que l'employeur ou son mandataire peuvent interrompre la prescription.

Comment interrompre

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 enfin la possibilité de recourir à la voie de la contrainte et d'interrompre ainsi la prescription.

H. DÉLAI DE RECOURS DU TRAVAILLEUR

3.2.708

A partir du 1er 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.

I. ASSUJETTISSEMENT FRAUDULEUX

3.2.709

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 auprès 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.)

QUATRIÈME PARTIE

LES COTISATIONS SPÉCIALES

TITRE 1

Introduction

C H A P I T R E 1

Généralités

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

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

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

Le titre 2 de la présente partie est consacré aux cotisations spéciales à charge de l'employeur, le titre 3 commente les cotisations spéciales à charge du travailleur et le titre 4 traite des cotisations spéciales mixtes, en partie à charge de l'employeur et en partie à charge du travailleur.

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

TITRE 2

Les cotisations spéciales à charge de l'employeur

C H A P I T R E 1

Le congé-éducation payé

4.2.101 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

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

Sont cependant exclus:

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

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.103 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.

C. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.104 A partir du 4e trimestre 2009, cette cotisation s'élève à 0,05 % 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.105 Aucune formalité particulière.

C H A P I T R E 2

Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base

4.2.201 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.

A. ENTREPRISES A FINALITÉ INDUSTRIELLE OU COMMERCIALE

1. Employeurs et travailleurs concernés

4.2.202 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 1er, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques sont également considérées comme des entreprises à finalité industrielle ou commerciale 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, prépensionnés, pseudo-prépensionnés, etc.).

2. Montant de la cotisation

4.2.203 D'une part, le taux de cette cotisation diffère selon que l'employeur a occupé en moyenne moins de 20 travailleurs ou 20 travailleurs et plus au cours du quatrième trimestre de l'année civile - 2 et du premier au troisième trimestre inclus de l'année civile - 1 et, d'autre part, elle subit l'influence de la modération salariale. Les taux mentionnés entre parenthèses sont ceux applicables aux employeurs redevables de la cotisation de modération salariale.
A partir du premier trimestre 2010, les pourcentages qui suivent sont d'application.
Pour les employeurs qui, au cours de la période de référence (quatrième trimestre de l'année civile - 2 et premier au troisième trimestre inclus de l'année civile - 1), ont occupé en moyenne moins de 20 travailleurs (ainsi que pour les employeurs qui n'ont pas occupé de travailleurs au cours de cette période de référence), la cotisation s'élève à:

- 0,18 % (0,19 %) des rémunérations brutes des travailleurs.

Pour les employeurs qui, au cours de la période de référence (quatrième trimestre de l'année civile - 2 et premier au troisième trimestre inclus de l'année civile - 1), ont occupé en moyenne 20 travailleurs ou plus, la cotisation s'élève à:

- 0,19 % (0,20 %) des rémunérations brutes des travailleurs.

Par rémunérations brutes, on entend les rémunérations prises en considération pour le calcul des

cotisations de sécurité sociale (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).
Il est à noter que des exceptions à ces taux généraux sont prévues pour certaines catégories d'employeurs ou de travailleurs. Les taux qui leur sont applicables sont repris dans la Partie 8.

Calcul du nombre moyen de travailleurs occupés

Le nombre moyen de travailleurs occupés au cours de la période de référence se calcule:

- en additionnant le nombre de travailleurs déclarés à la fin de chaque trimestre de cette période de référence et,
- en divisant ce nombre total par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite à l'O.N.S.S. au cours de cette période de référence.

Si l'employeur ne doit introduire aucune déclaration pour les trimestres pendant la période de référence, il doit déterminer le nombre moyen de travailleurs en fonction du nombre de travailleurs occupés à la fin du trimestre au cours duquel le premier engagement a eu lieu après la période de référence.

3. Formalités à remplir

4.2.204

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 estimeraient 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.

B. ENTREPRISES SANS FINALITÉ INDUSTRIELLE OU COMMERCIALE

1. Employeurs et travailleurs concernés

4.2.205

Depuis le deuxième trimestre 2008, 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, prépensionnés, etc.)., pour les domestiques et pour les autres gens de maison (assujettis ou non à la sécurité sociale).

2. Montant de la cotisation

4.2.206

Pour 2010, cette cotisation s'élèvera à 0,05 % (indépendamment de la modération salariale) des rémunérations brutes des travailleurs.

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

3. Formalités à remplir

4.2.207

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 estimeraient 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.

C H A P I T R E 3

Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale

4.2.301 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.302 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.303 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;
- les jeunes défavorisés occupés dans le cadre de l'arrêté royal n° 499.

C. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.304 A partir du 1er trimestre 2010, le montant de cette cotisation s'élève à 0,24 % des rémunérations brutes des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels).

Etant donné qu'elle subit également l'influence de la modération salariale, elle est portée à 0,25 % pour les employeurs redevables de la cotisation de modération salariale.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.305 Aucune formalité particulière.

C H A P I T R E 4

Les fonds de sécurité d'existence

4.2.401 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.402 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).

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.403 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.

C. MONTANT DE LA COTISATION

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

La Partie 8 contient un tableau exhaustif des taux des cotisations perçues par l'O.N.S.S. en fonction de l'indice de catégories d'employeur, applicables pour le trimestre concerné.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.405 Aucune formalité particulière.

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

C H A P I T R E 5

Les travailleurs prépensionnés: la cotisation mensuelle spéciale

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

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

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

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

4.2.503 *Sont cependant exclus:*

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

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.504 La cotisation est due pour tous les travailleurs prépensionnés auxquels le congé a été notifié après

le 31 août 1990 et dont la prépension a pris cours après le 31 décembre 1990.

Sous certaines conditions, les travailleurs étrangers qui ont été assujettis en Belgique peuvent faire valoir leur droit à l'indemnité complémentaire pour autant qu'ils bénéficient d'indemnités de chômage en vertu des dispositions légales de leur pays de résidence situé dans l'Espace Economique Européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au Conseil national du travail le 17/12/2003). Pour ces personnes la cotisation spéciale en question n'est pas due.

Sont également exclus:

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

C. MONTANT DE LA COTISATION

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

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

4.2.506 *Réduction du montant de la cotisation*

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

- durant la période d'un an qui suit la période de reconnaissance comme entreprise en difficultés;
- pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle moyenne, au moment de leur mise à la prépension, ne dépasse pas les montants ci-dessous:
  - du 1er janvier 1991 au 28 février 1991: 1.254,54 EUR;
  - du 1er mars 1991 au 30 novembre 1991: 1.279,65 EUR;
  - du 1er décembre 1991 au 31 octobre 1992: 1.305,23 EUR;
  - du 1er novembre 1992 au 30 juin 1993: 1.331,34 EUR;
  - du 1er juillet 1993 au 30 novembre 1994: 1.357,96 EUR;
  - du 1er décembre 1994 au 30 avril 1996: 1.385,13 EUR;
  - du 1er mai 1996 au 30 septembre1997: 1.412,84 EUR;
  - du 1er octobre 1997 au 31 mai 1999: 1.441,10 EUR;
  - du 1er juin 1999 au 31 août 2000: 1.469,93 EUR;
  - du 1er septembre 2000 au 31 mai 2001: 1.499,31 EUR;
  - du 1er juin 2001 au 31 décembre 2001: 1.529,28 EUR;
  - du 1er janvier 2002 au 31 janvier 2002: 1.611,03 EUR;
  - du 1er février 2002 au 31 mai 2003: 1.643,24 EUR;
  - du 1er juin 2003 au 30 septembre 2004: 1.676,07 EUR;
  - du 1eroctobre 2004 au 31 juillet 2005: 1.709,67 EUR;
  - du 1er août 2005 au 30 septembre 2006: 1.743,89 EUR;
  - du 1er octobre 2006 au 31 décembre 2006: 1.778,73 EUR;
  - du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2007: 1.796,52 EUR;
  - du 1er janvier 2008 au 30 avril 2008: 1.832,49 EUR;

- du 1er mai 2008 au 31 août 2008: 1.869,09 EUR;
- du 1er septembre 2008 au 31 décembre 2008: 1.906,46 EUR;
- à partir du 1er janvier 2009: 1.921,71 EUR.

4.2.507 Remarques:

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

D. VERSEMENT DE LA COTISATION

4.2.508 En principe, la cotisation est due par le débiteur de l'indemnité complémentaire de prépension, c'est-à-dire soit:

- l'employeur;
- le Fonds de sécurité d'existence dont dépend l'employeur;
- toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur pour le paiement de l'indemnité complémentaire.

Cependant, les règles suivantes sont applicables lorsque l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs:

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

E. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.509 L'employeur ou celui qui prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension mentionnera, doit compléter la déclaration de la manière exposée dans la Partie 6.

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

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

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

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

F. ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION

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

C H A P I T R E 6

Les travailleurs prépensionnés: la cotisation compensatoire particulière

4.2.601 Au cours de la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 2006, les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient un régime de prépension conventionnelle conformément à la législation relative à la prépension conventionnelle. En vue de compenser le coût qu'implique une telle mesure, une cotisation compensatoire, complémentaire à celle décrite ci-avant, est instaurée à charge des employeurs qui font usage de cette possibilité.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

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

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

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

b) Pour la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 2008

Ils doivent au moins avoir atteint l'âge de 55 ans si le contrat de travail prend fin en 1997. Ils doivent au moins avoir atteint l'âge de 56 ans si la fin du contrat de travail survient au cours des années 1998 à 2008.

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).

C. MONTANT DE LA COTISATION

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

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

Lorsque le travailleur prépensionné est remplacé par un chômeur complet indemnisé depuis au

moins un an, elle est ramenée à 33 % de ce montant.

D. VERSEMENT DE LA COTISATION

4.2.605 En principe, la cotisation est due par le débiteur de l'indemnité complémentaire de prépension, c'est-à-dire soit:

- l'employeur;
- le Fonds de sécurité d'existence dont dépend l'employeur;
- toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur pour le paiement de l'indemnité complémentaire.

Cependant, les règles suivantes sont applicables lorsque l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs:

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

E. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.606 L'employeur ou celui qui prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension doit compléter la déclaration de la manière exposée dans la Partie 6.

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

C H A P I T R E 7

Les pensions extra-légales

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

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

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

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

B. MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

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

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

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

Vu qu'à partir de l'année 2009, l'âge de la pension légale s'élève à 65 ans, tant pour les hommes que pour les femmes, il faut pour les compléments aux pensions octroyés à partir de ce moment là, établir le calcul sur base de 45 années de service et d'un âge de 65 ans et ce, également pour les femmes.

Exemple: En septembre 2001, une employée âgée de 60 ans prend sa pension légale. Au moment de son engagement, son employeur s'était engagé à lui verser un complément de 75 EUR par mois

à sa pension légale. Ce montant sera payé sous forme de capital sur base d'une durée de 20 ans, soit 18.000 EUR (= 20 X 12 X 75 EUR).

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

Le chiffre 12 correspond au nombre d'années prises en considération, c'est-à-dire le nombre d'années complètes comprises entre le 31 décembre 1988 et l'âge de 60 ans (septembre 2001).

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

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

En ce qui concerne plus spécifiquement les versements effectués dans le cadre de 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**: la cotisation de 8,86 % n'est pas due sur la part du versement patronal de solidarité visé au chapitre IX de cette loi (cet engagement de solidarité correspond à 4,40 % des versements pour l'engagement de pension).

Tout renseignement complémentaire relatif à la loi sur les pensions complémentaires (LPC) peut être obtenu auprès de la Commission bancaire, financière et des Assurances, Direction: Contrôle des pensions complémentaires, rue du Congrès, 12-14 à 1000 Bruxelles, Tél: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 ou en surfant sur ww.cbfa.be.

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 %.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.704 L'employeur doit mentionner le montant global pour la totalité de son entreprise (et non pour chaque travailleur séparément).

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.

A partir du 1er trimestre 2005, pour certains secteurs dans lesquels un versement est effectué à un fonds de sécurité d'existence dans le cadre de la loi du 28 avril 2003, cette cotisation de 8,86 % est perçue conjointement avec les cotisations du fonds de sécurité d'existence (voir le tableau à la fin de ces instructions). Dans ce cas, il ne faut pas mentionner séparément dans la déclaration, une deuxième fois, les cotisations calculées sur le même avantage en matière de pension.

C H A P I T R E 8

Les groupes à risque

4.2.801 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.802 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;
- 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.

B. PORTÉE DE L'EFFORT

4.2.803 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 1er octobre de l'année à laquelle elle se rapporte.

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

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

C. MONTANT DE LA COTISATION

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

Par dérogation à ce qui est écrit ci-dessus, aucune cotisation n'est due pour les premier et deuxième trimestres 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.805 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.

C H A P I T R E 9

L'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs

4.2.901 Cette cotisation est destinée à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs visés par l'accord de coopération du 30 avril 2004 relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

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

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les wateringues et les polders;
- les ateliers protégés et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent des organismes ayant succédé au Fonds national de Reclassement social des handicapés.

B. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.903 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 1er 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.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.904 Aucune formalité particulière.

C H A P I T R E 1 0

L'accueil des enfants

4.2.1001 En vue de financer la promotion d'initiatives en faveur de l'accueil des enfants, une cotisation patronale est également perçue par l'O.N.S.S. Cette cotisation, due à partir du 1er janvier 1999, remplace la cotisation qui était perçue précédemment dans le même but, mais elle a un champ d'application plus large.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.1002 Cette cotisation est due tant par les employeurs du secteur privé que par les employeurs du secteur public.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.1003 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.

C. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.1004 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.1005 Aucune formalité particulière.

C H A P I T R E 1 1

Régularisation après licenciement dans le secteur public

4.2.1101 En vertu des dispositions légales en matière de sécurité sociale, l'application de la loi est limitée pour certaines personnes à l'une ou l'autre branche de la sécurité sociale (voir le titre 2 de la première partie). De ce fait, ces personnes n'ont généralement pas droit aux avantages octroyés par les régimes auxquels ni leur employeur, ni elles-mêmes ne cotisent. Cette situation concerne principalement le personnel nommé à titre définitif dans le secteur public (au sens large) et le personnel enseignant.

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

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.1102 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.1103 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.

4.2.1104 *Ne sont toutefois pas concernées, les personnes:*

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

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.

4.2.1105 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.

C. MANIÈRE D'EFFECTUER LA RÉGULARISATION

4.2.1106 La régularisation vis-à-vis de la sécurité sociale est effectuée par le versement à l'O.N.S.S. des cotisations destinées aux régimes du chômage et de l'A.M.I. Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité et doivent couvrir la période nécessaire pour que l'intéressé(e) puisse bénéficier des avantages sociaux octroyés par ces deux régimes. A savoir:

- pour le régime de l'A.M.I., secteur des indemnités: six mois;
- pour le régime du chômage: selon l'âge de l'intéressé, le nombre de journées de travail requises pour avoir droit aux allocations de chômage.

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

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

Exemple: Un agent d'un organisme d'intérêt public nommé à titre définitif est licencié le 1er février 2002. Agé de 31 ans, son traitement mensuel brut s'élève à 1.525,00 EUR. Dans les 30 jours, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et demande à bénéficier des allocations de chômage. La régularisation de sa situation sociale s'effectuera par le versement des cotisations suivantes:

- six mois de cotisations destinées au régime de l'A.M.I., secteur des indemnités uniquement, soit (6 X 1.525,00 EUR) X 3,50 % = 320,25 EUR;
- douze mois (à 31 ans, le nombre de journées de travail requises est fixé à 312) de cotisations destinées au régime du chômage, soit (12 X 1.525,00 EUR) X 2,33 % = 426,39 EUR.

4.2.1107 En principe, les cotisations personnelles sont à charge de l'employeur. Néanmoins, lorsqu'en vertu du statut applicable à l'intéressé(e), la rupture de la relation de travail donne lieu au versement d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter, les cotisations

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

Remarques:

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

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.1108 La déclaration doit être complétée de la manière exposée dans la Partie 6.

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.

C H A P I T R E 1 2

Chômage temporaire et chômeurs âgés

4.2.1201 Depuis le 1er janvier 1997, une cotisation spéciale destinée au financement du régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés est perçue par l'O.N.S.S. Cette cotisation est destinée à la gestion globale de la sécurité sociale.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.1202 En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation.

Sont cependant exclus:

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

Sont dispensés les employeurs qui:

- étaient liés en 1996 par une nouvelle convention collective de travail ou par une convention collective de travail prolongée prévoyant un effort de 0,20 % minimum destiné aux personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement;
- étaient liés par une telle convention collective pour les années 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006 et 2007-2008;
- 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 2009-2010.

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.

B. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.1203 Depuis le 1er janvier 1997, la cotisation s'élève à 0,10 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Cette cotisation n'a pas d'incidence sur la modération salariale.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.1204 Aucune formalité particulière.

C H A P I T R E 1 3

Véhicule de société

4.2.1301 Le chapitre 3 ("La notion de rémunération") du titre 1 de la troisième partie précise que 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.1302 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 1er 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:

a 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.

b 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 sous a ou b est rencontrée.

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.

Déplacement domicile-lieu de travail

Si le travailleur dispose d'un véhicule et se déplace au moyen de celui-ci entre son domicile et son lieu de travail, cela sera considéré comme déplacement domicile-lieu de travail, et la cotisation sera toujours due.

Transport collectif

La cotisation de solidarité est due pour le transport collectif des travailleurs. Toutefois, lorsque les conditions suivantes sont réunies simultanément, la cotisation de solidarité n'est pas due pour le transport collectif:

- 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'entreprise 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.

B. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.1303

A partir du 1er 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 x 9) - 768] : 12 = montant (en euros)
- Pour les véhicules diesel : [(Y x 9) - 600] : 12 = montant (en euros)
- Pour les véhicules LPG : [(Y x 9) - 990] : 12 = 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.

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.

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 1er 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 1er trimestre 2005 jusqu'au 2e trimestre 2006 inclus.
A partir du 3e 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 1er décembre 2006, toutes les modifications ayant trait à des véhicules de société, qui se rapportent à la période allant du 1er trimestre 2005 au 2e 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 3e 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.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.1304 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 (voir Partie 6).

C H A P I T R E 1 4

Reclassement professionnel

4.2.1401 Depuis le premier trimestre 2003, l'Office national de Sécurité sociale est chargé de la perception, pour le compte de l'Office national de l'Emploi, d'une contribution pour non-respect des dispositions concernant le reclassement professionnel.

Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, 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 <u>est tenu</u> 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.1402 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.

B. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.1403 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.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.1404 Le flux des données nécessaires à la perception du montant de la sanction est organisé entre l'O.N.Em et l'O.N.S.S. L'O.N.Em communiquera à l'O.N.S.S. les éléments nécessaires à une perception correcte.

L'O.N.S.S. prendra ensuite contact avec l'employeur et lui communiquera, par le biais d'une lettre recommandée le montant de la sanction. Ce montant n'est dès lors pas communiqué via la déclaration trimestrielle.

C H A P I T R E 1 5

Chômage économique dans la construction

4.2.1501 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. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.1502 Il s'agit des employeurs qui ressortissent à la commission paritaire de l'industrie de la construction et 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.

B. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.1503 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.
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.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.1504 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.

C H A P I T R E 1 6

La cotisation spéciale pseudo-prépension

4.2.1601 L'arrêté royal du 22 mars 2006 instaure, dans le cadre du pacte entre les générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre de la prépension conventionnelle 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 à la prépension restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité ne sont pas incités à reprendre le travail.
En outre une retenue personnelle est également instaurée sur l'indemnité complémentaire et sur l'allocation perçues, cette retenue est due à d'autres institutions de sécurité sociale (Onem ou ONP). Il n'en sera pas question ici.
Cette cotisation spéciale « pseudo-prépension » a été graduellement instaurée. Dans l'exposé qui suit, seule la situation à partir de janvier 2008 est examinée.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.1602 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 sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

La cotisation spéciale « pseudo-prépension » 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.
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).

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.1603 La cotisation spéciale « pseudo-prépension » 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 1er janvier 2006 ;
il a été licencié avant le 1er octobre 2005.

C. COMPLÉMENTS CONCERNÉS

4.2.1604

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:

de la prépension conventionnelle ;
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);
du crédit-temps visé au chapitre 2 du titre 2 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise.

D. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.1605

Accords individuels et accords d'entreprise :

Une cotisation patronale mensuelle spéciale de **32,25 %** est due sur l'indemnité complémentaire accordée en application d'accords individuels ou d'accords d'entreprise.

En outre, une retenue personnelle de **3,5 %** doit être perçue au profit de l'ONP sur l'allocation sociale et sur le complément et une retenue personnelle de **3 %** doit être perçue par l'Onem sur l'allocation de chômage et sur le complément (comme dans le cas de la prépension conventionnelle).

Accords sectoriels :

Une cotisation patronale mensuelle spéciale de **32,25 %** est due sur l'indemnité complémentaire

accordée en vertu d'une CCT **conclue après le 30 septembre 2005**.

En outre, une retenue personnelle de **3,5 %** doit être perçue au profit de l'ONP sur l'allocation sociale et sur le complément et une retenue personnelle de **3 %** doit être perçue par l'Onem sur l'allocation de chômage et sur le complément (comme dans le cas de la prépension conventionnelle).

E. AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS

4.2.1606

Tant la cotisation patronale spéciale « pseudo-prépension » 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 lui paie l'indemnité complémentaire 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.

La cotisation spéciale patronale pseudo-prépension et les retenues personnelles sont doublées si la convention collective de travail ou l'accord collectif, ou individuel ne mentionnent pas explicitement (à partir de 2008) que le paiement de l'indemnité complémentaire est poursuivi (ces règles et sanctions sont seulement d'application en cas de chômage complet, elles ne sont pas d'application en cas de crédit-temps, diminution de la carrière professionnelle ou de réduction des prestations).

La cotisation spéciale patronale pseudo-prépension et les retenues personnelles sont doublées 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), la retenue personnelle peut être réduite de 95 % pour autant que les indemnités complémentaires soient 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.
La cotisation spéciale patronale peut également être réduite de 95 % si les conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur est effectivement remplacé;
- le remplacement est prévu par une CCT conclue au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire avant le 1er avril 2006 ou 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.

F. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.1607

Pour permettre la déclaration, deux nouveaux blocs ont été créés dans la DmfA, d'une part un bloc commun "Indemnités complémentaires" et d'autre part un bloc "Indemnités complémentaires - cotisations". Le bloc "Indemnités complémentaires - cotisations" prévoit la possibilité de déclarer une modification des cotisations ou d'indiquer que le complément ne concerne qu'une partie du trimestre.
L'employeur ou le prestataire de service peuvent indiquer, dans un champ complémentaire, créé avec effet rétroactif, si le complément est payé sous forme de capital ou non. L'employeur ou le prestataire ne peuvent déclarer plus de 3 mois que dans le cas d'un versement sous forme de capital. Il n'est donc plus nécessaire de communiquer les éléments au gestionnaire du dossier pour

permettre la déclaration.
Les renseignements concernant la retenue personnelle ONP peuvent être obtenus auprès de l'Office national des Pensions, Tour du Midi, 1060 Bruxelles (tél.: 02 529 21 11) www.onp.fgov.be .
Les renseignements concernant la retenue personnelle Onem peuvent être obtenus auprès de l'Office national de l'Emploi, Administration centrale, 7, boulevard de l'Empereur, 1000 Bruxelles (tél.: 02 515 41 11) www.onem.fgov.be.

G. SITUATION À PARTIR DE 2007

4.2.1608 Le transfert, programmé initialement au 1er avril 2007, de la perception de la cotisation perçue au profit de l'ONP vers l'O.N.S.S. est reporté pour une durée indéterminée.

C H A P I T R E 1 7

La cotisation destinée au financement du fonds amiante

4.2.1701 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.1702 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.1703 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.

C. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.1704 Depuis le 1er 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).

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.1705 Aucune formalité particulière.

C H A P I T R E 1 8

Les avantages non récurrents liés aux résultats

4.2.1801

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont exclus de la notion de rémunération à concurrence d'un montant de 2.200,00 EUR par an, par travailleur et par employeur (montant adapté chaque année à partir du 1er janvier 2009). Ces avantages sont cependant soumis à une cotisation patronale de solidarité qui s'élève à 33 %.
Pour 2009, le montant maximum s'élève à 2.314,00 EUR;
Pour 2010, le montant maximum s'élève à 2.299,00 EUR.
Pour les systèmes d'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats qui ont été mis en oeuvre dans le courant de l'année 2009 et pour lesquels un plafond avait été instauré en matière d'exonération, l'abaissement inattendu de ce plafond a pour conséquence qu'il pourrait être dépassé. L'O.N.S.S. a décidé d'accepter le plafond de 2009 pour les systèmes mis en oeuvre au plus tard le 30 septembre 2009 (date à laquelle a été communiqué l'indice santé de septembre 2009 qui a permis de déterminer le plafond pour 2010) et qui prévoient que les montants seront payés en 2010. La situation est différente pour les systèmes mis en oeuvre à partir du 1er octobre 2009 étant donné qu'à cette date le plafond pour 2010 était en principe connu. Cela n'a d'incidence que pour les avantages non récurrents qui dépassent le plafond instauré pour 2010 (2.299,00 EUR).
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.
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 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.

C H A P I T R E 1 9

La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage

4.2.1901

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.

C H A P I T R E 2 0

La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration Dimona

4.2.2001 Dans la deuxième partie de ces Instructions, Titre 1, Chapitre 6, se trouve l'ensemble des règles concernant l'obligation de déclaration immédiate à l'emploi. Le constat par un contrôleur, un inspecteur social ou un officier de police judiciaire, du non respect de cette obligation entraîne dans le chef de l'employeur le paiement d'une cotisation de solidarité.

1. Employeurs concernés

4.2.2002 Chaque employeur qui a omis d'établir un avis d'entrée en service Dimona, 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. Vous trouverez une information complète sur cette déclaration ci avant.

2. Travailleurs concernés

4.2.2003 La cotisation est due pour tous les travailleurs qui devraient faire l'objet de la déclaration Dmfa et pour lesquels l'obligation de déclaration Dimona n'est pas remplie. Ce qui revient à dire que la plupart des travailleurs sont concernés par cette mesure puisque les cas où des travailleurs sont uniquement visés par la Dimona et non par la Dmfa sont exceptionnels. Il s'agit principalement de certains stagiaires. Vous trouverez une information complète sur le champ d'application de la déclaration Dmfa (voir ci-avant).

3. Montant de la cotisation

4.2.2004 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.

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.

4. Formalités à remplir

4.2.2005 Aucune formalité n'est à remplir par l'employeur. Le montant à payer lui sera communiqué par lettre recommandée.

C H A P I T R E 2 1

La cotisation spéciale accidents du travail

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.2.2101 Cette cotisation est due par les employeurs qui tombent sous l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.2.2102 La cotisation est due pour les travailleurs pour lesquels la cotisation de base "accidents du travail" est due.

C. MONTANT DE LA COTISATION

4.2.2103 Depuis le 1er janvier 2010, cette cotisation s'élève à 0,02 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.2.2104 Aucune formalité particulière ne doit être remplie. La cotisation spéciale est reprise dans le taux de la cotisation de base.

TITRE 3

Les cotisations spéciales à charge du travailleur

C H A P I T R E 1

La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé

4.3.101 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 %).

A. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

Sont dès lors exclus:

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

B. MONTANT DE LA RETENUE

4.3.103 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.

Les notions de pécule de vacances simple, double et complémentaire sont définies dans le titre 1 de la troisième partie.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

4.3.104 Cette retenue doit être versée à l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel a eu lieu le paiement du pécule de vacances. Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise (voir Partie 6) 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).

C H A P I T R E 2

La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation

4.3.201 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

4.3.202 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 ;
- la Cour des Comptes ;
- le Conseil d'Etat ;
- la Cour d'Arbitrage.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4.3.203 Il s'agit tant des agents statutaires que des agents contractuels.
L'O.N.S.S. procédera à la perception de la cotisation pour les agents contractuels.
L'O.N.S.S. ne perçoit pas la cotisation pour les agents statutaires. Pour ces derniers, 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.

C. MONTANT DE LA RETENUE

4.3.204 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

4.3.205 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 (voir Partie 6) 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 3e trimestre. Il n'y a donc pas lieu de modifier les déclarations des 1er et 2e trimestres si celles-ci sont déjà rentrées.

C H A P I T R E 3

La cotisation spéciale pour la sécurité sociale

4.3.301 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.

A. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

B. MONTANT DE LA RETENUE

4.3.303 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 1er janvier 2004, les cohabitants légaux sont assimilés aux conjoints.

4.3.304 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.

4.3.305 *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.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

4.3.306 Aucune formalité particulière.

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

C H A P I T R E 4

La cotisation de solidarité sur la participation aux bénéfices

4.3.401 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.

A. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

B. MONTANT DE LA COTISATION

4.3.403 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.

C. FORMALITES A REMPLIR

4.3.404 Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise (voir Partie 6) et non pour chaque travailleur individuellement.

TITRE 4

Les cotisations spéciales mixtes

C H A P I T R E 1

La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis

4.4.101 Dans la première partie de ces Instructions, (Titre 2, Concernant les limitations et les exclusions), se trouve l'énumération des conditions dans lesquelles les étudiants peuvent travailler durant 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

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

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

C. MONTANT DE LA COTISATION

4.4.104 Les pourcentages de la cotisation de solidarité diffèrent selon que les prestations ont trait aux 1er, 2e et/ou au 4e trimestres ou à la période de vacances (3e trimestre):

- pour une occupation durant la période de vacances:
  7,5 % de la rémunération de l'étudiant (à 100 % tant pour les travailleurs manuels que pour les travailleurs intellectuels). 5 % sont à charge de l'employeur et 2,5 % sont à charge de l'étudiant et retenus lors du paiement de la rémunération.
- pour une occupation en dehors de la période de vacances:
  12,5 % de la rémunération de l'étudiant (à 100 % tant pour les travailleurs manuels que pour les travailleurs intellectuels). 8 % sont à charge de l'employeur et 4,5 % sont à charge de l'étudiant et retenus lors du 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. Pour un développement complet de la notion de rémunération, vous pouvez vous reporter au titre 1 de la troisième partie.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

1. Employeurs qui occupent également du personnel assujetti

4.4.105 Aucune formalité particulière.

La déclaration de chaque trimestre permet de calculer cette cotisation en tenant compte des différents pourcentages.

1. Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujettis

4.4.106 A partir du 1er 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.

CINQUIÈME PARTIE

LES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS

TITRE 1

Introduction

C H A P I T R E 1

Généralités

A. PRINCIPES

5.1.101 Cette partie reprend les réductions de cotisations de sécurité sociale dont peuvent bénéficier les employeurs.

Le titre 2 expose la réduction 2004 ou réduction harmonisée instaurée par la loi-programme du 24 décembre 2002.

Le titre 3 présente un certain nombre de réductions spécifiques qui continuent d'exister:

A savoir :
- le bonus à l'emploi;
- le secteur non-marchand;
- les contractuels subventionnés;
- la redistribution du travail dans le secteur public;
- l'AR n° 499;
- l'AR n° 483;
- la promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (Maribel social);
- la recherche scientifique;
- les dragueurs de pleine mer;
- les gardiens et les gardiennes d'enfants;
- les artistes.

Le titre 4 contient les mesures transitoires prévues pour les employeurs qui bénéficiaient de réductions supprimées à partir du 1er janvier 2004.

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

B. LES ATTESTATIONS PAPIER

5.1.102 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 deux cas:
- l'AR n° 483 qui impose à l'employeur d'envoyer une attestation à l'O.N.S.S. ou a son secrétariat social s'il est affilié à un tel organisme;
- le secteur non-marchand où l'employeur doit également communiquer une attestation.

C. LES CUMULS

5.1.103 Dans la DmfA, les réductions de cotisations sont en principe calculées au niveau de la ligne d'occupation.
Les dispositions légales qui régissent les diverses réductions prévoient un certain nombre de limites en matière de cumul. Elles déterminent, en d'autres termes, si deux réductions peuvent être

ou non appliquées simultanément.
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 seront examinés plus loin.
En matière de cumul, les mesures transitoires suivent les mêmes principes que la réduction harmonisée.
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.

TITRE 2

La réduction 2004

C H A P I T R E 1

Introduction

A. PRINCIPE

5.2.101 La loi programme (I) du 24 décembre 2002 a instauré l'harmonisation et la simplification d'un certain nombre de réductions sectorielles des cotisations patronales en les incorporant dans une réduction de cotisation patronale les englobant. Cette réduction globalisée se compose de deux parties: d'une part, une réduction de cotisation générale variant en fonction du salaire de référence du travailleur et d'autre part, au maximum une réduction de cotisation visant un groupe cible donnant droit à un montant de réduction forfaitaire dépendant de différents critères auxquels l'employeur et / ou le travailleur doit/doivent répondre.

B. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.102 La réduction se calcule toujours au niveau de la ligne d'occupation.

Tant pour le calcul de la réduction structurelle ($\mathbf{P_S}$) que pour la réduction groupe-cible ($\mathbf{P_g}$), on tient compte de la fraction de prestation (μ) de la ligne d'occupation et d'un facteur de multiplication (**1/β**) 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 $\mathbf{P_S}$ et $\mathbf{P_g}$ 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 $\mathbf{P_S}$ et $\mathbf{P_g}$ 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 dans la partie 8.

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.

C. DÉTERMINATION DE LA FRACTION DE PRESTATION μ ('MU')

5.2.103 On doit distinguer les occupations déclarées uniquement en jours et celles déclarées en jours et en heures :

déclarées en jours:

μ = X / (13 x 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:

μ = Z / (13xU)

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.

D. FACTEUR FIXE DE MULTIPLICATION 1/BETA

5.2.104 La valeur de β est fonction de l'occupation globale pour le même employeur:

si μ (glob) < 0,275, alors le facteur fixe de multiplication 1/β = 0 (à l'exception des travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté, où il n'y a pas de limite inférieure; ce sont les travailleurs de la catégorie 3 tels que repris au chapitre 'réduction structurelle');

si μ (glob) >= 0,275 et =< 0,80, alors β = 0,80 et donc 1/β = 1,25;

si μ (glob) > 0,80, alors β = μ (glob) et donc 1/β = 1/μ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

1/β n'est jamais arrondi.

En variant la valeur de 1/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.

La limite inférieure μ(glob) de 0,275 sous laquelle 1/β = 0 est supprimée 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).

La limite inférieure μ(glob) de 0,275 sous laquelle 1/β = 0 est également supprimée 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").

E. CUMULS

5.2.105

Dans le cadre de la réduction harmonisée, la réduction structurelle peut être combinée au maximum avec une réduction groupe-cible. La réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" liée à l'âge des travailleurs, - plus de 18 à moins de 30 ans, peut cependant être cumulée avec la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs moins (ou très peu) qualifiés". Ces deux réductions sont en effet considérées comme une seule en ce qui concerne le cumul.

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 € 375,94 pour **tous** les employeurs pour chaque travailleur qui est dans le champ d'application du Maribel social) 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) 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, 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 groupe-cible "plus de 18 à moins de 30 ans" ne peut alors être appliquée pour aucune des lignes d'occupation.

Toutefois, si pour une des lignes d'occupation la réduction "demandeurs d'emploi de longue durée" (ou des mesures transitoires qui y sont liées) est demandée, le montant du Maribel social ne doit être retiré pour aucune des lignes d'occupation pour le travailleur concerné.

F. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.106

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.

G. FUSION - SCISSION ET CONTINUATION

5.2.107

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" - plus de 18 à moins de 30 ans;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

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" - moins qualifiés et très peu qualifiés;
- groupe-cible "restructuration";
- groupe-cible réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours - mesure de crise.

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 repris à la fin de ces Instructions.

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.

C H A P I T R E 2

La réduction structurelle

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.201 Tous les employeurs occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.202 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,…)

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.203 La réduction structurelle (**P_S**) est calculée en multipliant un montant forfaitaire de réduction par le facteur fixe de multiplication et la fraction prestation :

$$P_S = R \times \mu \times 1/\beta$$

Ps 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** et d'un complément (composante bas-salaires) quand le salaire trimestriel de référence **S** est inférieur à un salaire déterminé S_0 (6.611,36 EUR pour les entreprises de travail adapté, 5.870,71 EUR pour la catégorie Maribel social et 6.030,00 EUR pour la catégorie générale) et d'un complément (composante salaire élevé) quand le salaire trimestriel W est plus élevé que le salaire déterminé S_1 (actuellement fixé à 12.000,00 EUR).

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

Le coefficient d'écart α ('alfa') augmente le complément linéaire selon que le salaire de référence S est plus bas par rapport au salaire **So**. Le complément α x (**So** - **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 **S1**. Le complément **δ x (W - S1)** 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.

5.2.204 Tant F que 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.

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 dans la partie 8.

Pour les travailleurs qui reçoivent **une prime de fin d'année par l'intermédaire d'un tiers payant** (par exemple un fonds de sécurité d'existence), le salaire trimestriel (W) est augmenté de 25 % au 4ème trimestre. Par dérogation, l'augmentation n'est que de 15 % pour les agences d'intérim reconnues et ceci pendant le 1er trimestre. A la suite de cette augmentation, W est arrondi à l'eurocent où € 0,005 est arrondi à € 0,01.

5.2.205 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:

<u>pour l'occupation déclarée uniquement en jours:</u>

S = W x (13 x 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.

(13 x D/J) est arrondi au deuxième chiffre après la virgule, 0,005 est arrondi vers le haut.

<u>pour l'occupation déclarée en heures et en jours cela devient :</u>

S = W x (13 x 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 x 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 entraient 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).

5.2.206 Les formules destinées à calculer le montant forfaitaire de la réduction (R), exprimé en euros, s'établissent comme suit (avec les valeurs correspondant au montant forfaitaire fixe F et au coefficient d'écart α tels que définis dans les dispositions légales pour la catégorie dont relève le travailleur, et les limites fixées pour la composante bas-salaires ($\mathbf{S_O}$)

$R_{catégorie\ 1}$ = 400,00 + 0,1620 x (6.030,00 - S) + 0,0600 x (W - 12.000,00); (catégorie générale)

$R_{catégorie\ 2}$ = 0,00 + 0,2467 x (5870,71 - S) + 0,0600 x (W - 12.000,00); (catégorie Maribel social)

$R_{catégorie\ 3}$ = 471,00 + 0,1620 x (6.611,36 - S) + 0,0600 x (W - 12.000,00); (catégorie entreprises de travail adapté)

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.207 Il n'y a pas de formalités particulières.

C H A P I T R E 3

La réduction groupe-cible - Dispositions générales et formule de calcul

5.2.301

Les chapitres suivants traitent des réductions groupe-cible visant soit à favoriser 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 ($\mathbf{P_g}$) se calcule, par ligne d'occupation, en multipliant le montant de réduction forfaitaire par le multiplicateur fixe et la fraction prestation:

$$\mathbf{P_g = G \times \mu \times 1/\beta}.$$

$\mathbf{P_g}$ est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

Une formule spécifique est appliquée pour le groupe-cible "jeunes travailleurs". Ses modalités sont décrites dans l'exposé de ce groupe cible.

En fonction du groupe-cible visé, **G** correspond à $\mathbf{G_1}$, $\mathbf{G_2}$ ou $\mathbf{G_3}$ et l'octroi est reconnu pendant un certain nombre de trimestres variant également selon les caractéristiques du groupe-cible. Les forfaits G_4, G_5, G_6 et G_7 sont temporairement introduits pour répondre à la mise en place de mesures de crise spécifiques. La réduction s'élève à:

- G_1: 1.000,00 EUR,
- G_2: 400,00 EUR,
- G_3: 300,00 EUR,
- G_4: 600,00 EUR,
- G_5: 750,00 EUR,
- G_6: 1.150,00 EUR,
- G_7: égal au montant des cotisations patronales pour les régimes sur lesquels porte la réduction harmonisée.

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;
- les jeunes travailleurs qui n'atteignent pas l'âge de 19 ans au cours de l'année calendrier - mesure temporaire de crise;
- tuteurs;
- restructuration;
- réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours - mesure temporaire de crise;
- formateurs et accompagnateurs - mesure temporaire de crise.

C H A P I T R E 4

Les travailleurs âgés

5.2.401 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.402 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.403

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 50 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 (12.000,00 EUR) entrent en ligne de compte.
Il s'agit des travailleurs qui font partie de la catégorie 1 de la réduction structurelle et qui ont un salaire trimestriel de référence égal ou supérieur au salaire déterminé S1 (12.000,00 EUR) et qui, au dernier jour du trimestre ont au moins atteint l'âge de 57 ans. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient été occupés à la fin du trimestre.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.404 **Réduction A (groupe-cible "travailleurs âgés" - plus de 50 ans - salaire inférieur à S_1):**

Le travailleur ouvre le droit à une réduction qui progresse en fonction de l'âge pour autant qu'au dernier jour du trimestre il ait au moins atteint l'âge de 50 ans. Contrairement à la formule générale de réduction pour les groupes-cible, la formule s'établit comme suit pour le travailleur qui n'a pas encore atteint l'âge de 57 ans:

$$\mathbf{Pg = \mu \times 1/\beta \times [(âge - 49) \times (G_2 \times 0{,}125)]}$$

Et pour le travailleur qui a atteint l'âge de 57 ans:

$$\mathbf{Pg = \mu \times 1/\beta \times \{G_2 + [(âge - 57) \times (G_2 \times 0{,}125)]\}}$$

Pg est arrondi à l'eurocent où 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR. Par âge, on entend "l'âge que le travailleur a atteint au dernier jour du trimestre concerné".
La composante [(âge - 57) x (G_2 x 0,125)] est limitée à G_2 lorsque la multiplication donne un

résultat supérieur à G_2.

Réduction B (groupe-cible "travailleurs âgés" - plus de 57 ans - salaire supérieur à S_1):

L'employeur bénéficie pour le travailleur d'une réduction G_2 aussi longtemps que ce dernier reste à son service.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.405 L'employeur utilise le code réduction pour les travailleurs âgés de 50 à 56 ans ou le code réduction pour les travailleurs âgés d'au moins 57 ans (le programme tient compte de la limite S_1 pour le calcul de la réduction).

C H A P I T R E 5

Les premiers engagements

5.2.501 Cette réduction 'groupes-cibles' est octroyée au nouvel employeur pendant un certain nombre de trimestres pour trois travailleurs au maximum.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.502 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 ou un troisième 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 et du troisième travailleur.

Avant de commencer, nous devons apporter une précision importante:

Certaines catégories de travailleurs ne sont **jamais** prises en compte dans tout ce qui suit. 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);
- des travailleurs domestiques;
- des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture;
- des travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca (travailleurs pour lesquels les cotisations de sécurité sociale étaient calculées de manière spécifique, il s'agissait des "superextra", supprimés depuis le 1er juillet 2007).
- tous les travailleurs qui ne sont pas dans le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 (étudiants jobistes, etc.).

Dans le cadre de la présente réduction, il faut donc faire comme si ces travailleurs n'existaient pas.

1. Engagement d'un premier travailleur

5.2.503 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

5.2.504 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 travailleur

5.2.505 Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut pas avoir occupé plus de deux travailleurs simultanément au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement. Le troisième 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 travailleur si trois travailleurs au moins sont occupés au cours du trimestre (de manière simultanée ou non).

Lorsque trois travailleurs sont occupés de manière simultanée au cours du trimestre, l'engagement du troisième 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 travailleurs simultanément pendant 4 trimestres consécutifs.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.506 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.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

1. Premier travailleur

5.2.507 L'employeur bénéficie pour un travailleur de la réduction **G_1** pendant 5 trimestres maximum et de la réduction **G_2** pendant maximum les 8 trimestres suivants. 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).

La 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.

2. Deuxième travailleur

5.2.508 L'employeur bénéficie pour un travailleur de la réduction **G_2** lorsque deux travailleurs au moins ont été occupés au cours du trimestre, simultanément ou non.

Lorsque la période de vingt trimestres mentionnées ci-dessus est fixée, la réduction G_2 est accordée pendant 13 trimestres maximum. Dès lors, ces treize trimestres de réduction doivent obligatoirement se situer dans les 20 trimestres qui commencent avec le trimestre au cours duquel ces vingt trimestres ont été fixés. Dans cette période, l'employeur peut solliciter la réduction selon sa meilleure convenance.

La 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.

3. Troisième travailleur

5.2.509 L'employeur bénéficie pour un travailleur de la réduction **G_2** lorsque trois travailleurs au moins ont été occupés au cours du trimestre, simultanément ou non.

Lorsque la période de vingt trimestres mentionnées ci-dessus est fixée, la réduction G_2 est accordée pendant 9 trimestres maximum. Dès lors, ces 9 trimestres de réduction doivent obligatoirement se situer dans les 20 trimestres qui commencent avec le trimestre au cours duquel ces vingt trimestres ont été fixés. Dans cette période, l'employeur peut solliciter la réduction selon sa meilleure convenance.

La 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.510 Il n'y a pas de formalités particulières.

C H A P I T R E 6

La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.601 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, …)

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.602 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.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.603 L'employeur peut prétendre à une réduction $\mathbf{G}_2$ 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 sur cinq jours de travail dont trois complets et deux demi.

On entend 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 $\mathbf{G}_1$ 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.

5.2.604 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’. Des dispositions transitoires sont cependant prévues (voir ci-après).

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.

L'octroi de la réduction est provisoire. Elle devient définitive lorsqu'il est acquis que l'employeur remplit toutes les conditions.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.605 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’ au chapitre 3 de la Partie 6).

La date d'entrée en vigueur du système doit également être communiquée.

C H A P I T R E 7

Les demandeurs d'emploi de longue durée - Catégorie générale

5.2.701 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.702 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.703 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".

A partir du 1er janvier 2007, la catégorie ACTIVA-fermeture figure dans le groupe-cible restructuration.

5.2.704 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.

5.2.705 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.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.706 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 G1 (trimestre de l'entrée en service non compris)	Nombre de trimestres G2 (nombre de trimestres suivant les trimestres G1)	Codes O.N.E.M.	Codes réduction
< 45	ACTIVA	312	18	4	–	C1, C20, C25, C30, C34	3200
< 45	ACTIVA	624	36	8	_	C3, C4, C26 C31	3201
< 45	ACTIVA	936	54	8	4	C5, C6, C27, C32	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	8	12	C7, C8, C28, C33	3203
>= 45	ACTIVA	156	9	4	16	D1, D13	3210
>= 45	ACTIVA	312	18	20	–	D3, D14, D16	3211
>= 45	ACTIVA	468	27	20	–	D5, D6, D15, D17	3211
< 26	ACTIVA	78	4	–	–	C29	–
< 26	ACTIVA	156	9	–	–	C24, C29	–
< 25 (1)	*ACTIVA APS*	*312*	*18*	*20*	–	*C21, C22*	*3204 ONSSAPL*
>= 25 et < 45 (1)	*ACTIVA APS*	*624*	*36*	*20*	–	*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 tiennnent 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 1er janvier 2010, dans le cadre des mesures de crise, un certain nombre d'activations ont été renforcées ou instaurées pour encourager les embauches. L'allocation de travail peut s'élever jusqu'à 1.100,00 EUR, en fonction de l'âge, de la durée d'inscription comme demandeur d'emploi, des titres services, du diplôme et de la fraction de prestation. La mesure est provisoire et s'applique aux engagements réalisés à partir du 1er janvier 2010 et jusqu'au 31 décembre 2011. Le nombre de codes Onem a été élargi pour pouvoir attester des droits à une allocation de travail. De plus amples informations relatives à cette mesure sont disponibles sur le site internet de l'O.N.E.M. http://www.onem.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 C24 ou C29 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 ou G2 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.707

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 trois 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 trois mois chacune pour autant que le demandeur d'emploi démontre qu'il satisfait à nouveau aux conditions requises au moment de l'introduction de la demande de prolongation ou au moment de l'engagement.

C H A P I T R E 8

Les demandeurs d'emploi de longue durée - Les programmes de transition professionnelle

5.2.801 Cette réduction concerne les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.802 Il s'agit de l'Etat, des Régions, des Communautés et des organismes d'intérêt public qui en dépendent.

Il s'agit également des associations sans but lucratif et des autres associations non commerciales.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.803 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.

- 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.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.804 L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

Catégorie de travailleur 1°: $\mathbf{G_1}$ durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - $\mathbf{G_2}$ durant les quatre trimestres qui suivent.

Catégorie de travailleur 2°: $\mathbf{G_1}$ durant le trimestre de l'engagement et les huit trimestres qui suivent.

Catégorie de travailleur 3°: $\mathbf{G_1}$ durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - $\mathbf{G_2}$ durant les huit trimestres qui suivent.

Catégorie de travailleur 4°: $\mathbf{G_1}$ durant le trimestre de l'engagement et les douze trimestres qui suivent.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.805 Il y a lieu de se conformer aux directives de l'arrêté royal du 9 juin 1997.

C H A P I T R E 9

Les demandeurs d'emploi de longue durée - L'économie d'insertion sociale

5.2.901 Ce chapitre concerne la réinsertion des chômeurs très difficiles à placer.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.902 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 : Thèmes: emploi > mesures d'emploi > Inactifs de longue durée > Sine > Liste des employeurs reconnus).

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.903 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.

5.2.904 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.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.905 L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

Catégories de travailleur 1° et 4°: **G_1** 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°: **G_1** 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°: **G_1** 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 **G_1** 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.906

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 (voir point A).
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 social 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.

C H A P I T R E 1 0

Les jeunes travailleurs

5.2.1001 Cette réduction groupe-cible est orientée vers l'engagement de jeunes travailleurs. Elle consiste en fait en trois réductions distinctes:

A. la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans;

B. la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins qualifiés et très peu qualifiés;

C. la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.1002 Pour le **groupe A** (réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans), les employeurs suivants sont exclus:

- l'Etat, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, l'armée et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus;
- les employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social.

Pour les **groupes B et C**, aussi bien 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.

Il faut entendre par **"obligation premier emploi"**, 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.

Ce chapitre se penchera plus particulièrement sur la réduction en faveur des groupes cibles. 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.1003

Le **groupe A** se compose des jeunes qui ont déjà atteint l'âge de 18 ans avant le 1er janvier de l'année en cours et qui, au dernier jour du trimestre concerné n'ont pas encore atteint l'âge de 30 ans. Seuls ceux qui ont un salaire trimestriel de référence inférieur au salaire déterminé S_0 (6.030,00 EUR) entrent en ligne de compte.

Le **groupe B** se compose des jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés ou très peu qualifiés (jusqu'au trimestre inclus au cours duquel ils atteignent 26 ans), occupés dans les liens d'une convention de premier emploi.
La convention de premier emploi vise toute convention répondant aux différents types rappelés ci-après, dans la mesure où elle est conclue avec un jeune qui au moment de l'entrée en service dispose d'une carte premier emploi valable (dans le cas où il atteint l'âge de 19 ans dans le courant de l'année civile et dans le cas où il est plus âgé):

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.

Lorsque le jeune n'atteint pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile, la carte de premier emploi est inutile. Pour poursuivre la convention de premier emploi 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 premier emploi 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 sous un des trois types de convention, celle-ci est considérée comme une occupation dans le cadre d'une convention de premier emploi 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 :

- est inscrite comme demandeuse d'emploi;
- n'a pas atteint l'âge de 26 ans.

Le jeune pour lequel l'exécution de la convention de premier emploi est antérieure au 1er janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, ne doit pas remplir la condition d'inscription comme demandeur d'emploi.

Le **groupe C** se compose des jeunes en général qui n'atteignent pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.1004

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,…).
La réduction en faveur des moins qualifiés ou des très peu qualifiés est prolongée jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans. Au niveau de l'obligation, de manière générale, **tous** les jeunes jusqu'à l'âge de 26 ans sont pris en compte.

Calcul de l'effectif du personnel au cours du 2ème trimestre de l'année précédente

5.2.1005 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**.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont uniquement déclarés des jours:

La fraction ETP = Y1 : T

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles doivent être déclarés des heures et des jours:

La fraction ETP = Z1 : (U x E)

Dans ces calculs:

Y1 = Le nombre de jours déclarés sous les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20 augmenté des:
- jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
- journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71);
- journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72);
- 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);

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

5.2.1006 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.

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):

- *toute personne **d'origine étrangère** qui immédiatement avant son engagement :*
  - est demandeuse d'emploi;
  - 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;
  - 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 "Dienstelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge".

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 x 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), 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".

Montant

5.2.1007

Groupe A

Une réduction dégressive en fonction de l'augmentation de l'âge du travailleur est accordée à l'employeur pour chaque jeune qu'il occupe jusqu'à la fin du trimestre qui précède celui au cours duquel il atteint l'âge de 30 ans. Il s'agit donc des 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.
Faisant exception à la formule générale des réductions groupe-cible, la formule pour l'application de la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans s'établit comme suit:

$$\mathbf{P_g = \mu \times 1/\beta \times [(30 - \hat{a}ge) \times (G_3 \times 0{,}10)]}$$

P_g est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR. Par "âge" on entend l'âge atteint par le travailleur au dernier jour du trimestre concerné.

La composante [(30 - âge) x (G_3 x 0,10)] est limitée à G_3 quand le résultat de l'opération donne un résultat supérieur à G_3 et on obtient alors la formule:

$$\mathbf{P_g = \mu \times 1/\beta \times G_3}$$

Groupe B

Une réduction forfaitaire $\mathbf{G_1}$ est accordée à l'employeur pour chaque jeune **moins qualifié** qu'il engage sous contrat de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 7 trimestres suivants et une réduction forfaitaire $\mathbf{G_2}$ 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 $\mathbf{G_1}$ est accordée à l'employeur pour chaque jeune **très peu qualifié** qu'il engage sous contrat de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 15 trimestres suivants et une réduction forfaitaire $\mathbf{G_2}$ 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 $\mathbf{G_1}$ 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 $\mathbf{G_2}$ 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.

On entend par trimestre d'engagement le trimestre au cours duquel le travailleur 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.

Groupe A + B

Faisant exception à la formule générale des réductions groupe-cible, la formule pour l'application combinée de la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans et de la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" moins qualifiés ou très peu qualifiés s'établit comme suit:

$P_g = \mu \times 1/\beta \times \{(G_1$ ou $G_2) + [(30 - \text{âge}) \times (G_3 \times 0{,}10)]\}$

P_g est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR. Par "âge" on entend l'âge atteint par le travailleur au dernier jour du trimestre concerné.

La composante [(30 - âge) x (G_3 x 0,10)] est limitée à G_3 quand le résultat de l'opération donne un résultat supérieur à G_3 et on obtient alors la formule:

$P_g = \mu \times 1/\beta \times [(G_1$ ou $G_2) + G_3]$

Groupe C

Une réduction forfaitaire **G_1** est accordée à l'employeur pour chaque jeune qu'il engage jusqu'au 4e 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.

Du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2011, cette réduction forfaitaire est temporairement portée à G_7 et la formule pour le calcul de la réduction s'établit comme suit:

$P_g = 1/\beta \times G_7$ ou $1/\beta = 1$ si $1/\beta$ n'est pas égal à 0.

Pratiquement cela signifie que pour les jeunes du groupe C, l'employeur n'est redevable d'aucune cotisation patronale pour les régimes sur lesquels porte la réduction harmonisée (voir également § 5.2.102).

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.1008

Groupes A et C

En dehors de l'indication du groupe-cible concerné, il n'y a aucune obligation administrative spécifique liée au groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans et "jeunes travailleurs" moins de 19 ans.

Groupes B

Pour pouvoir bénéficier du groupe-cible "jeunes travailleurs" 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 premier emploi** 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 premier emploi 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 moins qualifié ou très peu qualifié.

La demande de carte de premier emploi 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 premier emploi 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 premier emploi 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 convention de premier emploi n'est considérée comme valable qu'à partir du premier jour du trimestre consécutif à celui au cours duquel la demande d'obtention d'une carte de premier emploi a été introduite de manière tardive.

La carte 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 premier emploi a une durée de validité maximale de 12 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 premier emploi, 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 premier emploi au bureau de chômage compétent lorsqu'il désire poursuivre la convention de premier emploi (par exemple, dans le cadre d'une 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;
- une copie de la convention de premier emploi.

Toute demande tardive a pour conséquence que la convention de premier emploi n'est prise en considération qu'à partir du 1er jour du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la demande tardive de carte de premier emploi a été introduite.

La convention de premier emploi est automatiquement prolongée lorsqu'il entre en service du même employeur **immédiatement** à l'issue de sa convention. Une nouvelle demande de carte de premier emploi 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 premier emploi 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 premier emploi.

La **convention de premier emploi** ne doit plus être conclue suivant un modèle déterminé.

Un contrat de travail conclu avec un jeune pendant la période de validité de la carte de premier emploi, reçoit en effet 'automatiquement' la qualification de convention de premier emploi. Ceci dit, la convention de premier emploi de type II requiert que des données complémentaires soient communiquées concernant la 'formation' qui l'accompagne.

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_1, 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.

C H A P I T R E 1 1

Tuteurs

5.2.1101 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 pendant au minimum 400 heures par année de 5 personnes au maximum.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.1102 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 dans le cadre de formations professionnelles. L'employeur conclut une convention (engagement) avec:

- le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle compétent lorsqu'il s'agit de jeunes demandeurs d'emploi
- un établissement ou opérateur d'enseignement ou de formation lorsqu'il s'agit de la formation d'enseignants ou de jeunes autres que les jeunes demandeurs d'emploi mentionnés ci-dessus.

Dans son engagement, 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.1103 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.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.1104 L'employeur peut bénéficier d'une réduction G_2 pendant l'exécution de la convention (quatre trimestres maximum). Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut bénéficier d'une réduction est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes:

- (nombre de jeunes ou d'enseignants)/5, arrondi à l'unité supérieure.
- (nombre d'heures de suivi ou de formation)/400, arrondi à l'unité supérieure.
  Bien entendu si la convention ne couvre pas une année entière, il faut utiliser (nombre de trimestres) x 100 comme diviseur.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.1105 L'employeur doit communiquer à la Direction générale Emploi et Marché du Travail du SPF Emploi les données suivantes:

- une copie de la convention;
- 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.

C H A P I T R E 1 2

Restructuration

5.2.1201 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.

L'arrêté royal du 28 juin 2009 exécutant le titre 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise élargit temporairement l'application de cette réduction groupe-cible aux travailleurs qui ont été licenciés pendant la période du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.1202 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.1203

Tout travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration 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 un certain montant:

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 6.030,00 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 12.000,00 EUR.

Les travailleurs licenciés pendant la période du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise ouvrent également le droit à cette réduction.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.1204

Pour le travailleur concerné, l'employeur bénéficie de la réduction:

- **G_1** 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;
- **G_1** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, suivie d'une réduction **G_2** pendant les seize trimestres suivants, si le travailleur a au moins 45 ans le jour de l'entrée en service.

Pour la détermination de **G_1** et de **G_2**, 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.1205

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.

A partir du 1er juillet 2009, le bureau de chômage de l'O.N.Em qui reçoit une demande d'allocations de chômage remet 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 30 juin 2010. Lorsque le travailleur ne demande pas d'allocations de chômage, il peut malgré tout demander cette carte au bureau de chômage compétent pour son lieu de résidence. Pour ces travailleurs, la "carte de réduction restructuration" a une durée de validité de six mois calculés de date à date, suivant la date de la rupture du contrat de travail.

Les travailleurs qui ne sont pas en possession d'une carte de réduction restructurations A" qui ont repris le travail après l'annonce du licenciement collectif mais avant le 1er janvier 2007 sont censés être rentrés en service le 1er janvier 2007 pour l'application de la réduction groupe-cible. La date "ouverture du droit" ne peut donc se situer avant le 1er janvier 2007.
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.
Mesures transitoires:

- Quand le travailleur a déjà reçu une "carte de réduction restructurations A" mais n'a pas entamé un contrat de travail pour lequel il a demandé la "carte de réduction restructurations B", il recevra une "carte de réduction restructurations".

- Pour les contrats de travail qui ont commencé au plus tôt le 1er janvier 2007, il ne peut plus être délivré de "carte de réduction restructurations B". Lorsque le travailleur est entré en service avant le 1er janvier 2007 avec une "carte de réduction restructurations B" les modalités d'application de la réduction groupe-cible "restructuration" et la réduction des cotisations personnelles - restructurations sont celles qui étaient en vigueur en 2006.

C H A P I T R E 1 3

Réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours - mesure de crise

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.1301 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 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 combinée ou non à 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, etc.). L'adaptation temporaire du temps de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixées par CCT au niveau de l'entreprise.

Seuls les employeurs qui consacrent au moins 3/4 de cette réduction groupe-cible à un complément salarial destiné à compenser la perte salariale des travailleurs consécutive à la réduction du temps de travail, entrent en ligne de compte.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.1302 Peuvent entrer en ligne de compte pour cette réduction groupe-cible, tous les travailleurs à temps plein ou à temps partiel qui appartiennent à une catégorie de travailleurs dont le temps de travail a été réduit de manière effective d'un quart ou d'un cinquième, en combinaison ou non avec l'instauration d'une semaine de quatre jours (dans ce dernier cas, uniquement pour les travailleurs à temps plein) telle que définie plus loin. La situation antérieure à l'instauration de la réduction du temps de travail ou de la semaine de quatre jours est déterminante pour voir si les conditions sont remplies.

Les temps partiels dont seul le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence, mais non le nombre d'heures de travail du travailleur même a été réduit de 1/4 ou de 1/5, n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction. Il s'agit ici des travailleurs à temps partiel au sens 'absolu', à savoir ceux dont les prestations dans le contrat de travail ne sont pas exprimées sous la forme d'un pourcentage du travailleur de référence à temps plein mais sous la forme d'un nombre absolu d'heures et de jours à prester. L'introduction de la réduction du temps de travail augmente leur fraction de prestation.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.1303 Selon les cas, l'employeur peut prétendre aux réductions suivantes à partir du moment de la mise en place de la réduction du temps de travail :

- G4 (600,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un cinquième
- G5 (750,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un quart
- G1 (1.000,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un cinquième avec instauration de la semaine de quatre jours (uniquement pour les travailleurs à temps plein)
- G6 (1.150,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un quart avec instauration de la semaine de quatre jours (uniquement pour les travailleurs à temps plein)

On entend par 'semaine de quatre jours': le régime de travail selon lequel la durée hebdomadaire de travail est répartie soit sur quatre jours de travail soit sur cinq jours de travail dont trois complets

et deux demi.

On entend par 'demi-jour' de travail: au maximum la moitié du nombre d'heures de travail prévu par l'horaire de travail pour le plus long des trois jours de travail complets.

Le but étant de réduire de manière temporaire les coûts pour l'employeur, cette réduction du temps de travail est couplée à une perte salariale. Toutefois, la réduction groupe-cible ne peut être attribuée que si au moins les trois quarts de cette réduction des cotisations patronales sont destinés à compléter la rémunération des travailleurs. Ce complément obligatoire constitue de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues. Le complément doit être déclaré sous le code rémunération 5. Les trois quarts sont estimés sur le montant brut, sans les cotisations de l'employeur. Il s'agit ici du forfait auquel l'employeur a en principe droit pour le travailleur concerné, éventuellement proratisé en fonction des prestations rémunérées effectives du travailleur selon le mode de calcul exposé dans la CCT d'entreprise qui doit être soumise au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le calcul du complément est donc indépendant de la réduction de cotisations accordée au final. Pour de plus amples explications, vous pouvez exposer votre système de compensation salariale au bureau de contrôle des lois sociales auprès duquel la CCT doit être déposée. En effet, le contrôle des CCT se fera de manière régionale. Sur le site internet du SPF ETCS, vous trouverez une liste des adresses et des heures d'ouverture des différents bureaux (www.emploi.belgique.be, Page d'accueil > à propos du SPF > organigramme > Direction générale Contrôle des lois sociales > Directions extérieures du Contrôle des lois sociales).

Il faut également tenir compte du fait que le complément n'atteindra pas toujours les trois quarts du forfait ou qu'il pourra le dépasser:

- Le complément attribué à un travailleur individuel ne peut jamais avoir pour conséquence que ce travailleur perçoive, pendant la réduction du temps de travail, une rémunération brute supérieure à celle qu'il percevait auparavant. Dans ce cas, le complément doit être plafonné à l'écart salarial.
- Pendant la réduction du temps de travail, les règles relatives au salaire minimum restent d'application. Il est donc possible que pour certains travailleurs une compensation salariale supérieure doive être accordée pour atteindre le salaire minimum.

Les travailleurs 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. La situation de fait déterminée par la ligne d'occupation indique si le travailleur appartient au groupe qui ouvre le droit à la réduction ou non.

La réduction des cotisations épouse un parcours parallèle à la mesure de réduction effective du temps de travail et peut être obtenue pendant cette dernière. Dans un premier temps, ce système était applicable jusqu'à fin 2009. Il est maintenant prolongé jusqu'au deuxième trimestre 2010 inclus.

L'octroi de la réduction est provisoire. Il sera définitif s'il s'avère que l'employeur répond à toutes les conditions.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.1304

Par **durée du travail**, on entend la durée de travail hebdomadaire normale (1) moyenne (2) des travailleurs. La durée du travail du travailleur de référence à temps plein, aussi bien avant qu'après l'instauration de la réduction du temps de travail en période de crise, doit être communiquée dans une fenêtre séparée de l'application internet ou dans un bloc fonctionnel distinct.

(1) Normale, c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences

justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées.
(2) Moyenne fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.

Dans la déclaration, il faut également reprendre au niveau de la ligne d'occupation **le nombre moyen d'heures de prestation par semaine** du travailleur (Q) et du travailleur à temps plein (S). Il s'agit de la durée hebdomadaire normale moyenne du travail, augmentée des heures de repos compensatoire (3) suite à une réduction « classique » du temps de travail (voir également l'explication complète de ce décompte dans l'exposé relatif au « nombre moyen d'heures de prestation par semaine » qui figure dans le chapitre 3 de la partie 6 des Instructions). Dans certains cas (par exemple dans le secteur de la construction), S sera différent de la durée de travail du travailleur de référence à temps plein.

(3) Tant pour le travailleur que pour le travailleur de référence, il faut tenir compte des heures de repos consécutives à une réduction « classique » de la durée du temps de travail, lorsqu'il s'agit de repos payé au moment où il est pris. Les heures éventuelles de repos consécutives à la réduction temporaire du temps de travail ne sont pas prises en compte.

Ce nombre d'heures sera toujours inférieur après l'introduction de la réduction de la durée du temps de travail, ce qui implique toujours l'introduction d'une **nouvelle ligne d'occupation** (avec des Q et S différents et éventuellement un autre régime de travail).

Exemple 1 :

Un employeur dont le travailleur de référence à temps plein preste 38 heures/semaine (S = 38) s'engage dans une réduction temporaire du temps de travail d'un quart. La durée du temps de travail descend donc à 28,5 heures/semaine (S = 28,5).

Exemple 2 :

Un employeur du secteur de la construction dont le travailleur de référence à temps plein preste 38 heures/semaine et dont le personnel bénéficie d'un certain nombre de jours de récupération payés au moment de la récupération (S = 40) s'engage dans une réduction temporaire du temps de travail d'un quart. Le temps de travail descend donc à 28,5 heures/semaine (S = 30,5).

Les **dates de début et de fin** de la réduction du temps de travail doivent aussi être indiquées.

C H A P I T R E 1 4

Formateurs ou accompagnateurs - mesure de crise

5.2.1401 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 1er janvier 2010 et avant le 1er janvier 2012.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.1402 Entrent en ligne de compte:

- le service public de la formation professionnelle compétent;
- le service public régional de l'emploi compétent;
- un fonds de formation sectoriel;
- un organisme dont l'activité principale consiste à dispenser des formations ou à fournir un accompagnement qui:
  - a été reconnu en tant que tel par le service public ou le Ministre compétent ou par un fonds de formation sectoriel,
  - est constitué comme association sans but lucratif,
  - et dont les formations et l'accompagnement ne font pas l'objet d'une activité commerciale;
- les établissements d'enseignement reconnus par la Communauté compétente.

Tout employeur visé ci-dessus entre en ligne de compte pour la réduction, 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.

Seuls les employeurs qui ont conclu une convention avec le Ministre de l'Emploi entrent en ligne de compte. Par cette convention, l'employeur s'engage à augmenter le volume de formations offertes ou d'heures d'accompagnement et à ne pas remplacer du personnel contractuel ou statutaire par les travailleurs subsidiés.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.1403 Seuls les travailleurs qui peuvent bénéficier d'une allocation d'expérience entrent en ligne de compte. L'allocation d'expérience est assimilée à une allocation de travail et fait donc partie intégrante de la rémunération. L'allocation d'expérience peut uniquement être attribuée pour les mois au cours desquels l'employeur a conclu une convention de formation avec le Ministre de l'Emploi.

Pour entrer en ligne de compte pour l'allocation d'expérience, le travailleur doit:

- être âgé de 45 ans au moins ou justifier au cours d'une période de 10 ans précédant l'engagement, d'un passé professionnel de 5 ans dans le secteur en tant que salarié;
- être en possession, le jour de l'engagement, d'une "carte de réduction restructurations";
- dispenser de la formation ou de l'accompagnement pour demandeurs d'emploi en tant qu'activité principale;
- entrer en service à partir du 1er janvier 2010 et avant le 1er janvier 2012.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.2.1404 Le travailleur ouvre le droit à une réduction G_1 au cours du trimestre de l'entrée en service et des 7 trimestres suivants. Pour le décompte de G_1, est considéré comme "trimestre de l'entrée en

service" le trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois par l'employeur concerné au cours de la période de validité de la carte de réduction.
La réduction groupe-cible ne peut être accordée que pour les trimestres au cours desquels l'employeur a conclu une convention avec le Ministre de l'Emploi.
Lorsque la convention prend fin parce que les engagements relatifs aux volumes ou au non remplacement n'ont pas été respectés, les réductions accordées pour les cinq trimestres qui précèdent la date de la fin de cette convention sont annulées. La liste des travailleurs sera communiquée à l'O.N.S.S. par voie électronique.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.2.1405

L'employeur communique une série de données à la Direction générale Emploi et marché du travail du SPF Emploi, tant au début de la convention qu'au cours de celle-ci. Le SPF communique la liste des conventions conclues ou éventuellement terminées par voie électronique à l'O.N.S.S. L'O.N.E.M. communique à l'O.N.S.S. les données nécessaires à l'identification des travailleurs bénéficiant de l'allocation d'expérience.

TITRE 3

Les réductions spécifiques

C H A P I T R E 1

Le bonus à l'emploi

5.3.101 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".

A. CHAMP D'APPLICATION

1. Travailleurs concernés

5.3.102 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.

2. Application pratique de la réduction

5.3.103 La réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur du salaire. Pour les salaires les plus bas, il y a une réduction supplémentaire qui, au départ d'une rémunération de référence égale au RMMMG, diminue pour atteindre 0 lorsque la rémunération de référence se situe à environ 300,00 EUR au dessus du RMMMG (situation au 1er octobre 2008). 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 1.340,00 EUR bruts par mois (secteur privé).

Lorsque le salaire est payé selon une périodicité autre que mensuelle (par semaine, par quinzaine, etc.), l'employeur calcule la réduction lors du dernier paiement de la rémunération se rapportant à ce mois; dans ce cas, la réduction est basée sur le nombre de jours et le salaire du mois civil.

Pour les travailleurs qui, au cours d'un mois, sont occupés dans le cadre de contrats successifs, la réduction est calculée au terme de chaque contrat ou de chaque paiement se rapportant à ces contrats.

B. CALCUL DE LA RÉDUCTION

5.3.104 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.

En ce qui concerne la réduction et les plafonds, à partir du 1er janvier 2006, il faut distinguer entre les travailleurs occupés dans le secteur public et ceux occupés dans le secteur privé.

Pour le secteur public, il s'agit des travailleurs occupés sous contrat de travail par, entre autres:

- l'Etat, les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public qui en dépendent, à l'exception des entreprises publiques autonomes visées par l'article 1er, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, de la "Vlaamse Vervoermaatschappij" et de la la "Société régionale wallonne du transport";
- les fabriques d'église;
- les polders et les wateringues;
- les sociétés agréées pour la construction des logements sociaux;
- les ordres des avocats, des médecins, etc.

1. Détermination du salaire mensuel de référence (S)

5.3.105

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. Ceci est illustré par des exemples dans la partie 8.

Tant pour les ouvriers que pour les employés, le salaire mensuel de référence est calculé sur le salaire brut déclaré à 100 %.

a) Définitions
Par travailleur à temps plein effectuant des prestations complètes, on entend le travailleur pour lequel **J = D**.

Où:

- **J** = le nombre de jours du travailleur déclarés avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20.;

- **D** = le nombre maximum de jours de prestations pour le mois concerné dans le régime de travail concerné.

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations incomplètes, on entend le travailleur pour lequel **J** est inférieur à **D**.

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations complètes:

S = W

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes:

S = (W/J) x D

La fraction **W/J** = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Les dispositions légales prévoient encore un mode de calcul particulier pour les travailleurs qui ne sont pas au moins occupés dans un régime de travail de 5 jours par semaine. Lorsque l'employeur utilise la macro qui figure sur le site portail de la sécurité sociale (Dmfa/TechLib), il est tenu compte de cette disposition. L'application simplifiée exposée ci-dessus est également acceptée.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

S = (W/H) x U

La fraction **W/H** = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Où:

- **H** = le nombre d'heures de travail déclarées avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- **U** = le nombre d'heures mensuel correspondant à **D**.

Ce mode de calcul est applicable:
- aux travailleurs qui ne fournissent que des prestations à temps partiel;
- aux travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur;
- aux travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, des travailleurs en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle, des travailleurs en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle) et des travailleurs saisonniers.

b) Remarques

1. Pour les travailleurs occupés 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.

2. Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

2. Détermination du montant de base de la réduction (R)

5.3.106 Le montant de base de la réduction (R) est déterminé en fonction de la hauteur du salaire mensuel de référence (S).

Tranches et montants d'application à partir du 1er octobre 2008, secteur privé

Employés (*)	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< = 1.387,49	175,00
> 1.387,49 et < = 1.693,50	175,00 - (0,2798 x (S - 1.387,49))
> 1.693,50 et < = 2.203,72	143,00 - (0,1752 x (S - 1.387,49))
> 2.203,72	0

Ouvriers (**)	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	**R (montant de base en EUR)**
< = 1.387,49	189,00
> 1.387,49 et < = 1.693,50	189,00 - (0,3021 x (S - 1.387,49))
> 1.693,50 et < = 2.203,72	154,44 - (0,1892 x (S - 1.387,49))
> 2.203,72	0

(*) Par "employés", on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 100 %, 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.

Les tranches et montants applicables au secteur privé sont également applicables au secteur public.

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

3. Détermination du montant de la réduction (P)

5.3.107 **Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations complètes:**

P = R

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes, ainsi que pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant de la réduction varie en fonction des prestations du travailleur effectuées au cours du mois.

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes:

P = (J/D) x R

La fraction J/D est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

P = (H/U) x R

La fraction H/U est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Par travailleur, le montant total de la réduction ne pourra pas être supérieur à:
929,60 EUR pour l'année 2000;
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 pour 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.

C. EXEMPLES

5.3.108 Les exemples ci-après sont basés sur les chiffres en vigueur en juin 2001.

Exemple 1: Pour un mois déterminé, un **employé** a un salaire brut de **1.050,00 EUR**. Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 19 journées de travail (code 1) et 3 journées de maladie non payées par l'employeur (code 50).

Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.215,72 EUR**, soit 55,26 EUR (= 1.050,00/19, arrondi à la 2ème décimale) multiplié par 22.

Le montant de base de la réduction (R) correspond à **56,41** EUR, soit 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Le montant de la réduction (P) est **48,51 EUR**, soit 0,86 (19/22, arrondi à la 2ème décimale) x 56,41.

Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 137,24 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 1.050), retiendra 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Exemple 2: Pour un mois déterminé, un **ouvrier** a un salaire brut de **745,00 EUR** (à 100 %). Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 15 journées de travail (code 1) et 7 jours de vacances légales code 2).

Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.092,74** EUR, soit 49,67 (= 745,00/15) multiplié par 22.

Le montant de base de la réduction (R) correspond à **88,35 EUR**, (le salaire mensuel de référence est inférieur à 1.147,70 EUR).

Le montant de la réduction (P) est **60,08 EUR**, soit 0,68 (15/22, arrondi à la 2ème décimale) x 88,35.

Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 105,16 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 804,60 (soit 745 + 8 %)), retiendra 45,08 EUR (105,16 - 60,08).

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.109 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

Sur le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be Entreprises>Employeurs ONSS>DmFA>TechLib>Fichier des taux et macros), vous trouverez un programme téléchargeable permettant d'effectuer le calcul de cette réduction.

C H A P I T R E 2

La réduction des cotisations personnelles - restructuration

5.3.201 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'arrêté royal du 28 juin 2009 exécutant le titre 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise élargit temporairement l'application de cette réduction des cotisations personnelles aux travailleurs qui ont été licenciés pendant la période du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

A. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.3.202 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:
- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 2.010,00 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 4.000,00 EUR.

B. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.3.203

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 restructurations" 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) et des travailleurs saisonniers.

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.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.204

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.

A partir du 1er juillet 2009, le bureau de chômage de l'O.N.Em qui reçoit une demande d'allocations de chômage remet 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 30 juin 2010 inclus. Lorsque le travailleur ne demande pas d'allocations de chômage, il peut malgré tout demander cette carte au bureau de chômage compétent pour son lieu de résidence. Pour ces travailleurs, la "carte de réduction restructuration" a une durée de validité de six mois calculés de date à date, suivant la date de la rupture du contrat de travail.

Les travailleurs qui ne sont pas en possession d'une carte de réduction restructurations A" qui ont repris le travail après l'annonce du licenciement collectif mais avant le 1er janvier 2007 sont censés être rentrés en service le 1er janvier 2007 pour l'application de la réduction groupe-cible. La date "ouverture du droit" ne peut donc se situer avant le 1er janvier 2007.
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.
Mesures transitoires:

- Quand le travailleur a déjà reçu une "carte de réduction restructurations A" mais n'a pas entamé un contrat de travail pour lequel il a demandé la "carte de réduction restructurations B", il recevra une "carte de réduction restructurations".
- Pour les contrats de travail qui ont commencé au plus tôt le 1er janvier 2007, il ne peut plus être délivré de "carte de réduction restructurations B". Lorsque le travailleur est entré en service avant le 1er janvier 2007 avec une "carte de réduction restructurations B" les modalités d'application de la réduction groupe-cible "restructuration" et la réduction des cotisations personnelles - restructurations sont celles qui étaient en vigueur en 2006.

C H A P I T R E 3

Le secteur non-marchand

5.3.301 En exécution de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand, une subvention financière est accordée aux employeurs du secteur non-marchand qui se sont engagés à participer effectivement à la promotion de l'emploi des groupes à risque. Cette subvention consiste en une réduction des cotisations dues à l'O.N.S.S.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.3.302 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.

5.3.303 Les institutions concernées doivent respecter une convention collective de travail conclue pour l'ensemble des institutions qui relèvent de la compétence de la même commission paritaire. Cette condition s'applique également aux institutions qui ne relèvent de la compétence d'aucune commission paritaire.

La convention collective de travail précitée doit comporter les dispositions prévues à l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Elle doit en outre être conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et être approuvée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail.

B. MONTANT DE LA SUBVENTION

5.3.304 La subvention s'élève à 2 % de la masse salariale des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) de chacune des années d'application de la convention, majorée des cotisations patronales.

Depuis la subvention pour l'année 1998, la subvention est au maximum égale à la subvention pour 1997.

En ce qui concerne cette majoration, il y a lieu d'entendre par cotisations patronales, les cotisations à charge de l'employeur qui se rapportent:
- au chômage, y compris la cotisation spéciale de 1,60 % due par les employeurs qui occupaient, au 30 juin de l'année précédente, au moins dix travailleurs;
- à l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- aux allocations familiales;
- aux pensions;
- en ce qui concerne les travailleurs manuels, aux vacances annuelles; à savoir, tant celle due trimestriellement que celle de 10,27 % perçue annuellement;
- aux accidents du travail;
- aux maladies professionnelles.

Dans la mesure où la convention collective n'a pas été respectée, la subvention est diminuée de manière proportionnelle pour les mois concernés.

Cette réduction est calculée par l'O.N.S.S. conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, alinéa 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

C. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.305 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 1er, § 2, de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989. L'O.N.S.S. calculera le montant de la subvention après réception de cette attestation qui lui permettra de déterminer dans quelle mesure la convention collective de travail mentionnée ci-dessus a été respectée.

Pour autant que l'O.N.S.S. soit en possession de cette attestation, le montant de la subvention sera communiqué aux institutions concernées dans les deux mois qui suivent celui au cours duquel l'O.N.S.S. a reçu la demande de subvention. L'O.N.S.S. précisera par ailleurs aux bénéficiaires la manière de porter le montant de la subvention en compte.

C H A P I T R E 4

Les contractuels subventionnés

5.3.401 La loi-programme du 30 décembre 1988 accorde à certains employeurs qui occupent des contractuels subventionnés dans des conditions bien définies, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.3.402 Il s'agit des employeurs suivants:

- les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle;
- les administrations des Communautés et des Régions, et les établissements publics qui en dépendent;
- les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par les Communautés;
- les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif pour autant qu'ils poursuivent un but social, humanitaire ou culturel;
- les sociétés locales de logements sociaux.

Sont exclus du régime des contractuels subventionnés et, par conséquent, de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale susvisée:

- les associations sans but lucratif dans la création ou la direction desquelles l'autorité publique est prépondérante;
- les hôpitaux;
- les institutions publiques de crédit.

B. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.3.403 Les pouvoirs publics qui, dans le cadre de cette loi-programme et de ses arrêtés d'exécution, occupent des contractuels subventionnés pour lesquels ils reçoivent éventuellement une prime bénéficient, pour toute la durée de l'occupation de ces travailleurs, d'une exonération des cotisations patronales concernant les secteurs suivants:

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé et secteur des indemnités);
- le chômage, tant la cotisation due par tous les employeurs que la cotisation spéciale de 1,60 % lorsque l'employeur a occupé au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente;
- les allocations familiales;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- la cotisation de modération salariale.

Selon les dispositions de la loi-programme, les travailleurs contractuels qui sont engagés en remplacement des agents (contractuels ou statutaires) bénéficiant 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, sont, pour ce qui concerne l'exonération, assimilés à des contractuels subventionnés.

La réduction ne porte pas sur les indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail.

C. INTRODUCTION DE LA DEMANDE D'OCCUPATION D'A.C.S.

5.3.404 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.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.405 La déclaration trimestrielle comporte des rubriques appropriées et des pourcentages qui tiennent compte de l'exonération des cotisations.

C H A P I T R E 5

La redistribution du travail dans le secteur public

5.3.501 La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public accorde, à partir du 1er juillet 1995 au plus tôt, la dispense du paiement de certaines cotisations patronales aux services publics qui engagent certains travailleurs dans le cadre de la redistribution du travail.

Les modalités de cette redistribution du travail et des réductions de cotisations peuvent varier selon qu'il s'agit des services publics fédéraux, des provinces et des communes, des entreprises publiques autonomes ou des services publics qui ne relèvent d'aucune de ces trois catégories.

Par souci de clarté, nous décrirons successivement le cas des services publics fédéraux, des entreprises publiques autonomes et des autres autorités administratives. Il ne sera pas fait mention des provinces et des communes pour lesquelles l'organisme percepteur et répartiteur des cotisations de sécurité sociale est l'Office national de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales.

A l'exception de la réduction des cotisations patronales proprement dite, la législation relative à la redistribution du travail dans le secteur public ne relève pas de la compétence de l'O.N.S.S., mais bien de celle du SPF Personnel et Organisation auprès duquel vous pourrez obtenir tout renseignement utile. Le texte qui suit doit être considéré comme une approche générale et ne prétend en aucun cas à l'exhaustivité.

A. LES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX

5.3.502 La loi accorde à ces services des réductions de cotisations sociales dues pour les contractuels engagés dans certaines conditions en compensation du temps de travail libéré consécutivement au droit exercé par certains membres du personnel occupés à temps plein d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées.

1. Employeurs concernés

5.3.503 Ce sont:

- les administrations et autres services des SPF;
- les greffes et parquets;
- les organismes d'intérêt public visés à l'article 1er de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public et soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat.

Les organismes d'intérêt public suivants ne sont pas concernés:

- les organismes de la catégorie A visés dans la loi du 16 mars 1954 précitée, à l'exception de l'Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires, de l'Office régulateur de la navigation intérieure, de la Régie des bâtiments, de l'Institut d'expertise vétérinaire, du Fonds de construction d'institutions hospitalières et médico-sociales, de l'Institut belge des services postaux et de télécommunications, de l'Institut national de recherche sur les conditions de travail et du Bureau fédéral du plan;
- l'Orchestre national de Belgique;
- le Théâtre royal de la Monnaie;
- les organismes de la catégorie C de la même loi du 16 mars 1954, à l'exception de l'Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités et de l'Office de contrôle des assurances.

Sont également concernés:

- le Secrétariat du conseil central de l'économie;
- le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;
- le patrimoine des établissements scientifiques relevant du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie.

2. Travailleurs concernés

5.3.504 Il convient de distinguer les membres du personnel qui optent pour un régime de travail à quatre cinquièmes temps en libérant du temps de travail (première catégorie) et leurs remplaçants pour lesquels la réduction des cotisations de sécurité sociale peut être obtenue (deuxième catégorie).

a) Première catégorie

L'identification des personnes auxquelles la semaine de quatre jours peut être accordée en vertu de la loi du 10 avril 1995 ne relève pas de la compétence de l'O.N.S.S. En cette matière, la décision appartient au service public concerné, éventuellement après consultation du SPF Personnel et Organisation.

b) Deuxième catégorie

Il s'agit des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée, en exécution de l'article 9, § 1er de la loi, c'est-à-dire les remplaçants des personnes de la première catégorie. Au moment de leur engagement, ils doivent être soit:

- chômeurs complets indemnisés;
- bénéficiaires du minimum des moyens d'existence;
- handicapés bénéficiant d'une allocation de remplacement des revenus;
- contractuels occupés dans les liens d'un contrat de remplacement par le service concerné.

3. Montant de la réduction

5.3.505 Du 1er juillet 1995 au 31 décembre 2010, les services publics fédéraux ont droit à une réduction des cotisations de sécurité sociale dues dans le chef des contractuels engagés en exécution de l'article 9, § 1er de la loi (deuxième catégorie, définie ci-dessus).

Cette réduction consiste en une dispense de paiement des cotisations patronales destinées aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- assurance maladie invalidité (secteur des indemnités et des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par tous les employeurs que la cotisation due par les organismes qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient au moins 10 travailleurs, en ce qui concerne les personnes auxquelles s'appliquent les lois coordonnées relatives aux vacances annuelles;
- allocations familiales;
- accidents du travail;
- maladies professionnelles.
- la cotisation de modération salariale.

4. Formalités à remplir

5.3.506 Les agents contractuels engagés dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public sont déclarés sous un code travailleur spécifique (le même que celui utilisé pour déclarer les agents contractuels subventionnés) dont le pourcentage tient compte de l'exonération des cotisations. Pour ces agents, il faut également mentionner un code (3) dans la zone "Mesures de

promotion de l'emploi" de la ligne d'occupation.

B. LES ENTREPRISES PUBLIQUES AUTONOMES

5.3.507 La loi accorde à ces entreprises des réductions de cotisations sociales dues pour les contractuels engagés dans le cadre d'un plan d'entreprise de redistribution du travail.

1. Employeurs concernés

5.3.508 Il s'agit de:
- Belgacom;
- La Poste;
- la Société nationale des Chemins de Fer belges;
- la Régie des Transports maritimes;
- la Régie des Voies aériennes.

2. Travailleurs concernés

5.3.509 Les travailleurs engagés doivent répondre aux mêmes conditions que celles décrites ci-dessus pour les services publics fédéraux (deuxième catégorie).

3. Le plan d'entreprise de redistribution du travail

5.3.510 Les entreprises publiques autonomes doivent au préalable élaborer un plan d'entreprise qui doit viser à un effet positif sur l'emploi.

Ce plan d'entreprise peut comprendre les mesures suivantes:
- l'emploi à temps partiel volontaire;
- la diminution de la durée du travail avec recrutement compensatoire;
- la limitation des heures supplémentaires avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'un droit à l'interruption de carrière et/ou à la réduction des prestations de travail avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du départ anticipé à mi-temps avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du travail en équipes avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'horaires flexibles avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'une semaine de quatre jours avec recrutement compensatoire;
- d'autres mesures spécifiques de redistribution du travail, propres à l'entreprise avec recrutement et/ou remplacement compensatoire.

Ce plan d'entreprise doit en outre être approuvé par arrêté royal. Il ne peut l'être que s'il est accompagné d'un plan financier démontrant que les coûts en résultant peuvent être assumés par l'entreprise et que la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale n'implique pas de distorsion de concurrence.

4. Montant de la réduction

5.3.511 Du 1er juillet 1995 au plus tôt au 31 décembre 2010, les entreprises publiques autonomes peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations de sécurité sociale dues dans le chef des travailleurs définis ci-dessus qui sont engagés dans le cadre d'un plan d'entreprise.

Les régimes sur lesquels porte la dispense sont les mêmes que ceux définis pour les services

publics fédéraux.

Il est important de noter que l'O.N.S.S. n'accordera la réduction qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal approuvant le plan d'entreprise.

5. Formalités à remplir

5.3.512 Les agents contractuels engagés dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public sont déclarés sous un code travailleur spécifique (le même que celui utilisé pour déclarer les agents contractuels subventionnés) dont le pourcentage tient compte de l'exonération des cotisations. Pour ces agents, il faut également mentionner un code (3) dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" de la ligne d'occupation.

C. LES AUTRES SERVICES PUBLICS

5.3.513 Il s'agit de tous les organismes publics identifiés à l'O.N.S.S., à l'exception:

- des services publics fédéraux;
- des entreprises publiques autonomes;
- des institutions publiques auxquelles la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est applicable.

Le Roi peut accorder à ces autres services publics, dans certaines conditions, sur demande individuelle ou collective, la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale lorsque ceux-ci prévoient des mesures de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de salaire.

De plus, pour les Communautés et les Régions, l'arrêté royal peut prévoir d'autres mesures de redistribution du travail à condition que:

- des emplois supplémentaires soient créés;
- la Communauté ou la Région concernée soumette un plan financier dont résulte la neutralité budgétaire de ces mesures de redistribution du travail pour le Trésor fédéral.

C H A P I T R E 6

L'A.R. n° 499

5.3.601 L'arrêté royal n° 499 organise un statut social restreint pour les jeunes défavorisés occupés par certaines A.S.B.L. et accorde des réductions de cotisations patronales.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.3.602 Il s'agit d'A.S.B.L. qui:

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

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

Au moment de l'engagement, ces jeunes:

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

Toutefois, sont soustraits à l'application de la loi du 27 juin 1969 les travailleurs concernés dont les revenus mensuels n'atteignent pas au moins un montant équivalent au tiers du revenu minimum mensuel moyen garanti, fixé par la convention collective de travail n° 43, en vigueur le dernier mois de l'année civile précédant celle du calcul des cotisations (ce qui équivaut à 462,50 EUR pour les années 2009 et 2010). Pour ces derniers, l'employeur doit néanmoins contracter une assurance contre les accidents du travail.

C. MONTANT DE L'AVANTAGE

5.3.604 L'application de la loi de sécurité sociale est limitée pour les jeunes défavorisés concernés au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité et au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés. L'A.S.B.L. qui les occupe est exonérée des cotisations patronales pour ces secteurs. Restent, entre autres, dues, les cotisations destinées aux secteurs des accidents du travail, des maladies professionnelles et du congé-éducation payé.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.605 Les A.S.B.L. qui engagent des jeunes défavorisés doivent en informer la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S. Elles recevront un indice (additionnel) d'employeur "071" qui leur permettra de calculer les cotisations de sécurité sociale des jeunes défavorisés compte tenu de l'application limitée de la législation de sécurité sociale et de l'exonération des cotisations patronales.

C H A P I T R E 7

L'A.R. n° 483

5.3.701 L'arrêté royal n° 483 instaure une réduction des cotisations patronales pour l'engagement d'un premier travailleur en qualité de personnel de maison.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.3.702 Ce sont les personnes physiques qui, depuis le 1er janvier 1980, n'ont pas été soumises à la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 en raison de l'occupation de travailleurs domestiques et qui engagent un premier travailleur en qualité de personnel de maison soumis à la loi de sécurité sociale.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.3.703 Il s'agit des travailleurs qui, au moment de l'engagement, sont, depuis au moins six mois, soit:

- chômeurs complets indemnisés;
- bénéficiaires de l'avantage d'une décision d'octroi du revenu d'intégration (auparavant minimum de moyens d'existence);
- inscrits dans le registre de la population et bénéficiaires de l'aide sociale mais qui, en raison de leur nationalité, n'ont pas droit au revenu d'intégration.

Par personnel de maison, on entend:

- le travailleur domestique, c'est-à-dire le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel, destinés aux besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille;
- le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, des travaux manuels ou intellectuels à l'intérieur du domaine, à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison, pour les besoins privés de l'employeur ou de sa famille.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.3.704 La réduction consiste en une exonération des cotisations patronales de base. Restent, entre autres, dues:

- la cotisation relative aux vacances annuelles (pour le travailleur domestique ou un travailleur lié par un contrat de travail ouvrier);
- la cotisation congé-éducation payé.

5.3.705 La réduction est accordée pour toute la durée du contrat de travail mais elle est limitée au premier travailleur.

Lorsque le contrat de travail de ce premier travailleur prend fin, la réduction est maintenue si l'employeur engage, dans un délai de trois mois suivant la fin du contrat, un autre travailleur en qualité de personnel de maison remplissant les conditions précitées.

Si le travailleur pour lequel la réduction est accordée est licencié et a droit à une indemnité de rupture de contrat de travail, cette indemnité ne peut faire l'objet d'une réduction des cotisations patronales.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.706 L'employeur qui engage un premier travailleur en qualité de personnel de maison soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés doit introduire une demande d'identification auprès de l'O.N.S.S. Dans sa demande, il indiquera s'il s'agit d'un travailleur lié par un contrat de travail domestique ou d'un autre travailleur engagé en qualité de personnel de maison.

Sur cette base, l'O.N.S.S. attribuera à l'employeur un indice employeur approprié qui lui permettra de déclarer son travailleur et de calculer la réduction.

5.3.707 L'employeur qui sollicite le droit à la réduction doit, lorsqu'il établit la première déclaration pour le travailleur remplissant les conditions énumérées transmettre une attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social. Cette attestation est délivrée par:

- l'O.N.Em, s'il s'agit d'un chômeur complet indemnisé;
- le Centre public d'Aide sociale, s'il s'agit d'une personne bénéficiant du revenu d'intégration ou de l'aide sociale.

C H A P I T R E 8

La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (Maribel social)

5.3.801 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 1er 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, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (Tél.: 02 233 41 11).

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.3.802 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;
- 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 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.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.3.803 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 1er juillet 2004, atteindre au minimum 33 %. Avant cette date, elles devaient atteindre un minimum de 22 %.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.3.804 Pour les employeurs concernés, la retenue s'élève, par trimestre et par travailleur y donnant droit, à 365,00 EUR depuis le 1er janvier 2007.

A partir du 1er janvier 2010, la retenue s'élève à 375,94 EUR par trimestre et par travailleur.

A partir du 1er janvier 2011, la retenue s'élève à 387,83 EUR par trimestre et par travailleur.

D. CONTRÔLE DE L'IMPACT SUR LA CRÉATION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

5.3.805 Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail. Des renseignements précis concernant la manière dont le contrôle de cette condition s'effectuera peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

E. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.806 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.

F. CUMULS PERMIS

5.3.807 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 365,00 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 dispense des cotisations patronales pour les contractuels subventionnés (ACS);
- la dispense des cotisations patronales pour les contractuels engagés suite à la redistribution du travail dans le secteur public;
- 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".

Les deux dispenses et les 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.

C H A P I T R E 9

La recherche scientifique

5.3.901 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.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.3.902 Il s'agit:

- des universités et des établissements d'enseignement y assimilés;
- des institutions scientifiques gérées par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune;
- des établissements et institutions agréés ou subventionnés par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions, ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, par la Commission communautaire commune, dont la liste est reprise dans l'arrêté royal du 5 mars 1997 précité.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.3.903 Il s'agit des travailleurs engagés dans le cadre d'une convention conclue avec les ministres de la Politique scientifique et des Affaires sociales et qui sont affectés à des activités de recherche scientifique. Ces travailleurs doivent représenter un accroissement net supplémentaire du nombre de travailleurs occupés dans des activités de recherche scientifique.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.3.904 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, au 30 juin de l'année précédente, occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.905

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).

C H A P I T R E 1 0

Les dragueurs de pleine mer

5.3.1001 A partir du 1er janvier 1997 un système de réduction des cotisations patronales est applicable aux employeurs qui exercent des activités de dragage en pleine mer (arrêté royal du 25 avril 1997). A partir du 1er janvier 2000, le même système de réduction est applicable au secteur du remorquage.

De plus, à partir du 1er janvier 2000, une réduction supplémentaire est appliquée aux deux catégories d'employeurs. Cette réduction consiste dans le fait que l'employeur ne doit pas verser à l'O.N.S.S. la partie des cotisations à charge du travailleur se rapportant à la partie du salaire qui dépasse le plafond applicable pour le calcul de la pension.

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 1er 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 1er juillet 2005.

A. EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.3.1002 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.

B. CONDITIONS RELATIVES AU VOLUME DE TRAVAIL

5.3.1003 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 3e 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.).

C. LA RÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES

5.3.1004 La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales de vacances annuelles, de congé éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

L'employeur communique le montant de la réduction et les codes appropriés dans la déclaration trimestrielle.

D. NON VERSEMENT D'UNE PARTIE DES COTISATIONS PERSONNELLES DU TRAVAILLEUR

5.3.1005 La partie des cotisations personnelles que l'employeur a retenu au moment du paiement du salaire se rapportant à la différence entre le salaire brut et le plafond pension ne doit pas être versée à l'O.N.S.S. par l'employeur qui peut la conserver.

Le calcul s'effectue sur la masse salariale trimestrielle due pour les prestations effectuées à bord de navires ou de dragues munis d'une lettre de mer. Le plafond correspond à un quart du montant visé à l'article 7, alinéa 3 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

Le montant trimestriel s'élève à:

- du 1er janvier 2000 au 31 août 2000: 8.747,00 EUR;
- du 1er septembre 2000 au 31 mai 2001: 8.921,99 EUR;
- du 1er juin 2001 au 31 janvier 2002: 9.100,51 EUR;
- du 1er février 2002 au 31 mai 2003: 9.282,61 EUR;
- du 1er juin 2003 au 30 septembre 2004: 9.468,26 EUR;
- du 1er octobre 2004 au 31 juillet 2005: 9.660,75 EUR;
- du 1er août 2005 au 30 septembre 2006: 9.854,12 EUR;
- du 1er octobre 2006 au 31 décembre 2007: 10.050,99 EUR;
- du 1er janvier 2008 au 30 avril 2008: 10.252,24 EUR;
- du 1er mai 2008 au 31 août 2008: 10.456,99 EUR;
- à partir du 1er septembre 2008: 10.666,11 EUR.

Le montant de la réduction doit être repris, au moyen des codes appropriés, sur la déclaration trimestrielle.

C H A P I T R E 1 1

Les gardiens et les gardiennes d'enfants

5.3.1101 La loi-programme du 24 décembre 2002 instaure une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les gardiens et les gardiennes d'enfants.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.3.1102 Il s'agit des services d'accueil agréés auprès desquels les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.3.1103 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.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.3.1104 La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales sur une partie de la rémunération fictive, partie dénommée franchise.
La franchise de base (Fb) s'élève à 2.270,01 EUR.

1. Prestations trimestrielles complètes

5.3.1105 Pour les gardiens et les gardiennes d'enfants qui effectuent des prestations trimestrielles complètes, à savoir 494 heures sur le trimestre, le montant de la réduction s'élève à 2.270,01 EUR x 31,85 % (taux des cotisations sur lequel porte la réduction), soit 723,00 EUR.

2. Prestations trimestrielles incomplètes

5.3.1106 Lorsque les prestations trimestrielles sont incomplètes, c'est à dire lorsqu'elles s'élèvent à moins de 494 heures par trimestre, le montant de la franchise (F) est calculé selon la formule suivante:
F = Fb x µ x B, où:

Fb = 2.270,01 EUR;

µ = H/494 (H étant le nombre d'heures déclarées au cours du trimestre), le résultat est arrondi mathématiquement à la deuxième décimale;

B =1,25.

Si µ est inférieur à 0,33, il n'y a aucune réduction.

Quel que soit le résultat obtenu au moyen de la formule ci-dessus, le montant de la franchise (F) ne peut dépasser 2.270,01 EUR.

Le montant de la réduction s'obtient en multipliant le montant de la franchise (F) par 31,85 %.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.1107 Lors de la demande de réduction l'employeur ne doit dès lors transmettre aucune attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social. Il lui suffit de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

C H A P I T R E 1 2

Les artistes

5.3.1201 Un arrêté royal du 23 juin 2003 instaure une réduction des cotisations patronales pour l'occupation d'artistes.

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.3.1202 Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.3.1203 Il s'agit tant des artistes sous contrat de travail que des artistes définis dans la partie 1 des présentes instructions.
Sont donc exclus, les artistes occupés sous statut par le secteur public.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.3.1204 Il s'agit d'une exonération des cotisations patronales sur une partie forfaitaire du salaire journalier ou horaire moyen du travailleur.
Cette exonération s'applique aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, uniquement la cotisation due pour chaque employeur;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation au cours d'un trimestre, l'exonération se calcule par ligne d'occupation.

Dans la détermination du montant de la réduction:

J = le nombre de jours du trimestre déclarés par occupation avec les codes prestations 1, 3, 5 et 20. Les jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte. Pour les travailleurs intérimaires, J est augmenté de 1 par utilisateur occasionnel pour lequel le travailleur effectue des prestations le même jour en plus du premier utilisateur occasionnel;
H = le nombre d'heures du trimestre déclarées par occupation avec les codes de prestations 1, 3, 5 et 20. Les heures couvertes par une indemnité de rupture ne sont pas prises en compte;
W = la masse salariale déclarée trimestriellement par occupation (à 100 %), à l'exception des indemnités payées en raison de la rupture du contrat de travail et des primes payées par l'intervention d'un tiers.
W/J = le salaire journalier moyen de l'occupation, le résultat est arrondi au cent le plus proche, 0,5 cent étant arrondi à 1 cent.
W/H = le salaire horaire moyen de l'occupation, le résultat est arrondi au cent le plus proche, 0,5 cent étant arrondi à 1 cent.

Salaire journalier forfaitaire fictif à partir du 4e trimestre 2008 = 64,04 EUR.
Salaire horaire forfaitaire fictif à partir du 4e trimestre 2008 = 8,43 EUR.

Lors du calcul de la réduction, trois cas peuvent se présenter (situation au 1er octobre 2008):

1. **W/J** est au moins égal à 64,04 EUR:
   55,67 EUR x J sont exonérés du calcul des cotisations de sécurité sociale pour les régimes visés ci-dessus.

2. **W/J** est inférieur à 64,04 EUR et **W/H** est au moins égal à 8,43 EUR:
   7,33 EUR x H sont exonérés du calcul des cotisations de sécurité sociale pour les régimes visés ci-dessus.

3. Cas autres que 1 et 2:
   Pas de réduction.

Le montant sur lequel la réduction peut être appliquée est en outre limité, par trimestre, à 50 fois le salaire journalier ou 380 fois le salaire horaire. Si le travailleur est occupé par une société intérimaire, cette limitation est appliquée par utilisateur.

Dans la mesure où les cotisations des artistes sont calculées à 108 %, les montants exonérés sont également portés à 108 %. La réduction s'élève donc à:
55,67 EUR x 108 % x taux pour les régimes cités ci-dessus x J, ou
7,33 EUR x 108 % x taux pour les régimes cités ci-dessus x H.

D. FORMALITÉS À REMPLIR

5.3.1205 Il y a lieu de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

E. CUMULS PERMIS

5.3.1206 Cette réduction n'est cumulable, pour un même travailleur, qu'avec le Maribel social.

C H A P I T R E 1 3

L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur Horeca

5.3.1306

Depuis le 1er 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 2e trimestre 2007.

TITRE 4

Les mesures transitoires

C H A P I T R E 1

La réduction structurelle et la réduction structurelle pour les entreprises de travail adapté

5.4.101 N'est plus d'application.

C H A P I T R E 2

Le plan plus un

5.4.201 N'est plus d'application.

C H A P I T R E 3

Le plan plus deux plus trois

5.4.301 N'est plus d'application.

C H A P I T R E 4

La réduction collective du temps de travail avant le 1er octobre 2001

5.4.401 N'est plus d'application.

C H A P I T R E 5

La semaine de quatre jours avant le 1er octobre 2001

5.4.501 N'est plus d'application.

C H A P I T R E 6

La réduction collective du temps de travail à partir du 1er octobre 2001

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.4.601 Il s'agit des employeurs dont les travailleurs passent à une réduction effective du temps de travail et qui de plus satisfont aux conditions d'octroi de la réduction telles que fixées par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, en son chapitre III.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.4.602 N'entrent en considération pour cette disposition transitoire que les travailleurs à temps plein passés à un système de réduction de la durée du travail qui satisfont aux conditions permettant l'obtention de la réduction conformément à la loi du 10 août 2001 ainsi que les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail n'a pas été réduite mais dont le salaire a été adapté suite à la diminution du temps de travail.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.4.603 Il faut distinguer ceux qui ont introduit une réduction du temps de travail entre le 1er octobre 2003 et le 31 décembre 2003 suivant les dispositions de la loi du 10 août 2001 et ceux qui avaient déjà instauré une réduction du temps de travail avant le 1er octobre 2003:

- entre le 1er octobre 2003 et le 31 décembre 2003: la réduction groupe-cible 'réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours' peut être appliquée à partir du 1er trimestre 2004 suivant les dispositions exposées dans le chapitre 'La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours'.
- avant le 1er octobre 2003 : la somme des réductions de maintien déjà acquises divisée par 400 et arrondie à l'unité inférieure, donne le nombre de trimestres devant être retranchés du nombre de trimestres mentionnés dans le chapitre 'La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours'; l'employeur a donc droit à la réduction groupe-cible 'réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours' pendant le nombre de trimestre obtenu sur base de ce calcul.

La nouvelle réduction groupe-cible ne fait plus de distinction entre la réduction unique et la réduction de maintien.

La réduction existante se termine au 31 décembre 2003. Les dispositions transitoires ne prévoient rien pour les tranches de 200 € éventuellement restantes par heure de réduction du travail si l'employeur a choisi l'étalement sur quatre trimestres de la réduction unique.

C H A P I T R E 7

La semaine de quatre jours à partir du 1er octobre 2001

5.4.701 N'est plus d'application.

C H A P I T R E 8

Le plan d'embauche des demandeurs d'emploi

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.4.801 La mesure transitoire concerne les employeurs qui occupent encore des travailleurs engagés avec une carte d'embauche avant le 1er avril 2002. Elle concerne aussi les entreprises d'insertion qui ont engagé des travailleurs dans le cadre du plan d'embauche avant le 1er janvier 2004.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.4.802 Il s'agit des travailleurs des catégories suivantes:

1. travailleurs engagés entre le 1er janvier 2002 et le 31 mars 2002 pour lesquels l'employeur demandait la réduction n° 1101;
2. travailleurs engagés entre le 1er janvier 2002 et le 31 mars 2002 pour lesquels l'employeur demandait la réduction n° 1102;
3. travailleurs engagés avant le 1er avril 2002 pour lesquels l'employeur demandait la réduction n° 1105;
4. travailleurs engagés avant le 1er avril 2002 pour lesquels l'employeur demandait la réduction n° 1106;
5. travailleurs engagés avant le 1er janvier 2004 pour lesquels l'employeur demandait la réduction n° 1103.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.4.803 L'employeur peut bénéficier pour les travailleurs des catégories suivantes:

Catégorie 1: $\mathbf{G_2}$ dans le 1er trimestre 2004.

Catégorie 2: $\mathbf{G_1}$ dans le 1er trimestre 2004.

Catégorie 3: $\mathbf{G_2}$ jusqu'au 24e trimestre inclus qui suit le trimestre de l'engagement.

Catégorie 4: $\mathbf{G_1}$ jusqu'au 24e trimestre inclus qui suit le trimestre de l'engagement.

Catégorie 5: $\mathbf{G_1}$ jusqu'à la fin du 4e trimestre qui suit le trimestre de l'engagement, $\mathbf{G_2}$ au cours des 12 trimestres suivants.

C H A P I T R E 9

Le plan Activa

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.4.901 La mesure transitoire concerne les employeurs qui occupent encore des travailleurs engagés avant le 1er janvier 2004 dans le cadre du plan Activa.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.4.902 Il y a lieu de faire une distinction entre les travailleurs engagés stricto-sensu sous plan Activa et les travailleurs engagés dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

a. Plan Activa

5.4.903 Il s'agit des travailleurs engagés avant le 1er janvier 2004 et pour lesquels l'employeur demandait les réductions suivantes:

1. 1111 pour les travailleurs de moins de 45 ans au moment de l'engagement;
2. 1112 pour les travailleurs de moins de 45 ans au moment de l'engagement;
3. 1111 pour les travailleurs de 45 ans au moins au moment de l'engagement;
4. 1112 pour les travailleurs de 45 ans au moins au moment de l'engagement.

b. Projets de transition professionnelle

5.4.904 Il s'agit des travailleurs engagés avant le 1er janvier 2004 et pour lesquels l'employeur demandait les réductions suivantes:

1. 1111 pour les travailleurs de moins de 45 ans au moment de l'engagement;
2. 1112 pour les travailleurs de moins de 45 ans au moment de l'engagement;
3. 1111 pour les travailleurs de 45 ans au moins au moment de l'engagement;
4. 1112 pour les travailleurs de 45 ans au moins au moment de l'engagement.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

a. Plan Activa

5.4.905 Catégorie 1: $\mathbf{G_1}$ au cours des quatre trimestres qui suivent le trimestre de l'engagement et $\mathbf{G_2}$ au cours des quatre trimestres suivants.

Catégorie 2: $\mathbf{G_1}$ au cours des huit trimestres qui suivent le trimestre de l'engagement.

Catégorie 3: $\mathbf{G_1}$ au cours des quatre trimestres qui suivent le trimestre de l'engagement et $\mathbf{G_2}$ au cours des seize trimestres suivants.

Catégorie 4: $\mathbf{G_1}$ au cours des vingt trimestres qui suivent le trimestre de l'engagement.

b. Projets de transition professionnelle

5.4.906 Catégorie 1: **G_1** au cours des quatre trimestres qui suivent le trimestre de l'engagement et **G_2** au cours des quatre trimestres suivants.

Catégorie 2: **G_1** au cours des huit trimestres qui suivent le trimestre de l'engagement.

Catégorie 3: **G_1** au cours des quatre trimestres qui suivent le trimestre de l'engagement et **G_2** au cours des huit trimestres suivants.

Catégorie 4: **G_1** au cours des douze trimestres qui suivent le trimestre de l'engagement.

C H A P I T R E 1 0

La réinsertion des chômeurs très difficiles à placer

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.4.1001 La mesure transitoire concerne les employeurs qui pouvaient bénéficier d'une réduction dans le cadre de l'arrêté royal du 3 mai 1999

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.4.1002 Il s'agit des travailleurs engagés avant le 1er janvier 2004 qui bénéficiaient de la réduction des cotisations instaurée par l'arrêté royal du 3 mai 1999. Ce sont les travailleurs pour lesquels l'employeur demandait la réduction n° 1142.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.4.1003 L'employeur peut bénéficier de la réduction $\mathbf{G_1}$ par trimestre lorsqu'une allocation de réinsertion est payée par l'ONEm.

C H A P I T R E 1 1

Activation des allocations de chômage - Les projets d'insertion professionnelle

5.4.1101 N'est plus d'application.

C H A P I T R E 1 2

L'Arrêté royal n°495

5.4.1201 N'est plus d'application.

C H A P I T R E 1 3

Réduction dans le cadre de la convention de premier emploi

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.4.1301 Tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour cette réduction, indépendamment du nombre de travailleurs qu'ils occupent, pour autant qu'ils satisfassent à leurs obligations en matière de convention de premier emploi.

B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.4.1302 Tout travailleur engagé avant le 1 janvier 2004 dans le cadre d'une convention de premier emploi conclue sous les conditions et les modalités applicables jusqu'au 4e trimestre 2003 inclus et qui en remet une copie au fonctionnaire délégué avant le 31 janvier 2004, est considéré comme étant lié par une convention de premier emploi jusqu'au terme de la durée de validité initialement prévue (également après avoir atteint l'âge de 26 ans).

Si, selon les nouvelles règles, un travailleur sous convention de premier emploi de type II ou de type III ne doit pas présenter de carte de premier emploi lorsqu'il entre immédiatement au service du même employeur, la présentation d'une telle carte est obligatoire pour les travailleurs sous une convention de premier emploi qui a commencé avant le 1er janvier 2004.

Toutefois, dans le cas où le travailleur sous convention de premier emploi de type I avant le 1er janvier 2004 reste en service à l'issue de la période couverte par la convention de premier emploi telle que prévue initialement (sous contrat qui correspond à un des trois types de conventions de premier emploi), le contrat conserve alors automatiquement sa qualité de convention de premier emploi jusqu'à la fin du trimestre durant lequel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

C. MONTANT DE LA RÉDUCTION

5.4.1303 Les modalités de la réduction groupe cible jeune travailleur sont appliquées. L'obtention de la réduction groupe cible étant ici directement liée au fait de relever d'une convention de premier emploi et d'être soumis au statut 'moins qualifié', le fait d'être lié ou non, par une convention de premier emploi et de satisfaire à l'obligation d'engager des jeunes travailleurs joue un rôle important dans la phase transitoire.

Afin de répondre à l'obligation d'engager des jeunes travailleurs, il était possible, en cas de pénurie de jeunes, d'intégrer au calcul des chômeurs âgés d'au moins 45 ans. Dans la réglementation des conventions de premier emploi, cette possibilité est exclue dès le 1er janvier 2004 afin de limiter ainsi le groupe cible aux jeunes. Dans une phase transitoire, il est néanmoins encore accepté qu'ils entrent en ligne de compte pour l'obligation s'appliquant jusqu'au terme de la période de 12 mois à compter du début du recrutement (qui a pris place avant le 1er janvier 2004) et si une copie est (ou a été) remise au fonctionnaire délégué avant le 31 janvier 2004.

SIXIÈME PARTIE

DIRECTIVES POUR COMPLÉTER LES DÉCLARATIONS

TITRE 1

Directives pour compléter les déclarations

C H A P I T R E 1

Introduction

6.1.101

Cette partie des Instructions générales explique la manière de compléter la déclaration trimestrielle. Il s'agit précisément de l'exposé des données qui doivent être communiquées dans la déclaration et des principes qui régissent cette dernière. Cet exposé est donc précieux quelle que soit la manière dont la déclaration est complétée.
Comme vous le savez il y a deux manières fondamentalement différentes de faire une déclaration. Les employeurs qui occupent de nombreux travailleurs ou les organismes qui doivent faire un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux de software,...) peuvent faire ces déclarations via file transfer (Ftp, Isabel,...). Vous trouverez dans le glossaire un exposé technique spécifique à ce type de déclaration.
Les petits employeurs peuvent faire leur déclaration au moyen d'une application interactive sur le site portail de la sécurité sociale (http://www.securitesociale.be). Cette application offre une aide en ligne que vous pouvez utiliser pendant que vous remplissez la déclaration.

C H A P I T R E 2

Principes généraux de la DMFA et une comparaison avec la déclaration antérieure

A. PRINCIPES GENERAUX DE LA DMFA

6.1.201

Il s'agit, comme son nom l'indique, d'une déclaration multifonctionnelle. Cela signifie que cette déclaration ne se limite pas au simple calcul correct des cotisations de sécurité sociale dues. Ces données sont également utilisées par les institutions chargées du paiement des prestations de sécurité sociale (assurance-maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, allocations familiales et vacances annuelles des ouvriers).

Afin de rencontrer ces nombreux objectifs, toutes les données salariales et de temps de travail, indispensables aux différents utilisateurs de la DmfA, ont été analysées, puis elles ont été réparties entre une série de codes fonctionnels en partant du principe que les données qui seront traitées de manière identique par tous les utilisateurs sont regroupées sous un même code. Cette manière de procéder a permis de maintenir le nombre de codes à un niveau relativement bas.

Il importe dès lors tout particulièrement que vous suiviez le plus correctement possible les instructions exposées ci-après.

En effet, si l'attribution d'un code inexact pour une rémunération ou des prestations n'influe pas nécessairement sur le montant des cotisations de sécurité sociale, ce code inexact peut léser gravement les travailleurs dans leurs droits sociaux.

B. LA DMFA ET LA DECLARATION ANTERIEURE A 2003

6.1.202

Le principe qui sous-tend la déclaration trimestrielle DmfA est celui d'une déclaration sans relevés du personnel ni cadres comptables. Toutes les données sont communiquées au niveau du travailleur et le calcul des cotisations (y compris celui des cotisations spéciales) s'opère également à ce niveau.

Dès lors, par employeur, un travailleur n'est identifié qu'une seule fois par trimestre.

La déclaration se fera toujours par voie électronique. Différents canaux seront mis à disposition (par exemple, un système de transfert de fichier (FTP) accessible aux personnes chargées d'introduire les déclarations d'un grand nombre d'employeurs ou de travailleurs et une application Internet pour les employeurs de moindre dimension).

LA STRUCTURE DE LA DMFA SE PRÉSENTE COMME SUIT:

- Une déclaration par employeur incorporant **tous** les travailleurs.
- Toutes les données sont regroupées par travailleur, celui-ci n'est dès lors identifié qu'une seule fois.
- Une **ligne travailleur** par travailleur. C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées pour ce travailleur et que doivent être mentionnées un certain nombre de données valables pour l'ensemble du trimestre. Il ne faudra utiliser plusieurs lignes travailleur que dans le cas relativement exceptionnel où plusieurs taux de cotisation sont à appliquer pour un travailleur (par exemple, un ouvrier devient employé en cours de trimestre, un apprenti agréé devient ouvrier, l'employeur change d'activité).
- Le cas échéant, **plusieurs lignes d'occupation** seront requises par ligne travailleur (exemples : un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, un travailleur à temps partiel (80 %) réduit ses prestations à 50 %).

LA DÉCLARATION O.N.S.S. ANTÉRIEURE À 2003 PRÉSENTAIT, TRÈS SCHÉMATIQUEMENT,

LA STRUCTURE SUIVANTE :

- Une déclaration par activité d'employeur (identifiée à partir de l'indice de catégorie);
- Un certain nombre de relevés du personnel (ouvriers, employés, prépensionnés,...) par activité de l'employeur;
- Les travailleurs, par relevé du personnel;
- Eventuellement plusieurs lignes par travailleur.

Aperçu schématique de quelques différences importantes

DmfA	**Déclaration-O.N.S.S. antérieure à 2003**
Une déclaration par employeur	Une déclaration par indice d'employeur
Cotisations calculées individuellement par travailleur	Cotisations calculées sur les données totalisées dans un cadre comptable
Un travailleur est déclaré une seule fois.	Un travailleur est déclaré par relevé du personnel.
Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (ouvrier, employé, rémunéré au pourboire,...) la distinction à opérer doit l'être au niveau de la ligne travailleur	Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (ouvrier, employé, rémunéré au pourboire,...) le travailleur est mentionné sur plusieurs relevés du personnel
Par voie électronique	Par voie électronique ou sur support papier

EXEMPLE:
Un travailleur fournit, auprès d'un employeur, des prestations à temps partiel jusqu'au 30 avril en qualité d'ouvrier. A partir du 1er mai, le même employeur l'engage comme employé. Le 1er juin, son contrat de travail est converti en contrat à temps plein.
Dans **la déclaration-O.N.S.S. antérieure à 2003**, les éléments suivants sont déclarés pour ce travailleur:

Avril: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées sur le relevé du personnel "Ouvriers".
Ces rémunérations sont reportées en même temps que les rémunérations des autres ouvriers au cadre comptable. Ensuite, les cotisations sont calculées sur ces montants.
Si l'employeur a droit à une réduction des cotisations, cette réduction est traitée au niveau du cadre comptable "déductions des cotisations".

Mai-juin: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées sur le relevé du personnel "Travailleurs intellectuels".
Deux lignes sont utilisées car les rémunérations et les prestations afférentes aux prestations à temps partiel et à temps plein doivent être déclarées séparément.
Les rémunérations de toute la période mai-juin sont totalisées (en même temps que les rémunérations des autres employés) dans le cadre comptable, puis les cotisations sont calculées. Si l'employeur peut prétendre à une réduction de cotisations, cette réduction est traitée dans le cadre comptable "Déductions des cotisations".

Dans la **déclaration DmfA**, les données déclarées pour ce travailleur sont les suivantes:

Le travailleur est identifié une fois en tant que personne.
Deux lignes travailleur sont prévues, une première pour ses prestations d'ouvrier et une seconde pour ses prestations en qualité d'employé (en effet, les cotisations ne sont pas identiques).
Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation comme ouvrier (avril) sont déclarées sur une ligne d'occupation. Les cotisations dues pour cette période (et les réductions éventuelles y afférentes) sont calculées sur ces rémunérations.
Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation en qualité d'employé (mai-juin) sont scindées en deux lignes d'occupation. Les cotisations dues sont calculées pour toute la période (en effet, dans le cas des employés, les cotisations sont

identiques pour les prestations à temps plein et à temps partiel).

Il ressort de l'exemple que le principe de la déclaration est basé sur l'utilisation de lignes travailleur et, au niveau de ces lignes travailleur, de lignes d'occupation.

Les principes qui en régissent l'utilisation sont exposés en détail ci-après.

C H A P I T R E 3

La ligne travailleur et les lignes d'occupation

6.1.301 Chaque travailleur n'est identifié qu'une seule fois en tant que personne au niveau de la déclaration trimestrielle. (En principe toutes les personnes occupées par un employeur qui ont été déclarées par lui via Dimona sont reprises dans son registre électronique du personnel. Lors de l'établissement d'une déclaration via l'application interactive sur le site portail de la sécurité sociale, l'employeur voit dès lors apparaître toutes ces personnes qui ne doivent donc plus être de nouveau identifiées).
L'identification d'un travailleur est en principe basée sur son numéro d'identification de sécurité sociale (NISS) et sur quelques autres données (nom, prénom, lieu et date de naissance).
Lorsqu'il s'agit d'un travailleur étranger pour lequel on possède uniquement l'année de naissance et non la date de naissance précise, il est possible de communiquer la date de naissance sous la forme 00-00-19xx, par exemple 00-00-1963.
En absence du NISS, il y a lieu de communiquer certaines données supplémentaires (adresse, nationalité, pays de naissance...).

Par travailleur, une "**ligne travailleur**" doit toujours être utilisée.

C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées.

Plusieurs lignes travailleur doivent être utilisées si différents taux sont applicables au travailleur au cours du trimestre (voir ci-après).

Une ou plusieurs "**lignes d'occupation**" doivent être utilisées par ligne travailleur.

La ligne d'occupation est la zone où les données de rémunération et de temps de travail sont collectées.

A. LA LIGNE TRAVAILLEUR

6.1.302 Tel que précisé plus haut, il y a toujours une ligne travailleur par travailleur.

C'est uniquement lorsque le travailleur change de catégorie d'employeurs au cours du trimestre (c.-à-d. lorsque l'employeur change d'activité pendant le trimestre ou, dans le cas d'un employeur qui exerce plusieurs activités, lorsque le travailleur est définitivement transféré d'une activité à l'autre) ou lorsque le code travailleur change (c'est-à-dire si les cotisations diffèrent), qu'il faut établir plusieurs lignes travailleur. Dans ce cas les données requises devront être mentionnées par ligne travailleur.

En substance, la ligne travailleur représente le niveau auquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Cela implique que même lorsque les données LATG doivent être ventilées plus en détail au cours du trimestre (cfr ci-dessous), les cotisations sont calculées sur le total des rémunérations ayant trait à une ligne travailleur.

Les données suivantes ne sont à mentionner qu'une seule fois par ligne travailleur, même lorsque cette ligne travailleur nécessite l'utilisation de plusieurs lignes d'occupation.

1. La catégorie d'employeurs et le code travailleur

6.1.303 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).

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,...

2. Date de début et de fin du trimestre

6.1.304

Il s'agit de la date de début et de fin du **trimestre**, à ne pas confondre avec la date de début et de fin de la ligne d'occupation (cfr ci-dessous).

Ces dates ont toujours trait au trimestre **complet**. Cela implique que même lorsque le travailleur entre en service au cours du trimestre, la date de début devra correspondre à la date de début du trimestre, **et non pas la date à laquelle le travailleur est entré en service**.

Dans la majorité des cas, les dates de début et de fin coïncident avec le premier jour (01/01, 01/04/, 01/07, 01/10) ou le dernier jour (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) du trimestre civil. Lorsque la période couverte par le paiement d'une rémunération ne coïncide pas avec le mois civil (par exemple, en cas de travailleurs payés par semaine, par quatre semaines,...), on comprend par date de début, le premier jour de la période du paiement dont la date de clôture tombe dans le trimestre civil. La date de fin de période est interprétée comme le dernier jour de la période du paiement qui tombe dans le trimestre civil.

Toutefois, lorsque ce dernier jour est immédiatement suivi d'un ou de plusieurs jours de repos ordinaires, ces jours de repos, s'il ne s'agit pas d'un dimanche, sont repris dans le trimestre et déterminent la date de fin.

Attention : en dérogation à cette règle, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre et le premier trimestre prend toujours cours le 1er janvier.

3. Classe de risque en matière d'accidents du travail

6.1.305

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 50.000 BEF (1239,47 EUR) ou plus.
- **411: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs**
  rémunérés avec un salaire annuel fixe de moins de 50.000 BEF (1239,47 EUR).
- **412 : Autres sportifs que les joueurs de football**

4. La notion d'ouvrier transfrontalier

6.1.306

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.

B. LA LIGNE D'OCCUPATION

6.1.308

Dans le cadre de la DmfA, la ligne d'occupation est une notion importante, car c'est à ce niveau que les données LATG du travailleur doivent être mises à disposition des différentes institutions qui les utilisent.

Par conséquent, il est d'importance primordiale de respecter les règles de ventilation mentionnées ci-après.

Le fait de ne pas ventiler ou de ventiler de manière inexacte les données n'a aucun effet sur les cotisations dues, mais peut avoir des conséquences considérables au niveau du calcul des avantages sociaux du travailleur.

Remarque: Dans la plupart des cas, les lignes d'occupation se suivent dans le temps. Ce n'est cependant pas nécessairement le cas. Il est également possible qu'un travailleur se trouve dans deux "occupations" au même moment auprès d'un même employeur (exemple: un travailleur commence à travailler dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à concurrence de 15 heures par semaine et durant une période déterminée un contrat complémentaire à concurrence de dix heures par semaine lui est proposé).

Vous devez reprendre les données suivantes pour **chaque** ligne d'occupation.

Une nouvelle ligne d'occupation est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

1. Date de début et de fin de la ligne d'occupation

6.1.309 Il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait. Lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau de l'occupation, la date de début de l'occupation correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelle occupation depuis l'entrée en service du travailleur, la date de début de la ligne d'occupation coïncide avec la date de l'entrée en service.

Ne confondez donc pas ces dates avec les dates de début et de fin demandées au niveau de la ligne travailleur et qui renvoient toujours au trimestre en cours.

Pour chaque ligne d'occupation, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début. Lorsqu'une occupation se termine au cours ou à la fin d'un trimestre (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel), vous devez également indiquer la date de fin de la ligne d'occupation.

2. Trois remarques importantes

6.1.310 **Indemnités de rupture**

Le salaire et les données relatives aux prestations se rapportant à une indemnité payée suite à une rupture irrégulière de contrat de travail doivent **toujours** être repris sur une ligne d'occupation distincte (donc séparée des données se rapportant à la période pendant laquelle le contrat de travail a été exécuté).
Les règles de distinction qui étaient d'application sous l'ancienne déclaration pour déclarer des indemnités de rupture sont conservées (la partie se rapportant au trimestre pendant lequel le contrat est rompu, la partie se rapportant aux trimestres ultérieurs de l'année civile en cours, la partie se rapportant à chacune des années civiles suivantes).

Les dates de début et de fin de cette ligne d'occupation sont celles des périodes couvertes par l'indemnité de rupture.

Exemple : Un employé a été licencié le 31 août 2003 et a droit à une indemnité de rupture de 18 mois. Dans ce cas, vous reprenez les données relatives à la rémunération et aux prestations de ce travailleur sur la déclaration du troisième trimestre de 2003 sur cinq lignes d'occupation différentes.

- **Ligne 1:** les données relatives à la période pendant laquelle il y a eu des prestations c'est-à-dire du 1er juillet 2003 au 31 août 2003 (tenant compte naturellement du fait que cette période ne doit pas être scindée en plusieurs lignes d'occupation).
- **Ligne 2:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er septembre 2003 au 30 septembre 2003.
- **Ligne 3:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er octobre 2003 au 31 décembre 2003.
- **Ligne 4:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.
- **Ligne 5:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2005 au 28 février 2005 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

A l'exception des cas relativement exceptionnels prévus dans la législation sur les contrats de travail prévoyant que de telles indemnités peuvent être payées mensuellement (entreprises en difficulté), les indemnités doivent toujours être reprises intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Jours fériés après la fin du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail se termine et que l'employeur doit, en vertu de la législation relative aux jours fériés, payer un jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail, ce jour doit être déclaré avec le code de prestations 1 (voir ci-après) **sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail se termine**, et ceci, que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans le trimestre suivant.

En d'autres mots, le jour férié est déclaré comme s'il tombait pendant la période d'occupation **sans que la date de fin de contrat de la ligne d'occupation soit modifiée**.

Contrats successifs

Lorsqu'un travailleur est occupé dans le cadre de contrats de travail successifs, une nouvelle ligne d'occupation doit être utilisée et les données relatives à la rémunération et aux prestations doivent être scindées par lignes.

Si les différents contrats se succèdent **sans être interrompus par autre chose que par des jours de repos normaux** (par exemple les contrats utilisés dans le secteur de l'intérim du lundi au vendredi), les données relatives à la rémunération et aux prestations des différents contrats peuvent être rassemblées sur une seule ligne.
Cela est **uniquement** autorisé si les différents contrats ont les mêmes caractéristiques. Cela signifie que s'il s'agit de travailleurs dont les prestations doivent être déclarées en heures (travailleurs à temps partiel, travailleurs saisonniers, intérimaires,...) le nombre d'heures du travailleur et de la personne de référence doivent être identiques et pas seulement la proportion entre les deux.

Exemple : Un travailleur d'un bureau d'intérim travaille dans le cadre de sept contrats successifs du lundi au vendredi, trois semaines consécutives à mi-temps dans un système 19/38 heures par semaine, ensuite une semaine à 18h30/37 et finalement à nouveau trois semaines à 19/38 heures. Dans ce cas, vous devez utiliser trois lignes d'occupation, une pour les rémunérations et les données relatives aux prestations des trois premières semaines, une pour les données relatives à la quatrième semaine et une pour les données relatives aux trois dernières semaines.

3. Numéro de la commission paritaire

6.1.311

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 1er 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 les subdivisions suivantes.

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.	-

N°. CP *nouveau*	**Employeurs**	**N°. CP ancien**
330.04	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. Un groupe résiduaire (non compris dans l'accord social fédéral et à l'exclusion des services bicommunautaires et des établissements de prothèses dentaires).	305.02.06 305.02.07
331.00.10	Les crèches, prégardiennats, garderie extrascolaire, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades et les établissements et services semblables pour l'accueil d'enfants néerlandophones, situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.08
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

N°. CP *nouveau*	Employeurs	N°. CP ancien
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 prégardiennats, 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

4. Nombre de journées par semaine du régime de travail

6.1.312

Cette donnée doit être communiquée tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

A cet endroit vous mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé travailler **(indépendamment du nombre d'heures)**.

Il existe une différence substantielle entre la manière dont ce chiffre est déterminé pour des régimes de travail fixes et variables. On a un régime de travail fixe si toutes les semaines comportent le même nombre de jours de travail. Il est exclu d'opérer une moyenne couvrant plusieurs semaines.

Exemple 1: votre travailleur est censé prester toutes les semaines cinq jours, du lundi au vendredi.
Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.

Exemple 2 : votre travailleur preste quatre jours toutes les semaines (peu importe s'il s'agit ou non chaque semaine des mêmes jours).
Dans ce cas, il s'agit également d'un régime de travail fixe.

Mais:

Exemple 3: votre travailleur travaille dans un régime qui couvre une période de deux semaines. La première semaine il travaille six jours, tandis que la deuxième il n'en preste que quatre.
Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Exemple 4: votre travailleur travaille dans un système par équipe qui couvre une période de quatre semaines. Les trois premières semaines, il travaille six jours et la quatrième il n'en preste que deux.
Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Exemple 5: Votre travailleur travaille à temps partiel deux jours une semaine et trois jours la semaine suivante.
Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Une fois qu'il a été établi selon quel régime de travail votre travailleur est occupé, les règles suivantes doivent être appliquées afin de déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail.

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" (voir § 6.1.509). 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" (voir § 6.1.508).

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 prester s'il était resté en service plus longtemps (voir plus loin une série d'exemples).

5. Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence

6.1.313

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 prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.
3. Pour le travailleur comme pour la personne de référence, il est tenu compte des heures de repos compensatoire découlant d'un régime de réduction du temps de travail dès lors qu'il s'agit d'un **repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris.**

Les systèmes de réduction du temps de travail et d'octroi du repos compensatoire ne sont donc **pas** pris en considération lorsque ce repos compensatoire est rémunéré indirectement selon la technique de la rémunération horaire majorée (voir également la question du pourcentage fixé sur base annuelle dans la partie consacrée à la déclaration des données relatives à la rémunération du travailleur).

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 et les travailleurs saisonniers pour lesquels les heures doivent être communiquées], le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera identique au nombre moyen d'heures du travailleur de référence.

Exemples:

- Un travailleur preste 20 heures par semaine (5 jours de 4 heures) et bénéficie de 1 jour de

repos compensatoire par période de 4 semaines qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris.
Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 19 (20+20+20+16 divisé par 4).
Le nombre d'heures moyen de son travailleur de référence est de 38 (40+40+40+32 divisé par 4).

S'il s'agit pour le même travailleur d'un jour de repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris, son nombre d'heures moyen par semaine est de 20 (20+20+20+20 divisé par 4), et celui de son travailleur de référence de 40.

- Un travailleur 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] x 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] x 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 x 48 semaines moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).

- Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie par période de 4 semaines de 1 jour de repos non-rémunéré au moment où il est pris et par an de 6 jours de repos non-rémunérés au moment où ils sont pris (à choisir librement ou non). Son nombre d'heures moyen par semaine est de 37 (152 heures x 12 cycles moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).

On entend par "personne de référence" la personne qui est occupée à temps plein au sein de la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité, dans une fonction semblable à celle du travailleur. Elle est normalement censée prester un même nombre de jours que le travailleur.
Pour le personnel enseignant à temps partiel, on détermine la fraction de charge, à savoir le nombre **d'heures de cours** par semaine de l'enseignant (y compris les heures de conseil de classe et de titulariat rémunérées) par rapport à celui de la personne de référence (=l'enseignant occupé dans un régime de travail qui comporte en moyenne un nombre d'heures de travail par semaine qui correspond à une charge complète). Il n'y a donc **pas** de transposition en, par exemple, 38 heures semaine.
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).

6. Type de contrat de travail

6.1.314

Il convient de spécifier ici si l'occupation est **à temps plein** ou **à temps partiel**.

Il s'agit en l'occurrence de la qualification au sens du droit du travail. Ainsi un travailleur lié par un contrat de travail à temps plein dont les prestations sont temporairement en deçà de celles prévues dans son contrat (par ex. en cas de reprise partielle du travail après une maladie) est désigné par la notion de temps plein. Comme on le verra ci-après, il faut néanmoins, en pareil cas, indiquer des heures.

Sont considérés comme des **travailleurs à temps plein**:

1° le travailleur dont la durée contractuelle normale du travail correspond à la durée maximale du travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise quel que soit l'instrument du droit du travail (loi, convention collective de travail, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;

2° le travailleur occupé selon un régime de travail prévu par l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible ou par la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la personne de référence;

3° l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement, créé ou subsidié par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences de pouvoir organisateur, selon un régime de travail qui comprend normalement en moyenne un nombre d'heures par semaine égal à celui d'un horaire complet.

Ceux qui ne relèvent pas de ces catégories sont considérés comme des travailleurs **à temps partiel**.

Les 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.

7. Mesures de réorganisation du temps de travail

6.1.315

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 1er octobre 2001 et qui étaient reprises sous les codes réduction 1331, 1333 et 1341 (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. Ce code est également d'application lorsque l'employeur a recours à la mesure de crise "réduction temporaire des prestations en vue de faire face à la crise";

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 vertu des dispositions de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps).

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 doivent être mentionnés sous le code prestations 30.

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.

Si, pour un travailleur, deux systèmes de "réorganisation du temps de travail" sont applicables simultanément il faut procéder par ordre chronologique. Pour chaque changement de la situation, il y a lieu de commencer une nouvelle ligne d'occupation. Sur la nouvelle ligne, seule la "nouvelle" situation est déclarée.

Exemple:

Un travailleur à temps plein travaille selon le système de la CCT n° 42. Il tombe malade et, après

une période d'incapacité totale de travail, il est autorisé à reprendre partiellement le travail avec accord du médecin conseil. Jusqu'à la reprise du travail, ses prestations (et la période d'incapacité totale de travail) sont déclarées sur une ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail". Dès qu'il reprend le travail, une nouvelle ligne d'occupation commence et dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail" il faut uniquement reprendre la mention "travail adapté". Lorsqu'il reprendra le travail à temps plein, il faudra de nouveau entamer un ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail".

8. Mesures de promotion de l'emploi

6.1.316

Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants:

1 = travailleur engagé dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 (système associant le travail et la formation);

2 = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage et du revenu d'intégration 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 = travailleur engagé dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public (ces travailleurs sont déclarés de la même manière que les contractuels subventionnés);

4 = travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit de travail;

5 = travailleur engagé dans le cadre d'un projet "PRIME";

10 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

11 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

12 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

13 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

14 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

15 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

16 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

17 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

18 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

Cette indication doit toujours être spécifiée, que ces travailleurs entrent ou non en ligne de compte pour une ou plusieurs réductions de cotisations. Pour une présentation détaillée des réductions, voir la Partie 5.

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).

9. Statut

6.1.317 Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone reste vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des catégories citées:

D = travailleur à domicile. Il s'agit des personnes visées à l'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.

10. Notion de pensionné

6.1.318 A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale; ce sont les personnes qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. Ne s'applique pas aux prépensionnés.

11. Type d'apprenti

6.1.319

Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone doit rester vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des quatre catégories citées:

1 : apprenti agréé (Classes moyennes)
2 : apprenti industriel
3 : formation de chef d'entreprise
4 : apprentis liés par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions

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.

12. Mode de rémunération

6.1.320

Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

- perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou à l'entreprise ou qui sont payés à la tâche (=prestation);
- sont rémunérés exclusivement ou partiellement à la commission;
- 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 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.

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).

13. Numéro de fonction pour les rémunérations au pourboire

6.1.321

Vous devez mentionner ce numéro pour tout travailleur pour lequel les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires. Pour les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole et de la culture du chicon, les codes respectifs sont "91", "99" et "90", pour les travailleurs occasionnels dans le secteur horeca "96" (bloc de 5 heures) ou "97" (bloc de 11 heures).

14. Catégorie du personnel navigant

6.1.322 Cette zone ne doit être complétée que si le travailleur fait partie du personnel navigant d'une compagnie aérienne.

Les codes suivants doivent être utilisés:
1 = pilote
2 = personnel de cabine
3 = autre

15. Paiement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement)

6.1.323 Dans cette zone communiquer si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douzièmes.

16. Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail

6.1.324 Dans certains cas, il arrive qu'un travailleur, après une période d'incapacité de travail, dans l'attente d'une guérison complète, reprenne le travail à temps partiel chez son employeur, avec l'autorisation du médecin conseil. En ce qui concerne le salaire, il existe deux possibilités: soit il reçoit son salaire normal, soit il n'a droit qu'à une partie de son ancien salaire pour raison de rendement moindre.

Lors de la déclaration d'un travailleur au cours d'une telle période, il y a lieu de se conformer aux règles suivantes:

- Les données relatives à une ligne de travail sont déclarées sur une ligne d'occupation séparée;
- Dans le champ "mesures de réorganisation du temps de travail" la mention "travail adapté avec perte de salaire" doit toujours être ajoutée donc également en cas de reprise de travail avec son salaire (ou son salaire horaire) normal;
- Pendant la période de reprise du travail, il faut, pour tous les travailleurs (donc, également pour ceux qui sont contractuellement à temps plein) mentionner les heures par codes prestation; 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:

Un ligne d'occupation reprenant le salaire et les journées correspondant aux périodes de travail et de salaire garanti déclarées, plus un nombre de jours mentionnés avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.

Déclaration du deuxième trimestre 2003:

Une ligne d'occupation: le trimestre complet (65 jours) est déclaré avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.

Déclaration du troisième trimestre 2003:

Il faut remplir trois lignes d'occupation:

Ligne 1: Concerne la période du 1er juillet au 15 août. Ne mentionner sur cette ligne que les jours déclarés avec code maladie (34 jours).

Ligne 2: C'est la période d'occupation du 16 août au 15 septembre. Dans le champ "mesure de réorganisation du travail" doit figurer la mention "travail adapté avec perte de salaire" - ce qui implique la déclaration des heures et des jours pour cette ligne. On mentionne le nombre contractuel moyen d'heures du travailleur (38) et de la personne de référence (également 38). Dans la zone "type de contrat de travail", on mentionne encore "temps plein", la mention du nombre de jours par semaine du régime de travail reste inchangée ("5").

Les jours et les heures de travail doivent être mentionnés tant pour le code journées prestées que pour le code maladie.

Code journées prestées : 6 jours (=conversion des 12 demi jours prestés); heures prestées: 45,6.
Code maladie: 13 (= les 7 jours sans prestations et la conversion des 12 jours pendant lesquels le travailleur preste un demi jour); heures maladie: 98,8.

Ligne 3: Concerne la période du 16 septembre au 30 septembre. C'est là que sont déclarés les 11 jours prestés et le salaire qui s'y rattache. La période de travail autorisé étant passée, on ne déclare plus d'heures.

17. La déclaration du tiers payant

6.1.325

La loi impose aux tiers payants les mêmes obligations qu'aux employeurs. Cela implique que tout qui paie une rémunération au cours d'un trimestre doit introduire une déclaration électronique et payer les cotisations dues.
Lorsque la déclaration du tiers payant ne concerne que des primes (par exemple, un fonds de sécurité d'existence qui déclare une prime de fin d'année), si l'employeur lui-même déclare les prestations habituelles du travailleur, le tiers payant peut faire sa déclaration sans se soucier de la situation de travail réelle du travailleur. Le tiers payant mentionne le début et la fin du trimestre. Il peut reprendre "5" comme régime de travail pour tous les travailleurs et comme type de contrat de travail, il peut mentionner "temps plein". Il ne faut pas communiquer le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et du travailleur de référence.

18. La déclaration des gardiens et des gardiennes d'enfants non liés par un contrat de travail

6.1.326

La loi impose à l'organisme agréé auprès duquel les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés les mêmes obligations qu'aux employeurs ordinaires. Cela signifie qu'il doit faire une déclaration trimestrielle et payer les cotisations dues.
Au niveau de la ligne travailleur, l'organisme agréé indique la catégorie de travailleur correspondant aux gardiens et gardiennes d'enfants et la catégorie d'employeur de l'organisme. Cet organisme indique aussi la date de début et la date de fin du trimestre.
Au niveau de la ligne d'occupation, il doit 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 prester 38 heures par semaine. Quant au nombre de jours par semaine du régime de travail, il sera toujours de 5.

Vu que les gardiens et les gardiennes d'enfants visés ne sont pas liés par un contrat de travail, il faut mentionner 999 comme Commission paritaire.
Pour déclarer les prestations, il y a lieu d'utiliser certains codes spécifiques. Pour le calcul des prestations et des réductions, il est conseillé d'utiliser la feuille de calcul excel qui est proposée sur le site internet de l'O.N.S.S. (www.onss.fgov.be).

19. 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

6.1.327

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 communiqué 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 4h/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] x 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] x 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] x 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] x 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 x 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

C. DIVERS

Date de début des vacances

6.1.350

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 les 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 sur le portail de la sécurité sociale (via l'application Fichier des vacances) à partir du mois d'avril de chaque année.

C H A P I T R E 4

La déclaration des données salariales

6.1.401 En principe, les données salariales du trimestre doivent être scindées par **ligne d'occupation**.
A ce niveau, une globalisation des rémunérations est opérée par code. En d'autres termes, lorsque le travailleur reçoit plusieurs composantes salariales qui relèvent du même code, les totaux de ces composantes sont globalisés. Seules les composantes salariales visées sous le code 2 devront éventuellement subir une scission supplémentaire.
Chaque composante de la rémunération n'est déclarée qu'une seule fois. Un même montant ne peut donc jamais figurer sous plus d'un code.

A. NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION

6.1.402 Il s'agit du numéro d'ordre attribué aux rémunérations mentionnées sur une ligne d'occupation.
Ce numéro d'ordre commence par 1 et augmente d'une unité pour chaque rémunération.
Le numéro d'ordre est ramené à 1 pour chaque nouvelle ligne d'occupation.

B. CODE DE REMUNERATION

6.1.403 Le code de rémunération permet de déterminer la nature de l'avantage. Un tableau contenant les liens qui existent entre les codes à utiliser dans la DmfA et les codes de rémunération à indiquer avant 2003 dans la déclaration figure à la suite des commentaires concernant les codes de rémunération.

Les descriptions qui suivent visent en premier lieu à définir la relation entre un élément salarial et un code déterminé. Vous trouverez tous les détails sur la notion de rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale dans les "Instructions générales aux employeurs".

Il y a lieu d'utiliser les codes suivants:

CODE 1

Il s'agit en fait d'une catégorie résiduelle qui regroupe tous les montants passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui relèvent d'un des codes énumérés ci-après. Ces montants se rapportent à des avantages qui **ont un lien direct avec les prestations fournies au cours du trimestre**.

Sont visés, notamment:

- la rémunération pour des prestations effectivement fournies ;
- le sursalaire ;
- la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident (également pour les maladies professionnelles et les accidents du travail) - (rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle garantie 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 - voir Partie 3;
- les avantages découlant de participations des travailleurs ;
- les primes d'ancienneté.

Ces primes sont généralement déclarées avec le trimestre au cours duquel elles ont été payées.

Toutefois, les primes payées selon une périodicité de 6 mois ou plus **et** qui dépassent 20 % des autres rémunérations de la période de référence doivent être uniformément réparties sur les différents trimestres de cette période de référence.

Quand elles sont payées lors d'un trimestre au cours duquel le travailleur n'était déjà plus occupé, elles doivent être déclarées sur la déclaration du dernier trimestre d'occupation du travailleur.

Pour tous les avantages répertoriés sous ce code, il importe également de préciser la périodicité de leur paiement (voir ci-après).
Par dérogation à la règle générale, ces montants ne sont globalisés que pour les avantages dont le paiement s'effectue selon la même périodicité. Il y a lieu de scinder les montants lorsqu'en cours de trimestre, plusieurs primes de périodicités différentes sont payées.

Aucune institution utilisant les données figurant dans la DmfA ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation.
Il n'y a donc aucune objection à ce que l'employeur, s'il doit utiliser plusieurs lignes d'occupation pour le travailleur, rattache à une seule ligne d'occupation le montant total de cet avantage pour le trimestre complet.

CODE 3

Les indemnités qui sont payées au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles soient exprimées en temps de travail**.

Il s'agit **exclusivement** des indemnités citées ci-après et passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 19, § 2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969:

- Indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail ;
- Indemnités payées au travailleur lorsqu'il est mis fin à l'engagement de commun accord entre l'employeur et le travailleur ;
- Indemnités de non-réinsertion payées aux délégués ou candidats auprès de conseils d'entreprise ou de comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou à des délégués syndicaux;
- Indemnités de reclassement octroyées dans le cadre d'une restructuration aux travailleurs licenciés d'au moins 45 ans (à partir du 7 avril 2009, également accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans) qui sont inscrits dans une cellule pour l'emploi.

Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération se rapportant à la période de préavis, mais des indemnités devant être payées en raison de l'absence ou de la durée trop courte du préavis à prester, ou d'une indemnité de reclassement payée pendant une durée maximale de 6 mois (3 mois pour les travailleurs de moins de 45 ans) à certains travailleurs licenciés suite à une restructuration.

Pour ces données salariales seulement, les dates de début et de fin de la période couverte doivent être indiquées (voir infra). En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin du contrat de travail.

CODE 4

Indemnités qui sont payées au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles ne soient pas exprimées en temps de travail**.

Il s'agit de montants :

- payés à l'occasion de la fin du contrat de travail ;
- passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale ;
- ne relevant pas du code 3.

Exemples : primes de départ, indemnités pour clause de non concurrence,...

Le mode de calcul n'est pas déterminant en ce sens qu'une prime de départ, par exemple, calculée sous la forme d'une rémunération de plusieurs mois, sera reprise sous ce code.

CODE 5

Primes allouées au travailleur qui limite ses prestations de travail dans le cadre des **mesures de redistribution du travail**.

Sont indiqués dans cette zone, les montants accordés aux travailleurs qui, dans le cadre des mesures **légales** de redistribution du travail 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 1er octobre 2001 qui étaient reprises sous les codes réduction 1331, 1333 et 1341 (codes qui ne sont plus d'application) et de la réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours dans le cadre des mesures de crise 2009 reprises sous les codes réduction 3700 et 3720. 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 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 1er janvier 1994 et rendue obligatoire par arrêté royal.
Les indemnités pour heures d'inactivité dans le secteur des transports (les heures dites "de liaison") sont le principal exemple.

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 8

Ce code est exclusivement réservé au supplément de 6,00 EUR lors d'une occupation un samedi ou la veille d'un jour férié ou au supplément de 12,00 EUR lors d'une occupation un dimanche ou un jour férié qui doivent être déclarés pour les travailleurs occasionnels du secteur Horeca pour lesquels:

- une Dimona en heures a été faite avec communication de l'heure de début et de l'heure de fin pour un travailleur payé principalement au pourboire dans une fonction pour laquelle une rémunération journalière forfaitaire doit être déclarée;
- une Dimona-light a été faite avec mention de l'heure de début et du bloc-temps (5 ou 11 heures) lorsque le forfait journalier correspondant doit être déclaré.

Suite à l'influence de l'évolution des salaires et du RMMMG, le montant de base est adapté comme suit:

Forfait supplémentaire du weekend	4e trimestre 2008	1er trimestre 2009	3e trimestre 2009	1er trimestre 2010
Samedi (ou veille d'un jour férié)	6,70	7,10	7,12	7,17
Dimanche (ou jour férié)	13,40	14,20	14,24	14,34

Le montant déclaré sous ce code est donc un multiple des forfaits mentionnés ci-dessus.

Pour les réductions et les rémunérations de référence, ce code a les mêmes caractéristiques que le code 1.
L'arrêté royal du 30 avril 2007 (*Moniteur*du 5 juin 2007) qui modifie les règles Dimona pour les travailleurs occasionnels du secteur Horeca et revoit les rémunérations forfaitaires est à la base de ces suppléments. Ce code est en vigueur depuis le 1er juillet 2007.

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 1er 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 1er 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 1er janvier 2010 sur la puissance fiscale du véhicule mais sur l'émission de CO_2 et un coefficient CO_2eur dépendant du carburant. Pour chaque travailleur il faut déterminer l'avantage trimestriellement en multipliant le nombre de kilomètres parcourus pour un usage privé et pour les déplacements domicile-lieu de travail par l'émission de CO_2 par kilomètre puis par le coefficient CO_2eur (à indexer annuellement). L'avantage ne peut en aucun cas être inférieur à 0,10 EUR par kilomètre.

- moteur essence, LPG ou gaz naturel: nombre de km x émission de CO_2/km x 0,00210 EUR
- moteur diesel: nombre de km x émission de CO_2/km x 0,00230 EUR
- moteur électrique: nombre de km x 0,10 EUR

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).

Pour l'application pratique, il y a lieu de se reporter à la réglementation fiscale (via le site internet de l'administration fiscale http://www.fiscus.fgov.be).
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. Pour un exposé détaillé voir § 3.1.307.

CODE 20

Certains avantages **non passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale**. Ce code est à utiliser pour les **SEULS** travailleurs pensionnés, c'est-à-dire, ceux qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. En effet, les données demandées doivent permettre de contrôler le cumul d'une pension de retraite et de survie avec le revenu d'une activité professionnelle.

Ce code doit, entre autres, être utilisé pour les avantages énumérés ci-après :

Rémunération en cas de maladie ou d'accident:

- Salaire hebdomadaire garanti - deuxième semaine ;
- Rémunération garantie - indemnités accordées en vertu de la CCT n° 12bis ou 13bis.

Ceci vaut tant pour les maladies et les accidents de droit commun que pour les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Pécule de vacances:

- Double pécule de vacances pour employés (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.

Frais propres au travailleur :

- Remboursement des frais liés au déplacement entre le domicile et le lieu de travail au moyen de transports en commun ;
- Indemnité de mobilité dans le secteur de la construction ;
- Remboursement de frais réels.

Rémunération pour un jour férié situé dans une période de chômage temporaire (pour autant qu'elle ne fasse pas l'objet de retenues de sécurité sociale).

Indemnités allouées à la fin du contrat de travail (autres que les indemnités à renseigner sous les codes 3 et 4).

C. TABLEAU RECAPITULATIF

6.1.404 Les tableaux qui suivent reproduisent le lien qui existe entre les différents codes de rémunération à appliquer en DmfA et la manière dont ces mêmes codes étaient à intégrer dans la déclaration

O.N.S.S. avant 2003.

Code en DmfA	Code de rémunération (à mentionner dans la colonne 3 "Nature de la rémunération")
1	0
2	4
3	1, 2, 3
4	4
5	0
6	5
10	Pas de code de rémunération mais mentionné dans la colonne 15 du relevé du personnel
20	Donnée non réclamée

Code de rémunération (à mentionner dans la colonne 3 "Nature de la rémunération")	Code en DmfA
0	1 ou 5
1	3
2	3
3	3
4	2 ou 4
5	6

D. FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME

6.1.405

Cette donnée n'est à renseigner que pour les composantes salariales à déclarer sous le code 2 (voir plus haut). Ces données devront donc éventuellement être scindées si leurs fréquences de paiement respectives sont différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre qui correspond à la fréquence de paiement **mensuelle**.

Exemples :

Mensuellement = "1"
Semestriellement = "6"
Annuellement = "12"
Tous les deux ans = "24"

S'il s'agit de primes uniques ou de primes à périodicité irrégulière, il y a lieu d'indiquer "0".

Est visé en l'occurrence, le paiement **effectif** de la prime. Dès lors, la prime de fin d'année qui fait l'objet de 12 versements mensuels, devra être déclarée sous la fréquence de paiement "1". Si elle est payée en une fois à la fin de l'année, elle se verra attribuer l'indice de fréquence "12".

E. POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE

6.1.406

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 x 10.000, arrondi arithmétiquement à l'unité).

F. REMUNERATION

6.1.407

Tel que précisé plus haut, au niveau de la **ligne d'occupation**, les rémunérations sont globalisées par code, ce qui signifie que lorsqu'un travailleur perçoit différentes indemnités répertoriées sous le même code, les totaux de ces indemnités sont globalisés (voir toutefois l'exception en cas de périodicité différente, commentée sous le code 2).

C H A P I T R E 5

La déclaration des données relatives aux prestations

6.1.501 Selon le principe général, il faut subdiviser les données relatives aux prestations du trimestre par **ligne d'occupation**.

A ce niveau, il y a une globalisation des prestations par code. Autrement dit, si un travailleur a plusieurs types de présences ou d'absences relevant du même code, leurs totaux sont globalisés.

Le mode de déclaration des prestations sera d'abord évoqué, suivi d'un commentaire sur les divers codes de prestations.

A. MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS

6.1.502 La manière dont vous exprimez les données relatives au temps de travail dépend de la façon dont votre travailleur est occupé. Dans ce cadre, il y a une différence essentielle entre les travailleurs occupés à temps partiel et ceux occupés à temps plein.

1. Le travailleur est occupé à temps plein

6.1.503 Le temps de travail des travailleurs occupés à temps plein n'est déclaré qu'en jours.

Lorsque des jours sont mentionnés, la règle selon laquelle toute journée entamée compte pour un jour complet ne s'applique plus. Au lieu d'appliquer cette règle, le temps de travail est exprimé en jours complets, mais arrondi en demi-jours.

Le nombre de demi-jours n'est donc pas déclaré en tant que tel, bien l'équivalent en jours avec une précision au demi-jour.

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier travaille 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de vacances.
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances légales.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de vacances.
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours de vacances légales.

2. Le travailleur est occupé à temps partiel

6.1.504 Pour tous les cas où le travailleur travaille à temps partiel, le temps de travail est exprimé à la fois **en heures et en jours**.

Cette déclaration en heures et en jours est également applicable à certains travailleurs occupés à temps plein. Il s'agit de travailleurs ayant repris le travail à temps partiel après une maladie, un accident ou un accident du travail, des travailleurs en interruption règlementée de carrière, en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail intérimaire, temporaire et à domicile), des travailleurs avec des prestations limitées, des travailleurs saisonniers et des gardiens d'enfants qui ne sont pas liés par un contrat de travail.

Exemple 1: un ouvrier à temps partiel qui preste 4 heures chaque jour pendant un trimestre de 65 jours a pris 3 jours de vacances (3 x 4 heures).
Dans ce cas, vous mentionnez 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Exemple 2: un ouvrier à temps partiel qui preste deux jours complets la première semaine et 3 jours complets l'autre, a pris au cours du trimestre un jour complet et 3 demi-jours de vacances et a travaillé normalement le reste du temps (28 jours complets et 3 demi-jours).
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 29,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

3. Le calcul du nombre de jours

6.1.505 Si un travailleur (temps plein ou temps partiel) se trouve pendant un même jour dans deux situations devant figurer sous un code prestations différent (voir liste complète ci-après), l'employeur devra trouver le meilleur équilibre possible entre les différents codes. Ne pas se conformer à cette manière de procéder peut, dans certains cas entraîner une fausse image de la réalité et donc influencer directement les droits des travailleurs. La plus grande précision sera obtenue si l'équilibre est établi sur base trimestrielle. Il est néanmoins admis que l'on atteigne cet équilibre sur base de la période de paie.

Pour atteindre cet équilibre, il faut partir du nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur.
Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre d'heures par semaine à prester normalement par le régime de travail et en divisant le résultat obtenu par deux.
Pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur cinq jours, une demi-journée est donc de 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5); pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur quatre jours, une demi-journée est de 4 heures 45.
Pour un travailleur à temps partiel travaillant 19 heures par semaine réparties sur 5 jours, une demi-journée est de 1 heure 54; si ce travailleur à temps partiel preste ses 19 heures alternativement à raison de 2 jours et de 3 jours de 7 heures 36 par semaine, un demi-jour pour lui sera de 3 heures 48 (la moitié de 19 divisée par 2,5).
Si on divise le nombre total d'heures par code prestation par le nombre d'heures correspondant à un demi-jour, on obtient le nombre de (demi) jours par code prestations.
Il y a lieu de grouper le reste (les demi-jours incomplets) sous le code qui apparaît le plus fréquemment au cours du trimestre ou de la période de paie. Le nombre de jours mentionnés sous ce code correspond donc au nombre maximum de jours d'activité possible du trimestre diminué par le total des jours mentionnés sous un autre code prestations.

Exemple 1: Un travailleur à temps plein qui preste dans un système de 5 jours semaine (5 jours de 7heures 36 par semaine) convient avec son employeur que, pendant deux semaines, il prendra chaque jour 2 heures de congé sans solde. Tous les autres jours, il travaille à temps plein.
Un demi-jour correspond pour lui à 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5).
Les 20 heures de congé sans solde correspondent, dans son cas, à 5,26 demi jours (20 divisés par 3,8).
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde avec un régime de travail "5".

Exemple 2: Un travailleur à temps partiel (16 heures par semaine) travaille dans un système de 4 jours par semaine (3 jours de 3 heures 30 et un jour de 5 heures 30). Il convient avec son employeur que pendant cinq semaines il prendra chaque fois deux heures de congé sans solde le jour où il doit prester 5 heures 30.
Un demi-jour correspond pour lui à 2 heures (la moitié de 16 divisé par 4).
Les dix heures de congé sans solde correspondent donc dans son cas à 5 demi-jours.
Il sera déclaré avec 49,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde avec régime de

travail "4".

S'il s'agit d'un travailleur qui preste dans un régime dans lequel les journées courtes et longues sont mélangées, il faut partir du point de vue que, pour autant que les "prestations" de chacun des jours relèvent du même code, chaque journée compte pour un jour.
Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une différence importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

Exemple: Un travailleur à temps plein prestant dans un régime de 5 jours à raison de 38 heures par semaine dont quatre jours de 8 heures 30 et un jour (le vendredi) de 4 heures, prend, pendant le trimestre, 5 vendredis de congé sans solde et travaille les autres jours.
Bien que le travailleur ne vienne pas travailler cinq jours complets, seules 20 heures n'ont pas été prestées. La durée moyenne journalière de travail étant de 7 heures 36, 20 heures correspondent à 5,26 demi-jours (voir ci-dessus). Dans ce cas, il faut déclarer 62,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde.
Partir du principe que chaque jour compte pour un jour dans un tel cas donnerait une trop grande différence entre le travailleur de l'exemple et un travailleur prenant cinq fois un après midi de congé sans solde et travaillant l'autre demi-jour.

4. Alternative: la conversion de toutes les données en un régime de cinq jours

6.1.506 La conversion des données en un régime de cinq jours n'est plus possible à partir du troisième trimestre 2004.

5. Personnel volant d'une compagnie aérienne

6.1.507 Pour ces travailleurs, vous devez mentionner non seulement les jours ou les heures comme expliqué ci-dessus, mais également le nombre de minutes de vol.

6. Déclaration du repos compensatoire

6.1.508 Comme on le verra ci-après, le repos compensatoire est déclaré soit avec le même code prestations que le travail effectif normal (= code 1) soit avec un code spécifique s'il s'agit de prestations supplémentaires qui ne sont pas payées au moment du repos compensatoire mais qui sont payées de manière indirecte par le biais d'un salaire horaire majoré (= code 20).
Le principe général suivant est applicable en ce qui concerne le repos compensatoire.

Prestations supplémentaires récupérées

Le repos compensatoire et la rémunération qui s'y rattache doivent être déclarés au moment où ce repos compensatoire est pris et non au moment où les prestations supplémentaires sont prestées (si les deux se situent au cours du même trimestre, cela n'a aucune incidence sur la déclaration trimestrielle).
Le repos compensatoire via un système de salaire horaire majoré (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, 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" (voir § 6.1.509) 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 %).

7. Justification des prestations

6.1.509

Sur la déclaration, pour chaque ligne d'occupation, il y a lieu de communiquer le régime de travail et le nombre total de jours (éventuellement répartis sur plusieurs codes prestations).
Pour préserver au mieux la qualité des déclarations, un programme de contrôle surveille l'établissement de chaque déclaration et notamment la congruence entre les deux données signalées ci-dessus. Lorsqu'une différence apparaît, une faute est signalée.
Dans ce cas, il y a deux possibilités.
Soit il y a effectivement eu faute (par exemple, un travailleur a travaillé 64 jours dans un régime de 5 jours par semaine mais a été déclaré erronément pour 54 jours au lieu de 64, ou en régime "3" au lieu de "5"). Dans ce cas, il faut directement corriger la faute.

Soit la déclaration est correcte mais elle paraît erronée.
Cela peut résulter de diverses causes:

- le travailleur travaille selon un cycle qui ne concorde pas avec le trimestre (voir ci-dessus), par exemple 6 semaines qui comportent 6 jours de travail par semaine, suivies de 6 semaines qui comportent 4 jours de travail par semaine. Ce travailleur travaille dans un régime de travail de 5 jours par semaine en moyenne mais vu que le cycle de travail chevauche les trimestres, il peut arriver qu'un trimestre il travaille un plus grand nombre de jours et un autre trimestre un moins grand nombre de jours.
- le travailleur travaille un nombre de jours plus élevé que ce qui est prévu dans son contrat. Par exemple son contrat prévoit 4 jours de travail par semaine (régime de travail = 4), mais, au cours d'un trimestre déterminé, il y a un surcroît de travail et le travailleur preste 10 jours supplémentaires. Si ces 10 jours sont récupérés par la suite il n'y a pas de problème puisqu'ils doivent être déclarés au moment de la récupération (voir ci-dessus). Pour les travailleurs occupés à temps partiel, il n'y a pas souvent obligation de récupérer ces jours de telle sorte qu'ils doivent être déclarés dans le trimestre au cours duquel ils ont été prestés, ce qui entraîne la déclaration d'un nombre de jours supérieur à celui prévu par le régime de travail.

Le programme de contrôle n'admet pas qu'aucune prestation ne soit déclarée sur une ligne d'occupation (sauf si on a indiqué qu'il s'agissait d'une interruption totale de carrière), en d'autres termes, si ces données ne sont pas communiquées, le programme vous signale que vous avez oublié de les communiquer.
Il peut aussi arriver, très exceptionnellement, qu'un travailleur en service ne fournit aucune prestation au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre pendant laquelle il est occupé), c'est par exemple le cas du travailleur à temps partiel sous contrat free-lance qui n'est pas appelé au cours d'un trimestre.
Le but de la zone "justification des prestations" est de vous donner la possibilité d'établir formellement que ce que vous avez déclaré est, selon vous, correct (et n'est donc pas une faute de frappe). Cette zone est facultative. Elle ne doit être complétée que lorsque, pour un trimestre déterminé, il pourrait y avoir contradiction entre le nombre de jours déclarés et le nombre de jours normalement attendus en fonction du régime de travail.
Dans cette zone vous pouvez utiliser un des codes suivants:

1. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
2. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
3. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
4. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
5. Travailleur à temps partiel qui, en sus de ses prestations contractuelles prévues, fournit au cours du trimestre un nombre de jours non récupérables.
6. Combinaison des points 3 et 5 ou des points 4 et 5.
7. Travailleur qui au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre au cours de laquelle il était en service) n'a dû fournir aucune prestation.
8. Travailleur qui est payé partiellement au pourboire ou au service et qui doit être déclaré sans rémunération pour une partie de ses prestations. Cela résulte du fait que les cotisations de sécurité sociale ne peuvent, au cours d'un trimestre, être calculées que sur une rémunération fixe ou sur un forfait (en fait, sur le montant le plus élevé). Lorsqu'un travailleur est uniquement rémunéré au pourboire ou au service pour ses prestations ordinaires et perçoit au cours du même trimestre une indemnité de rupture fixe, il se peut que sa rémunération fixe (indemnité de rupture) soit plus élevée que la rémunération forfaitaire du trimestre. Les cotisations de sécurité sociale doivent, dans ce cas, être uniquement calculées sur la rémunération fixe. Les prestations ordinaires reprises sous le code 1 sont reprises sur une ligne d'occupation sans rémunération.

En fonction du code utilisé, certaines "fautes" ne seront pas mentionnées. Il va de soi que cette zone ne doit être utilisée que dans des cas exceptionnels et pas de manière inconsidérée. Son utilisation sera strictement contrôlée et des renseignements complémentaires seront éventuellement demandés.

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 à l'exemple repris dans le § 6.1.508 (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. Voir également l'exemple dans le § 6.1.312.

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. Voir également l'exemple dans le § 6.1.312.

B. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

6.1.510 Pour la déclaration, toutes les données relatives au temps de travail sont regroupées par code. Cela signifie que vous ne devez pas indiquer chaque composante du code individuellement, mais que vous devez réunir ces composantes et les déclarer sous le code prescrit.

Rappelons une nouvelle fois qu'il est essentiel de scinder les prestations (tout comme les rémunérations qui s'y rapportent) par **ligne d'occupation**.

De la sorte, tous les secteurs de la sécurité sociale disposent de suffisamment de données pour remplir leur mission. Des données complémentaires ne doivent être envoyées au moyen de la déclaration d'un risque social que si un tel risque se produit au cours d'un trimestre.

Par ailleurs, il est important de savoir qu'un jour ou une période déterminés ne sont déclarés qu'une fois. Vous ne pouvez donc jamais reprendre un jour déterminé sous plus d'un code.
Les codes sont répartis en "**codes ordinaires**" et "**codes indicatifs**".

Pour les codes ordinaires, l'employeur est la source authentique: il est le seul à pouvoir indiquer de quel type de données relatives au temps de travail il s'agit.

Les codes indicatifs correspondent à certaines situations pour lesquelles l'employeur est la source authentique pour le nombre de jours ou d'heures d'absence, mais généralement pas pour leur qualification. Ainsi, un employeur peut par exemple uniquement indiquer qu'il s'agit d'un jour où une situation de chômage temporaire s'est produite. Il ne sait toutefois pas toujours avec certitude si ce jour sera effectivement indemnisé. L'utilisation de codes indicatifs permet aux diverses institutions de sécurité sociale de retrouver ce jour déterminé dans la déclaration. Par ailleurs, ils sont aussi importants dans le cadre des réductions de cotisations.

Afin de ne pas trop compliquer la description des codes, il est toujours fait référence à la déclaration de jours.
Il va de soi que pour les travailleurs pour lesquels des jours et des heures doivent être déclarés (entre autres, les travailleurs à temps partiel) le nombre d'heures doit également être indiqué par code.

A la fin de la partie consacrée aux codes prestations, vous trouverez un tableau exposant le lien entre les codes à utiliser dans la DmfA et les codes prestations utilisés dans la déclaration O.N.S.S. avant 2003.

1. Codes ordinaires

6.1.511

CODE 1

- **travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire);**
- **prestations supplémentaires sans repos compensatoire;**
- **repos compensatoire autre que le repos compensatoire entreprise de construction et repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail (voir cependant le code 20 pour le repos compensatoire dans le système du salaire horaire majoré);**
- **incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie;**
- **période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture ou par une indemnité de reclassement;**
- **petits chômages;**
- **raison impérieuse avec maintien du salaire;**
- **absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail;**
- **rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail;**
- **accident technique dans l'entreprise;**
- **fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement;**
- **jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié;**

- **autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations ONSS (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, congé politique,...)**
- **vacances légales et complémentaires des employés.**

Ce code reprend tous les jours pour lesquels une rémunération soumise aux cotisations ONSS est payée et qui ne doivent pas être déclarés séparément.
Chaque jour pour lequel vous avez payé un salaire et que vous ne pouvez placer sous un autre code sera repris sous ce code.

On reprend également sous ce code la période de rupture du contrat de travail assortie du paiement d'une indemnité de rupture. Les règles actuelles de liaison de cette indemnité à des périodes et à des jours restent inchangées.

Concrètement, cela signifie que ces jours seront repris de la manière suivante:

- sur la première ligne d'occupation, les jours correspondant à la période d'occupation;
- sur la seconde ligne d'occupation, les jours correspondant à la partie de l'indemnité de rupture relative au trimestre de la rupture;
- sur une ligne d'occupation suivante, les jours correspondant à la partie de l'indemnité relative aux autres trimestres de l'année calendrier en cours;
- etc. pour chacune des années calendrier ultérieures.

L'indication de la période concernée par l'indemnité se fait donc toujours au moment de la déclaration de l'indemnité même (c'est-à-dire la date de début et de fin de chaque ligne d'occupation).

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 travailleurs bénéficie du régime du congé éducation payé. Dans les limites des dispositions légales, le salaire relatif à ces jours est remboursé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

CODE 10

- **salaire garanti deuxième semaine;**
- **jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire;**
- **fonction de juge en matière sociale**

Les jours d'incapacité de travail complète temporaire par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant droit à une indemnisation ne sont pas inclus dans ce code, mais seront déclarés sous un code indicatif spécifique.

CODE 11

- **incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. 12bis/13bis**

Il s'agit :

- des journées **après la deuxième semaine** de maladie ou d'accident de droit commun pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'intervention de l'assurance maladie;
- des journées **après la première semaine** de maladie professionnelle ou d'accident de travail pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'indemnité dans le cadre des accidents de travail ou de l'assurance maladie professionnelle.

Les 7 jours après les 7 premiers jours d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de droit commun ne sont pas repris sous ce code mais, comme déjà précisé, sous le code 10. Il s'agit en l'occurrence de journées de travail "incapacité de travail avec salaire garanti pour la deuxième semaine".

CODE 12

- **vacances en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire;**
- **repos compensatoire construction**

Ce code reprend **exclusivement**:

- les jours de vacances non payés par l'employeur, octroyés par CCT rendue obligatoire (=dans le secteur du textile, le secteur de la transformation du lin et le secteur diamantaire);
- les jours de repos compensatoire accordés dans la construction dans le cadre de la réduction du temps de travail;
- les jours de repos compensatoire 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.

CODE 13

- **promotion sociale**

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison de l'assistance à des cours de promotion sociale.

CODE 20

- **repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail**

Vous regroupez sous ce code les jours de repos compensatoire pris qui s'inscrivent dans un système de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de compensation, **lesquels ne sont pas payés au moment où ils sont effectivement pris**, mais le sont indirectement par la technique de la rémunération horaire majorée. 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 (voir le commentaire de la déclaration des rémunérations).

Attention: seuls les jours effectivement pris au cours du trimestre peuvent être déclarés sous ce code.

Le repos compensatoire qui est réellement payé au moment où le repos compensatoire est pris sera déclaré sous le code 1 (à l'exception du repos compensatoire de la construction, pour lequel un code distinct (code 12) est prévu).

CODE 21

- **les jours de grève/lock-out**

Vous reprenez sous ce code les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out.

S'il est question de chômage temporaire pour des jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage

temporaire.

CODE 22

- **mission syndicale**

Vous reprenez sous ce code les jours de mission syndicale pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunérations. Si toutefois vous avez payé une rémunération pour cette période, placez-la sous le code 1.

CODE 23

- **jour de carence**

Dans ce cas aussi, il ne peut s'agir que de jours pour lesquels vous ne payez pas de rémunération. Si toutefois c'est le cas, vous reprenez ce jour sous le code 1.

CODE 24

- **congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération**

Il s'agit en l'occurrence d'absences au travail résultant de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 30bis de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, en raison d'un événement imprévu indépendant du travail.
Les employeurs des gardiens et des gardiennes d'enfants doivent utiliser ce code pour un maximum de 20 jours de vacances non rémunérés et pour les jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas accueil d'enfants.

CODE 25

- **devoirs civiques sans maintien de rémunération**
- **mandat public**

Dans ce cas aussi, il s'agit exclusivement des jours pour lesquels aucune rémunération n'est payée.

CODE 26

- **devoirs de milice**

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison d'obligations de milice.

CODE 30

- **congé sans solde;**
- **toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.**

Ce code est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où votre personnel n'a pas travaillé et **pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunération** et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité sociale.

Vous ne reprenez donc sous ce code que les jours qui ne peuvent être placés sous un autre code (ordinaire ou indicatif).

2. Codes indicatifs

6.1.512 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 paternité 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 de crise pour les employés.

Les jours d'interruption de la carrière professionnelle règlementés ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît déjà à la ligne d'occupation.
Une règle qui prévalait dans l'ancienne déclaration O.N.S.S. disparaît: celle selon laquelle certaines absences ne devaient être déclarées que durant les douze premiers mois. Cela signifie qu'un travailleur doit être repris sous le code indicatif de l'incapacité de travail jusqu'à sa reprise du travail ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

3. Tableau de concordance entre la déclaration avant 2003 et la DMFA

6.1.513

Définitions	DéclarationO.N.S.S. avant 2003	DmfA
Les journées comprises dans les 12 premiers mois de l'interruption de travail due à un accident autre qu'un accident de travail ou à une	1	50

maladie autre qu'une maladie professionnelle.		
Les journées d'incapacité temporaire totale de travail résultant d'un accident du travail donnant lieu à réparation.	2	60
Les journées d'incapacité temporaire totale de travail résultant d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation.	3	61
Les journées comprises dans les 12 premiers mois d'incapacité temporaire partielle résultant d'un accident du travail, et succédant aux journées visées au code 2 (code de déclaration ONSS avant 2003) , à condition que le pourcentage de l'incapacité temporaire partielle soit au moins égal à 66 %.	4	60
Les journées comprises dans les 12 premiers mois d'incapacité temporaire partielle résultant d'une maladie professionnelle, et succédant aux journées visées au code 3 (code de déclaration ONSS avant 2003), à condition que le pourcentage de l'incapacité temporaire partielle soit au moins égal à 66 %.	5	61
Les journées de repos de maternité	6	51
Les journées d'interruption de travail de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite son enfant, à qui le travail est interdit en application des articles 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Toutefois, en ce qui concerne la travailleuse qui allaite son enfant, la durée de l'assimilation est limitée à cinq mois après l'accouchement.	7	51
Les journées d'interruption de travail due à un congé imposé par mesure de prophylaxie conformément aux dispositions de l'article 239, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.	8	50
Les journées payées par l'employeur au titre de la deuxième semaine de salaire hebdomadaire garanti lorsque l'interruption de travail est due à un accident autre qu'un accident de travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle.	10	10
Les journées d'interruption de travail suite à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. En cas de décès, la durée du congé de paternité est limitée à la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.	16	51
Le congé parental pris en application de l'A.R. du 29 octobre 1997 (M.B. du 7.11.1997).	17	*
Le congé parental pris en application de la C.C.T. n° 64 du 29 avril 1997 (M.B. du 7.11.1997).	18	*
Les journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (suspension du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).	21	71
Les journées d'interruption de travail découlant d'une grève survenue au sein de l'entreprise pour les travailleurs qui y ont participé, à condition que cette grève ait eu l'accord ou l'appui d'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au Conseil national du Travail.	22	21
Les journées d'interruption de travail due à une grève, pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été reconnue en vertu de l'article 73 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, et sous réserve de l'approbation du Comité de Gestion de l'Office national des Vacances annuelles.	23	70
Les journées de lock-out.	24	21
Les journées de vacances jeunes.	26	73
L'interruption de travail pour cause d'appel sous les armes (supprimé depuis le 1er mars 1995, sauf exceptions: sursitaires, service militaire	31-32-33	26

effectué à l'étranger); les journées de rappel sous les armes.Le document justificatif est à envoyer d'office à la caisse de vacances compétente par l'autorité militaire; l'interruption de travail due au service accompli auprès de la protection civile ou au service requis des objecteurs de conscience (supprimé depuis le 1er mars 1995, sauf exceptions: sursitaires, service d'objecteur de conscience effectué à l'étranger).		
Les journées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques (à titre d'exemples: tuteur, membre d'un conseil de famille, témoin en justice, juré, électeur, membre d'un bureau de vote).Les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public.	34-35	25
L'exercice intermittent d'une fonction au sein des juridictions du travail ou de commissions et de juridictions instituées en vue de l'application de la sécurité sociale (mission au sein d'une commission paritaire, d'un comité d'exécution d'une décision d'une commission paritaire, d'un comité de conciliation, d'une commission consultative en matière de placement, d'une commission officielle instituée pour l'étude d'un problème social, d'une commission de contrôle d'un Fonds de vacances).	36	10
L'accomplissement d'une mission comme délégué au sein d'une délégation syndicale, d'un comité syndical national ou régional ou d'un congrès syndical national.	37	22
L'absence non rémunérée et autorisée pour raisons impérieuses en application de conventions collectives ou individuelles (maximum 10 jours par an).	38	24
Les journées de cours ou d'études consacrées à la promotion sociale organisées en vertu de l'article 1er, alinéa 1er, 1° de la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale; les journées de stage ou d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisées par les groupements représentatifs des travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent.	51	13
Congé de paternité ou d'adoption (à utiliser pour les sept jours qui suivent les trois jours payés par l'employeur.	52	52
L'interruption totale de la carrière professionnelle en application de la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. S'applique à tous les travailleurs qui interrompent effectivement leur carrière professionnelle et qui ont droit à une allocation d'interruption.	53	*
L'interruption partielle de la carrière professionnelle en application de la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. S'applique à tous les travailleurs qui passent de prestations à temps plein ou à temps partiel à des prestations à temps réduit et qui ont droit à une allocation d'interruption.	54	*
Les journées de congés pour soins palliatifs en vertu de l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 (inséré par la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses) ou pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave visée à l'article 5 de l'arrêté royal du 6 février 1997.	55	*
Les journées d'interruption de travail pour cause d'intempéries, visées à l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	81	72
Les jours de repos accordés en vue de la réduction du temps de travail dans la construction en application de l'arrêté royal n° 213 du 26 septembre 1983.	82	12
Travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire).	Journée rémunérée	1

Prestations complémentaires sans repos compensatoire.	Journée rémunérée	1
Repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail, payé au moment où le jour de repos est réellement pris.	Journée rémunérée.	1
Incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie.	Journée rémunérée	1
Période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture.	Journée rémunérée	1
Petits chômages.	Journée rémunérée	1
Raison impérieuse avec maintien du salaire.	Journée rémunérée	1
Absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail.	Journée rémunérée	1
Congé éducation payé	Journée rémunérée	5
Rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail.	Journée rémunérée	1
Jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié.	Journée rémunérée	1
Autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations ONSS (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, le congé politique, etc).	Journée rémunérée	1
Vacances légales des employés.	Journée rémunérée	1
Vacances complémentaires des employés.	Journée rémunérée	1
Accident technique dans l'entreprise (avec maintien du salaire).	Journée rémunérée	1
Fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement (avec maintien du salaire).	Journée rémunérée	1
Vacances légales des ouvriers	Jour de vacances	2
Vacances complémentaires des ouvriers	Journée rémunérée	3
Absence premier jour pour cause d'intempéries dans la construction (rémunération incomplète).	Journée rémunérée	4
Jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire.	Néant	10
Incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. 12bis/13bis.	1 ou 2	11
Repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail, non payé au moment où le jour de repos est réellement pris (indirectement payé par de la rémunération horaire majorée).	Journée rémunérée	20
Jours de vacances octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire ou repos compensatoire dans la construction (non payés par l'employeur).	Néant	12
Jour de carence	1	23
Congé sans solde et toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.	Néant	30

* Indication sur la ligne d'occupation, mesure en vue de la réorganisation du temps de travail.

C H A P I T R E 6

Déclaration de données relatives à l'ensemble de l'entreprise

6.1.601 Comme précisé précédemment, le principe de la DmfA est que le calcul des cotisations (qu'il s'agisse des cotisations ordinaires, des cotisations spéciales ou des réductions de cotisations) s'effectue au niveau du travailleur.

En ce qui concerne les cotisations spéciales ci-après, il n'est pas nécessaire que l'employeur scinde par travailleur. Il suffit qu'il reprenne sur la déclaration le total pour l'ensemble de l'entreprise. De plus amples informations concernant ces cotisations spéciales sont disponibles dans la partie 4.

A. RETENUE SUR LE DOUBLE PECULE DE VACANCES DU SECTEUR PRIVE ET SUR LE PECULE DE VACANCES DU SECTEUR PUBLIC

6.1.602 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%.

B. COTISATION DE 8,86 % SUR LES PENSIONS EXTRA-LEGALES

6.1.603 L'employeur doit payer une cotisation patronale de 8,86% sur tout versement qu'il effectue pour financer, pour ses travailleurs, un avantage extra-légal en matière de pension et sur tout versement qu'il effectue en complément à la pension légale de ses ex-travailleurs.

Cette donnée n'est pas reprise séparément par travailleur, il suffit de mentionner le montant total des avantages octroyés pendant le trimestre et de calculer 8,86% sur ce montant.

C. PARTICIPATION AUX BENEFICES

6.1.604 Certaines participations aux bénéfices ne constituent pas de la rémunération passible du calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais sont soumises à une retenue de 13,07 %. L'employeur doit donner la base de calcul et le montant total de cette retenue pour tous les travailleurs qui ont reçu une participation aux bénéfices pendant la période couverte par la déclaration.

D. VEHICULE DE SOCIETE

6.1.605 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.

C H A P I T R E 7

Les réductions de cotisations

A. GENERALITES

6.1.701 Dans la DmfA, toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct. Pour les réductions dans le cadre de la réduction du temps de travail des données doivent également être communiquées dans un deuxième bloc fonctionnel (voir la rubrique "Formalités à remplir" dans la partie 5).

La plupart des réductions doivent être calculées par ligne d'occupation. Cela signifie donc que, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour un travailleur (par exemple en cas de changement de régime de travail au cours du trimestre), et que ce travailleur ouvre le droit à une réduction déterminée, il faut reprendre les montants de la réduction séparément par ligne d'occupation sur la déclaration. Aucun total, par travailleur ou pour tous les travailleurs, ne doit être communiqué.

Il n'est donc plus nécessaire, comme c'était le cas dans l'ancienne déclaration O.N.S.S. de communiquer séparément par travailleur dans un des "relevés du personnel" certaines données concernant les réductions et d'ensuite calculer les réductions globalement dans le cadre comptable "déductions de cotisations".

B. TABLEAU DES CODES

6.1.702 Les lettres-codes en usage dans l'ancienne déclaration sont remplacées par un code en 4 chiffres.

Le tableau ci-dessous donne la concordance entre les lettres-codes et les codes chiffrés.

Vous pouvez déduire de ce tableau si, dans la DmfA, la réduction doit être calculée au niveau de chaque ligne d'occupation séparément ou globalement pour toutes les prestations du travailleur, si la date de début de la réduction doit être mentionnée et si la base de calcul de la rémunération (=le montant sur lequel un pourcentage doit être appliqué pour connaître le montant de la réduction) doit être communiquée.

Dmfa	Anc	Définition	Base de calcul	Date de début	Niveau
	A	Redistribution du travail dans le secteur public			
0001	L	Bonus à l'emploi	-	-	ligne travailleur
0501	BS	Déduction des cotisations personnelles pour le secteur du dragage et du remorquage	X	-	ligne travailleur
0601		Déduction des cotisations personnelles dans le cadre d'une restructuration	X	X	ligne travailleur
1103	B3	Période de transition. Plan d'embauche pour demandeur d'emploi dans les entreprises d'insertion	-	X	occupation
1105	B1	Période de transition. Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois, ayant plus de 45 ans	-	X	occupation
1106	B2	Période de transition. Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 24 mois, ayant plus de 45 ans	-	X	occupation

1111	B7	Période de transition. Plan Activa - promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 75 %	-	X	occupation
1112	B8	Période de transition. Plan Activa - promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 100 %	-	X	occupation
1131	X	Déduction AR n° 483 [gens de maison (ouvriers et employés); domestiques]	X	-	occupation
1142	BC	Période de transition. Réinsertion de chômeurs très difficiles à placer ou des ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide financière	-	-	occupation
1201	F1	Période de transition. Convention de premier emploi conclue avant le 1er janvier 2004	-	X	occupation
1353	R4	Période de transition. La réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine - la réduction de maintien	-	-	occupation
1501	BA	Déduction des cotisations patronales pour le secteur du dragage et du remorquage	X	-	occupation
1511	WO	Recherche scientifique	X	-	occupation
1521	-	Réduction pour les gardiens et les gardiennes d'enfants	-	-	occupation
1531	-	Réduction pour les artistes	-	-	occupation
2001	Z1	Remboursement des frais de gestion secrétariat social (premier travailleur)	-	-	ligne travailleur

3000	Réduction structurelle	-	-	occupation
3100	Travailleurs âgés d'au moins 57 ans	-	-	occupation
3101	Travailleurs âgés de 50 à 56 ans	-	-	occupation
3200	Demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 45 ans - 312 jours dans une période de 18 mois ou demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 45 ans - 156 jours dans une période de 9 mois lors d'une fermeture d'entreprise dans une période de 24 mois	-	X	occupation
3201	Demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 45 ans - 624 jours dans une période de 36 mois	-	X	occupation
3202	Demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 45 ans - 936 jours dans une période de 54 mois	-	X	occupation
3203	Demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 45 ans - 1560 jours dans une période de 90 mois	-	X	occupation
3210	Demandeurs d'emploi de longue durée d'au moins 45 ans - 156 jours dans une période de 9 mois	-	X	occupation
3211	Demandeurs d'emploi de longue durée d'au moins 45 ans - 312 jours dans une période de 18 mois ou 468 jours dans une période de 27 mois	-	X	occupation
3220	Programme de transition professionnelle moins de 45 ans - au moins 12 mois d'indemnités ou moins de 25 ans, moins qualifié - au moins 9 mois d'indemnités	-	-	occupation
3221	Programme de transition professionnelle moins de 45 ans - au moins 24 mois d'indemnités	-	-	occupation
3230	Programme de transition professionnelle au moins 45 ans - au moins 12 mois d'indemnités	-	-	occupation
3231	Programme de transition professionnelle au moins 45 ans - au moins 24 mois d'indemnités	-	-	occupation
3240	Economie d'insertion sociale moins de 45 ans - 312 j./18 m. ou 156 j./9 m.	-	-	occupation
3241	Economie d'insertion sociale moins de 45 ans - 624 j./36 m. ou 312 j./18 m.	-	-	occupation
3250	Economie d'insertion sociale au moins 45 ans - 156 j./9 m.	-	-	occupation
3310	Premiers engagements: premier travailleur - forfait de 1000,00 EUR	-	X	occupation
3311	Premiers engagements: premier travailleur - forfait de 400,00 EUR	-	X	occupation
3320	Premiers engagements: deuxième travailleur	-	X	occupation
3330	Premiers engagements: troisième travailleur	-	X	occupation
3410	Jeunes travailleurs: CPE et peu qualifié	-	X	occupation
3411	Jeunes travailleurs: CPE et très peu qualifié, ou CPE peu qualifié et moins valide, ou CPE peu qualifié et d'origine étrangère	-	X	occupation
3413	Jeunes travailleurs: du 01/01 de l'année au	-	-	occupation

	cours de laquelle le jeune a 19 ans jusqu'au trimestre précédent le trimestre au cours duquel il a 30 ans			
3414	Cumul 3413 et 3410	-	X	occupation
3415	Cumul 3413 et 3411	-	X	occupation
3416	Cumul 3413 et 1201	-	X	occupation
3430	Jeunes travailleurs: jusqu'au 31/12 de l'année au cours de laquelle le jeune a 18 ans	-	-	occupation
3500	Réduction du temps de travail	-	-	occupation
3510	Semaine des quatre jours	-	X	occupation
3520	Réduction du temps de travail et semaine des quatre jours	-	X	occupation
3601	Restructuration - moins de 45 ans	-	X	occupation
3611	Restructuration - au moins 45 ans	-	X	occupation
3612	Formateurs mesure de crise	-	-	occupation
3700	Réduction temporaire du temps de travail - mesure de crise	-	-	occupation
3720	Réduction temporaire du temps de travail - mesure de crise - et semaine de quatre jours	-	-	occupation
3800	Tuteurs	-	-	occupation

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).
Pour les travailleurs engagés dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public, il n'y a plus lieu, dans la DmfA, de mentionner de code réduction (code réduction A dans l'ancienne déclaration).
Ces travailleurs doivent toujours être déclarés au moyen d'un code travailleur spécifique pour lequel la réduction est déjà déduite du pourcentage des cotisations dues. Pour ces travailleurs, une mention doit être reprise dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" au niveau de la ligne d'occupation (=code 3). Ces travailleurs étaient mentionnés sur les anciens relevés du personnel pour les agents contractuels subventionnés.

C H A P I T R E 8

Etudiants pour qui la cotisation de solidarité de 7,5 % ou de 12,5 % est due

6.1.801 Dans la DmfA, un bloc fonctionnel séparé est prévu pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 7,51 % ou 12,51 % (la cotisation de 0,01 % destinée au financement du fonds amiante est reprise dans ces taux).

Il s'agit d'étudiants qui, pendant les mois de juillet, août et septembre, travaillent au maximum pendant 23 jours et/ou travaillent au maximum pendant 23 jours pendant le reste de l'année civile). Cette cotisation de solidarité et les conditions auxquelles un étudiant doit satisfaire pour ne pas payer les cotisations ordinaires sont exposées de manière complète dans la Partie 4.

Outre les données permettant d'identifier ces personnes en qualité de travailleur, vous devez nous communiquer les données suivantes :

RÉMUNÉRATION

Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.

COTISATION

Le montant de la cotisation de solidarité (= 7,51 % du salaire pour les prestations au cours du 3e trimestre, 12,51 % pour les prestations au cours des 1er, 2e et 4e trimestres).

NOMBRE DE JOURS

Le nombre de jours prestés par l'étudiant pendant son contrat de travail d'étudiant.

A partir du 3e 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.

A partir du 2e trimestre 2009, un étudiant lié par un contrat de travail qui ne fournit aucune prestation pendant un trimestre complet (absence, maladie, etc.) doit être déclaré avec "0" jour et sans rémunération.

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.

Les employeurs qui paient leurs salaires avec une fréquence de paiement autre que mensuelle et pour lesquels une partie du mois de juin peut donc tomber dans le 3e trimestre et une partie du mois de septembre peut donc tomber dans le 4e trimestre, il faut tenir compte du fait que les pourcentages de la cotisation de solidarité et la déclaration de celle-ci sont déterminés par le trimestre civil au cours duquel les prestations ont eu lieu.

C H A P I T R E 9

Prépensionnés pour lesquels une cotisation spéciale est due à l'ONSS

6.1.901 Dans la DmfA, un bloc fonctionnel séparé est prévu pour déclarer les prépensionnés pour lesquels une cotisation spéciale de sécurité sociale est due.

Vous trouverez un commentaire à propos de ces deux cotisations spéciales et des conditions auxquelles elles sont dues dans la Partie 4.

A côté des données permettant d'identifier ces personnes, vous devez nous communiquer les données suivantes.

CODE COTISATION PRÉPENSION

Ce code vous permet de déterminer quelle cotisation spéciale est due.

0 = cotisation forfaitaire
1 = cotisation compensatoire particulière

NOMBRE DE MOIS

C'est le nombre de mois de la déclaration trimestrielle pour lesquels l'employeur, pour ce prépensionné, est redevable de la cotisation forfaitaire sur la prépension conventionnelle. Vous ne devez donc pas compléter cette donnée si vous n'êtes redevable que de la cotisation calculée en pourcentage.

COTISATION

Le montant de la cotisation spéciale dû pour le prépensionné.

C H A P I T R E 1 0

Cotisations travailleurs statutaires licenciés

6.1.1001 Ces cotisations ont pour but de permettre sous certaines conditions la participation au régime de chômage et de l'assurance indemnité maladie aux personnes licenciées dans des conditions déterminées dans le secteur public et qui, pour cette activité, ne participent pas à ces régimes.

Un commentaire complet de cette mesure est disponible dans la partie 4.

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).

C H A P I T R E 1 1

Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

6.1.1101

L'exposé ci-dessous concerne uniquement:

- les compagnies d'assurance contre les accidents du travail;
- le Fonds des maladies professionnelles;
- les employeurs prenant en charge eux-mêmes les accidents du travail.

Les travailleurs ayant droit à une rente, une indemnité, une allocation ou un capital suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et qui, soit au moment de l'accident, soit au moment de la dernière exposition au risque professionnel, étaient déclarés à l'O.N.S.S. parce qu'ils se trouvaient partiellement ou totalement dans le champ d'application de la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 restent redevables à l'O.N.S.S. des cotisations qui leur sont applicables en vertu de cette loi.
Ici, il s'agit uniquement des travailleurs qui, au moment de l'accident ou de la dernière exposition relèvent de la législation accidents du travail et maladies professionnelles du secteur privé (pour lesquels les cotisations pour ces secteurs sont perçues par l'O.N.S.S.). La majorité des membres du personnel du secteur public relèvent du régime particulier accidents du travail et maladies professionnelles du secteur public (loi du 3 juillet 1967). Ils ne sont donc pas concernés par ce qui suit.

Les cotisations sont limitées aux secteurs auxquels les intéressés étaient assujettis au moment de l'accident ou de la dernière exposition au risque professionnel.

Selon leur situation à ce moment, les cotisations dues par les intéressés s'élèvent donc à:

- travailleurs manuels, travailleurs intellectuels, sportifs rémunérés et domestiques: 13.07 %;
- médecins en formation de spécialistes: 4,70 %;
- jeunes défavorisés visés par l'A.R. n° 499 du 31 décembre 1986: 4,70 %;
- jeunes pendant la période qui se termine le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans: 5,57 % (ce même pourcentage était d'application jusqu'au 31 décembre 2003 pour les personnes occupées pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel).

Ces pourcentages sont applicables depuis le troisième trimestre 1992.

Remarques

a) Pour les sportifs rémunérés (à l'exception des coureurs cyclistes professionnels titulaires d'une licence délivrée par la Ligue Vélocipédique Belge), victimes d'un accident de travail survenu avant le 1er janvier 1998, la cotisation s'élève à 11,05 %

b) Pour les titulaires d'une licence de coureur cycliste professionnel délivrée par la Ligue Vélocipédique Belge, victimes d'un accident de travail survenu avant le 1er janvier 1985 la cotisation s'élève à 11,05 %

c) Pour les domestiques victimes d'un accident de travail survenu avant 1er avril 1983, la cotisation s'élève à 12,20 %

d) Les compléments à charge du Fonds des Accidents du Travail sont passibles d'une retenue de 13,07 %

e) La cotisation est également due par les travailleurs de surface ou de fond visés par l'arrêté-loi du

10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés. Pour eux, elle s'élève à 14,12 %. Ce pourcentage est d'application jusqu'au quatrième trimestre de 2002. A partir du premier trimestre 2003, l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 est abrogé et le pourcentage d'application pour les mineurs est également de 13,07 %.

Aucune cotisation n'est due pour les apprentis agréés et industriels, pour les apprentis sous contrat d'insertion et pour les stagiaires en formation de chef d'entreprise pour autant qu'ils aient été victimes d'un accident ou d'une maladie intervenus avant le 1er janvier 2004. La loi du 27 juin 1969 leur était effectivement applicable avant cette date mais aucune cotisation personnelle n'était retenue.
Pour les accidents ou les maladies intervenus à partir du 1er janvier 2004, aucune cotisation n'est due si l'accident ou la maladie interviennent dans la période qui se termine avec le quatrième trimestre de l'année au cours de laquelle ces apprentis ou stagiaires atteignent l'âge de 18 ans.

La cotisation est soumise aux mêmes règles de paiement (provisions et solde) que les cotisations de sécurité sociale ordinaires (voir les présentes *Instructions générales aux employeurs*, partie 2).

Les données suivantes doivent être communiquées: nature de l'indemnité, taux d'incapacité et montant de l'indemnité.

A. NATURE DE L'INDEMNITE

6.1.1102

Description	Code
Catégorie d'employeur 027 (Accidents travail)	
• Indemnité journalière	01
• Indemnité annuelle	02
• Rente	03
• Capital	04
• Allocation	05
• Indemnité annuelle pour une incapacité inférieure à 10 %	12
• Rente pour une incapacité inférieure à 10 %	13
• Allocation pour une incapacité inférieure à 10 %	15
Catégorie d'employeur 028 (Fonds des Maladies professionnelles)	
• Toutes indemnités	00

Les codes 12, 13 et 15 sont uniquement à utiliser si en vertu de la réglementation un seul paiement annuel doit avoir lieu. Dans ces cas également, il vaut mieux faire une déclaration par trimestre et utiliser les codes 02, 03 et 05.

B. TAUX D'INCAPACITE

6.1.1103 Le pourcentage (entre 0,01 % et 100 %) indiquant le taux d'incapacité de travail doit être complété.

C. MONTANT DE L'INDEMNITE

6.1.1104 Mentionnez le montant se rapportant au trimestre.
Si un montant erroné a été communiqué pour un trimestre antérieur, la correction ne peut pas avoir lieu à l'occasion du trimestre en cours mais une déclaration modificative doit être effectuée.

C H A P I T R E 1 2

Informations statistiques

A. INTRODUCTION

6.1.1201

En dehors du contrôle des informations qui figurent sur la déclaration aux fins de vérifier par exemple le bien-fondé d'une demande de réduction et de leur transmission aux institutions publiques de sécurité sociale en ayant besoin pour remplir les tâches qui sont les leurs, l'O.N.S.S. crée des bases de données à usage statistique.

Cette démarche, assez ancienne, poursuit plusieurs buts:

- utiliser des informations communiquées par les employeurs en vue d'établir des statistiques de l'emploi, des rémunérations et des journées de travail. Ces statistiques sont utilisées par les pouvoirs publics, les milieux scientifiques, les interlocuteurs sociaux, les fonds sociaux, etc. Ne pas utiliser les éléments existant à l'O.N.S.S. obligerait les pouvoirs publics à recourir à des enquêtes spécifiques qui dérangeraient inutilement les personnes interrogées;
- permettre, grâce à l'utilisation de ces banques de données, l'application correcte de la législation. C'est sur la base des totaux des travailleurs occupés à la fin d'un trimestre que sont déterminés les taux de quelques cotisations particulières ainsi que les montants de certaines réductions de cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS gère à cet effet une banque de données statistiques reprenant des données globalisées par employeur, voire par catégorie d'employeur.

Par ailleurs, depuis le début des années 1970, l'O.N.S.S. publie des statistiques de l'emploi "décentralisées" (ou "régionalisées") de l'emploi. Les travailleurs sous contrat au 30 juin sont répartis suivant la commune du siège d'exploitation où ils sont occupés et l'activité économique qui y est exercée. Les données ainsi recueillies font l'objet d'une deuxième banque de données. Les statistiques établies sur cette base ont acquis une place centrale au sein des statistiques du marché du travail: elles sont en effet les seules qui distribuent l'emploi suivant le lieu où il est exercé.

Le Gouvernement, ainsi que des organismes où siègent des représentants des employeurs, a officiellement demandé à l'O.N.S.S. d'élargir son offre en statistiques par lieu de travail.

B. CALCUL DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS OCCUPES EN FIN DE TRIMESTRE

6.1.1202

Les données principales figurant dans les fichiers statistiques de l'ONSS concernent le nombre de travailleurs occupés au dernier jour du trimestre. Ces données sont calculées tant pour l'employeur dans son ensemble que pour chacune de ses catégories et, aux 2° et 4° trimestres, pour chaque implantation.

Chaque personne figurant sur la déclaration trimestrielle est comptabilisée comme travailleur occupé à la fin du trimestre lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- il existe au moins une ligne d'occupation dans la déclaration:
  - qui ne concerne ni des indemnités de rupture, ni une interruption totale de la carrière professionnelle;
  - dont la date de la fin de l'occupation n'est pas antérieure à la date de la fin du trimestre ;
  - et dans laquelle il existe au moins un jour déclaré avec un code ordinaire ou un code indicatif qui ne soit pas le code 30 (=des jours de congé sans solde))

Pour certains travailleurs occasionnels qui n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer si la cotisation de 1,60 % est due (voir § 3.2.204), 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 (voir § 7.1.401).

C. BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - NUMERO UNIQUE D'ENTREPRISE ET D'UNITE D'ETABLISSEMENT

6.1.1203

La loi portant création de la Banque-Carrefour des Entreprises, modernisation du registre du commerce et création de guichets d'entreprises agréés prévoit l'attribution d'un numéro d'identification unique aux "entreprises". Au sens de cette loi, tout employeur doit être identifié de cette manière.
La Banque-Carrefour des Entreprises reprend également, à côté des entreprises, les unités d'établissement [Unité d'établissement = "toute entreprise ou partie de celle-ci (ex. atelier, usine, magasin, bureau, ...) située en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. A cet endroit, ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales (ou secondaires, ou auxiliaires) sont exercées pour le compte de l'entreprise"]. Ces implantations ou unités d'établissement reçoivent un numéro d'identification propre, structurellement indépendant du numéro d'identification de l'entreprise à laquelle elles appartiennent.

Au cours de l'année 2004, la Banque-Carrefour des Entreprises et l'ONSS ont conjointement réalisé une vaste opération de collecte et de vérification des données relatives aux employeurs qui occupent du personnel en diverses implantations. Chaque entreprise concernée, après avoir été interrogée, a été mise au courant des numéros de ses unités d'établissement.

Les employeurs qui le désirent trouveront la liste et les numéros d'identification de leurs unités locales sur le site http://kbo-bce-ps.mineco.fgov.be.

Important : Si vous constatez que certaines unités d'établissement sont manquantes, la procédure suivante doit être suivie :

Pour les entreprises commerciales :

Rendez-vous dans un guichet d'entreprise de votre choix afin de faire enregistrer les unités d'établissement manquantes. Les identifiants qui vous seront attribués à cette occasion pourront immédiatement être mentionnés dans la DMFA

Pour les entreprises non commerciales :

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.

D. FORMALITES DANS LE CADRE DE LA DECLARATION MULTIFONCTIONNELLE

6.1.1204

a) Données obligatoires

La déclaration prévoit un champ appelé "numéro d'identification de l'unité locale", tel que défini au sein de la Banque-Carrefour des Entreprises. Cette information est demandée aux employeurs occupant du personnel dans plusieurs unités d'établissement, même si elles ne sont situées que dans une seule commune, et ne se rapporte qu'à la dernière situation connue du trimestre: on ne demande donc pas de scinder les données si un travailleur a été affecté à plusieurs sièges au cours du trimestre.
A partir de la déclaration du 3e trimestre 2006, l'ONSS récolte les données relatives aux unités locales **chaque trimestre**.

Les employeurs et les secrétariats sociaux doivent indiquer pour chaque travailleur repris sur la déclaration trimestrielle, **y compris pour les étudiants**, le numéro d'identification de l'unité d'établissement dont il relève.

Cette obligation n'est applicable qu'à partir du moment où une entreprise possède au moins deux unités d'établissement.

Important : cette obligation concerne toutes les entreprises qui occupent du personnel en plusieurs implantations. Dans le cas où une entreprise ou un secrétariat social ne connaît pas encore les identifiants nécessaires, la procédure décrite en fin du point 6.1.1203 doit être suivie.

b) La mention du numéro d'unité d'établissement n'est pas requise dans les cas suivants:

- personnes déclarées comme prépensionnées ou "pseudo-prépensionnées" pour lesquelles une des cotisations spéciales sur la prépension conventionnelle ou sur la pseudo-prépension est due;
- personnes déclarées sous les catégories 027 et 028 (travailleurs, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, percevant une rente, une indemnité, une allocation ou bien un capital, passibles de retenues de cotisations personnelles);
- personnes déclarées sous les catégories 033, 099, 199, 299 et 699 (des fonds de sécurité d'existence dans la plupart des cas pour des travailleurs auxquels ils versent comme tiers payants des compléments de rémunération);
- fonctionnaires licenciés et les travailleurs qui y sont assimilés pour lesquels une déclaration complémentaire doit être effectuée de manière à leur garantir le droit aux allocations de chômage et aux indemnités de maladie-invalidité.

c) Certains cas méritent un traitement particulier:

- les entreprises de la construction sont soumises à des dispositions particulières en ce qui concerne les travailleurs occupés sur les chantiers: **tous** les travailleurs occupés sur des chantiers, quelle qu'en soit la durée, sont à rattacher à l'unité d'établissement (siège administratif ou technique) dont ils dépendent;
- les travailleurs ambulants (représentants de commerce, personnel des services de transport, équipes d'entretien, contrôleurs, etc.) doivent être liés à l'unité d'établissement qui les occupe en ordre principal (siège social, siège administratif, siège d'exploitation, permanence, etc.);
- les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire sont rattachés au siège de l'agence d'intérim dont ils dépendent;
- les travailleurs mis à la disposition d'employeurs du secteur non-marchand tout en étant rétribués par le FOREM, Actiris ou le VDAB (projets PRIME, TCT, …) sont rattachés au siège du service public de l'emploi dont ils relèvent;
- les travailleurs provisoirement détachés à l'étranger, tout en relevant de la sécurité sociale belge, restent liés à l'unité d'établissement où ils étaient affectés avant leur départ;
- le personnel enseignant et les travailleurs qui y sont assimilés doivent être affectés à l'établissement d'enseignement où ils sont affectés à titre principal; lorsqu'un établissement d'enseignement possède plusieurs implantations géographiquement distinctes, chacune de ces implantations aura un numéro d'unité d'établissement; le personnel devra être réparti entre ces implantations, chaque personne n'étant affectée que dans une seule implantation.

d) Essai d'éclaircissement de la notion d'unité d'établissement:

A la demande des secrétariats sociaux, un exercice d'éclaircissement de la notion d'unité d'établissement devant figurer dans la Banque-Carrefour des Entreprises a été réalisé pour résoudre les cas litigieux.
Au minimum chaque lieu de travail permanent, quelle que soit l'activité qui y est exercée (commerciale ou non) constitue une unité d'établissement de l'"entreprise", avec cependant quelques limites.

- Dans le cas où une personne travaille à domicile ou chez un client, l'unité d'établissement 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'unité d'établissement 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 unités d'établissement (télétravail, inspecteurs, représentants de commerce,…).
- Les unités d'établissement 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'unité d'établissement doit disposer d'une infrastructure permanente et avoir une adresse postale :
  - les chantiers, les champs, les stands sur des foires ou des marchés, … ne seront jamais considérés comme unités d'établissement
  - 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'unités d'établissement 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'unités d'établissement à ces adresses;
- Les unités d'établissement sont créées sous l'entreprise dont elles dépendent:
  - les magasins (ou restaurants) franchisés sont exploités par des gérants indépendants qui possèdent leur propre numéro d'entreprise. Les unités d'établissement seront donc créées sous le numéro d'entreprise du gérant. Même si la chaîne envoie à titre de dépannage du personnel dans l'un ou l'autre magasin franchisé, ces derniers ne seront pas considérés comme unités d'établissement de la chaîne;
  - si l'exploitation d'une cafétaria dans un théâtre, piscine, parc de récréation est sous-traitée, il y a lieu de créer l'unité d'établissement sous le numéro d'entreprise de l'exploitant de la cafétaria.
- Chaque entreprise doit avoir au moins une unité d'établissement. L'exception à cette règle relève de la protection de la vie privée : l'occupation de personnel domestique.

Pour tout autre cas particulier non repris, le service des statistiques de l'ONSS se tient à votre disposition.

E. RÉPARTITION SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE - CODES NACE-BEL

6.1.1205

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 1er 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 (application "WREP" du portail de la sécurité sociale) 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).

C H A P I T R E 1 3

Informations à l'usage exclusif de l'O.N.S.S.

6.1.1301 A côté des données communes de la ligne travailleur et de la ligne d'occupation qui sont utilisées par plusieurs institutions de sécurité sociale, les informations reprises dans ce bloc sont exclusivement destinées à l'O.N.S.S. Elles ne sont donc pas reprises dans la déclaration des risques sociaux (DRS).

A. INDICATION "INTERIMAIRE - OCCASIONNEL DANS L'HORECA"

6.1.1302 Les travailleurs occasionnels dans l'horeca sont déclarés sous une catégorie d'employeur distincte. Les intérimaires qui sont mis à disposition d'un employeur du secteur horeca en qualité de travailleurs occasionnels sont, comme les travailleurs occasionnels ordinaires occupés dans le secteur horeca, soumis à tous les régimes de la sécurité sociale et, dans la déclaration, ils ne peuvent pas être distingués des autres travailleurs parce qu'ils restent déclarés sous la catégorie générale du secteur intérimaire.
Pour pouvoir distinguer ces travailleurs des travailleurs qui ne sont pas occupés en qualité d'occasionnels, une zone "Intérimaire - 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 qui sont mis à disposition par une société intérimaire.

B. SALAIRE HORAIRE DANS LA CONSTRUCTION

6.1.1303 Dans ce champ qui ne doit être complété qu'une fois par an, au troisième trimestre, et qui est uniquement destiné aux travailleurs du secteur de la construction (y compris ceux du secteur intérimaire de la construction), il faut mentionner le salaire horaire qui est d'application à la fin du trimestre.

C. MESURES DU SECTEUR NON MARCHAND

6.1.1304 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 2e 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 1er trimestre 2007.

SEPTIÈME PARTIE

RENSEIGNEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL

TITRE 1

Renseignements d'ordre général

C H A P I T R E 1

Contacts avec l'O.N.S.S. et les bureaux régionaux

7.1.101 Les directives suivantes sont de nature à simplifier vos contacts téléphoniques et/ou écrits avec l'O.N.S.S.:

- mentionnez toujours le numéro d'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.

REMARQUES:

L'adresse postale de l'O.N.S.S. est Place Victor Horta, 11 à 1060 Bruxelles.

Le numéro de téléphone général est le 02 509 31 11.

Les différents services possèdent des lignes téléphoniques et fax directes. N'hésitez pas à demander le nom et le numéro de téléphone en ligne directe de votre correspondant(e) afin de pouvoir le (la) rappeler ultérieurement.

TRAITEMENT DES PLAINTES

Afin d'être encore plus à votre service, l'O.N.S.S. a créé, à partir du 1er 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. (cliquez sur "plaintes").

7.1.102 L'O.N.S.S. est accessible sur internet depuis août 1998.

L'adresse internet est http://www.onss.fgov.be.

Vos remarques et suggestions sont les bienvenues. La personne de contact est le webmaster (tél: 02 509 38 38, fax: 02 509 38 47, e-mail : webmaster@onss.fgov.be).

7.1.103 L'O.N.S.S. dispose à travers tout le pays d'un réseau d'antennes régionales accessibles au public. Des inspecteurs et contrôleurs sociaux y tiennent des permanences régulières et pourront vous donner des informations d'ordre général concernant notamment l'assujettissement, les déclarations trimestrielles, les réductions de cotisations. Ils vous aideront à accomplir toute formalité en vue 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.

Localités	Adresses	N° de téléphone	Jours et heures d'ouverture
BRUGGE	Zandstraat, 219 a 8200 BRUGGE	050 31 83 27 Fax : 050 31 92 80	Lundi et jeudi : de 9 h à 12 h
BRUXELLES	Place Victor Horta, 11 1060 BRUXELLES	02 509 91 90 Fax : 02 509 91 99	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h
ANTWERPEN	Maritiem Huis Olijftakstraat, 7-13 2060 ANTWERPEN	03 220 75 75 Fax : 03 220 75 77	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h 30 à 12 h
CHARLEROI	Rue de la Cimenterie, 38 6010 COUILLET	071 30 95 28 Fax : 071 30 95 29	Du lundi au jeudi: de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h
EUPEN	Vervierserstrasse, 36/1 4700 EUPEN	087 55 27 27 Fax : 087 89 19 14	Jeudi : de 9 h 30 à 12 h 30
GENT	Lieven Bauwens 1 gebouw Martelaarslaan 17/55 9000 GENT	09 242 04 48 Fax : 09 220 94 23	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h à 12 h
HASSELT	Guffenslaan, 55 3500 HASSELT	011 26 22 56 Fax : 011 26 22 57	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h à 12 h
KORTRIJK	Kennedypark 19a 8500 KORTRIJK	056 25 23 32 Fax : 056 25 23 33	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h à 12 h
LEUVEN	Philips site FAC-gebouw 3 A bus 7 Pleinstraat 135 3001 Leuven	016 29 96 46 Fax : 016 62 28 49	Tous les jours ouvrables, sauf le samedi : de 9 h à 12 h
LIBRAMONT	Grand Rue, 64/1 6800 LIBRAMONT	061/ 50 29 04 Fax : 061/50 32 71	mardi : de 9 h 30 à 12 h et de 13 h à 15 h
LIEGE	Rue des Fories, 2, 7e étage 4020 LIEGE	04 254 39 28 Fax : 04 254 39 30	Du lundi au jeudi: de 9 h à 12 h et de 13 h 30 à 16 h
MONS	Rue de Nimy, 61/65 7000 MONS	065 84 23 56 Fax : 065 34 80 49	Du lundi au jeudi : de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h
NAMUR	Avenue Gouverneur Bovesse, 117, boîte 34 5100 JAMBES	081 22 67 34 Fax : 081 22 11 72	Du mardi au jeudi: de 9 h à 12 h Le jeudi après-midi : de 13 h 30 à 15 h 30
NIVELLES	Rue Sainte-Barbe, 140A 1400 NIVELLES	067 84 01 54 Fax : 067 84 36 32	Lundi, mardi et jeudi : de 9 h à 12 h et de 13 h à 16 h

C H A P I T R E 2

Mandataires

DESCRIPTION ET MISSIONS

7.1.201 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 1er, 2° 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 SOCIAUX

7.1.202 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: CONCLUSION, NOTIFICATION ET TRANSFERT

7.1.203 L'employeur et le mandataire doivent conclure un contrat écrit qui détermine, entre autres, l'objet du mandat. Avant qu'il ne prenne cours, le mandat doit être notifié à l'O.N.S.S. (Direction Identification, place Victor Horta,11 à 1060 Bruxelles) au moyen de l'envoi d'une procuration. Les

changements de mandataires doivent également être communiqués à l'O.N.S.S., Direction Identification.

Il ne peut être transféré à un nouveau mandataire que lors du passage à un nouveau trimestre. Le nouveau mandataire reprend de son prédecesseur 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.

C H A P I T R E 3

Publicité des créances

7.1.301 L'O.N.S.S. communique, dans le mois, à quiconque lui en fait la demande par lettre recommandée et qui justifie d'un intérêt légitime, le montant de sa créance en cotisations à charge d'un ou de plusieurs employeurs nommément désignés. L'intérêt légitime peut se justifier, par exemple, par votre intention de conclure un accord de collaboration avec un employeur déterminé ou de lui accorder un prêt. Il y a lieu d'adresser ces demandes au Service "Publicité des créances" de l'administration des Services de Perception. L'identité des employeurs concernés peut être communiquée soit par lettre, soit par bande magnétique ou disquette.

Les 100 premières demandes sur un total de maximum 1.100 demandes par trimestre et par demandeur, sont traitées gratuitement. A partir de la 101ème demande par trimestre, l'indemnité est facturée de la manière suivante:

- de 101 à 1.100 (0,74 EUR par demande);
- de 1.101 à 1.200 (743,68 EUR);
- de 1.201 à 5.000 (0,62 EUR par demande);
- de 5.001 à 6.250 (3.098,67 EUR);
- plus de 6.250 (0,50 EUR par demande).

Une indemnité complémentaire due pour frais de traitement est réclamée aux demandeurs qui joignent à leur lettre recommandée une disquette mentionnant l'identité des employeurs concernés.

En fin de trimestre, l'O.N.S.S. communique au demandeur le montant à payer.

C H A P I T R E 4

Les attestations

7.1.401 En règle générale, l'O.N.S.S. délivre des attestations ou certificats qui relèvent des cinq catégories suivantes :

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 données qui déterminent l'obligation de retenues à effectuer 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. Ces données peuvent également être consultées via le site portail de la sécurité sociale http//www.securitesociale.be (rubrique : entreprise/construction/responsabilité solidaire et retenue);
- 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 dans les déclarations

- Ces attestations doivent être demandées au service "Attestations" de l'administration des Services de Contrôle (téléfax: 02 509 39 17). Tant le nombre de travailleurs occupés (par exemple, en vue de l'obtention d'une prime à l'emploi) que certains renseignements concernant un ou plusieurs travailleurs désignés peuvent être attestés. Ces attestations doivent se référer soit aux cinq dernières années, soit aux années 1945 à 1957. Si vous avez besoin de renseignements concernant une autre période, il y a lieu de vous adresser à l'Office national des Pensions - Données carrière professionnelle, Boîte postale 176, 1060 Bruxelles (tél.: 02 529 32 75).

Certaines attestations concernant le nombre de travailleurs déclarés (à l'exclusion de toute autre donnée relative aux prestations) peuvent être sollicitées auprès du service des statistiques (téléfax: 02 509 38 47; adresse électronique: stat.attest@onss.fgov.be).
Il s'agit:

- d'une part, des attestations qui indiquent si, au 30 juin de l'année précédente, l'employeur occupait moins de 10 travailleurs ou 10 travailleurs et plus (attestations A. R. n° 214); ces attestations sont souvent destinées à être remises ultérieurement à des organismes publics dans le cadre de l'exécution de marchés publics;
- d'autre part, des attestations qui précisent le nombre de travailleurs occupés à la fin d'un trimestre, ventilé par 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- voir § 2.1.905)

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), 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.

Ces cinq types d'attestations ou certificats 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.onssrszlss.fgov.be). Via ce site des attestations peuvent également être demandées en ligne.

C H A P I T R E 5

La surveillance

7.1.501 Les inspecteurs du SPF Sécurité sociale et les inspecteurs de l'O.N.S.S. sont chargés de la surveillance de l'exécution des dispositions légales en matière de sécurité sociale. Ils sont porteurs d'un document officiel attestant de leur qualité et doivent le produire à toute réquisition dans l'exercice de leur mission.

Dans l'exercice de leur mission, ils peuvent, 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 qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police;
- procéder à tout examen, contrôle et audition et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations dont ils assurent la surveillance, sont effectivement observées. A cette occasion, ils peuvent notamment:
  - interroger, soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, l'employeur, ses préposés ou mandataires, les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprise, les travailleurs, les bénéficiaires, les assurés sociaux ainsi que toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire, sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;
  - prendre l'identité des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs, préposés ou mandataires, travailleurs, bénéficiaires ou des assurés sociaux ainsi que de toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice de la surveillance; à cet effet, ils peuvent exiger de ces personnes la présentation de documents officiels d'identification ou rechercher l'identité de ces personnes par d'autres moyens, y compris en faisant des photos et des prises de vue par film et vidéo;
  - rechercher et examiner tous les supports d'information qui se trouvent dans les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et 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, même lorsque les inspecteurs sociaux ne sont pas chargés de la surveillance de cette législation. A cette fin, ils peuvent également rechercher et examiner les supports d'information visés ci-dessus qui sont accessibles à partir de ces lieux par système informatique ou par tout autre appareil électronique;
  - 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;
  - faire des constatations en faisant des photos et des prises de vue par film et par vidéo.

Les inspecteurs ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en ordre vis-à-vis des obligations administratives qui n'ont pas été respectées et de dresser procès-verbal. Ce procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire pour autant qu'une copie en ait été fournie au contrevenant et, le cas échéant, à son employeur dans un délai de quatorze jours prenant cours le lendemain de la constatation de l'infraction.

Dans l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent requérir l'assistance de la police locale et de la police fédérale.

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.

C H A P I T R E 6

Information à faire parvenir au Comité d'entreprise, à la délégation syndicale ou aux travailleurs

Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (cf. anciennement bilan social, actuellement trillium)

7.1.601

A partir du 1er décembre 2008, l'établissement du bilan social est modifié. 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 1er 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.

A partir de 2009, l'O.N.S.S. communiquera 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 ONSS 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.

Les entreprises qui clôturent leurs comptes annuels avant le 1er décembre 2008, doivent encore faire application des anciennes dispositions du bilan social et devront encore y insérer l'aperçu des mesures en faveur de l'emploi.

Envoi
L'aperçu est envoyé chaque année entre le 1er 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. Pour l'aperçu de 2009, l'envoi des documents sera étalé. Les plus grandes entreprises recevront l'aperçu en premier.

Contenu
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.

Pour l'envoi de 2009, les mesures suivantes pourront être reprises dans l'aperçu. Ces mesures sont également présentées dans les instructions aux employeurs. En regard de chaque mesure est indiqué l'endroit où l'on peut la retrouver.

Les réductions groupes cibles et la réduction structurelle :
- Réduction structurelle (Partie 5, Titre 2, chapitre2)
- Engagement de jeunes travailleurs et de travailleurs sous convention de premier emploi (Partie 5, Titre 2, chapitres 3 et 10)

- Engagement de travailleurs âgés (Partie 5, Titre 2, chapitres 3 et 4)
- Engagement de demandeurs d'emploi de longue durée (Partie 5, Titre 2, chapitres 3, 7, 8 et 9)
- Instauration d'une réduction du temps de travail et/ou de la semaine de quatre jours (Partie 5, Titre 2, chapitres 3, 6)
- Engagement des trois premiers travailleurs (Partie 5, Titre 2, chapitres 3, 5)
- Engagement de travailleurs licenciés à la suite d'une restructuration (Partie 5, Titre 2, chapitres 3, 11)

Les réductions spécifiques :

- Réduction pour gardien(nes) d'enfants (Partie 5, Titre 3, chapitre 11)
- Réduction pour artistes (Partie 5, Titre 3, chapitre 12)
- Réduction pour la recherche scientifique (Partie 5, Titre 3, chapitre 9)
- Réduction pour le dragage en pleine mer (Partie 5, Titre 3, chapitre 10)

Autres mesures en faveur de l'emploi :
Pour ces mesures en faveur de l'emploi, l'ONSS 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 (Partie 1, Titre 2, chapitre 2,D)
- Occupation de contractuels subventionnés (Partie 5, Titre 3, chapitre 4)
- Occupation de travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture (Partie 3, Titre 2, chapitre 3, F)
- Occupation de jeunes défavorisés: concerne la réduction de cotisations patronales pour les ASBL qui occupent des jeunes défavorisés et sont reconnus pour cela (Partie 5, Titre 3, chapitre 6)
- 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 (Partie 6, Titre 1, chapitre 13,C)
- 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)».

HUITIÈME PARTIE

TABLEAUX ET MODÈLES

TITRE 1

Tableaux

C H A P I T R E 1

Fonds de fermeture d'entreprises

8.1.101 Comme exposé dans la partie 4, l'O.N.S.S. perçoit une cotisation de base destinée au Fonds de fermeture d'entreprises. Le tableau ci-après donne un aperçu des pourcentages qui diffèrent de ceux mentionnés dans la partie 4. Les pourcentages entre parenthèses tiennent compte de la cotisation de modération salariale. Les taux suivants sont applicables à partir du 1er trimestre 2010.

Employeurs redevables	Travailleurs concernés	Cotisation due
1° Employeurs ressortissant aux commissions paritaires suivantes quel que soit le nombre de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédente :		
a) Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers dénommée "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen"; les sous-commissions paritaires pour les ports de Bruxelles et Vilvorde, de Bruges, de Gand, d'Ostende et de Nieuport et le port de Zeebrugge:	- ouvriers occupés sous contrat à durée indéterminée :	0,18 % (0,19 %)
	- autres ouvriers :	néant
b) Commission paritaire de la pêche maritime :	- le personnel navigant :	0,18 % (0,19 %)
2° Employeurs ressortissant à la commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité:	- les travailleurs intérimaires :	néant
3° Employeurs ressortissant à la sous-commission paritaire pour le commerce de combustibles de la Flandre orientale ayant occupé au cours de la période de référence [quatrième trimestre (année civile – 2) et du premier au troisième trimestre (année civile -1)] :		
a) en moyenne au moins 20 travailleurs :	- tous les ouvriers :	0,06 % (0,06 %)
b) en moyenne moins de 20 travailleurs :	- tous les ouvriers :	néant
4° Employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant :	- tous les ouvriers :	néant

C H A P I T R E 2

Rémunérations journalières forfaitaires à partir du premier trimestre 2010

8.1.201 Pour les travailleurs, rémunérés totalement ou partiellement au pourboire ou au service, les cotisations sont calculées dans certains cas sur des forfaits journaliers (voir "Troisième partie").
Le tableau ci-dessous reprend les forfaits applicables pour les ouvriers principalement rémunérés au pourboire dans le secteur horeca à partir du 1er janvier 2010, établis selon les calculs communiqués par le SPF Sécurité sociale après approbation de la Ministre des Affaires sociales, variables selon le secteur, la fonction exercée et l'âge du travailleur au dernier jour du trimestre.
Les rémunérations forfaitaires des **marins-pêcheurs** à partir du 1er janvier 2010 ne sont pas modifiées par rapport au 4e trimestre 2009.

Numéro correspondant à la fonction exercée en Dmfa	FONCTIONS EXERCEES	Rémunérations journalières à 100% (en euros) adaptées								
		Prestations de travail réparties sur six jours par semaine							Prestatio	
	Age (en années)	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*> 21*	*15*	
	A. TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE HOTELIERE:									
	I RESTAURANT									
10	Commis débarrasseur	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
11	Commis de suite	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
12	Commis de rang	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
13	½ chef de rang restaurant	72,95	72,95	72,95	72,95	72,95	72,95	72,95	87,57	8
14	Garçon/serveuse restaurant	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	90,65	9
15	Chef de rang restaurant	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	90,65	9
16	Premier chef de rang restaurant	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	93,54	9
17	Sommelier (ère)	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	93,54	9
18	Assistant(e) maître d'hôtel restaurant	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	104,11	10
19	Maître d'hôtel restaurant	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	110,39	11
	II BANQUET									
22	Aide-serveur(se)/commis	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
23	Garçon/fille banquet	65,52	65,52	65,52	65,52	65,52	65,52	66,51	78,66	7
24	½ chef de rang banquet	68,91	68,91	68,91	68,91	68,91	68,91	68,91	82,72	8
25	Chef de rang banquet	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	90,65	9
26	1er chef de rang banquet	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	93,54	9
27	Assistant maître d'hôtel banquet	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	104,11	10
28	Maître d'hôtel banquet	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	110,39	11
	III BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO									
53	Garçon/serveuse brass., bistro	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	90,65	9
	IV CAFÉ									
55	Garçon/serveuse café	71,37	71,37	71,37	71,37	71,37	71,37	71,37	85,68	8
	V BAR									
57	Commis barman/barmaid	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	65,56	65,56	77,87	7
58	Barman/barmaid	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	90,65	9
59	Responsable barman/barmaid	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	77,92	93,54	9

Numéro correspondant à la fonction exercée en Dmfa	FONCTIONS EXERCEES	Rémunérations journalières à 100% (en euros) adaptées								
		Prestations de travail réparties sur six jours par semaine							Prestatio	
	Age (en années)	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20-21*	*> 21*	*15*	
	VI HOTEL									
61	Chasseur	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
62	Voiturier	65,23	65,23	65,23	65,23	65,23	65,23	65,23	78,31	7
63	Portier	65,23	65,23	65,23	65,23	65,23	65,23	65,23	78,31	7
64	Bagagiste	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
65	Valet de chambre/femme de chambre	64,87	64,87	64,87	64,87	66,20	66,20	66,20	77,87	7
66	Concierge	76,36	76,36	76,36	76,36	76,36	76,36	76,36	91,67	9
67	Chef concierge	88,06	88,06	88,06	88,06	88,06	88,06	88,06	105,71	10
	VII ROOMSERVICE									
70	Commis d'étage	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
71	Garçon/fille d'étage	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	75,51	90,65	9
72	Assistant(e) maître d'hôtel r.s.	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	86,72	104,11	10
73	Maître d'hôtel roomservice	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	91,95	110,39	11
	VIII DIVERS									
75	Préposé(e) aux toilettes	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
77	Préposé(e) aux vestiaires	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	64,87	77,87	7
	B. MARINS-PECHEURS									
81	a) équipage des bâtiments de pêche à l'exception des apprentis-mousses							72,01		
82	b) apprentis-mousses							35,96		

Pour les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et dans l'horticulture, les cotisations sont également calculées sur un forfait.

Le tableau ci-dessous reprend les rémunérations forfaitaires applicables depuis le 1er janvier 2010.

Numéro correspondant à la fonction exercée	FONCTION EXERCEE	REMUNERATION JOURNALIERE EN EUROS TOUJOURS A 100 % (Déterminée par l'article 31bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969)
90	Travailleurs occasionnels dans le secteur du chicon pour les jours qui excèdent les 65 premiers jours de travail occasionnel	19,82
91	travailleurs occasionnels dans l'agriculture	16,24
99	travailleurs occasionnels dans l'horticulture	15,85

Pour les travailleurs occasionnels engagés dans le secteur horeca pour lesquels il faut faire une Dimona-light, les cotisations sont calculées sur base d'un forfait journalier.

Le tableau ci-dessous reprend les rémunérations forfaitaires applicables depuis le 1er janvier 2010, établies selon les directives du SPF Sécurité sociale et approuvées par ce dernier.

Numéro correspondant à la fonction exercée	FONCTION EXERCEE	REMUNERATION JOURNALIERE EN EUROS A 100 % (Déterminée par l'article 31ter de l'arrêté royal du 28 novembre 1969)
96	Travailleurs occasionnels dans le secteur horeca pour une occupation non coupée, bloc-temps 5 heures	39,37 (1)
97	Travailleurs occasionnels dans le secteur horeca. Bloc-temps 11 heures	78,72 (1)

(1) Tant pour le numéro de fonction 96 que pour le numéro de fonction 97, au forfait (déclaré sous le code rémunération 1) il faut ajouter un forfait de **7,17 EUR** pour les occupations qui ont lieu un samedi ou la veille d'un jour férié et de **14,34 EUR** pour les occupations qui ont lieu un dimanche ou un jour férié (montants applicables depuis le 1er janvier 2010, établis d'après les calculs qui nous ont été communiqués par le SPF Sécurité sociale. Ils doivent être déclarés tous deux sous le code rémunération 8). Ces montants doivent également être portés à 108 % pour calculer les cotisations sociales pour le régime de vacances des ouvriers.

C H A P I T R E 6

Fonds de sécurité d'existence

8.1.601 Comme exposé dans la partie 4, l'O.N.S.S. perçoit des cotisations patronales destinées aux fonds de sécurité d'existence.

Le tableau suivant donne un aperçu de ces fonds (situation au 1er janvier 2010) avec mention de l'indice de catégorie des employeurs.

- La colonne A reprend les taux applicables ou les cotisations forfaitaires en ce qui concerne les travailleurs manuels.
- La colonne B reprend les taux applicables en ce qui concerne les travailleurs intellectuels.
- Les catégories suivies de (1) ne sont pas redevables de cette cotisation pour certains employés.

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 024, 026, 044 et 054 – cotisation en % Construction 20 et plus moins de 20 (9) Fonds de formation professionnelle	 12,87 14,37 0,40	 F.S. F.S. -
Cat. 024 (2) – cotisation forfaitaire Construction Cotisation forfaitaire travailleur 58+ Cotisation forfaitaire travailleur - 25	 µ (c) x 600,00 EUR µ (c) x 500,00 EUR µ (c) x 300,00 EUR	 -
Cat 026 (2) – cotisation forfaitaire Construction Cotisation forfaitaire travailleur 58+ Cotisation forfaitaire travailleur - 25	 µ (c) x 509,00 EUR µ (c) x 409,00 EUR µ (c) x 209,00 EUR	 -
Cat 044 et 054 (2) – cotisation forfaitaire Construction Cotisation forfaitaire travailleur 58+ Cotisation forfaitaire travailleur - 25	 µ (c) x 589,00 EUR µ (c) x 489,00 EUR µ (c) x 289,00 EUR	 -
Cat. 224, 226, 244 et 254 – cotisation en % Construction - Intérim 20 et plus moins de 20 (9) Fonds de formation professionnelle Fonds social intérimaires	 12,87 14,37 0,40 0,00	 - - - -
Cat. 224 (2) – cotisation forfaitaire Construction – Intérim Cotisation forfaitaire travailleur 58+ Cotisation forfaitaire travailleur - 25	 µ (c) x 600,00 EUR µ (c) x 500,00 EUR µ (c) x 300,00 EUR	 -
Cat. 226 (2) – cotisation forfaitaire Construction – Intérim Cotisation forfaitaire travailleur 58+ Cotisation forfaitaire travailleur - 25	 µ (c) x 509,00 EUR µ (c) x 409,00 EUR µ (c) x 209,00 EUR	 -
Cat. 244 et 254 (2) – cotisation forfaitaire Construction – Intérim Cotisation forfaitaire travailleur 58+ Cotisation forfaitaire travailleur - 25	 µ (c) x 589,00 EUR µ (c) x 489,00 EUR µ (c) x 289,00 EUR	 -

(2) Une partie des cotisations est perçue sur une base forfaitaire. Les forfaits par travailleur sont

multipliés par la fraction d'occupation $\mu_{(c)}$ ($\mu_{(c)}$ s'élève au maximum à 1) où:

$\mu_{(c)}$ = X / (13 x D) pour les travailleurs à temps plein.

X = les jours repris comme jours de prestation dans la DmfA, y compris les jours couverts par une indemnité de rupture, à l'exception toutefois des jours repris sous les codes prestations 10, 11, 50, 51, 60 et 61.

D = le nombre de journées de travail par semaine du régime de travail.

$\mu_{(c)}$ = Z / (13 x U) pour les travailleurs à temps partiel.

Z = les heures reprises comme heures de prestation dans la DmfA, y compris les heures couvertes par une indemnité de rupture, à l'exception toutefois des heures reprises sous les codes prestations 10, 11, 50, 51, 60 et 61.

U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine du régime de travail.

Nouveauté à partir du 1er trimestre 2008: une cotisation forfaitaire réduite est instaurée pendant une durée de huit trimestres pour les jeunes qui sont entrés en service après le 30 juin 2007 et qui n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans au moment de cette entrée en service. C'est sur base de cette date qu'on examinera si le nombre maximum de trimestres n'est pas dépassé. Les trimestres antérieurs au 1er juillet 2007 ne sont pas pris en compte.
La période de huit trimestres au cours desquels la cotisation forfaitaire réduite est applicable se poursuit si le travailleur sort de service et le reprend par la suite. Le décompte des trimestres n'est donc pas interrompu. Lorsqu'un jeune entre en service dans le courant d'un trimestre, le trimestre complet est pris en compte.

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 010, 012, 013 (1), 029, 059 Fonds social des Employés (F.S.)	-	0,21
Cat. 100 Fonds social commerce de détail indépendant 201 (F.S. 201) 20 travailleurs et plus (9) et activités du secteur non alimentaire autres employeurs	- -	0,50 0,10
Cat. 200 Fonds social du commerce international Fonds sectoriel de pension cotisation complète	-	0,40 + 0,75 (3)
Cat. 311 et 330 Homes pour personnes âgées Maisons de repos et de soins privés	0,10	0,10
Cat. 112 et 113 Concierges d'immeubles à appartements Fonds sectoriel de pension cotisation forfaitaire	19,40 + $\mu_{(h)}$ x 59,63 EUR (7)	1,40 + $\mu_{(h)}$ x 59,63 EUR (7)
Cat. 016, 116, 216 et 017, 117, 217 HORECA 50 travailleurs et plus (9) moins de 50 travailleurs (9)	 1,45 1,40	 1,45 1,40
Cat 019 Pêche maritime	4,70	F.S.
Cat. 022 Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (accueil de l'enfance)	0,10	0,10
Cat. 122 et 322 Aide sociale et soins de santé de la Communauté flamande (322 = accueil de l'enfance) Fonds sectoriel de pension cotisation complète	0,10 0,00 (3)	0,10 0,00 (3)
Cat. 222 Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé	0,10	0,10
Cat. 422, 522, 722 et 735 Etablissement et services de santé	0,10	0,10
Cat. 123 Coiffure	17,37	16,07
Cat. 223 Centres de fitness – Centres d'amincissement	17,37	16,07
Cat. 323 Salles de cinéma	0,30	0,30
Cat. 423 Secteur audiovisuel	-	0,14
Cat. 025 et 111 Hôpitaux	0,10	0,10

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 130 Compagnies d'Assurances	0,20	0,20
Cat. 230 Secteur du pétrole	0,40	0,40
Cat. 430 Technique dentaire	0,20	0,20
Cat. 530 Entreprises de courtage et agences d'assurances	0,30	0,30
Cat. 630 Sociétés de bourse	0,10	0,10
Cat. 730 Banques d'épargne	0,10	0,10
Cat. 031 Confection et couture dames	2,75	F.S.
Cat . 133 Tabac	0,65	F.S.
Cat. 135, 235 et 335 Pharmacies et services de tarification	0,10	0,10
Cat. 036 Imprimerie 10 travailleurs et plus (9) moins de 10 travailleurs (9) quel que soit le nombre de travailleurs	 1,63 0,98 + 0,78	 - - F.S.
Cat. 037 Employeurs de domestiques Fonds sectoriel de pension cotisation forfaitaire	0,20 + $\mu_{(h)}$ x 59,63 EUR (7)	-
Cat. 038 Habillement et confection	3,40	0,83
Cat. 048 et 052 Industrie alimentaire Fonds sectoriel de pension cotisation complète Fonds sectoriel de pension volet de solidarité	1,37 + 1,33 (3) 0,05 (4)	0,40
Cat. 848 Industrie du sucre Fonds sectoriel de pension cotisation complète Fonds sectoriel de pension volet de solidarité	0,76 + 1,33 (3) 0,05 (4)	
Cat. 049 Blanchisserie	1,85	F.S.
Cat. 051 Conserveries de fruits et légumes Fonds sectoriel de pension cotisation complète Fonds sectoriel de pension volet de solidarité	1,37 + 1,33 (3) 0,05 (4)	0,20

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 055 Ameublement	15,15	F.S.
Cat. 057 Commerce alimentaire	0,60	F.S. ou F.S. 201
Cat. 157 Commerce de détail en denrées alimentaires générales	0,60	0,60
Cat. 058 Boulangerie Fonds sectoriel de pension cotisation complète Fonds sectoriel de pension volet de solidarité	0,87 + 1,33 (3) 0,05 (4)	0,40 ou F.S. 201
Cat. 258 Boulangerie industrielle Fonds sectoriel de pension cotisation complète Fonds sectoriel de pension volet de solidarité	0,87 + 1,33 (3) 0,05 (4)	0,40
Cat. 061 Industrie du verre	1,17	F.S.
Cat. 062 Education et hébergement Communauté flamande Fonds sectoriel de pension cotisation complète	0,10 0,00 (3)	0,10 0,00 (3)
Cat. 162 Education et hébergement Communauté française	0,10	0,10
Cat. 262 Secteur socio-culturel de la Communauté flamande Fonds sectoriel de pension cotisation complète	0,10 0,00 (3)	0,10 0,00 (3)
Cat. 362 Secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone	0,10	0,10
Cat. 462 Maisons d'éducation Région de Bruxelles-Capitale	0,10	0,10
Cat. 562 Fonds Social des arts scéniques Communauté flamande Fonds sectoriel de pension cotisation complète	0,10 + 1,50 (3)	0,10 + 1,50 (3)
Cat. 662 Arts scéniques Communauté française	0,10	0,10
Cat. 063 Kaolin	1,60	F.S.
Cat. 463 Gravier et sable Flandres	1,50	F.S.
Cat. 064 Garages	3,77 (3)	F.S.

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 065 Carrosserie	3,98 (3)	F.S.
Cat. 066 Nettoyage et désinfection Fonds sectoriel de pension cotisation complète	15,95 + 1,50 (3)	F.S
Cat. 067 Secteur des électriciens	16,48 (3)	F.S. of F.S. 201
Cat. 467 Secteur des électriciens	3,48 (3)	F.S.
Cat. 068 Taxis	1,40	F.S..
Cat. 069 Industrie de la chaussure	1,85	F.S.
Cat. 169 Maroquinerie	0,50	F.S. ou F.S. 201
Cat. 369 Chaussure orthopédique	0,90	F.S.
Cat. 173 Entreprises de travail adapté à Bruxelles	0,80	0,80
Cat. 273 Entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne	0,26	0,26
Cat. 373 Ateliers sociaux (Communauté flamande)	0,62	0,62
Cat. 473 Entreprises de travail adapté (Communauté flamande)	0,35	0,35
Cat. 074 Enseignement libre (Région flamande + Bruxelles)	0,71	-
Cat. 174 Enseignement libre (Région wallonne + Bruxelles)	0,45	-
Cat. 070 Sportifs rémunérés Coureurs professionnels et sportifs rémunérés qui sont dans le champ d'application de la loi du 24/02/1978	-	0,10
Cat. 076 Sportifs rémunérés Secteur non-commercial - Com. française et germanophone (Cat. 362) Employeurs du secteur commercial Secteur non-commercial -Communauté flamande (Cat. 262) Fonds sectoriel de pension cotisation complète Employeurs du secteur commercial		0,10 F.S. 0,10 0,00 (3) F.S.
Cat. 077 Commerce des métaux	3,98 (3)	F.S. ou F.S. 201

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 078 Métaux précieux	2,70	F.S. ou F.S. 201
Cat. 079 Récupération des métaux	2,95	F.S.
Cat. 080 Compagnies aériennes autres que SABENA	0,80	0,80
Cat. 081 Commerce de combustibles Fl. Or. Fonds sectoriel de pension cotisation complète Fonds sectoriel de pension volet de solidarité	11,00 + 3,17 (3) 0,13 (4)	F.S. ou F.S. 201
Cat. 082 Récupération du papier	1,60	F.S.
Cat. 083 (6) Transport de marchandises Cotisation forfaitaire assurance hospitalisation Fonds sectoriel de pension cotisation complète	7,75 $\mu_{(t)}$ x 25,00 EUR	0,40 0,75 (3)
Cat. 084 Déménagements Fonds sectoriel de pension cotisation complète	1,50	0,40 + 0,75 (3)
Cat. 085 Autobus - Autocar	4,60	F.S.
Cat. 086 Commerce de poisson au littoral Fonds sectoriel de pension cotisation complète	5,45 + 1,25 (3)	F.S.
Cat. 087 Industrie chimique	0,80	0,40
Cat. 187 Industrie chimique	0,40	-
Cat. 089 Transformation papier et carton	1,60	0,40
Cat. 189 Usines de papeterie	1,25	0,54
Cat. 090 Carrières et scieries de marbre	1,30	F.S.
Cat. 091 Commerce de combustibles excepté Fl. Or. Fonds sectoriel de pension cotisation complète Fonds sectoriel de pension volet de solidarité Cotisation forfaitaire assurance hospitalisation	19,00 + 3,17 (3) 0,13 (4) µ(c) x 25,00 EUR (8)	F.S ou F.S. 201

CATEGORIE	Rémunérations non limitées	
	A	B
Cat. 092 Récupération de chiffons	3,00	F.S.
Cat. 093 Trav. techn. agric. et hortic. Fonds sectoriel de pension cotisation complète (5)	12,30 + 1,09 (3)	F.S.
Cat. 193 Agriculture Fonds sectoriel de pension cotisation complète (5)	10,45 + 1,09 (3)	F.S.
Cat. 094 et 294 Implant. et entret. parcs et jardins Fonds sectoriel de pension cotisation complète (5)	11,40 + 1,09 (3)	F.S.
Cat. 194 Horticulture Fonds sectoriel de pension cotisation complète (5)	12,40 + 1,09 (3)	F.S.
Cat. 494 Floriculture Fonds sectoriel de pension cotisation complète (5)	8,45 + 1,09 (3)	F.S.
Cat. 594 Chicons Fonds sectoriel de pension cotisation complète (5)	12,40 + 1,09 (3)	F.S.
Cat. 597 Services ou travaux de proximité	6,49	6,49
Cat. 102 Récupération des produits divers	13,20	F.S.
Cat. 320 Entreprises de pompes funèbres	0,15	0,15
Cat. 110 Industrie du béton Fonds sectoriel de pension cotisation complète	2,65 + 1,03 (3)	F.S.
Cat. 211 Aide aux familles et aux personnes âgées Fonds sectoriel de pension cotisation complète	0,00 (3)	0,00 (3)
Cat. 303 Production de films	0,20	0,20

(3) La cotisation de 8,86 % est intégrée aux cotisations pour le fonds de sécurité d'existence perçues par l'O.N.S.S. La cotisation de 8,86 % sur les montants destinés au fonds sectoriel de pension ne doit plus être mentionné séparément.
(4) Employeurs ayant un fonds de pension au niveau de l'entreprise et qui ne sont redevables que de la cotisation de solidarité.
(5) Pour tous ces secteurs, une cotisation destinée à financer un régime de pension sectoriel est instaurée à partir du 1er trimestre 2008. Tous les employeurs des secteurs concernés sont redevables de la cotisation pension sauf pour leurs travailleurs occasionnels.
(6) A partir du premier trimestre 2009, une cotisation forfaitaire destinée au financement de l'assurance sectorielle d'hospitalisation est due pour les travailleurs manuels qui relèvent du Fonds social Transport et Logistique.
$\mu_{(t)} = X / (13 \times D)$ pour les travailleurs à temps plein.

X = les jours repris comme jours de prestation dans la DmfA, (tous les codes + les indemnités de rupture sont pris en compte).
D = le nombre de journées de travail par semaine du régime de travail.

$\mu_{(t)}$ = Z / (13 x U) pour les travailleurs à temps partiel.
Z = les heures reprises comme heures de prestation dans la DmfA (tous les codes + les indemnités de rupture sont pris en compte).
U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine du régime de travail.

(7) Perception d'une cotisation forfaitaire par travailleur, proratisée selon les codes prestation actuels, destinée au financement du plan sectoriel de pension organisé par le Fonds social et de garantie du secteur immobilier (CP 323).
Cela concerne les ouvriers, les employés et les domestiques repris sous les catégories d'employeur 112, 113 et 037.
A partir du troisième trimestre 2009, la cotisation forfaitaire est fixée à 59,63 EUR (comprenant la cotisation spéciale de 8,86 % sur les pensions complémentaires).

Calcul de la cotisation : formule: F x μ(h)
μ(h) = X / (13 x D) pour les travailleurs à temps plein.
X = les jours repris comme jours de prestation dans la DmfA à l'exception toutefois des jours repris sous les codes prestations 12, 30 et 73 et à l'exception des jours couverts par une indemnité de rupture.
D = le nombre de journées de travail par semaine du régime de travail.

μ(h) = Z / (13 x U) pour les travailleurs à temps partiel.
Z = les heures reprises comme heures de prestation dans la DmfA à l'exception des heures reprises sous les codes prestations 12, 30 et 73 et à l'exception des heures couvertes par une indemnité de rupture.
U = le nombre d'heures moyen par semaine du travailleur de référence.

(8) Cotisation patronale forfaitaire due, à partir du troisième trimestre 2009, pour le financement d'une assurance sectorielle hospitalisation.
La CCT conclue dans le secteur est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui appartiennent à la Commission paritaire du commerce de combustibles à l'exception des employeurs et des travailleurs qui appartiennent à la sous-commission paritaire du commerce de combustibles de Flandre orientale. Les employeurs concernés sont repris sous la catégorie d'employeur 091.
Le montant de la cotisation forfaitaire patronale est fixé à 25,00 EUR par trimestre.

Calcul de la cotisation : formule: F x μ(b)
μ(b) = X / (13 x D) pour les travailleurs à temps plein.
X = les jours repris comme jours de prestation dans la DmfA à l'exception toutefois des jours repris sous les codes prestations 12, 30 et 73 et à l'exception des jours couverts par une indemnité de rupture.
D = le nombre de journées de travail par semaine du régime de travail.

μ(b) = Z / (13 x U) pour les travailleurs à temps partiel.
Z = les heures reprises comme heures de prestation dans la DmfA à l'exception des heures reprises sous les codes prestations 12, 30 et 73 et à l'exception des heures couvertes par une indemnité de rupture.
U = le nombre d'heures moyen par semaine du travailleur de référence.

(9) A partir du premier trimestre 2010, les divers modes de calcul pour déterminer le nombre de travailleurs sont harmonisés. Il s'agit du code d'importance, de la cotisation de 1,60 %, de la cotisation pour le fonds de fermeture d'entreprises et aussi des fonds de sécurité d'existence. L'O.N.S.S. déterminera toujours le nombre de travailleurs sur base de la même période de référence comme pour la cotisation FFE et non plus sur base du nombre de travailleurs au 30 juin de l'année

précédente. Le mode de calcul de la cotisation "fermeture d'entreprises" est exposé dans le § 4.2.203. La période de référence est le 4e trimestre de (l'année calendrier - 2) et du 1er au 3e trimestre de (l'année calendrier -1).

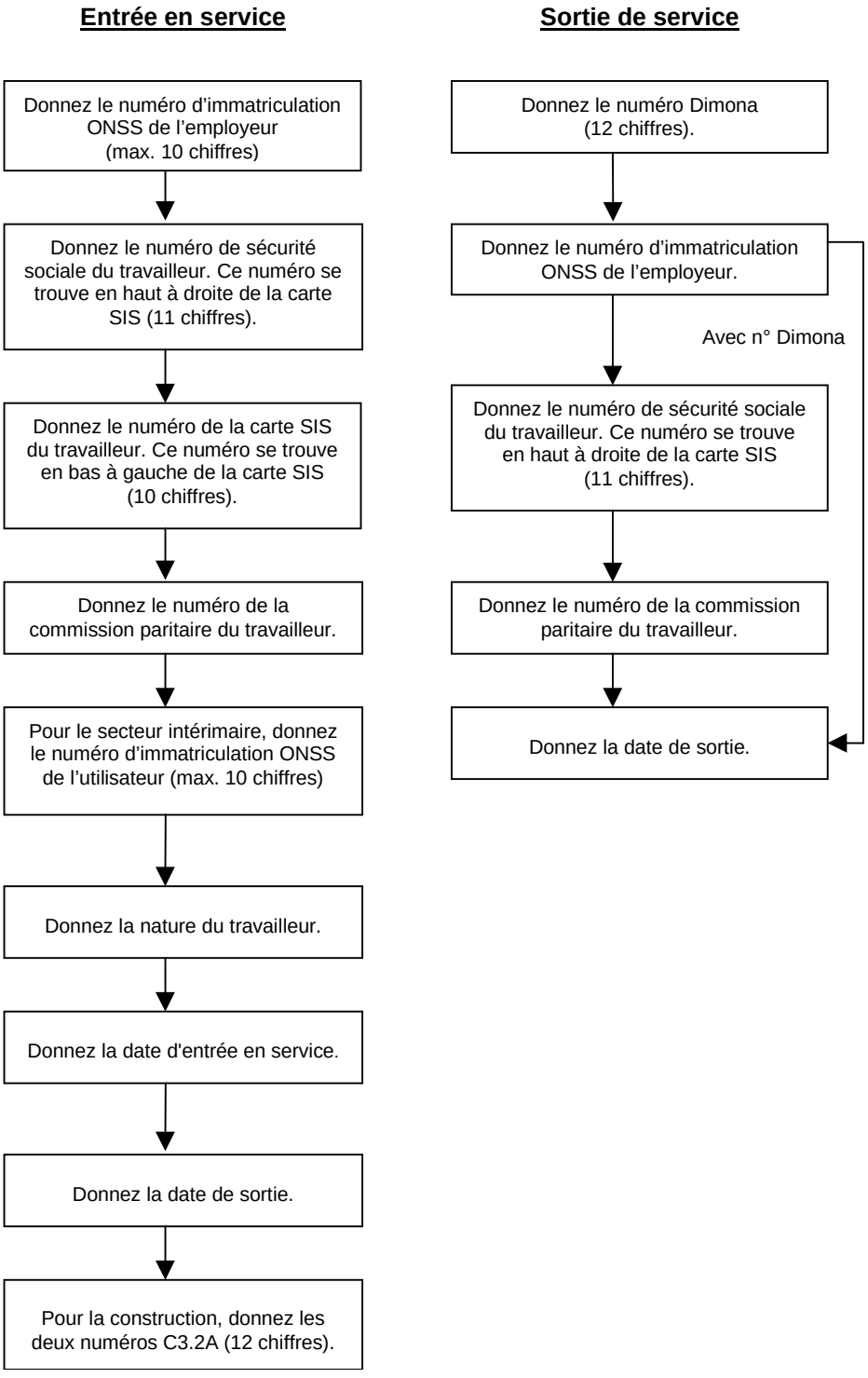
TITRE 2

Schémas et modèles

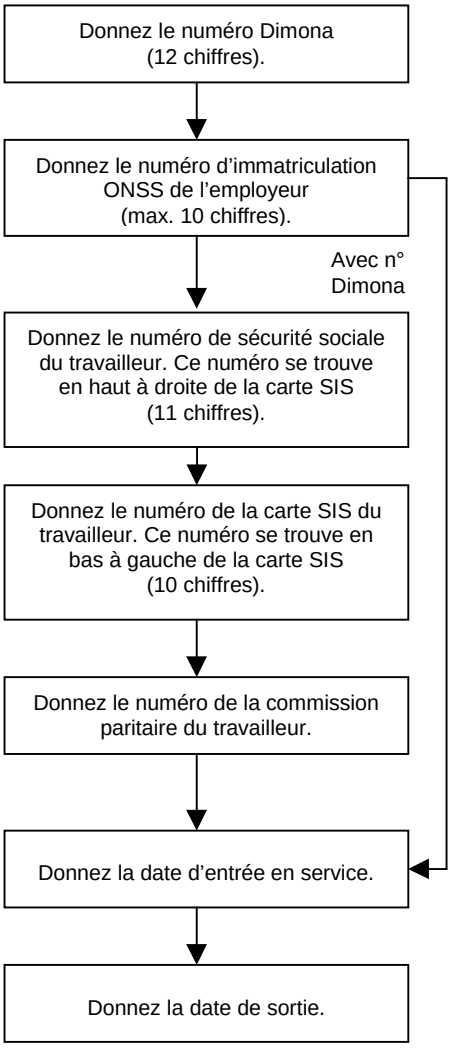
C H A P I T R E 1

Fil conducteur pour le serveur vocal

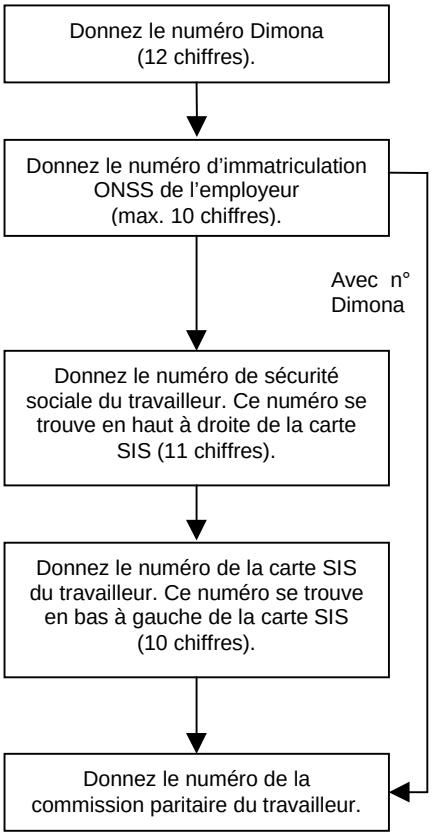
8.2.101



Modification



Annulation



C H A P I T R E 2

Les réductions harmonisées - modèle pour le transfert de réduction

8.2.201

Transfert d'entreprise – poursuite des réductions groupe-cible – déclaration

COMMENTAIRE PREALABLE

Lorsque l'entité juridique à laquelle un travailleur est lié, cesse d'exister ou ne peut plus être considérée comme employeur de ce travailleur, le droit aux réductions des cotisations de sécurité sociale en cours est en principe perdu. Dans un certain nombre de cas, ces réductions groupe-cible peuvent néanmoins être poursuivies auprès d'une autre entité juridique.

Il s'agit en l'espèce exclusivement de la poursuite des réductions groupe-cible sur la base de critères auxquels il doit être satisfait pour le trimestre pour lequel la réduction est sollicitée et pour lesquelles un certain nombre de conditions doivent également être remplies au moment de l'entrée en fonction.

Les réductions visées sont:

- réduction groupe-cible premiers engagements
- réduction groupe-cible chômeurs de longue durée
- réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de 4 jours
- réduction groupe-cible jeunes travailleurs – moins qualifiés et très peu qualifiés
- réduction groupe-cible restructuration
- réduction groupe-cible réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de 4 jours – mesure de crise

Vous trouverez à cet effet la demande écrite ci-jointe qui est à introduire auprès des services du Contrôle (Direction des Déclarations) de l'Office national de Sécurité sociale avec comme adresse de correspondance:

Office national de Sécurité sociale
Direction des Déclarations
Place Victor Horta 11
1060 Bruxelles

La Direction des Déclarations vous communiquera sa décision ou, si nécessaire, demandera des documents complémentaires. Au cas où vous pouvez poursuivre les réductions, elle vous informera également du nombre de trimestres restants pour lesquels vous pouvez encore appliquer la réduction.

L'ONSS tient aussi à signaler qu'une demande correcte et établie à temps pour la continuation de certaines réductions groupe-cible a également des répercussions sur les allocations d'activation qui sont octroyées par l'ONEM, étant donné que cet organisme se basera sur la réponse fournie par l'ONSS pour continuer à octroyer les allocations de travail.

1

VOLET I: Identification et déclaration de l'employeur

Veuillez compléter le point qui est d'application.

1) La personne morale/l'entreprise initiale .....
avec siège à .....
numéro d'entreprise (BCE) ou numéro d'identification (ONSS) .....

et en résultant la personne morale/l'entreprise lui succédant .....
avec siège à .....
numéro d'entreprise (BCE) ou numéro d'identification (BCE)) .....

déclarent par la présente que le transfert/la réorganisation en date du ..... est conforme à une des situations prévues par le code des sociétés aux articles 671 à 679[1], comportant la reprise de tous les droits et obligations y liés, y compris à l'égard de tiers.

Références de la publication au Moniteur belge: .....

2) La personne physique .....
avec siège à .....
numéro d'entreprise (BCE) ou numéro d'identification (ONSS) .....

et en résultant la personne morale lui succédant .....
avec siège à .....
numéro d'entreprise (BCE) ou numéro d'identification (BCE)) .....

déclarent par la présente que le transfert/la réorganisation en date du ..... est analogue à une des situations prévues par le code des sociétés aux articles 671 à 679[1], comportant la reprise de tous les droits et obligations y liés et ce également vis-à-vis de tiers.

Références de la publication au Moniteur belge: .....

3) La fondation/ASBL initiale .....
avec siège à .....
numéro d'entreprise (BCE) ou numéro d'identification (ONSS) .....

et en résultant la fondation/ASBL ou personne morale/entreprise lui succédant
.....
avec siège à .....
numéro d'entreprise (BCE) ou numéro d'identification (BCE)) .....

déclarent par la présente que le transfert/la réorganisation en date du ..... est analogue à une des situations prévues par le code des sociétés aux articles 671 à 679[1], comportant la reprise de tous les droits et obligations y liés et ce également vis-à-vis de tiers.

Références de la publication au Moniteur belge: .....

[1] Cf. annexe à la page 5

2

4) La personne physique/association de fait/personne morale .....
établie à .....
numéro d'entreprise (BCE) ou numéro d'identification (ONSS) .....

et en résultant la personne physique/association de fait lui succédant
.....
établie à.....
numéro d'entreprise (BCE) ou numéro d'identification (BCE))..... .....

déclarent par la présente que le transfert/la réorganisation en date du ..... est analogue à une des situations prévues par le code des sociétés aux articles 671 à 679[1], comportant la reprise de tous les droits et obligations y liés et ce également vis-à-vis de tiers.

L'employeur assurant la succession reprend tout le personnel de l'employeur initial **OUI / NON** [2]

Dans la négative, veuillez donner plus de précisions:
.....
.....
.....
.....

L'employeur assurant la succession reprend toutes les activités professionnelles de l'employeur initial **OUI / NON** [2]

Dans la négative, veuillez donner plus de précisions:
.....
.....
.....
.....

L'employeur reprenant qui souhaite poursuivre les réductions groupe-cible accepte formellement d'être solidairement responsable des dettes sociales éventuelles de l'employeur initial, qui se rapportent à l'activité (aux activités) reprise(s). Il s'agit en l'occurrence tant des dettes sociales déjà connues au moment de la poursuite que des dettes sociales qui ne sont pas encore connues à ce moment.

Signature employeur initial
précédée de la mention écrite de sa propre main
main
lu et approuvé

Nom : .....
Qualité : .....

Signature employeur lui succédant
précédée de la mention écrite de sa propre

lu et approuvé

Nom : .....
Qualité : .....

[2] Biffer la mention inutile

3

VOLET II – Identification des travailleurs *(à compléter par l'employeur assurant la succession)*

Veuillez indiquer ci-dessous les données d'identification des travailleurs pour lesquels vous souhaitez poursuivre une réduction groupe-cible (= uniquement pour des réductions pour lesquelles il faut également qu'un certain nombre de conditions soient remplies au moment de l'entrée en fonction du travailleur)

Numéro NISS	Nom du travailleur	Code de réduction du groupe-cible pour lequel la continuation est demandée

L'ONSS n'accordera la poursuite éventuelle de la (des) réduction(s) groupe-cible que pour le(s) travailleur(s) dont les données d'identification sont mentionnées.

VOLET III – Réduction groupe-cible premiers engagements *(à compléter par l'employeur assurant la succession)*

Est-ce que vous vous trouvez toujours dans un système en cours de premiers engagements?
OUI / NON [3]

Signature de l'employeur assurant la succession

[3] Biffer la mention inutile

4

Section I : Fusions

Article 671
La fusion par absorption est l'opération par laquelle une ou plusieurs sociétés transfèrent à une autre société, par suite d'une dissolution sans liquidation, l'intégralité de leur patrimoine, activement et passivement, moyennant l'attribution à leurs associés d'actions ou de parts de la société absorbante et, le cas échéant, d'une soulte en espèces ne dépassant pas le dixième de la valeur nominale des actions ou parts attribuées, ou à défaut de valeur nominale, de leur pair comptable.

Article 672
La fusion par constitution d'une nouvelle société est l'opération par laquelle plusieurs sociétés transfèrent à une nouvelle société qu'elles constituent, par suite de leur dissolution sans liquidation, l'intégralité de leur patrimoine, activement et passivement, moyennant l'attribution à leurs associés d'actions ou de parts de la nouvelle société et, le cas échéant, d'une soulte en espèces ne dépassant pas le dixième de la valeur nominale des actions ou parts attribuées ou, à défaut de valeur nominale, de leur pair comptable.

Section II : Scissions

Article 673
La scission par absorption est l'opération par laquelle une société transfère à plusieurs sociétés, par suite de sa dissolution sans liquidation, l'intégralité de son patrimoine, activement et passivement, moyennant l'attribution aux associés de la société dissoute d'actions ou de parts des sociétés bénéficiaires des apports résultant de la scission et, le cas échéant, d'une soulte en espèces ne dépassant pas le dixième de la valeur nominale des actions ou parts attribuées ou, à défaut de valeur nominale, de leur pair comptable.

Article 674
La scission par constitution de nouvelles sociétés est l'opération par laquelle une société transfère à plusieurs société qu'elle constitue, par suite de sa dissolution sans liquidation, l'intégralité de son patrimoine, activement et passivement, moyennant l'attribution aux associés de la société dissoute d'actions ou de parts des nouvelles sociétés et, le cas échéant, d'une soulte en espèces ne dépassant pas le dixième de la valeur nominale des actions ou parts attribuées ou, à défaut de valeur nominale, de leur pair comptable.

Article 675
La scission mixte est l'opération par laquelle, par suite de sa dissolution sans liquidation, une société transfère à une ou plusieurs sociétés existantes et à une ou plusieurs sociétés qu'elle constitue, l'intégralité de son patrimoine, activement et passivement, moyennant l'attribution aux associés de la société dissoute d'actions ou de parts des sociétés bénéficiaires.

Section III : Opérations assimilées

Article 676
Sauf disposition légale contraire, sont assimilées à la fusion par absorption :
1° l'opération par laquelle une ou plusieurs sociétés transfèrent, par suite d'une dissolution sans liquidation, l'intégralité de leur patrimoine, activement et passivement, à une autre société qui est déjà titulaire de toutes leurs actions et des autres titres conférant un droit de vote dans l'assemblée générale;
2° l'opération par laquelle une ou plusieurs sociétés transfèrent, par suite d'une dissolution sans liquidation, l'intégralité de leur patrimoine, activement et passivement, à une autre société, lorsque toutes leurs actions et les autres titres conférant un droit de vote dans l'assemblée générale appartiennent soit à cette autre société, soit à des intermédiaires de cette société, soit à ces intermédiaires et à cette société.

Article 677
Sont assimilées à la fusion ou à la scission, les opérations définies aux articles 671 à 675, sans que toutes les sociétés transférantes cessent d'exister.

Section IV : Des apports d'universalité ou de branche d'activités

Article 678
L'apport d'universalité est l'opération par laquelle une société transfère, sans dissolution, l'intégralité de son patrimoine, activement et passivement, à une ou plusieurs sociétés existantes ou nouvelles, moyennant une rémunération consistant exclusivement en actions ou parts de la ou des sociétés bénéficiaires des apports.

Article 679
L'apport d'une branche d'activités est l'opération par laquelle une société transfère, sans dissolution, à une autre société une branche de ses activités ainsi que les passifs et les actifs qui s'y rattachent, moyennant une rémunération consistant exclusivement en actions ou parts de la société bénéficiaire de l'apport.

5

TITRE 3

Exemples

C H A P I T R E 1

Le pécule de vacances de sortie

A. LE PECULE DE VACANCES DE SORTIE PAYE A UN EMPLOYE

8.3.101 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.

B. PRISE EN COMPTE DU PECULE DE VACANCES DE SORTIE PAR LE NOUVEL EMPLOYEUR

8.3.102 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 payée 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 EUR x 12 x 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 EUR x 12 x 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 EUR x 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 x 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.

C. PECULE DE VACANCES D'UN EMPLOYE INTERIMAIRE QUI DEVIENT EMPLOYE "ORDINAIRE"

8.3.103

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. Les jours correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.
- 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.

TABLE DES MATIÈRES

Page
(par partie)

PREMIÈRE PARTIE 1

CHAMP D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION RELATIVE À LA SÉCURITÉ SOCIALE 1

TITRE 1 3
Concernant les personnes 3

CHAPITRE 1 3
Le contrat de travail 3

CHAPITRE 2 5
Les présomptions légales de l'existence d'un contrat de travail 5

A. LES PHARMACIENS 5

B. LES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE 5

C. LES SPORTIFS 5

D. LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES SIMILAIRES 6

E. LES ARTISTES 6

CHAPITRE 3 9
Les apprentis 9

CHAPITRE 4 11
Les modalités similaires à celles d'un contrat de travail 11

A. LES MANDATAIRES DE CERTAINES ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS 11

B. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE 11

C. LES TRANSPORTEURS DE PERSONNES 12

D. LES TRANSPORTEURS DE CHOSES 12

E. LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 12

F. LES ÉTUDIANTS 12

G. LES MÉDECINS EN FORMATION DE MÉDECIN SPÉCIALISTE OU GÉNÉRALISTE 13

H. LES BOURSIERS 13

I. LES GARDIENS ET LES GARDIENNES D'ENFANTS 14

J. LES ASSISTANTS PERSONNELS 14

CHAPITRE 5 15
Le statut dans le secteur public 15

CHAPITRE 6 17
Cas spéciaux 17

A. LES MÉDECINS 17
B. LES TRAVAILLEURS DE LA BATELLERIE 17
C. LES COUREURS CYCLISTES 17
D. LES STAGIAIRES 18
1. Stages ordinaires 18
2. Stages d'accès à certaines professions libérales 18
E. LES MANDATAIRES ET/OU ACTIONNAIRES DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES 18
F. LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES 19
G. LES CONJOINTS 19
H. LES PECHEURS MARITIMES 19
TITRE 2 21
Concernant les limitations et les exclusions 21
CHAPITRE 1 21
Les limitations 21
A. GÉNÉRALITÉS 21
B. SECTEUR PRIVÉ 21
1. Tout le secteur privé, à l'exception de l'enseignement et des centres P.M.S. 21
2. Enseignement libre non-universitaire 22
3. Enseignement libre universitaire 23
4. Centres P.M.S. libres 23
C. SECTEUR PUBLIC 23
1. L'Etat, les Communautés et les Régions pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement 23
2. Les organismes d'intérêt public pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement 24
3. Enseignement 25
CHAPITRE 2 27
Les exclusions 27
A. LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL 27
B. LES MANIFESTATIONS SPORTIVES 27
C. LES TRAVAILLEURS AGRICOLES 28
D. LES ÉTUDIANTS 28
E. LE PERSONNEL DE MAISON 29
1. Les travailleurs domestiques 29
2. Autre personnel de maison 30
F. LES VOLONTAIRES 30
G. LES ARTISTES ET LES PETITES INDEMNITÉS 31
TITRE 3 33
La territorialité 33
CHAPITRE 1 33
Principes 33
CHAPITRE 2 35
Les accords multilatéraux et bilatéraux 35

A. PAYS DE L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN ET SUISSE 35
1. Occupation sur le territoire d'un état membre 35
2. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres 35
3. Détachement 36

B. PAYS LIÉS PAR LA CONVENTION EUROPÉENNE DE SÉCURITÉ SOCIALE 37

C. PAYS LIÉS PAR UN ACCORD BILATÉRAL 37
1. Occupation sur le territoire d'un seul pays 37
2. Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs pays 38
3. Détachement 38
4. Couverture belge complémentaire en cas d'assujettissement à la législation locale de sécurité sociale 38

D. EXCLUSION EN RAISON DE LA NATIONALITÉ DU TRAVAILLEUR 38

CHAPITRE 3 39
Absence d'accord 39

DEUXIÈME PARTIE 1

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR 1

TITRE 1 3
Les obligations vis-à-vis de l'O.N.S.S. 3

CHAPITRE 1 3
Généralités 3

CHAPITRE 2 5
Demande et radiation d'identification 5

A. EMPLOYEUR QUI ENGAGE DU PERSONNEL POUR LA PREMIÈRE FOIS 5

B. EMPLOYEUR QUI N'OCCUPE PLUS DE PERSONNEL 6

C. EMPLOYEUR QUI RÉENGAGE DU PERSONNEL 6

D. RENSEIGNEMENTS À COMMUNIQUER À L'O.N.S.S. PAR L'EMPLOYEUR PENDANT LA PÉRIODE D'IDENTIFICATION 6

CHAPITRE 3 9
La déclaration - obligations et périodicité 9

A. LA DÉCLARATION TRIMESTRIELLE 9

B. LA RECTIFICATION D'UNE DÉCLARATION INTRODUITE 9

C. LES CONSÉQUENCES D'UNE OMISSION 10
1. Déclaration établie d'office par l'O.N.S.S 10
2. Sanctions civiles 10
a) Application des sanctions pécuniaires 11
b) Cas dans lesquels l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application de ces sanctions 11
c) Exonération des sanctions infligées 11
d) Réduction des sanctions infligées 12
3. Sanctions pénales 12

CHAPITRE 4 13
Le paiement des cotisations - obligations et périodicité 13

A. RÈGLE GÉNÉRALE 13

B. PROVISIONS 13
1. Principes 13
2. Délais et montants 13
3. Secteur de la construction: règles particulières 14
4. Dates de paiement 14
5. Réduction du montant des provisions 15
6. Sanctions 15
a) Défaut de paiement de provisions procentuelles 15
b) Défaut de paiement de provisions forfaitaires dans le secteur de la construction 16

C. LES COTISATIONS ANNUELLES 17
1. L'avis de débit relatif aux vacances annuelles 17
2. La redistribution des charges sociales 17

D. MODE DE PAIEMENT 17
1. Paiement par communication structurée 17
2. Autres formulaires de paiement 18
a) Identification 18
b) Imputation 18

E. RECOUVREMENT AMIABLE (COMMUNEMENT APPELE "TROISIEME VOIE DE RECOUVREMENT") 18

F. LES CONSÉQUENCES D'UNE OMISSION 19
1. Application de sanctions pécuniaires 19
2. Cas dans lesquels l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application de ces sanctions 20
3. Exonération ou réduction des majorations et intérêts de retard 20
a) Cas de force majeure 20
b) Circonstances exceptionnelles 21
c) Raisons impérieuses d'équité - raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional 21

CHAPITRE 5 23
Suspension de l'exigibilité des créances de l'O.N.S.S. 23

A. PRINCIPES 23

B. QUELS EMPLOYEURS PEUVENT INTRODUIRE UNE DEMANDE DE SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DE LA CRÉANCE DE L'O.N.S.S.? 23

C. QUELLES SONT LES CRÉANCES DES EMPLOYEURS VISÉES PAR LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'O.N.S.S.? 24

D. QUELLE EST LA MARCHE À SUIVRE PAR L'EMPLOYEUR POUR BÉNÉFICIER DE LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'O.N.S.S.? 24

E. LA RÉPONSE DU DÉBITEUR 24

F. CONSÉQUENCES DE LA DEMANDE DE SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ LORSQUE LE DÉBITEUR RECONNAÎT SA DETTE 25

G. FORMULAIRES 25

CHAPITRE 6 27
DIMONA - La déclaration immédiate de l'emploi 27

A. GENERALITES 27
1.Notions 27
2.Conséquences 27
a) Identification du nouvel employeur 27
b) Simplification des documents administratifs et accès au fichier du personnel 27
3. Canaux : web, serveur vocal, batch et sms 28
4. Accusé de réception, numéro Dimona et avis Dimona 28

B. DIMONA "CLASSIQUE" 29
1.Champ d'application 29
2. Données demandées 30
a) Identification de l'employeur 30
b) Identification du travailleur 31
c) Numéro de la commission paritaire 31
d) Qualité du travailleur 32
3. Deux formes de déclaration 32
a) Déclaration d'entrée en service ("avis d'entrée en service") 32
b) Déclaration de sortie de service ("avis de départ") 33
4. Modification d'une déclaration 33
5. Annulation d'une déclaration 34

C. DIMONA POUR LES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS 34
1. Généralités 34
2. Full-Dimona (avec heures) 34
a) Champ d'application 34
b) Règles 35
c) Modification d'une déclaration 35
d) Annulation d'une déclaration 36
3. Dimona-light (avec bloc temps) 36
a) Champ d'application 36
b) Règles 36
c) Modification de la déclaration 36
d) Annulation d'une déclaration 37

CHAPITRE 7 39
LIMOSA 39

A. INTRODUCTION 39

B. DECLARATION 39

C. OBLIGATIONS DE L'UTILISATEUR BELGE 40

D. EXCEPTIONS 41

CHAPITRE 8 43
Les obligations des tiers-payants 43

CHAPITRE 9 45
Cession fonds de commerce ou quatrième voie de recouvrement 45

A. INTRODUCTION 45

B. CHAMP D'APPLICATION 45

C. OPPOSABILITÉ DIFFÉRÉE DE LA CESSION 45

D. LA RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE DU CESSIONNAIRE 46

E. EXCEPTION : CERTIFICAT 46

TITRE 2 47
Les obligations vis-à-vis des diverses branches de la sécurité sociale 47

CHAPITRE 1 47
L'assurance contre la maladie et l'invalidité 47

CHAPITRE 2 49
Le chômage 49

CHAPITRE 3 51
Les pensions 51
CHAPITRE 4 53
Les allocations familiales 53
CHAPITRE 5 55
Les vacances annuelles 55
1. Ouvriers et assimilés, travailleurs domestiques et apprentis manuels 55
2. Travailleurs intellectuels et apprentis intellectuels 55
CHAPITRE 6 57
Les accidents du travail 57
TITRE 3 59
Autres obligations 59
CHAPITRE 1 59
Les documents sociaux 59
CHAPITRE 2 61
La protection des données sociales 61
TROISIÈME PARTIE 1
LE CALCUL DES COTISATIONS 1
TITRE 1 3
Définition des principes de base 3
CHAPITRE 1 3
La notion de trimestre 3
CHAPITRE 2 5
La notion de journée de travail 5
A. GÉNÉRALITÉS 5
B. LES APPRENTIS 5
C. LES MARINS PÊCHEURS 5
D. LES TRAVAILLEURS À DOMICILE 6
CHAPITRE 3 7
La notion de rémunération 7

A. BASE LÉGALE 7

B. DESCRIPTION 7

C. CAS PARTICULIERS 9

1. Montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail 9

a) L'employeur respecte ses obligations 9

b) L'employeur ne respecte pas ses obligations 9

2. Le pécule de vacances 9

3. Les avantages en nature 12

4. Les remboursements de frais 13

5. Le remboursement de frais de déplacement du domicile au lieu de travail et véhicule de société 14

6. Les titres-repas 14

a) Caractère rémunératoire 14

Convention collective de travail 14

Un titre-repas par jour 15

Au nom du travailleur 15

Durée de validité 15

Montant de l'intervention patronale 16

Montant de l'intervention du travailleur 16

b) Mentions sur la déclaration trimestrielle 16

c) Cumul avec un restaurant d'entreprise 16

7. Chèques culture/sport 16

8. Les cadeaux et les chèques-cadeaux 17

9. Les compléments aux avantages sociaux 18

10. Les libéralités 19

11. Les avantages tarifaires 20

12. Participation aux bénéfices - Actions - Options sur actions 20

13. Plan PC privé 21

14. Primes uniques d'innovation 22

15. Les avantages non récurrents liés aux résultats 23

16. Les éco-chèques 23

D. AUTRES EXCLUSIONS 24

TITRE 2 27

Les cotisations ordinaires 27

CHAPITRE 1 27

Généralités 27

CHAPITRE 2 29

Les taux de cotisations 29

A. TABLEAU 29

B. LA COTISATION DE MODÉRATION SALARIALE 29

C. LA COTISATION DE 1,60 % DESTINÉE AU RÉGIME DU CHÔMAGE 30

CHAPITRE 3 33

La base de calcul 33

A. RÉMUNÉRATION BRUTE À 100 % OU À 108 % 33
B. LES APPRENTIS 33
C. LES TRAVAILLEURS MANUELS RÉMUNÉRÉS AU POURBOIRE 33
1. L'ouvrier est rémunéré exclusivement au pourboire ou au service 34
2. L'ouvrier est rémunéré partiellement au pourboire ou au service 34
3. Proratisation des rémunérations forfaitaires journalières pour les travailleurs à temps partiel 34
D. LES MARINS PÊCHEURS 37
E. LES SPORTIFS 37
F. LES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS DES SECTEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L'HORTICULTURE 38
1. La notion de travailleur occasionnel 38
2. Le calcul des cotisations 39
3. Formalités à remplir 39
G. LES GARDIENS ET LES GARDIENNES D'ENFANTS 41
H. LE TRAVAIL OCCASIONNEL DANS LE SECTEUR HORECA 41
1. La notion de travailleur occasionnel 41
2. Le calcul des cotisations 41
3. Formalités à remplir 42
4. Intérimaires travailleurs occasionnels dans le secteur horeca 44
CHAPITRE 4 45
L'avis de débit de vacances annuelles 45
CHAPITRE 5 47
La redistribution des charges sociales 47
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 47
B. CALCUL DE LA REDISTRIBUTION DES CHARGES SOCIALES 47
1. Remise des cotisations 47
2. Cotisation de compensation 48
3. Annulation du crédit ou du débit 48
C. AFFECTATION DU CRÉDIT OU DU DÉBIT 48
D. FORMALITÉS À REMPLIR 48
CHAPITRE 6 49
Rattachement des rémunérations à des périodes 49
A. ARRIÉRÉS DE RÉMUNÉRATION 49
B. COMMISSIONS 49
C. PRIMES, PARTICIPATIONS AUX BÉNÉFICES, GRATIFICATIONS ET AUTRES AVANTAGES DE MÊME NATURE 49
D. INDEMNITÉS DE RUPTURE IRRÉGULIÈRE DU CONTRAT 50
E. INDEMNITÉS DE NON-RÉINTÉGRATION PAYÉES AUX DÉLÉGUÉS OU CANDIDATS-DÉLÉGUÉS AU CONSEIL D'ENTREPRISE OU AU COMITÉ DE SÉCURITÉ, D'HYGIÈNE ET D'EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL, OU À DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX 50
F. INDEMNITÉS PAYÉES LORSQU'IL EST MIS FIN DE COMMUN ACCORD AU CONTRAT 50
CHAPITRE 7 51
La prescription 51

A. GÉNÉRALITÉS 51
B. DÉLAI DE PRESCRIPTION DES ARRIÉRÉS DE RÉMUNÉRATION 51
C. DÉLAI DE PRESCRIPTION DES INDEMNITÉS DE RUPTURE 52
D. DÉLAI DE PRESCRIPTION DU DOUBLE PÉCULE DE VACANCES DU SECTEUR PRIVÉ 52
E. FAILLITE 52
F. PASSAGE DE 5 ANS À 3 ANS 52
G. INTERRUPTION DE LA PRESCRIPTION 53
H. DÉLAI DE RECOURS DU TRAVAILLEUR 53
I. ASSUJETTISSEMENT FRAUDULEUX 54

QUATRIÈME PARTIE 1

LES COTISATIONS SPÉCIALES 1

TITRE 1 3
Introduction 3

CHAPITRE 1 3
Généralités 3

TITRE 2 5
Les cotisations spéciales à charge de l'employeur 5

CHAPITRE 1 5
Le congé-éducation payé 5

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 5
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 5
C. MONTANT DE LA COTISATION 5
D. FORMALITÉS À REMPLIR 5

CHAPITRE 2 7
Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base 7

A. ENTREPRISES A FINALITÉ INDUSTRIELLE OU COMMERCIALE 7
1. Employeurs et travailleurs concernés 7
2. Montant de la cotisation 7
3. Formalités à remplir 8

B. ENTREPRISES SANS FINALITÉ INDUSTRIELLE OU COMMERCIALE 8
1. Employeurs et travailleurs concernés 8
2. Montant de la cotisation 9
3. Formalités à remplir 9

CHAPITRE 3 11
Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale 11

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 11
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 11
C. MONTANT DE LA COTISATION 11
D. FORMALITÉS À REMPLIR 11

CHAPITRE 4 13
Les fonds de sécurité d'existence 13

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 13
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 13
C. MONTANT DE LA COTISATION 13
D. FORMALITÉS À REMPLIR 13
CHAPITRE 5 15
Les travailleurs prépensionnés: la cotisation mensuelle spéciale 15
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 15
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 15
C. MONTANT DE LA COTISATION 16
D. VERSEMENT DE LA COTISATION 17
E. FORMALITÉS À REMPLIR 17
F. ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION 18
CHAPITRE 6 19
Les travailleurs prépensionnés: la cotisation compensatoire particulière 19
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 19
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 19
C. MONTANT DE LA COTISATION 19
D. VERSEMENT DE LA COTISATION 20
E. FORMALITÉS À REMPLIR 20
CHAPITRE 7 21
Les pensions extra-légales 21
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 21
B. MONTANT DE LA COTISATION 21
C. FORMALITÉS À REMPLIR 22
CHAPITRE 8 25
Les groupes à risque 25
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 25
B. PORTÉE DE L'EFFORT 25
C. MONTANT DE LA COTISATION 25
D. FORMALITÉS À REMPLIR 26
CHAPITRE 9 27
L'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs 27
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 27
B. MONTANT DE LA COTISATION 27
C. FORMALITÉS À REMPLIR 27
CHAPITRE 10 29
L'accueil des enfants 29

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 29
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 29
C. MONTANT DE LA COTISATION 29
D. FORMALITÉS À REMPLIR 29
CHAPITRE 11 31
Régularisation après licenciement dans le secteur public 31
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 31
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 31
C. MANIÈRE D'EFFECTUER LA RÉGULARISATION 32
D. FORMALITÉS À REMPLIR 33
CHAPITRE 12 35
Chômage temporaire et chômeurs âgés 35
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 35
B. MONTANT DE LA COTISATION 35
C. FORMALITÉS À REMPLIR 36
CHAPITRE 13 37
Véhicule de société 37
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 37
B. MONTANT DE LA COTISATION 38
C. FORMALITÉS À REMPLIR 39
CHAPITRE 14 41
Reclassement professionnel 41
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 41
B. MONTANT DE LA COTISATION 41
C. FORMALITÉS À REMPLIR 41
CHAPITRE 15 43
Chômage économique dans la construction 43
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 43
B. MONTANT DE LA COTISATION 43
C. FORMALITÉS À REMPLIR 43
CHAPITRE 16 45
La cotisation spéciale pseudo-prépension 45
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 45
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 45
C. COMPLÉMENTS CONCERNÉS 46
D. MONTANT DE LA COTISATION 46
E. AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS 47
F. FORMALITÉS À REMPLIR 47
G. SITUATION À PARTIR DE 2007 48
CHAPITRE 17 49
La cotisation destinée au financement du fonds amiante 49

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 49
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 49
C. MONTANT DE LA COTISATION 49
D. FORMALITÉS À REMPLIR 49
CHAPITRE 18 51
Les avantages non récurrents liés aux résultats 51
CHAPITRE 19 53
La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage 53
CHAPITRE 20 55
La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration Dimona 55
1. Employeurs concernés 55
2. Travailleurs concernés 55
3. Montant de la cotisation 55
4. Formalités à remplir 55
CHAPITRE 21 57
La cotisation spéciale accidents du travail 57
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 57
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 57
C. MONTANT DE LA COTISATION 57
D. FORMALITÉS À REMPLIR 57
TITRE 3 59
Les cotisations spéciales à charge du travailleur 59
CHAPITRE 1 59
La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé 59
A. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 59
B. MONTANT DE LA RETENUE 59
C. FORMALITÉS À REMPLIR 59
CHAPITRE 2 61
La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation 61
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 61
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 61
C. MONTANT DE LA RETENUE 61
D. FORMALITÉS À REMPLIR 61
CHAPITRE 3 63
La cotisation spéciale pour la sécurité sociale 63
A. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 63
B. MONTANT DE LA RETENUE 63
C. FORMALITÉS À REMPLIR 65
CHAPITRE 4 67
La cotisation de solidarité sur la participation aux bénéfices 67

A. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 67
B. MONTANT DE LA COTISATION 67
C. FORMALITES A REMPLIR 67
TITRE 4 69
Les cotisations spéciales mixtes 69
CHAPITRE 1 69
La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis 69
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 69
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 69
C. MONTANT DE LA COTISATION 69
D. FORMALITÉS À REMPLIR 69
1. Employeurs qui occupent également du personnel assujetti 69
1. Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujettis 70
CINQUIÈME PARTIE 1
LES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS 1
TITRE 1 3
Introduction 3
CHAPITRE 1 3
Généralités 3
A. PRINCIPES 3
B. LES ATTESTATIONS PAPIER 3
C. LES CUMULS 3
TITRE 2 5
La réduction 2004 5
CHAPITRE 1 5
Introduction 5
A. PRINCIPE 5
B. MONTANT DE LA RÉDUCTION 5
C. DÉTERMINATION DE LA FRACTION DE PRESTATION μ ('MU') 6
D. FACTEUR FIXE DE MULTIPLICATION 1/BETA 6
E. CUMULS 7
F. FORMALITÉS À REMPLIR 7
G. FUSION - SCISSION ET CONTINUATION 7
CHAPITRE 2 11
La réduction structurelle 11
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 11
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 11
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 11
D. FORMALITÉS À REMPLIR 13
CHAPITRE 3 15
La réduction groupe-cible - Dispositions générales et formule de calcul 15

CHAPITRE 4 17
Les travailleurs âgés 17
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 17
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 17
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 17
D. FORMALITÉS À REMPLIR 18
CHAPITRE 5 19
Les premiers engagements 19
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 19
1. Engagement d'un premier travailleur 19
2. Engagement d'un deuxième travailleur 20
3. Engagement du troisième travailleur 20
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 20
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 21
1. Premier travailleur 21
2. Deuxième travailleur 21
3. Troisième travailleur 21
D. FORMALITÉS À REMPLIR 21
CHAPITRE 6 23
La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours 23
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 23
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 23
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 23
D. FORMALITÉS À REMPLIR 24
CHAPITRE 7 25
Les demandeurs d'emploi de longue durée - Catégorie générale 25
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 25
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 25
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 26
D. FORMALITÉS À REMPLIR 28
CHAPITRE 8 29
Les demandeurs d'emploi de longue durée - Les programmes de transition professionnelle 29
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 29
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 29
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 30
D. FORMALITÉS À REMPLIR 30
CHAPITRE 9 31
Les demandeurs d'emploi de longue durée - L'économie d'insertion sociale 31

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 31
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 31
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 32
D. FORMALITÉS À REMPLIR 33
CHAPITRE 10 35
Les jeunes travailleurs 35
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 35
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 36
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 36
Calcul de l'effectif du personnel au cours du 2ème trimestre de l'année précédente 37
Calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi pendant le trimestre en cours 37
Montant 39
D. FORMALITÉS À REMPLIR 40
CHAPITRE 11 43
Tuteurs 43
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 43
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 43
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 43
D. FORMALITÉS À REMPLIR 43
CHAPITRE 12 45
Restructuration 45
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 45
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 46
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 46
D. FORMALITÉS À REMPLIR 46
CHAPITRE 13 49
Réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours - mesure de crise 49
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 49
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 49
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 49
D. FORMALITÉS À REMPLIR 50
CHAPITRE 14 53
Formateurs ou accompagnateurs - mesure de crise 53
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 53
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 53
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 53
D. FORMALITÉS À REMPLIR 54
TITRE 3 55
Les réductions spécifiques 55
CHAPITRE 1 55
Le bonus à l'emploi 55

A. CHAMP D'APPLICATION 55
1. Travailleurs concernés 55
2. Application pratique de la réduction 55
B. CALCUL DE LA RÉDUCTION 55
1. Détermination du salaire mensuel de référence (S) 56
2. Détermination du montant de base de la réduction (R) 57
3. Détermination du montant de la réduction (P) 58
C. EXEMPLES 59
D. FORMALITÉS À REMPLIR 59
CHAPITRE 2 61
La réduction des cotisations personnelles - restructuration 61
A. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 61
B. MONTANT DE LA RÉDUCTION 62
C. FORMALITÉS À REMPLIR 63
CHAPITRE 3 65
Le secteur non-marchand 65
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 65
B. MONTANT DE LA SUBVENTION 65
C. FORMALITÉS À REMPLIR 66
CHAPITRE 4 67
Les contractuels subventionnés 67
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 67
B. MONTANT DE LA RÉDUCTION 67
C. INTRODUCTION DE LA DEMANDE D'OCCUPATION D'A.C.S. 68
D. FORMALITÉS À REMPLIR 68
CHAPITRE 5 69
La redistribution du travail dans le secteur public 69
A. LES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX 69
1. Employeurs concernés 69
2. Travailleurs concernés 70
3. Montant de la réduction 70
4. Formalités à remplir 70
B. LES ENTREPRISES PUBLIQUES AUTONOMES 71
1. Employeurs concernés 71
2. Travailleurs concernés 71
3. Le plan d'entreprise de redistribution du travail 71
4. Montant de la réduction 71
5. Formalités à remplir 72
C. LES AUTRES SERVICES PUBLICS 72
CHAPITRE 6 73
L'A.R. n° 499 73

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 73
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 73
C. MONTANT DE L'AVANTAGE 73
D. FORMALITÉS À REMPLIR 73
CHAPITRE 7 75
L'A.R. n° 483 75
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 75
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 75
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 75
D. FORMALITÉS À REMPLIR 76
CHAPITRE 8 77
La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (Maribel social) 77
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 77
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 78
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 78
D. CONTRÔLE DE L'IMPACT SUR LA CRÉATION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES 78
E. FORMALITÉS À REMPLIR 78
F. CUMULS PERMIS 79
CHAPITRE 9 81
La recherche scientifique 81
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 81
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 81
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 81
D. FORMALITÉS À REMPLIR 82
CHAPITRE 10 83
Les dragueurs de pleine mer 83
A. EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS CONCERNÉS 83
B. CONDITIONS RELATIVES AU VOLUME DE TRAVAIL 83
C. LA RÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES 84
D. NON VERSEMENT D'UNE PARTIE DES COTISATIONS PERSONNELLES DU TRAVAILLEUR 84
CHAPITRE 11 85
Les gardiens et les gardiennes d'enfants 85
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 85
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 85
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 85
1. Prestations trimestrielles complètes 85
2. Prestations trimestrielles incomplètes 85
D. FORMALITÉS À REMPLIR 86
CHAPITRE 12 87
Les artistes 87

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 87
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 87
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 87
D. FORMALITÉS À REMPLIR 88
E. CUMULS PERMIS 88
CHAPITRE 13 89
L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur Horeca 89
TITRE 4 91
Les mesures transitoires 91
CHAPITRE 1 91
La réduction structurelle et la réduction structurelle pour les entreprises de travail adapté 91
CHAPITRE 2 93
Le plan plus un 93
CHAPITRE 3 95
Le plan plus deux plus trois 95
CHAPITRE 4 97
La réduction collective du temps de travail avant le 1er octobre 2001 97
CHAPITRE 5 99
La semaine de quatre jours avant le 1er octobre 2001 99
CHAPITRE 6 101
La réduction collective du temps de travail à partir du 1er octobre 2001 101
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 101
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 101
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 101
CHAPITRE 7 103
La semaine de quatre jours à partir du 1er octobre 2001 103
CHAPITRE 8 105
Le plan d'embauche des demandeurs d'emploi 105
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 105
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 105
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 105
CHAPITRE 9 107
Le plan Activa 107
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 107
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 107
a. Plan Activa 107
b. Projets de transition professionnelle 107
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 107
a. Plan Activa 107
b. Projets de transition professionnelle 108
CHAPITRE 10 109
La réinsertion des chômeurs très difficiles à placer 109

A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 109
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 109
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 109
CHAPITRE 11 111
Activation des allocations de chômage - Les projets d'insertion professionnelle 111
CHAPITRE 12 113
L'Arrêté royal n°495 113
CHAPITRE 13 115
Réduction dans le cadre de la convention de premier emploi 115
A. EMPLOYEURS CONCERNÉS 115
B. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 115
C. MONTANT DE LA RÉDUCTION 115
SIXIÈME PARTIE 1
DIRECTIVES POUR COMPLÉTER LES DÉCLARATIONS 1
TITRE 1 3
Directives pour compléter les déclarations 3
CHAPITRE 1 3
Introduction 3
CHAPITRE 2 5
Principes généraux de la DMFA et une comparaison avec la déclaration antérieure 5
A. PRINCIPES GENERAUX DE LA DMFA 5
B. LA DMFA ET LA DECLARATION ANTERIEURE A 2003 5
CHAPITRE 3 9
La ligne travailleur et les lignes d'occupation 9

A. LA LIGNE TRAVAILLEUR 9
1. La catégorie d'employeurs et le code travailleur 9
2. Date de début et de fin du trimestre 10
3. Classe de risque en matière d'accidents du travail 10
4. La notion d'ouvrier transfrontalier 12

B. LA LIGNE D'OCCUPATION 12
1. Date de début et de fin de la ligne d'occupation 13
2. Trois remarques importantes 13
3. Numéro de la commission paritaire 14
4. Nombre de journées par semaine du régime de travail 18
5. Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence 20
6. Type de contrat de travail 22
7. Mesures de réorganisation du temps de travail 23
8. Mesures de promotion de l'emploi 24
9. Statut 25
10. Notion de pensionné 25
11. Type d'apprenti 26
12. Mode de rémunération 26
13. Numéro de fonction pour les rémunérations au pourboire 26
14. Catégorie du personnel navigant 27
15. Paiement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement) 27
16. Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail 27
17. La déclaration du tiers payant 28
18. La déclaration des gardiens et des gardiennes d'enfants non liés par un contrat de travail 28
19. 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 29

C. DIVERS 32
Date de début des vacances 32

CHAPITRE 4 33
La déclaration des données salariales 33

A. NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION 33

B. CODE DE REMUNERATION 33

C. TABLEAU RECAPITULATIF 38

D. FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME 39

E. POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE 39

F. REMUNERATION 40

CHAPITRE 5 41
La déclaration des données relatives aux prestations 41

A. MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS 41
1. Le travailleur est occupé à temps plein 41
2. Le travailleur est occupé à temps partiel 41
3. Le calcul du nombre de jours 42
4. Alternative: la conversion de toutes les données en un régime de cinq jours 43
5. Personnel volant d'une compagnie aérienne 43
6. Déclaration du repos compensatoire 43
7. Justification des prestations 44

B. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL 46
1. Codes ordinaires 47
2. Codes indicatifs 52
3. Tableau de concordance entre la déclaration avant 2003 et la DMFA 52

CHAPITRE 6 57
Déclaration de données relatives à l'ensemble de l'entreprise 57

A. RETENUE SUR LE DOUBLE PECULE DE VACANCES DU SECTEUR PRIVE ET SUR LE PECULE DE VACANCES DU SECTEUR PUBLIC 57
B. COTISATION DE 8,86 % SUR LES PENSIONS EXTRA-LEGALES 57
C. PARTICIPATION AUX BENEFICES 57
D. VEHICULE DE SOCIETE 57
CHAPITRE 7 59
Les réductions de cotisations 59
A. GENERALITES 59
B. TABLEAU DES CODES 59
CHAPITRE 8 63
Etudiants pour qui la cotisation de solidarité de 7,5 % ou de 12,5 % est due 63
CHAPITRE 9 65
Prépensionnés pour lesquels une cotisation spéciale est due à l'ONSS 65
CHAPITRE 10 67
Cotisations travailleurs statutaires licenciés 67
CHAPITRE 11 69
Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 69
A. NATURE DE L'INDEMNITE 70
B. TAUX D'INCAPACITE 70
C. MONTANT DE L'INDEMNITE 70
CHAPITRE 12 71
Informations statistiques 71
A. INTRODUCTION 71
B. CALCUL DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS OCCUPES EN FIN DE TRIMESTRE 71
C. BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - NUMERO UNIQUE D'ENTREPRISE ET D'UNITE D'ETABLISSEMENT 72
D. FORMALITES DANS LE CADRE DE LA DECLARATION MULTIFONCTIONNELLE 72
E. RÉPARTITION SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE - CODES NACE-BEL 74
CHAPITRE 13 77
Informations à l'usage exclusif de l'O.N.S.S. 77
A. INDICATION "INTERIMAIRE - OCCASIONNEL DANS L'HORECA" 77
B. SALAIRE HORAIRE DANS LA CONSTRUCTION 77
C. MESURES DU SECTEUR NON MARCHAND 77
SEPTIÈME PARTIE 1
RENSEIGNEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL 1
TITRE 1 3
Renseignements d'ordre général 3
CHAPITRE 1 3
Contacts avec l'O.N.S.S. et les bureaux régionaux 3
CHAPITRE 2 7
Mandataires 7

DESCRIPTION ET MISSIONS 7
LES SECRÉTARIATS SOCIAUX ET LES PRESTATAIRES DE SERVICES SOCIAUX 7
LE MANDAT: CONCLUSION, NOTIFICATION ET TRANSFERT 7
CHAPITRE 3 9
Publicité des créances 9
CHAPITRE 4 11
Les attestations 11
CHAPITRE 5 13
La surveillance 13
CHAPITRE 6 15
Information à faire parvenir au Comité d'entreprise, à la délégation syndicale ou aux travailleurs 15
Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (cf. anciennement bilan social, actuellement trillium) 15
HUITIÈME PARTIE 1
TABLEAUX ET MODÈLES 1
TITRE 1 3
Tableaux 3
CHAPITRE 1 3
Fonds de fermeture d'entreprises 3
CHAPITRE 2 5
Rémunérations journalières forfaitaires à partir du premier trimestre 2010 5
CHAPITRE 6 11
Fonds de sécurité d'existence 11
TITRE 2 21
Schémas et modèles 21
CHAPITRE 1 21
Fil conducteur pour le serveur vocal 21
CHAPITRE 2 23
Les réductions harmonisées - modèle pour le transfert de réduction 23
TITRE 3 29
Exemples 29
CHAPITRE 1 29
Le pécule de vacances de sortie 29
A. LE PECULE DE VACANCES DE SORTIE PAYE A UN EMPLOYE 29
B. PRISE EN COMPTE DU PECULE DE VACANCES DE SORTIE PAR LE NOUVEL EMPLOYEUR 29
C. PECULE DE VACANCES D'UN EMPLOYE INTERIMAIRE QUI DEVIENT EMPLOYE "ORDINAIRE" 31