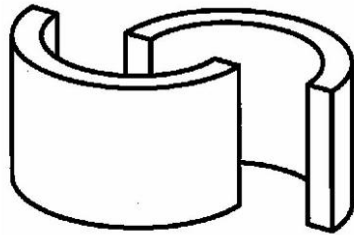


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

O N S S Trimestre :2017/1

Table des matières

- La notion de rémunération
 - Description
 - Cas spécifiques
 - Montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail
 - Pécule de vacances
 - Avantages en nature
 - Remboursements de frais
 - Le remboursement de frais de déplacement du domicile au lieu de travail et véhicule de société
 - Titres-repas
 - Cumul avec un restaurant d'entreprise
 - Caractère rémunérateur
 - Chèques culture/sport
 - Cadeaux / chèques-cadeaux
 - Compléments avantages sociaux
 - Libéralité
 - Avantages tarifaires
 - Participation aux bénéfices / actions / options sur actions
 - Plan PC privé
 - Primes uniques d'innovation
 - Avantages non récurrents liés aux résultats
 - Eco-chèques
 - Ancienneté
 - Autres exclusions

La notion de rémunération

Description

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

Description générale

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

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

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

En principe, les cotisations sont donc calculées sur:

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

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

Enumération d'un nombre d'avantages:

- les salaires, appointements ou traitements proprement dits;
- le sursalaire (des heures supplémentaires);
- le montant correspondant aux avantages en nature;
- les commissions;
- le pourboire ou le service prévu lors de l'engagement ou imposé par l'usage. Dans certains cas, ceux-ci sont remplacés par des montants forfaitaires légaux;
- les avantages dont l'octroi ne découle ni d'une convention, ni d'un règlement, ni de l'usage, ni d'un statut, mais qui sont accordés en contrepartie du travail exécuté, sans

qu'il faille chercher un autre fondement juridique à l'octroi de ces avantages;

- les gratifications, primes, indemnités de toute nature, les participations aux bénéfices et tous les autres avantages attribués en contrepartie du travail effectué ou en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut;
- le salaire des jours fériés légaux et des jours de remplacement des jours fériés légaux coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité;
- le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel garanti dû en cas de suspension du contrat de travail résultant d'un accident ou d'une maladie en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des lois relatives aux contrats d'engagement maritime et pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- le salaire dû à l'ouvrier en exécution de la loi lorsque l'employeur a suspendu totalement l'exécution du contrat de travail ou a instauré un régime de travail à temps réduit sans se conformer aux dispositions légales relatives aux formalités de notification ou aux dispositions limitant la durée de la suspension totale ou du régime de travail à temps réduit;
- le salaire correspondant aux jours d'absence auxquels le travailleur en préavis a légalement droit en vue de rechercher un nouvel emploi;
- la rémunération des jours de vacances complémentaires aux vacances légales, payés directement par l'employeur ou par un tiers à charge de ce dernier;
- la rémunération payée à titre de complément au double pécule de vacances;
- la rémunération due pour les jours de petit chômage (événements familiaux, obligations civiques ou missions civiles);
- la rémunération des jours de congé politique (loi du 19 juillet 1976);
- la rémunération due pour les jours de congé-éducation payé auxquels le travailleur a droit conformément aux dispositions du Chapitre IV, Section 6 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;
- l'intervention patronale dans le montant des titres-repas lorsque ceux-ci ne sont pas exclus de la notion de rémunération;
- les montants versés aux travailleurs par l'Office national de l'Emploi ou par un Centre public d'aide sociale dans le cadre de l'activation des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière;
- l'indemnité de reclassement accordée à certains travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration.

Cas spécifiques

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

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

Les montants octroyés au travailleur lorsque la relation de travail est rompue sans que l'employeur respecte ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, ne répondent, en principe, pas à la notion de rémunération.

Constituent de la rémunération les indemnités suivantes:

- les indemnités dues pour rupture de contrat de travail à durée indéterminée, soit sans préavis soit moyennant un préavis insuffisant;

- les indemnités dues pour rupture de contrat à durée déterminée avant l'expiration du terme ou pour rupture de contrat pour un travail nettement défini avant l'achèvement du travail;
- les indemnités dues pour rupture du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur;
- les indemnités dues pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel (indemnités de protection visées aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991);
- les indemnités dues pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux (indemnité de protection visée à l'article 20 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971);
- l'indemnité d'éviction d'un représentant de commerce ;
- les indemnités de non-concurrence et de non-débauchage tant celles dues en suite d'une convention conclue au début ou durant l'exécution du contrat de travail que celles dues en suite d'une convention conclue dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail.

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

- les indemnités versées aux travailleurs en cas de fermeture d'entreprise ou de cessation des activités de la personne physique ou de l'association qui les occupe, à concurrence du montant par année d'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et du montant total visés à l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises;
- les indemnités en cas de licenciement collectif suivant la CCT n° 10 du 18 mai 1973 pour tous les cas de travailleurs visés par cette convention;
- l'indemnité pour dommage moral fixée par un jugement ou arrêt (par exemple, en cas de licenciement abusif d'un employé, l'indemnité visant à réparer réellement et uniquement le dommage moral subi par l'employé du fait de l'abus de droit commis par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier);
- l'indemnité pour licenciement abusif d'un ouvrier si fixée par **décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**;
- les indemnités visées par la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant **la motivation du licenciement**: les indemnités visées par l'article 9 de la CCT (en cas de licenciement manifestement déraisonnable) sont exclues **si elles sont fixées par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**; l'amende prévue à l'article 7 de la CCT (pour défaut de communication des motifs concrets du licenciement) en est d'office exclue;
- les indemnités qui sont versées en plus des indemnités de rupture déclarées comme rémunération et qui sont dues, conformément à la loi, à certaines catégories de travailleurs protégés. A titre d'exemples:
 - travailleuses enceintes (article 40 de la loi du 16 mars 1971);
 - travailleuses qui allaitent (article 11 de la CCT n° 80 du 27 novembre 2001);
 - congé de paternité (article 5 de l'arrêté royal du 17 octobre 1994);
 - congé d'adoption (article 30ter de la loi du 3 juillet 1978);
 - interruption de carrière, crédit-temps et réduction des prestations de travail (article 20 , § 4, de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001);
 - congé-éducation payé (article 118 de la loi du 22 janvier 1985);
 - congé politique (article 5, § 2, de la loi du 19 juillet 1976);
 - égalité de traitement et/ou de rémunération (article 7 de la CCT n° 25 du 15 octobre 1975);
 - violence et harcèlement moral ou sexuel (article 32tredecies de la loi du 4 août 1996);
 - traitement discriminatoire (loi du 10 mai 2007);
 - introduction des nouvelles technologies (article 6, § 2 de la CCT n° 39 du 13 décembre 1983);
 - travailleurs protégés dans le cadre de l'article 12quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;
 - conseillers en prévention (article 10 de la loi du 20 décembre 2002);
 - etc..
- les indemnités octroyées par les héritiers de l'employeur décédé suivant l'article 33 de la loi du 3 juillet 1978.

En DMFA, les indemnités considérées comme de la rémunération sont déclarées avec le code

rémunération 3 en mentionnant la période correspondante couverte par la rémunération avec le code prestation 1. Pour plus de détails, voir ligne d'occupation.

Application dans le temps

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

Pécule de vacances

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

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

Le pécule simple de vacances

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

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

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

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

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

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

Exemple

Un travailleur a presté chez l'employeur A en qualité d'ouvrier pendant tout l'exercice de

vacances 2000. Son chèque de vacances reprend 240 jours de prestations avec un salaire réel à 108 % de 15.500,00 EUR et 10 jours assimilés avec un salaire fictif à 100 % de 500,00 EUR. Sa rémunération totale en 2000 s'élève à 16.000,00 EUR, le pécule de vacances brut à 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %). Il entre en service chez l'employeur B en qualité d'employé et prend 5 jours de vacances, après quoi il va travailler chez l'employeur C et y prend les 15 jours de vacances qui lui restent. L'employeur B peut déduire du montant du salaire brut sur lequel il doit calculer les cotisations 5/20^{ème} de 8/108^{ème} du montant sur lequel l'employeur A, en 2000, a payé les cotisations, autrement dit $\{(5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ ou 287,04 EUR. L'employeur C peut déduire 1 5/20^{ème} de 8/108^{ème} du montant si le travailleur est occupé en qualité d'employé, autrement dit $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ ou 861,11 EUR. Bien entendu, si le travailleur est occupé en qualité d'ouvrier chez C, cet employeur ne peut rien déduire.

Le pécule simple de sortie des employés

L'employeur est redevable du pécule simple de vacances de sortie aux employés qui se trouvent dans une des situations ci-dessous. Le calcul et le moment du paiement diffèrent suivant la situation.

Un employeur est redevable du pécule de vacances de sortie:

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

Le pécule simple de sortie est égal à 7,67% de la rémunération brute de l'année en cours (année de vacances) et éventuellement encore de l'année précédente (année d'exercice de vacances).

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

L'employeur paye le pécule simple de vacances dont il est encore éventuellement redevable sur base de la rémunération brute de l'année précédente et égal à 7,67% de cette rémunération brute. Seulement le pécule de vacances de sortie sur base de la rémunération brute de l'année en cours n'est pas dû. Il est possible qu'en décembre de l'année qui suit l'année où l'employé a diminué ses prestations de travail, l'employeur doive encore payer un pécule de vacances simple ou double. Vous trouverez plus d'informations dans l'exemple qui suit.

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 qui montrent que simple et double péculs de vacances de sortie doivent être recalculés une seule fois, au moment où l'employé prend ses vacances principales. Cette règle doit toutefois être nuancée dans deux cas:

1. Un employé quitte l'entreprise après que la totalité du pécule de sortie ait été complètement recalculée mais il lui reste encore quelques jours de vacances. L'employeur devra revoir son

calcul au moment de la rupture du contrat de travail en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les vacances principales ont été prises.

2. Dans la deuxième situation, l'employé quitte son service auprès de l'employeur avant d'avoir pris ses vacances principales, il a toutefois déjà pris quelques jours de vacances. Au moment de la sortie de service, l'employeur doit recalculer le pécule de sortie versé par l'employeur précédent en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les quelques jours de vacances ont été pris.

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

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

1. Montants et code DmfA

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

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

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

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

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

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

2. Réductions

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

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

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

Première hypothèse: rémunération inférieure chez le nouvel employeur

1. Montants et codes DmfA

Le travailleur de notre exemple retrouve du travail comme employé à partir du 1er avril 2007. Sa rémunération brute mensuelle s'élève à 1.800,00 EUR. En juin 2007, il prend ses vacances principales. Au cours de ce mois, il travaille 7 jours et prend 14 jours de vacances. Le nouvel employeur ne peut pas déduire la totalité du pécule de vacances que l'employeur précédent a payé parce que la nouvelle rémunération de l'employé est plus basse. Il peut seulement déduire

1.656,72 EUR ($1.800,00 \text{ EUR} \times 12 \times 7,67 \%$) au titre de pécule simple de vacances.

Dans la DmfA, l'employeur déclare, pour juin 2007, 1.656,72 EUR sous le code rémunération 12 et 143,28 EUR sous le code rémunération 1. Les 21 jours correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.

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

2. Réductions

a) BONUS A L'EMPLOI

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

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

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

b) REDUCTION STRUCTURELLE ET REDUCTIONS "GROUPE-CIBLE"

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

Deuxième hypothèse: rémunération supérieure chez le nouvel employeur

1. Montants et codes DmfA

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

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

2. Réductions

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

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

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

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

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

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

Exemple - décompte en décembre en cas de diminution des prestations de travail

Un employé travaille toute l'année 2013 à temps plein (5 jours par semaine) et en 2014 encore une demi-année à temps plein. Au 1er juillet 2014, l'employé va travailler à mi-temps (5 demi-jours par semaine). Il prend déjà ses vacances dans ce système mi-temps en **août 2014** (ce sont 4 semaines de vacances de 5 demi-jours ou 20 demi-jours) et il reçoit un pécule simple de vacances pour 20 demi-jours de vacances et un pécule double de vacances équivalent à 92% de son salaire mensuel.

En **décembre 2014** l'employé perçoit les pécules de vacances simple (7,67%) et double (7,67%) sur base d'un salaire brut perçu ou assimilé de l'année exercice de vacances 2013, moins les pécules de vacances simple et double déjà perçus.

Si l'employé a encore travaillé à mi-temps en 2015 dans le même régime, il a droit à 4 semaines des 5 demi-jours de vacances et au double pécule de 92% du salaire brut mensuel (un demi salaire mensuel). Pour ses prestations à temps plein durant l'exercice de vacances 2014, l'employé a encore droit à 5 jours de vacances complets. Ainsi, un deuxième décompte pour pécule simple des 5 jours de vacances complets et du double pécule correspondant aura lieu en **décembre 2015**; L'employé reçoit encore un pécule simple (7,67%) et double (7,67%) sur base du salaire brut perçu ou assimilé de l'exercice de vacances 2014, moins les pécules simple et double déjà payés.

Exemple - Pécule de vacances de sortie pour un employé (contractuel subventionné ou remplaçant secteur public) qui garde ce statut chez le nouvel employeur ou qui devient employé ordinaire chez le nouvel employeur

Un employé (contractuel subventionné ou remplaçant secteur public) gagne 2.000 EUR par mois et sort de service chez l'employeur A le 31 mars 2015.

L'employeur A calcule le pécule simple de sortie pour les années de vacances 2015 et 2016:

- pécule simple de sortie pour l'année de vacances 2016 = 7,67 % x la rémunération brute de 2015 (pour la période du 01/01/2015 jusqu'au 31/03/2015 inclus). Les cotisations ne sont pas dues, l'employé reçoit donc comme pécule simple de sortie: $7,67\% \times 2.000 \text{ EUR} \times 3 \text{ mois} = 460,20 \text{ EUR}$.

- pécule simple de sortie pour l'année de vacances 2015 = 7,67 % de la rémunération brute de 2014 (pour la période du 01/01/2014 jusqu'au 31/12/2014). L'employé a déjà pris 10 jours de vacances dans l'année de vacances 2015. Les cotisations ne sont pas dues, l'employé reçoit donc comme pécule simple de sortie: $7,67\% \times 2.000 \text{ EUR} \times 12 \text{ mois} \times 10/20 = 920,40 \text{ EUR}$. L'employeur A doit déclarer le pécule simple de sortie en DmfA avec le code rémunération 11 (pas de cotisations dues) et pas de prestations, par contre.

L'employé reçoit également le double pécule de sortie. L'employeur A le déclare sous le code 870 (cotisation pour l'ensemble de l'entreprise).

L'employé (contractuel subventionné ou remplaçant secteur public) entre en service le 01/04/2015 chez l'employeur B comme contractuel subventionné ou remplaçant secteur public. En mai 2015 l'employé prend 2 semaines de vacances et reçoit ce mois-là une rémunération brute de 1.079,60 EUR, soit sa rémunération brute de 2.000 EUR moins 920,40 EUR (le pécule simple de sortie déjà reçu de l'employeur A). L'employeur B mentionne en DmfA:

- avec le code rémunération 1 la rémunération brute complète de 2.000 EUR qui est soumise aux cotisations patronales et personnelles ordinaires mais l'employeur d'un contractuel subventionné ou d'un remplaçant secteur public peut appliquer la réduction groupe-cible respective sur cette rémunération brute.
- avec le code prestations 1 le total des jours de travail et de vacances.
- si l'employeur B doit encore payer un double pécule de vacances, il le déclare sous le code 870 (cotisation pour l'ensemble de l'entreprise).

L'employé (contractuel subventionné ou remplaçant secteur public) entre en service le 01/04/2015 chez l'employeur B comme employé ordinaire.

En mai 2015 l'employé prend 2 semaines de vacances et reçoit ce mois-là une rémunération brute de 1.079,60 EUR, soit sa rémunération brute de 2.000 EUR moins 920,40 EUR (le pécule simple de sortie déjà reçu de l'employeur A).

L'employeur B mentionne en DmfA:

- avec le code rémunération 12: 920,40 EUR, le montant que l'employeur A a payé comme pécule simple de sortie et que l'employeur B déduit du montant du pécule simple de vacances qu'il doit payer. Il ne paye pas de cotisations sur ce montant.
- avec le code rémunération 1: 1.079,60 EUR, le montant que l'employeur B lui-même paye encore comme rémunération et pécule simple de vacances (les cotisations sont bien dues sur ce montant).
- avec le code prestations 1: le total des jours de travail et de vacances.
- si l'employeur B doit encore payer un double pécule de vacances, il le déclare sous le code 870 (cotisation pour l'ensemble de l'entreprise).

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

Cela concerne uniquement:

- les travailleurs temporaires (repris sous le code « T » dans la DmfA)
- les travailleurs intérimaires au sens de la loi du 24 juillet 1987
- les contractuels subventionnés (à partir du 1/2014)
- les remplaçants contractuels secteur public (à partir du 1/2014)

et pour autant que la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé soit applicable à ces travailleurs, ce qui sera rarement le cas pour les remplaçants contractuels du secteur public.

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

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

1. l'employé est réengagé par un employeur en qualité de travailleur intérimaire, travailleur temporaire, contractuel subventionné ou remplaçant secteur public

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. Les employeurs de contractuels subventionnés ou de remplaçants secteur public peuvent appliquer les réductions groupe-cible respectives sur le montant du pécule simple de vacances. Lors du paiement du pécule simple à l'employé, l'employeur tient compte du pécule simple de sortie que l'employé a reçu de son employeur précédent. Voir également l'exemple.

2. l'employé est engagé par un employeur en une autre qualité

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.

Le double pécule de vacances

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

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

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

Sont néanmoins exclus du calcul des cotisations, les compléments au double pécule de vacances légal alloués en vertu d'une convention collective de travail nationale, conclue avant le 31 décembre 1974 au sein d'une commission paritaire.

Pécule de vacances en cas de début ou de reprise d'activité

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

Sera aussi considéré comme un travailleur qui reprend une activité:

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

Les informations sur les travailleurs qui ont droit aux jours de vacances supplémentaires, sur la manière dont la durée de ces vacances est calculée et sur le mode de calcul du pécule figurent, pour les ouvriers sur le site internet de l'Office des vacances annuelles (<http://www.rjv.fgov.be/fr/content/les-vacances-supplementaires>) et pour les employés sur le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_5/PROTH_5_2/PROTH_5_2_2/PROTH_5_2_2_13/PROTH_5_2_2_13_1.xml).

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

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

Exemple

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

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

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

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

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

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

Informations complémentaires- Déclaration du Pécule de sortie des employés

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

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

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

Avantages en nature

Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils doivent être estimés, le plus correctement possible, à leur valeur courante ou sur base forfaitaire:

Type d'avantage	Evaluation et conditions
Repas	- 1er repas (déjeuner du matin): 0,55 EUR/jour - 2 ° repas (repas principal): 1,09 EUR/jour - 3° repas (souper): 0,84 EUR/jour
Logement complet (plusieurs pièces d'habitation ou appartement pouvant être occupé séparément)	- l'estimation doit se baser sur la valeur locative du logement
Logement (concierge)	L'estimation se base sur l'estimation forfaitaire que le SPF Finances applique (art. 18, §3, 2° et 4° de l'AR/CIR 92). Plus de détails (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/salary/salarysocialsecuritycontributions/particularcases/advantages_in_kind.html) sont repris dans les instructions pour les administrations provinciales et locales.
Logement (1 chambre intégrée dans une habitation)	- 0,74 EUR/jour
PC mis à disposition (comprend logiciels et périphériques)	- 180 EUR/an (proratisable sur une base mensuelle ou journalière)
Internet mis à disposition (comprend abonnement et connexion)	- 60 EUR/an (proratisable sur une base mensuelle ou journalière)
GSM mis à disposition (comprend l'abonnement, les frais de communication, l'appareil lui-même et la connexion internet mobile)	- 12,50 EUR/mois ou 150 EUR/an Conditions: - pas de système mis en place par l'employeur permettant de déterminer correctement le montant relatif à l'usage privé; - pas de trop grande disproportion manifeste entre les possibilités de l'appareil (et donc de son prix) et l'usage professionnel que le travailleur doit en faire (par exemple un iPhone d'une valeur de 500 EUR pour un travailleur qui, pour son travail, doit seulement être joignable téléphoniquement).

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

Remboursements de frais

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

Les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent cependant être évalués de

manière forfaitaire. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte. Les sommes qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

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

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

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

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,3363 EUR/km	- le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui. - les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette	0,23 EUR/km	- pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette appartient au travailleur
Frais de route des travailleurs itinérants absence de commodités	10,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures) et n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers.
Frais de route des travailleurs itinérants repas	7,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures). - le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	35,00 EUR/nuit	- si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. - comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.
Voyages de service à l'étranger maximum 30 jours calendrier: plus de 30 jours calendrier successifs:	catégorie 1 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=d69d7a6a-d69d-4d6f-86b2-d8fab467c91c&disableHighlightning=true&documentLanguage=fr#findHighlighted) catégorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=084eca59-7561-4ab1-a4c4-21caee82c72&disableHighlightning=true&documentLanguage=fr#findHighlighted)	condition: le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Transports internationaux	indemnités de séjour +indemnité RGPT + complément	le complément ne peut-être octroyé que lorsque le chauffeur est obligé de prendre son temps de repos journalier ou hebdomadaire à l'étranger et pour autant que: - l'indemnité complémentaire couvre les frais supplémentaires et soit donc strictement liée aux temps de repos; - le montant total de l'indemnité (séjour, RGPT + complément) n'excède pas les montants forfaitaires que le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et coopération au développement accorde à ses fonctionnaires pour les missions officielles à l'étranger (catégorie 1-voir circulaire fiscale (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=ecb4e7ed-ce3f-45b2-8a3c-6a3040048d1f&caller=1#findHighlighted)) Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi des indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses
Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	122,01 EUR/mois	- couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.
Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.
Frais de bureau télétravailleurs	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail.
Connexion internet (abonnement compris)	20 EUR/mois	L'ONSS accepte que ces montants soient remboursés pour autant que: - le travailleur utilise son propre PC et/ou sa propre connexion à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle (1 jour/semaine, quelques heures plusieurs fois/semaine, une semaine chaque mois,...); - l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
PC (périphériques et logiciels compris)	20 EUR/mois	ces frais de PC et internet (en prenant une partie du prix d'achat du PC à sa charge, par exemple). Remarques: - en cas de dépassement du montant, la partie qui excède le montant de 20 EUR sera assujettie sauf si l'employeur peut justifier l'ensemble du montant; - le(s) forfait(s) ne peu(ven)t être appliqué(s) pour l'utilisation du PC/internet personnel à titre occasionnel. Si l'employeur souhaite quand même indemniser son travailleur, il lui appartient d'apporter tous les éléments justifiant le montant remboursé.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	- le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des vêtements de travail	1,67 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Entretien des vêtements de travail	1,67 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Vêtements du travailleur entretien et usure	0,84 EUR/jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
Frais de voiture garage	50,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.
Frais de voiture parking	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.
Frais de voiture car-wash	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.

Indemnités de mobilité

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

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

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

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

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

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

Titres-repas

Cumul avec un restaurant d'entreprise

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

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

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

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

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

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

Cette dernière situation doit toutefois rester exceptionnelle. Il n'est pas envisageable qu'une partie de l'intervention patronale dans le titre-repas soit systématiquement rendue en argent au travailleur.

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

Caractère rémunérateur

A partir du 1er janvier 2016, les titres-repas ne peuvent être délivrés que sous forme électronique.

La délivrance des titres-repas électroniques se fait en créditant le compte titres-repas du travailleur. Ce compte est une banque de données dans laquelle un certain nombre de titres-repas électroniques seront enregistrés et gérés par un éditeur agréé.

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

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

Convention collective de travail

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

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

Un titre-repas par jour

Le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées effectivement prestées par le travailleur. Dès lors, aucun titre-repas ne peut être octroyé pour les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les journées de vacances, les jours de maladie, etc. Il résulte également de ce qui

précède qu'un titre-repas doit être accordé par journée prestée à temps partiel, quelle qu'en soit la durée.

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

Le comptage alternatif:

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

Peuvent uniquement opter pour ce comptage alternatif: les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont 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.

Par régime de travail on entend le nombre de jours calendrier du trimestre dans lequel les travailleurs travaillent. A titre d'exemples:

Exemple 1: Dans l'entreprise A les travailleurs à temps plein (38h) travaillent dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent aussi dans le régime 5 jours. Ici le comptage alternatif ne peut pas être appliqué.

Exemple 2: Dans l'entreprise B les travailleurs à temps plein (38h) travaillent dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent dans un régime 4 jours semaine. Ici le comptage alternatif peut être appliqué.

Exemple 3: Dans l'entreprise C tous les travailleurs travaillent à temps plein (38h). Une partie de ces travailleurs prestent les 38h sur 5 jours par semaine, les autres prestent ces 38h sur 4 jours par semaine. Ici le comptage alternatif peut être appliqué.

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

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

Au nom du travailleur

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

conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

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

Durée de validité

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

Montant de l'intervention patronale

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

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

Montant de l'intervention du travailleur

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

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

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

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

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

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

Mentions sur le décompte

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

Vérification avant utilisation

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

Editeur agréé

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

En cas de vol ou de perte de carte

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

Chèques culture/sport

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

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

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

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

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

Cadeaux / chèques-cadeaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Compléments avantages sociaux

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

- aux pensions légales;
- aux allocations de chômage, en ce compris l'allocation octroyée par l'ONEM aux personnes en interruption de carrière professionnelle;
- aux allocations familiales;

- aux indemnités accordées en cas de maladie (professionnelle ou non) ou d'accident (de travail ou non).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Libéralité

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

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

1. l'avantage soit octroyé spontanément par l'employeur à l'occasion d'un événement particulier:
 - soit dans l'entreprise (par exemple, le jubilé de l'entreprise),
 - soit dans la vie privée du travailleur (par exemple, d'importants dommages causés par un incendie à l'habitation d'un travailleur)
2. qu'il ne soit pas d'usage dans l'entreprise d'octroyer ce type d'avantages,
3. qu'aucun droit à celui-ci ne puisse être exercé par le travailleur,
4. qu'il n'existe aucun lien direct en rapport avec la relation de travail.

Avantages tarifaires

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

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

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

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

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

Participation aux bénéfices / actions / options sur actions

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).

Plan PC privé

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

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

- l'offre de l'employeur doit être décrite dans le plan PC privé;
- la configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle doivent être décrits dans le plan;
- les conditions doivent être semblables pour tous les travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci;
- le plan stipule que le travailleur est libre d'accepter toute l'offre ou seulement une partie de

- celle-ci (minimum deux éléments);
- le matériel informatique peut seulement être acheté auprès de tiers, il ne peut être acheté à l'employeur lui-même;
- l'offre ne peut concerner que du matériel neuf;
- le travailleur ne peut bénéficier d'une nouvelle offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année qui suit l'offre initiale (pour les mêmes éléments).

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

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

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

Primes uniques d'innovation

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

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

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

qui a l'Economie dans ses compétences.

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

Dès que le projet est approuvé par le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, les montants ainsi que les noms des bénéficiaires de ces primes doivent être communiqués à l'Office national de Sécurité sociale dans le mois qui suit l'octroi de ces primes. L'employeur devra communiquer la liste des travailleurs bénéficiaires (avec leur NISS), les montants octroyés et le numéro de dossier communiqué par le SPF Economie via e-mail, à l'adresse suivante : primesinnovation@onss.fgov.be. La personne de contact est A. Desoete (tel. 02 509 34 15).

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

La loi du 3 juillet 2005 qui fixe les conditions qui précèdent, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et est prolongée pour [2017-2018](#).

Avantages non récurrents liés aux résultats

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

Ce système est seulement applicable pour les travailleurs et les employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et pour les travailleurs et les organismes visés dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. Le secteur public est donc en grande partie exclu. Le système peut valoir autant pour les travailleurs qui travaillent sous contrat de travail que pour tous les autres qui exécutent leurs prestations sous l'autorité d'un employeur (par exemple : contrats d'apprentissage et statutaires).

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

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

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

Les avantages non récurrents sont soumis à une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale de 33 % et une cotisation de solidarité de 13,07 % est due par le travailleur sur tous les montants payés à partir du 1^{er} janvier 2013 (ce à concurrence du plafond de 3.100,00 EUR, à partir du 1^{er} janvier 2016 le plafond est relevé à 3.169,00 EUR, par année calendrier, non indexé et la cotisation de solidarité du travailleur

comprise). Pour les travailleurs intérimaires, c'est également l'employeur, donc le bureau intérimaire, qui est redevable de la cotisation spéciale.

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

Eco-chèques

L' éco-chèque sur support papier et sous forme électronique 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. Les éco-chèques électroniques sont censés être octroyés au travailleur au moment où le compte éco-chèques de celui-ci est crédité. Le compte éco-chèques est une banque de données dans laquelle un certain nombre d'éco-chèques électroniques pour un travailleur seront enregistrés et gérés par un éditeur de titres-repas et d'éco-chèques sous forme électronique agréé.
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 sur support papier mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition au travailleur. Tous les éco-chèques sur support papier pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération. La validité des éco-chèques électroniques est également limitée à 24 mois à compter du moment où l'éco-chèque électronique est placé sur le compte éco-chèques. Les éco-chèques ne peuvent être utilisés que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail.
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. Depuis le 1er octobre 2011, les éco-chèques peuvent remplacer les titres-repas en tout ou en partie.

Ancienneté

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

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

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

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

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

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

Autres exclusions

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

- la prime de mariage ou de cohabitation légale d'un montant maximum de 200 EUR (accordée en espèces, sous forme de cadeau ou sous forme de bon d'achat). Si ce montant est dépassé, les cotisations sont dues sur la différence;
- les avantages accordés sous forme **d'outils ou de vêtements** de travail;
- les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile, de lui procurer le logement et la nourriture;
- les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur **affiliation à une organisation syndicale** à concurrence d'un montant (par an et par travailleur) de:
 - 86,76 EUR avant le 1^{er} juillet 1997;
 - 104,12 EUR entre le 1^{er} juillet 1997 et le 31 décembre 1998;
 - 111,55 EUR entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 1999;
 - 116,51 EUR entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2000;
 - 123,95 EUR entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2003;
 - 128,00 EUR entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2007;
 - 135,00 EUR à partir du 1^{er} janvier 2008.
- les avantages accordés aux travailleurs sous forme de timbres par un Fonds de sécurité d'existence pour autant que leur octroi ait été réglementé par des dispositions antérieures au 1^{er} janvier 1970;
- les sommes dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension, à l'assurance contre la

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

- certaines indemnités accordées dans l'enseignement (surveillance et accompagnement);
- l'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13 bis;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant d'entreprise;
- la rémunération forfaitaire payée, pour un maximum de douze jours, par le Fonds de sécurité d'existence pour les jours de **repos compensatoire dans la construction**;
- l'indemnité correspondant à la rémunération du **jour férié** ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire. Il s'agit de l'indemnité que l'employeur (=un montant inférieur à la rémunération brute) doit payer au travailleur en vertu de l'arrêté royal du 18 avril 1974 fixant le mode général d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, pour un, deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf jours fériés coïncidant avec un jour de chômage à partir de, respectivement, le 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e et 226^e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e et 271^e jour de chômage partiel pendant la même année civile lorsque le régime de travail en vigueur est de six jours par semaine;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à **bicyclette** entre le domicile et le lieu de travail (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/enexpensesreimbursement-fr_2). A partir du 1^{er} janvier 2010, un mécanisme fiscal d'indexation est utilisé. Pour 2013, le montant maximum est de 0,22 EUR par kilomètre;
- **l'indemnité forfaitaire de camp**, fixée par convention collective de travail, pour les séjours de vacances organisés par les établissements et les services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, pour autant qu'ils soient agréés ou subsidiés par la Communauté ou la Région dont ils relèvent. Il s'agit de la prime de 28,48 EUR (depuis le 1^{er} juillet 2016, le montant indexé s'élève à **38,33 EUR**) maximum par jour octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant;
- **l'allocation de licenciement** (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t128>) due aux ouvriers licenciés à partir du 1er janvier 2012;
- **l'indemnité en compensation du licenciement** (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t145>) accordée à partir du 1er janvier 2014;
- à partir du 1^{er} décembre 2015, certaines heures supplémentaires prestées par des travailleurs à temps plein dans le secteur Horeca;
- exclusivement pour les travailleurs qui ne sont soumis qu'au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, **secteur des soins de santé**:
 - les indemnités accordées pour les charges réelles qui doivent être supportées, qui ne peuvent être considérées comme normales et qui sont indissociables de la fonction;
 - l'allocation de foyer ou de résidence;
 - les allocations, primes ou indemnités dont les modalités d'octroi ont été fixées au plus tard le 1^{er} août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires, et qui, au 31 décembre 1990, n'étaient pas soumises aux cotisations sociales, ainsi que les majorations auxdites allocations, primes et indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation;
 - la prime octroyée aux membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps en vertu du Titre II de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou en vertu du chapitre III de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.