

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre: 2022/3

Table des matières

- Divers
 - Contacts avec l'ONSS et les bureaux régionaux
 - Les attestations
 - Publicité des créances
 - La surveillance
 - Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (trillium)
 - Aperçu des communications intermédiaires sur les mesures Corona (COVID-19)
 - Aperçu
 - Octroi d'une prime de compensation aux employeurs du secteur événementiel et aux employeurs de certains autres secteurs
 - Octroi d'une prime de compensation aux employeurs du secteur événementiel et aux employeurs de certains autres secteurs - demandes
 - Conséquences de l'octroi de titres-repas pour les jours d'absence
 - Chômage temporaire pour force majeure quarantaine - travailleurs occasionnels agriculture et horticulture
 - 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3ème et 4ème trimestres 2021, 1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestres 2022 - mesure corona
 - 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3ème et 4ème trimestres 2021, 1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestres 2022 - update - mesure corona
 - Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona' et 'inondations' 2022
 - Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona
 - Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona
 - Prétracing travailleurs étrangers - update
 - Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction

Divers

Contacts avec l'ONSS et les bureaux régionaux

Généralités

L'ONSS travaille dorénavant avec un service de première ligne: '**ONSS Contact**'. L'ONSS veut de cette manière informer et conseiller ses clients plus directement et plus efficacement.

Quelques conseils:

- Vous voulez réagir à un courrier de l'ONSS
 - envoyez un mail à contact@onss.fgov.be
 - ou utilisez le 'formulaire de contact' (<http://www.onss.be/fr/contact>)
 - et joignez si possible un scan du courrier.
- Pour une question d'ordre général vous pouvez nous appeler au 02 509.59.59.
- Vous avez une question sur l'une des applications de l'ONSS (comme Dimona, checkinetwork, ou horeca@work, etc.), utilisez alors le 'formulaire de contact pour entreprise'.

Pour rendre plus rapides les contacts par téléphone ou par écrit au sujet de questions liées à un dossier, l'ONSS demande toujours

- l'indication du numéro d'entreprise (BCE);
- l'indication du numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS).

Les administrations provinciales et locales posent de préférence leurs questions liées aux dossiers via l'adresse e-mail K12@rsz.fgov.be (NL) ou K11@onss.fgov.be (FR).

L'adresse postale de l'ONSS est Place Victor Horta, 11 à 1060 Bruxelles.

Traitement des plaintes

Afin d'être encore plus à votre service, l'ONSS a créé, à partir du 1^{er} mars 2006 un point contact qualité qui permet d'introduire des plaintes. Une plainte est, en principe, toute critique à l'égard du fonctionnement de l'ONSS ou d'un (ou plusieurs) de ses collaborateur(s). La plainte doit au moins comporter le nom et l'adresse de celui qui l'introduit ainsi qu'une description des circonstances qui l'ont amenée. Les plaintes anonymes ne seront donc pas prises en compte.

Vous pouvez atteindre le point contact:

Par courriel: qualité@onss.fgov.be

Par courrier ordinaire: ONSS-Qualité, place Victor Horta, 11 1060 Bruxelles

Dès réception de la plainte, l'ONSS envoie un accusé de réception. Dans un délai de 15 jours ouvrables vous recevrez une lettre ou un courriel qui vous informera des résultats de l'analyse de votre plainte et des éventuelles conclusions s'y rapportant. Cependant, s'il s'avérait impossible de répondre à votre plainte dans de brefs délais, vous serez informé des démarches que l'ONSS entreprend pour arriver à une solution.

Vous trouverez plus d'informations sur le site internet de l'ONSS

Internet

L'ONSS est accessible sur internet depuis août 1998.

L'adresse internet est <http://www.onss.fgov.be> (<http://www.onss.fgov.be/>).

Les bureaux provinciaux

Les services d'inspection de l'ONSS disposent d'un vaste réseau de bureaux provinciaux où vous pouvez obtenir de l'aide ou des conseils pour toutes vos questions relatives à la sécurité sociale ou à vos obligations vis à vis de l'ONSS. Vous pouvez également

vous rendre dans l'un de nos bureaux provinciaux pour effectuer vos déclarations électroniques avec l'aide d'un de nos collaborateurs.

En outre, l'inspection dispose d'un réseau de bureaux provinciaux secondaires où vous pourrez vous rendre après avoir pris rendez-vous via le bureau provincial principal.

Le courrier continuera toutefois à être adressé à l'ONSS au 11, place Victor Horta à 1060 Bruxelles, sauf si le destinataire en est un contrôleur ou un inspecteur attaché à un des bureaux provinciaux.

Vous trouverez les données de contact des bureaux principaux et les adresses des bureaux principaux et secondaires sur le site de l'ONSS (<https://www.onss.be/bureaux-provinciaux>).

Les attestations

Attestations de la situation en cotisations du compte de l'employeur

Attestation marché public

Dans le cadre d'un marché public, il faut vérifier si les entreprises participantes ont des dettes vis-à-vis de l'ONSS. Tant le pouvoir adjudicateur que l'entreprise concernée peuvent demander leur attestation pour Marché Public:

- Vous représentez un **pouvoir adjudicateur** ? Utilisez le service en ligne Telemarc (<http://www.simplification.be/content/marche-public-telemarc>) pour créer l'attestation. Une alternative est que vous utilisiez le service en ligne sécurisé - pouvoir adjudicateur sur le site portail de la sécurité sociale.
- Vous représentez une **entreprise** et vous voulez attester votre endettement dans le cadre d'un marché public ? Faites votre demande dans notre service en ligne dans le service en ligne sécurisé - entreprise (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestpublictender>).

Si vous ne parvenez pas à obtenir votre attestation via le service en ligne sécurisé, vous pouvez prendre contact via l'adresse e-mail suivante: att@onss.fgov.be.

Attestation de dettes

Vous représentez une **entreprise** et voulez pouvoir attester votre situation d'endettement **à d'autres fins qu'une participation à un marché public** ? Demandez une attestation de dettes. Cette attestation fournit un relevé de la situation d'endettement de votre entreprise. Vous pouvez la demander si vous voulez démontrer votre situation d'endettement vis-à-vis d'un tiers. Faites cela via le service en ligne sécurisé - attestation de dettes (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt>).

Si vous ne parvenez pas à obtenir votre attestation via le service en ligne sécurisé, vous pouvez prendre contact via l'adresse e-mail suivante: att@onss.fgov.be

Publicité des créances

Cette attestation indique la dette en cotisations d'un employeur. Elle peut être demandée par toute personne invoquant un intérêt légitime. La demande doit s'effectuer via notre service en ligne sécurisé - publicité des créances (<https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/formevf/requestharmattestdebt>).

Si vous ne parvenez pas à obtenir votre attestation via le service en ligne sécurisé, vous pouvez prendre contact via l'adresse e-mail suivante: dg2-sectionpubs@onss.fgov.be.

Certificat en cas de cession d'un fonds de commerce (quatrième voie)

Lors de la cession d'un fonds de commerce, le cessionnaire est **solidairement responsable** du paiement des cotisations sociales dont est redevable le cédant. Cette responsabilité **ne s'applique pas** lorsque le cédant joint à l'acte de cession un certificat ONSS duquel il ressort que le cédant:

- n'a aucune dette en cotisations, majorations ou intérêts de retard considérée comme une dette certaine et exigible, et
- ne fait l'objet d'aucune procédure judiciaire de recouvrement de cotisations.

Vous demandez le certificat au moyen d'un formulaire pour certificat fonds de commerce (

https://www.onss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_fr.pdf). Remplissez le formulaire et envoyez-le à att@onss.fgov.be.

Attestation permettant la limitation du montant de la retenue sur factures au montant des dettes sociales

Si l'obligation de retenue s'applique à votre entreprise, la retenue (35 % du montant de la facture) peut être limitée au montant de votre dette sociale. Vous devez alors présenter une attestation de l'ONSS au donneur d'ordre, qui doit payer la facture.

Vous demandez votre attestation de limitation de la retenue sur factures par e-mail à retenues@onss.fgov.be si vous répondez aux conditions suivantes:

- vous représentez l'entreprise soumise à l'obligation de retenue, et
- le montant de la facture s'élève à au moins 7 143,00 EUR.

Pour vérifier si l'obligation de retenue s'applique à vous, vous pouvez consulter cela via le service en ligne Obligation de retenue. (<https://www.checkinhoudingsplicht.be/>)

Attestations concernant les travailleurs déclarés

Vous pouvez demander des attestations concernant des travailleurs nommément désignés. Ces attestations sont demandées en mentionnant le numéro NISS du travailleur

- pour les données DmfA-/DmfAPPL au Front Office (attestnl@rsz.fgov.be ou attestfr@onss.fgov.be);

Ces attestations doivent se rapporter aux trois dernières années. Si vous avez besoin de données pour une période plus ancienne, vous pouvez vous adresser au Service fédéral des Pensions - Données carrière professionnelle, Tour du Midi, 1060 Bruxelles (tél. 1765, numéro vert, ou par mail: gestioncarrieres@sfpd.fgov.be).

Certaines attestations concernant le nombre de travailleurs déclarés

(à l'exclusion de toute autre donnée relative aux prestations) peuvent être sollicitées auprès du service des statistiques (adresse électronique: stat.attest@onss.fgov.be; fax: 02 509 38 47).

Il s'agit:

- des attestations qui indiquent le nombre de travailleurs occupés à la fin d'un trimestre, ventilé par statut (ouvrier-employés); ces attestations se rapportent aux trimestres sollicités par le demandeur (avec au maximum 20 trimestres par attestation). Ces attestations sont généralement nécessaires dans les secteurs où les entreprises sont soumises à un agrément ou dans le cadre de l'octroi de certaines subventions publiques. Les attestations, relatives à un trimestre déterminé, délivrées par le service des statistiques ne peuvent être délivrées avant l'expiration du troisième mois consécutif au trimestre concerné.

- d'attestations "équivalents temps" plein qui spécifient le volume de travail exprimé en "équivalents temps plein" (ETP) qui a été effectué au cours de tout un trimestre, ventilé par statut (ouvriers-employés); ces attestations se rapportent aux trimestres sollicités par le demandeur (avec au maximum 20 trimestres par attestation). Pour ces attestations "équivalents temps plein", la méthode de calcul retenue, stable dans le temps, a pour premier objectif la réalisation de statistiques de l'emploi salarié en Belgique. Les résultats ainsi obtenus ne répondent donc à aucun prescrit légal ou réglementaire. Dès lors, ces résultats ne peuvent pas être utilisés pour l'attestation du volume de travail dans le cadre de l'application de l'article 50 de l'AR du 18 juillet 2002 (Maribel so). Pour plus d'information sur ce sujet, vous pouvez contacter la Cellule 'Maribel Social' du SPF Emploi et Concertation Sociale (<http://www.emploi.belgique.be/maribelsocial/>). Les attestations relatives à un trimestre déterminé ne peuvent être délivrées avant l'expiration du troisième mois consécutif au trimestre concerné.
- Des attestations qui indiquent si l'employeur occupe ou non 10 travailleurs ou plus (attestations A. R. n° 214); ces attestations servent le plus souvent à être transmises à des institutions publiques dans le cadre d'un marché public. Il s'agit d'attestations qui établissent que l'employeur ou occupait en moyenne moins de 10 travailleurs ou au moins 10 travailleurs aux dates fixes suivantes, pour autant qu'une déclaration ait été introduite: 31 décembre (année calendrier - 2) et 31 mars, 30 juin et 30 septembre (année calendrier - 1)

Attestations pour entreprise qui n'est pas employeur occupant du personnel assujetti à l'ONSS

Une entreprise qui n'est pas identifiée comme employeur auprès de l'ONSS peut demander une attestation de non-identification. Cette attestation peut être utilisée dans les marchés publics, la publicité des créances, la cession de fonds de commerce...

Ces attestations sont délivrées par la direction Front Office et peuvent être demandées par voie électronique (attestfr@onss.fgov.be) ou par courrier à:

ONSS
Front Office – section attestations
Place Victor Horta 11
1060 BRUXELLES

L'attestation de suppression du personnel peut également être demandée par la voie indiquée ci-dessus.

Cette attestation est transmise à l'entreprise et si celle-ci dispose d'un e-box activé, l'attestation est envoyée dans l'e-box. Les institutions publiques, les comptables agréés, les avocats, les tribunaux, les réviseurs d'entreprise... peuvent aussi obtenir une attestation et pour eux également il est fait application de la règle selon laquelle s'ils disposent d'un e-box activé, l'attestation est envoyée vers l'e-box.

Les informations sur l'activation de votre e-Box sont disponibles sur le site web:
https://www.socialsecurity.be/site_fr/general/helpcentre/ebox/general/how.htm

Publicité des créances

L'ONSS communique, dans le mois, à quiconque lui en fait la demande par lettre et qui justifie d'un intérêt légitime, le montant de sa créance en cotisations à charge d'un ou de plusieurs employeurs nommément désignés. L'intérêt légitime peut se justifier, par exemple, par votre intention de conclure un accord de collaboration avec un employeur déterminé ou de lui accorder un prêt. Il y a lieu d'adresser ces demandes à la Direction Analyse Financière et Contractants (ou Direction FINACO) . L'identité des employeurs concernés peut être communiquée soit par lettre, soit sur CD-Rom.

Les 100 premières demandes sur un total de maximum 1.100 demandes par trimestre et par demandeur, sont traitées gratuitement. A partir de la 101^{ème} demande par trimestre, l'indemnité est facturée de la manière suivante:

- de 101 à 1.100 (0,74 EUR par demande);
- de 1.101 à 1.200 (743,68 EUR);
- de 1.201 à 5.000 (0,62 EUR par demande);
- de 5.001 à 6.250 (3.098,67 EUR);
- plus de 6.250 (0,50 EUR par demande).

En fin de trimestre, l'ONSS communique au demandeur le montant à payer.

La surveillance

Les inspecteurs sociaux de l'ONSS sont chargés de la surveillance de l'exécution des dispositions légales en matière de sécurité sociale. Cette surveillance est exercée conformément aux dispositions du Code pénal social. Les inspecteurs sont porteurs d'une carte de légitimation attestant de leur qualité et doivent la produire dans l'exercice de leur mission.

Dans l'exercice de leur mission, ils peuvent, entre autres:

- **pénétrer** librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les **lieux de travail** qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils assurent la surveillance. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer que s'ils sont munis d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par le juge d'instruction.
- procéder à tout examen, contrôle et audition et recueillir toutes **informations** qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations dont ils assurent la surveillance, sont effectivement observées.
- prendre l'identité des personnes se trouvant sur les lieux de travail, ainsi que de toute personne dont ils estiment l'**identification** nécessaire pour l'exercice de la surveillance. Ils peuvent, à cet effet, exiger de ces **personnes** la présentation de documents officiels d'identification. Ils peuvent en outre identifier ces personnes à l'aide de documents non officiels que celles-ci leur soumettent volontairement lorsque ces personnes ne sont pas en mesure de présenter des documents officiels d'identification ou lorsque les inspecteurs sociaux doutent de leur authenticité ou de l'identité de ces personnes. Ils peuvent également essayer de rechercher l'identité de ces personnes au moyen de constatations par image, quel qu'en soit le support.
- interroger, soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, toute **personne** dont ils estiment l'**audition** nécessaire, sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance.
- se faire produire tous les **supports d'information** qui contiennent soit des **données sociales** soit n'importe quelles autres données, dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle. Les inspecteurs sociaux peuvent également se faire fournir l'accès à ces supports d'information qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique. Les inspecteurs sociaux peuvent procéder à la recherche et à l'examen de ces supports d'information lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire ne présente pas volontairement les supports d'information précités, sans toutefois s'opposer à cette recherche ou à cet examen ou lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire n'est pas joignable au moment du contrôle.
- se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous les **supports d'information** qui contiennent **n'importe quelles autres données**, lorsqu'ils le jugent nécessaire à l'accomplissement de leur mission, et procéder à leur examen. Ils disposent également de ce pouvoir pour les données qui sont accessibles par un système informatique ou par tout autre appareil électronique.
- prendre des **copies**, sous n'importe quelle forme, des supports d'information, ou des données qu'ils contiennent, ou se les faire fournir sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires.

Les inspecteurs sociaux ont le droit de fournir des renseignements et des conseils, notamment sur les moyens les plus efficaces pour respecter les dispositions légales dont ils sont chargés de surveiller le respect, de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en ordre vis-à-vis des obligations administratives qui n'ont pas été respectées et de dresser procès-verbal. Ce procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire pour autant qu'une copie en ait été fournie au contrevenant et, le cas échéant, à son employeur dans un délai de quatorze jours prenant cours le lendemain de la constatation de l'infraction.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les inspecteurs sociaux peuvent requérir l'assistance de la police locale et de la police fédérale.

S'ils l'estiment nécessaire dans l'intérêt des travailleurs, des bénéficiaires ou des assurés sociaux, les inspecteurs sociaux peuvent établir ou délivrer tout document remplaçant ceux visés par les législations dont ils exercent la surveillance.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2010/06/06/2010A09589/justel>).

Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (trillium)

L'établissement du bilan social est modifié depuis le 1^{er} décembre 2008. Le bilan social est un document que la plupart des entreprises doivent établir comme volet du bilan annuel. Dans le bilan social, l'employeur communique des informations spécifiques concernant le nombre de travailleurs occupés, l'évolution du personnel, le nombre de formations des travailleurs,.... Jusqu'au 1^{er} décembre 2008 l'employeur devait aussi communiquer les mesures en faveur de l'emploi qu'il avait appliquées pour son personnel. Ce volet est supprimé.

Depuis 2009, l'ONSS communique à tous les employeurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les mesures en faveur de l'emploi qui ont été appliquées au sein de l'entreprise. Cela signifie que presque toutes les entreprises du secteur privé vont recevoir un aperçu. Tout comme le bilan social, l'aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi doit être communiqué par écrit par l'employeur au conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur en informe la délégation syndicale et s'il n'y en a pas non plus, les informations doivent pouvoir être consultées par les travailleurs.

Envoi

L'aperçu est envoyé chaque année **entre le 1^{er} février et le 10 mars**. Les employeurs qui disposent d'une boîte aux lettres électronique sécurisée, e-box, recevront cet aperçu par courrier électronique. Pour les autres employeurs, l'envoi sera fait par courrier ordinaire.

Contenu

L'ONSS se base sur les données que vous avez communiquées dans votre déclaration trimestrielle (DmfA). Pour l'aperçu annuel, seront chaque fois prises en considération les données des trois premiers trimestres de l'année précédente (a-1) et le quatrième trimestre de l'avant-dernière année (a-2). Donc pour l'aperçu de 2009, les données portent sur les trimestres 4/2007, 1/2008, 2/2008 et 3/2008.

Pour chaque mesure en faveur de l'emploi, on mentionne pour combien de travailleurs la mesure est appliquée à la fois par « têtes » et par équivalents temps plein. Les ETP sont calculés dans ce cas de la même manière que pour la fraction de prestations μ . (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html) Seul le μ des lignes d'occupation et/ou des lignes travailleur concernées par la mesure pour l'emploi sont prises en compte. Ensuite, pour chaque mesure, on mentionne le montant de l'avantage financier dont l'employeur a bénéficié par l'application de ces mesures.

Les réductions et les mesures pour l'emploi

Sur l'aperçu, on reprend les différents codes de réduction utilisés pour les mesures qui sont déclarées au moyen d'un code spécifique de réduction. Vous trouverez la liste des codes de réduction dans l'annexe 4 des annexes structurées du glossaire. Pour l'aperçu 2019, les mesures suivantes peuvent être reprises:

Les réductions groupe-cible et la réduction structurelle

- Réduction structurelle
- Engagement de jeunes travailleurs et de travailleurs sous convention de premier emploi
- Engagement de jeunes travailleurs - Région flamande
- Engagement de travailleurs âgés
- Engagement de travailleurs âgés - Région flamande
- Engagement de travailleurs âgés - Région de Bruxelles-Capitale
- Engagement de travailleurs âgés - Région wallonne
- Engagement de demandeurs d'emploi de longue durée
- Instauration d'une réduction du temps de travail et/ou de la semaine de quatre jours
- Engagement des six premiers travailleurs
- Engagement de travailleurs licenciés à la suite d'une restructuration
- Les tuteurs
- Travailleurs fixes horeca
- Contractuels subventionnés
- Personnel de maison
- Gardien(ne)s d'enfants
- Artistes

Les réductions spécifiques

- Réduction pour la recherche scientifique

Autres mesures en faveur de l'emploi

Pour ces mesures en faveur de l'emploi, l'ONSS ne peut pas toujours fournir toutes les données parce qu'il ne les connaît pas. Pour les données dont il ne dispose pas, la colonne est en grisé.

- Occupation d'étudiants
- Occupation de travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture
- Occupation de travailleurs flexi
- Maribel social : on signale le nombre de travailleurs pris en considération pour le Maribel social. Cela concerne seulement les travailleurs déclarés en DMFA avec le code 7 dans le bloc informations pour l'occupation
- Recherche fondamentale : soutien aux employeurs qui sont actifs dans le secteur de la recherche fondamentale (FNRS et FWO). La détermination du montant est calculée par l'ONSS sur base des cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales qui ont été payées durant l'année N-2 par le FNRS, le IWT, le FWO et le FRIA. La dotation annuelle 2018 est fixée à partir du montant calculé en 2017 sur base des paiements effectués en 2016
- Mesures pour les marins (partie non régionalisée non versée des cotisations personnelles, partie régionalisée non versée des cotisations personnelles, réduction groupe-cible marins).

L'aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi (« Trillium ») est envoyé directement à l'employeur. Le secrétariat social auquel vous êtes affilié peut consulter l'aperçu via une application sécurisée « Aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi (Trillium) ».

Informations complémentaires Dmfa - Trillium

L'aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi **2022** reprend les données enregistrées pour les trimestres 4/2020 à 3/2021. Il s'agit de la situation arrêtée à la date du **23/01/2022** et les adaptations enregistrées après cette date ne sont pas prises en considération.

Aperçu des communications intermédiaires sur les mesures Corona (COVID-19)

Aperçu

- Octroi d'une prime de compensation aux employeurs du secteur événementiel et aux employeurs de certains autres secteurs
- Octroi d'une prime de compensation aux employeurs du secteur événementiel et aux employeurs de certains autres secteurs - demandes
- Indemnité pour travail à la maison (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/home_work-corona.html)
- Complément à l'allocation de l'ONEM pour chômage temporaire (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/complement_unemployment.html)
- Report de paiement - précisions (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/delay_payment-ii.html)
- Dimona et cartes C3.2A (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/c3.2a-cards.html>)
- Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction - fin mesure corona (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/cards_c3.2a.html)
- Titres-repas jours d'absence (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/lunchcheques.html>)
- Prolongation de la durée de validité des chèques consommation, des titres-repas, des éco-chèques, des chèques cadeaux et des chèques sport/culture (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/prolongation_cheques.html)
- Extension travail des étudiants (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquota.html>)

- Extension travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - update 25 novembre 2020 (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>)
- Extension travail des étudiants 2^{ème} trimestre 2021 dans certains secteurs (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotater.html>)
- Déclaration du 'chômage temporaire' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes.html)
- Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes_artists.html)
- Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements - update 29 octobre 2020 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_codes_artists_update.html)
- Chômage temporaire pour force majeure quarantaine - travailleurs occasionnels agriculture et horticulture (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_agriculture.html)
- 120 extra vrijiwillige overuren (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hours.html)
- 120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 4^{ème} trimestre 2020 et 1^{er} trimestre 2021 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursbis.html)
- 120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 2^{ème} trimestre 2021 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_houster.html)
- 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2021, 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2022
- 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2021, 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2022 - update (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquinquies.html)
- Compensation partielle du coût des vacances annuelles pour les employeurs dû à l'assimilation du chômage temporaire pour force majeure corona (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/compensation_employees_leave.html)
- Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona' et 'inondations' 2022
- Prime de compensation pour les cotisations sociales du 3^{ème} trimestre 2020 - fournisseurs update 25/01/2021 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/suppliers_premium.html)
- Prétracing travailleurs étrangers (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracting_preliminary_data.html)
- Prétracing travailleurs étrangers - bis (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracttracing_premiminary_databis.html)
- Prétracing travailleurs étrangers - fin
- Télétravail - Explications concernant la déclaration obligatoire relative au télétravail (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/telework_check.html)
- Télétravail - Fin de la déclaration obligatoire relative au télétravail
- Télétravail - Explications concernant la déclaration obligatoire relative au télétravail - update
- Télétravail - Fin de la déclaration obligatoire relative au télétravail
- Paiement avis de débit horeca
- Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction

Octroi d'une prime de compensation aux employeurs du secteur événementiel et aux employeurs de certains autres secteurs

Le gouvernement a décidé d'octroyer une prime de compensation aux employeurs qui sont issus du secteur événementiel et de certains autres secteurs afin de soutenir ces secteurs et contribuer à éviter les licenciements dus à la pandémie de COVID-19 en réduisant le coût salarial des travailleurs salariés.

Le montant de la prime correspond aux cotisations patronales nettes de base dues et à la cotisation patronale de solidarité due pour les étudiants **soit** du 2^{ème} trimestre 2021 **soit** du 3^{ème} trimestre 2021 **soit** du 4^{ème} trimestre 2021, le montant le plus élevé des 3 étant octroyé.

La loi réglementant cette question a été votée en Commission des affaires sociales le 2 février 2022.

Dans l'attente du vote de la loi à la Chambre et de sa publication et de l'avis de la Commission européenne, nous mettons à disposition les informations suivantes sous réserve.

L'extension du champ d'application tel que repris dans l'arrêté royal pris en exécution de l'article [44] de la loi du XX XX 2022 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 est également communiqué sous réserve du vote de la loi susmentionnée à la Chambre et de sa publication et de l'approbation de la Commission européenne.

Champ d'application et conditions de la mesure

Loi sur les mesures de soutien temporaire dans le cadre de la pandémie de Covid-19:

- Cette mesure s'applique aux employeurs
 - du secteur privé **et**
 - dont l'activité principale se situe dans le secteur événementiel **ou**
 - aux employeurs qui ont été fermés au public en application de 'l'AR pandémie' du 28 octobre 2021, modifié par l'arrêté du 4 décembre 2021 et qui relèvent des secteurs suivant :
 - discothèques et dancings
 - plaines de jeux intérieures
- Pour les employeurs dont l'activité principale se situe dans le **secteur événementiel**, il s'agit concrètement des employeurs
 - qui ressortent de la Commission paritaire du spectacle (CP 304) c.à.d. qui ont la catégorie employeur ONSS **562** ou **662**
 - **ou** dont l'activité principale dans le secteur événementiel consiste en
 - la réalisation de spectacles vivants, y compris la réalisation de spectacles par des artistes indépendants (code Nace **90011**) ainsi que la réalisation de spectacles par des ensembles artistiques (code Nace **90012**) ;
 - la promotion et l'organisation de spectacles vivants (code Nace **90021**) ;
 - la conception et la réalisation de décors (code Nace **90022**) ;
 - les services spécialisés du son, de l'image et de l'éclairage (code Nace **90023**) ;
 - les activités de soutien au spectacle vivant (code Nace **90029**) ;
 - la réalisation de créations artistiques (code Nace **90031**) ;
 - les activités de soutien à la création artistique (code Nace **90032**) ;
 - l'exploitation de salles de concert, de théâtre, music-halls, cabarets et autres salles de spectacles (code Nace **90041**) ;
 - l'exploitation de studios d'enregistrement sonores pour compte de tiers (code Nace **90041**) ;
 - la gestion et l'exploitation de centres culturels (code Nace **90042**) ;
 - la gestion et l'exploitation de centres polyvalents, principalement destinés à des activités dans le domaine de l'art dramatique et de la musique (code Nace **90042**) ;
 - l'organisation de salons professionnels et de congrès (code Nace **82300**) ;
 - l'organisation d'événements sportifs. En ce qui concerne l'organisation d'événements sportifs, la mesure est limitée aux employeurs qui ont le code Nace **93199** et qui peuvent démontrer que leur activité principale consiste en l'organisation d'événements sportifs.
- Les employeurs qui ne relèvent pas de la CP 304 ou des codes NACE mentionnés, mais qui exercent des activités similaires, peuvent également bénéficier de la mesure **s'ils peuvent démontrer que leur activité principale en terme d'emploi se situe dans le secteur des événements**. L'ONSS effectuera des vérifications de l'activité principale de l'employeur qui a introduit une demande avant d'octroyer la prime.
- **Notion d'évènement**
 - Pour l'application de la mesure, un événement peut être considéré comme un événement organisé qui est temporaire et destiné à un public. Il peut être public ou privé. Il peut être grand ou petit et de nature récurrente ou ponctuelle. Un événement est en tout cas limité dans le temps.
 - En ce qui concerne les employeurs des secteurs des **dancings** et des **discothèques**, les employeurs qui ont le code Nace principal **56.302** (discothèques, dancings et similaires) peuvent bénéficier de la mesure. Pour les employeurs qui n'ont pas ce code Nace, ils peuvent bénéficier de la mesure si ils peuvent prouver que leur activité principale en terme d'emploi relève du secteur des dancings et discothèques **et** que leur activité principale est fermée au public en application de 'l'AR pandémie' du 28 octobre 2021, modifié par l'arrêté du 4 décembre 2021.

- L'ONSS effectuera des vérifications de l'activité principale de l'employeur qui a introduit une demande avant d'octroyer la prime.
- Pour les **plaines de jeux intérieures**, il n'y a pas de catégorie employeur ONSS ou de code Nace spécifique. Ils peuvent bénéficier de la mesure si ils peuvent prouver que leur activité principale en terme d'emploi relève du secteur des plaines de jeux intérieures **et** que leur activité principale est fermée au public en application de 'l'AR pandémie' du 28 octobre 2021, modifié par l'arrêté du 4 décembre 2021.
 - L'ONSS effectuera des vérifications de l'activité principale de l'employeur qui a introduit une demande avant d'octroyer la prime.

Extension du champ d'application de la loi

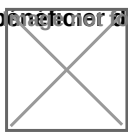
- L'arrêté royal pris en exécution de l'article [44] de la loi du XX XX 2022 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 étend le champ d'application de la loi aux employeurs qui ont été fermés au public en vertu de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 octobre 2021 portant les mesures de police administrative nécessaires en vue de prévenir ou de limiter les conséquences pour la santé publique de la situation d'urgence épidémique déclarée concernant la pandémie de coronavirus COVID-19, dans sa version en vigueur au 26 décembre 2021 **pour autant que l'activité principale se déroule principalement dans des espaces intérieurs.**
- Sont concernés par cette extension les
 - piscines subtropicales
 - parcs de trampoline
 - salles de bowling
 - salles de snooker et de billard
 - salles de fléchettes
 - établissements pour les jeux de paintball et lasergames
 - escape rooms
- Les employeurs avec le code Nace principal **93291** (exploitations de **salles de billard et de snooker**) peuvent bénéficier de la mesure.
- Les autres employeurs peuvent bénéficier de la mesure si ils peuvent prouver que leur **activité principale en terme d'emploi relève d'un des secteurs susmentionnés**
 - **et** que cette activité principale a été fermée au public en vertu de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 octobre 2021 portant les mesures de police administrative nécessaires en vue de prévenir ou de limiter les conséquences pour la santé publique de la situation d'urgence épidémique déclarée concernant la pandémie de coronavirus COVID-19, dans sa version en vigueur au 26 décembre 2021
 - **et** que leur activité principale se déroule principalement dans des espaces intérieurs.
- L'ONSS effectuera des vérifications de l'activité principale de l'employeur qui a introduit une demande avant d'octroyer la prime.

Conditions pour pouvoir bénéficier de la mesure

- Pour pouvoir bénéficier de la prime, l'employeur doit satisfaire aux conditions supplémentaires suivantes :
 - La prime doit être utilisée pour maintenir l'emploi pendant la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022 inclus. Concrètement, la prime est plafonnée à 80 % des salaires brut et des cotisations patronales de sécurité sociale déclarés auprès de l'ONSS des trimestres en question pour l'ensemble de la période. Les salaires bruts et les cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés licenciés pendant cette période ne sont pas pris en compte, à l'exception des travailleurs salariés licenciés pour motif grave. A partir de septembre 2022, l'ONSS effectuera des contrôles à posteriori de cette condition sur base des DmfA des 1^{er} et 2^{ème} trimestres 2022.
 - L'employeur doit s'abstenir dans la période du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 30 juin 2022 inclus :
 - de la distribution de dividendes aux actionnaires ;
 - de la distribution de bonus aux membres du Conseil d'administration et au personnel de direction de l'entreprise ;
 - du rachat d'actions propres.

Attention

Pour pouvoir bénéficier de la prime de compensation, l'employeur doit en faire la demande à l'ONSS via un applicatif en



ligne sécurisée (

https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA) au plus tard le 15 mai 2022.

- L'ONSS effectuera des contrôles à posteriori sur cette condition.

Attention

Les employeurs qui introduisent leur demande **avant le 26 février 2022** peuvent bénéficier d'une **prime provisoire** calculée sur base des données des 2^{ème} trimestre et 3^{ème} trimestre 2021, le montant le plus élevé des 2 étant octroyé. Ils entrent ensuite d'office dans le **calcul de la prime définitive**.

- Les employeurs qui introduisent leur demande **entre le 26 février 2022 et le 15 mai 2022** bénéficieront de la **prime définitive** calculée sur base des données des 2^{ème} trimestre, 3^{ème} trimestre et 4^{ème} trimestre 2021, le montant le plus élevé des 3 étant octroyé.

Prime de compensation

Notions

- La prime de compensation est calculée sur l'ensemble des travailleurs et des étudiants des employeurs concernés hormis les flexijobs et les travailleurs spécifiques qui ne sont pas déclarés dans la DmfA comme les bénévoles.
- On entend par cotisation patronale de base nette, la cotisation patronale de base en ce compris la cotisation de modération salariale diminuée des réductions structurelles et groupe cible.
 - Ne sont pas reprises dans le champ d'application:
 - Les cotisations personnelles
 - Les cotisations patronales spéciales dont :
 - la cotisation à destination du régime des vacances annuelles pour les ouvriers
 - la cotisation 1,60% ou 1,69%
 - la cotisation groupe à risque
 - Les cotisations destinées au Fonds de fermeture d'entreprise
 - Les cotisations destinées à un Fonds de sécurité d'existence
 - Les cotisations 2^e pilier de pension
 - ...
- On entend par cotisation patronale de solidarité due pour les étudiants, la partie de la cotisation de solidarité qui est à charge de l'employeur (5,42%).

Calcul de la prime provisoire

- **Pour tous les employeurs qui ont introduit une demande avant le 26 février 2022** et qui ont reçu la confirmation qu'ils sont éligibles à la mesure, l'ONSS effectuera le calcul du montant de la prime provisoire.
- La prime provisoire ne sera calculée que pour les employeurs qui sont actifs au 1^{er} trimestre 2022 au répertoire de l'ONSS.
- Le calcul de la prime provisoire se fera sur base d'une photo de la DmfA du 2^{ème} trimestre 2021 et du 3^{ème} trimestre 2021 à une date encore à déterminer fin février. Les modifications de la DmfA enregistrées après cette date ne seront pas prises en compte.
- Le montant de la prime provisoire correspond au
 - montant de cotisation patronale de base nette du **2^{ème} trimestre 2021** + cotisation patronale de solidarité pour les étudiants du **2^{ème} trimestre 2021**
 - ou
 - montant de cotisation patronale de base nette du **3^{ème} trimestre 2021** + cotisation patronale de solidarité pour les étudiants du **3^{ème} trimestre 2021**
- **Le montant le plus élevé des 2 étant octroyé**

Calcul de la prime définitive

Pour les employeurs éligibles à la prime, la prime définitive ne sera calculée que pour les employeurs qui sont actifs au 2^{ème} trimestre 2022 au répertoire de l'ONSS.

- **Employeurs qui ont introduit leur demande avant le 26 février 2022 et qui ont reçu une prime provisoire**
 - Le calcul de la prime définitive se fera sur base d'une photo de la DmfA du 4^{ème} trimestre 2021 à une date encore à déterminer fin mai. Les modifications de la DmfA enregistrées après cette date ne seront pas prises en compte.
 - Le montant de la prime définitive correspond au

- montant de cotisation patronale de base nette du **4^{ème} trimestre 2021** + cotisation patronale de solidarité pour les étudiants du **4^{ème} trimestre 2021**
- comparaison entre le montant de la prime provisoire et le montant de la prime définitive :
 - lorsque le montant de la prime définitive est **inférieur** au montant de la prime provisoire, le montant de la prime provisoire est **acquise**
 - lorsque le montant de la prime définitive est **supérieur** au montant de la prime provisoire, l'employeur se verra attribuer **une prime supplémentaire correspondant au montant de la différence.**
- **Employeurs qui ont introduit leur demande entre le 26 février 2022 et le 15 mai 2022 et qui n'ont pas reçu de prime provisoire**
 - Le calcul de la prime définitive se fera d'une part sur base d'une photo de la DmfA du 2^{ème} trimestre 2021 et du 3^{ème} trimestre 2021 à la même date que pour les primes provisoires et sur base du 4^{ème} trimestre 2021 à une date encore à déterminer fin mai. Les modifications de la DmfA enregistrées après ces dates ne seront pas prises en compte.
 - Le montant de la prime définitive correspond au
 - montant de cotisation patronale de base nette du **2^{ème} trimestre 2021** + cotisation patronale de solidarité pour les étudiants du **2^{ème} trimestre 2021**
 - ou**
 - montant de cotisation patronale de base nette du **3^{ème} trimestre 2021** + cotisation patronale de solidarité pour les étudiants du **3^{ème} trimestre 2021**
 - ou**
 - montant de cotisation patronale de base nette du **4^{ème} trimestre 2021** + cotisation patronale de solidarité pour les étudiants du **4^{ème} trimestre 2021**
 - **le montant le plus élevé des 3 étant octroyé.**

Procédure

Etape 1 : procédure spécifique pour les employeurs du secteur de l'évènementiel

Les employeurs du secteur de l'évènementiel

- qui ont soit une des catégories employeur 562 ou 662 soit un des codes Nace repris dans le champ d'application de la mesure à l'exception du code Nace du sport (93199) **et**
- dont l'**activité principale** a déjà été examinée par l'ONSS dans le cadre de la réduction pour le secteur évènementiel et qui avaient effectivement leur activité principale liée à l'organisation d'évènements

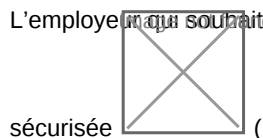
recevront un courrier électronique dans leur e-box mentionnant qu'ils peuvent bénéficier de la mesure avec un lien sur lequel ils pourront cliquer afin d'arriver directement sur l'appliquet de demande.

Un suivi sera effectué pour voir si l'employeur a activé son e-box et a consulté le document. S'il ne l'a pas consulté ou que son e-box n'est pas active, un mail ou un courrier papier lui sera envoyé pour le sensibiliser à l'utilisation de l'e-box, l'inciter à activer son e-box, à consulter le document et à introduire la demande. Si l'employeur ne réagit pas ou qu'il n'a toujours pas activé son e-box ou consulté le document ou introduit de demande, il sera contacté par téléphone.

Ces employeurs pourront bénéficier automatiquement de la mesure si ils introduisent une demande et qu'ils cochent qu'ils respecteront les conditions (sous réserve des contrôles à posteriori). L'envoi de ces courriers électroniques sera limité aux employeurs dont le montant de prime provisoire serait suffisamment important.

Etape 2 : demande de la prime à l'ONSS via une application en ligne et envoi de l'accusé de réception de la demande

L'employeur qui souhaite bénéficier de la prime de compensation pourra en faire la demande via une application en ligne



sécurisée (

https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA) jusqu'au 15 mai 2022.

Employeurs qui entrent dans le champ d'application de la mesure sur base de leur activité principale qui peut être déterminée sur base de leur catégorie employeur ou sur base de leur code Nace

Ces employeurs seront orientés vers un applicatif de demande simple où ils devront signaler qu'ils respectent les conditions pour bénéficier de la mesure.

Ils recevront un accusé de réception de la demande, un récapitulatif de cette dernière et la confirmation qu'ils peuvent bénéficier de la mesure sous réserve des contrôles à posteriori.

Pour les employeurs qui ont fait le choix de recevoir leurs documents via leur e-box (opt in), cette information sera uniquement transmise de manière électronique via leur e-box. Les autres employeurs recevront cette information sous format papier également.

Il s'agit des employeurs

- du secteur de l'évènementiel **et**
 - qui ont soit une des catégories employeur 562 ou 662 soit un des codes Nace repris dans le champ d'application de la mesure à l'exception du code Nace du sport (93199)
- ou**
- dont l'**activité principale** a déjà été examinée par l'ONSS dans le cadre de la réduction pour le secteur évènementiel et qui avaient effectivement leur activité principale liée à l'organisation d'évènements.
- des discothèques et des dancings qui ont le code Nace 56.302 (discothèques, dancings et similaires)
- des salles de snooker et de billard qui ont le code Nace 93.291 (exploitations de salles de billard et de snooker).

Autres employeurs qui introduisent une demande

Ces employeurs seront orientés vers un formulaire de demande spécifique où ils devront signaler qu'ils respectent les conditions et dans lequel des informations complémentaires notamment sur leur activité principale seront demandées.

Ils recevront l'accusé de réception de la demande avec un récapitulatif de cette dernière.

Sur base des informations transmises, l'ONSS examinera si l'employeur a droit à la prime de compensation.

Après analyse,

- si l'employeur a bien son activité principale dans le champ d'application de la mesure, il recevra la confirmation qu'il peut bénéficier de la mesure sous réserve des contrôles à posteriori ;
- si l'employeur n'a pas son activité principale dans le champ d'application de la mesure, il sera informé qu'il ne peut pas bénéficier de la mesure.

Si, selon les éléments en possession de l'ONSS, un employeur n'entre pas en considération pour la mesure, mais qu'il pense tout de même pouvoir en bénéficier, il peut en informer l'ONSS via l'adresse mail renseignée dans la réponse de l'ONSS.

Pour les employeurs qui ont fait le choix de recevoir leurs documents via leur e-box (opt in), cette information sera uniquement transmise de manière électronique via leur e-box. Les autres employeurs recevront cette information sous format papier également.

Etape 3 : calcul du montant de la prime provisoire, communication et imputation sur les comptes

Pour tous les employeurs qui ont introduit une demande avant le 26 février 2022 et qui ont reçu la confirmation qu'ils sont éligibles à la mesure, l'ONSS effectuera le calcul du montant de la **prime provisoire** tel qu'expliqué.

Fin février 2022, les employeurs éligibles à la prime provisoire seront informés du montant de la prime par un courrier électronique via leur e-box.

Pour les employeurs qui ont fait le choix de recevoir leurs documents via leur e-box (opt in), cette information sera uniquement transmise de manière électronique via leur e-box. Les autres employeurs recevront cette information sous format papier également.

Le montant de cette prime est d'abord utilisé d'office pour payer les montants relatifs au **premier trimestre 2022** dus à l'Office national de sécurité sociale et ensuite, le cas échéant, les autres montants dus à l'Office national précité et ce avec imputation sur la dette la plus ancienne conformément à l'article 25, de la loi du 27 juin 1969 précitée. Si après l'affectation il reste un solde, l'employeur peut en demander le versement. Si l'employeur n'en demande pas le versement, le solde sera imputé sur les premiers montants dus venant ensuite à échéance à l'Office national précité.

Etape 4 : calcul du montant de la prime définitive, communication et imputation sur les comptes

Pour tous les employeurs qui ont introduit une demande avant le 16 mai 2022 et qui ont reçu la confirmation qu'ils sont éligibles à la mesure, l'ONSS effectuera le calcul du montant de la **prime définitive** tel qu'expliqué.

Fin mai 2022, les employeurs éligibles à la prime définitive seront informés du montant de la prime par un courrier électronique via leur e-box.

Pour les employeurs qui ont fait le choix de recevoir leurs documents via leur e-box (opt in), cette information sera uniquement transmise de manière électronique via leur e-box. Les autres employeurs recevront cette information sous format papier également.

Le montant de cette prime est d'abord utilisé d'office pour payer les montants relatifs au **deuxième trimestre 2022** dus à l'Office national de sécurité sociale et ensuite, le cas échéant, les autres montants dus à l'Office national précité et ce avec imputation sur la dette la plus ancienne conformément à l'article 25, de la loi du 27 juin 1969 précitée. Si après l'affectation il reste un solde, l'employeur peut en demander le versement. Si l'employeur n'en demande pas le versement, le solde sera imputé sur les premiers montants dus venant ensuite à échéance à l'Office national précité.

Octroi d'une prime de compensation aux employeurs du secteur évènementiel et aux employeurs de certains autres secteurs - demandes

Une prime de compensation est prévue pour les employeurs qui sont issus du secteur évènementiel et de certains autres secteurs afin de soutenir ces secteurs et d'éviter des licenciements dus à la pandémie du COVID-19 en réduisant le coût salarial des travailleurs salariés.

Le montant de la prime est égal aux cotisations patronales nettes de base dues et à la cotisation patronale de solidarité due pour les étudiants, **soit** du 2^{ème} trimestre 2021, **soit** du 3^{ème} trimestre 2021, **soit** du 4^{ème} trimestre 2021, le montant le plus élevé des 3 étant octroyé. Pour plus de détails, nous renvoyons à l'instruction intermédiaire du 4 février 2022.

Une extension du champ d'application est prévue dans un arrêté royal (non encore publié) pris en exécution de l'article 31 de la loi du 14 février 2022 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19.

La date proposée de la demande pour pouvoir être pris en considération pour une prime provisoire est reportée du 25 février 2022 au 4 mars 2022. Il est conseillé d'introduire la demande le plus rapidement possible. La demande peut être introduite à

partir d'aujourd'hui 21 février 2022 via un applicatif en ligne sécurisé (

https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_EVENT_SECTOR_SSA).



Conséquences de l'octroi de titres-repas pour les jours d'absence

Dans le cadre de la crise corona, un bon nombre de travailleurs sont en chômage temporaire pour cas de force majeure, d'autres, avec maintien de salaire, sont dispensés de prestations. Beaucoup de ces travailleurs ont droit aux titres-repas. Dans l'état actuel de la législation, les titres-repas sont toutefois exonérés de cotisations uniquement lorsqu'ils sont octroyés pour des jours auxquels des **prestations de travail effectives** sont fournies.

Par conséquent, lorsque des titres-repas sont octroyés pour des **jours de chômage temporaire**, ou pour des **jours auxquels un travailleur est dispensé de prestations**, des **cotisations sont dues** sur la part patronale de ces titres-repas. Cela veut aussi dire que les travailleurs qui fournissent effectivement des prestations par télétravail gardent, **eux**, le droit aux titres-repas exonérés des cotisations ONSS, parce qu'il s'agit en effet de prestations effectives.

Comme cela a déjà été indiqué dans l'instruction intermédiaire sur les compléments aux allocations de l'ONEM pour chômage temporaire, on ne peut pas non plus, pour le complément à l'allocation de l'ONEM pour chômage temporaire, tenir compte des titres-repas.

Chômage temporaire pour force majeure quarantaine - travailleurs occasionnels agriculture et horticulture

À partir du 21 août 2020, les travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture peuvent, même s'ils ne sont liés que par des contrats verbaux journaliers, faire usage du système de **chômage temporaire pour force majeure quarantaine**. Il s'agit donc des travailleurs occasionnels occupés par un employeur relevant des CP de l'agriculture (CP 144), de l'horticulture (CP 145) ou du travail intérimaire (CP 322) pour autant que le travailleur intérimaire soit occupé auprès d'un utilisateur

dans l'un de ces secteurs.

Cela concerne les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de force majeure, parce qu'ils sont testés positifs au virus COVID-19 sans être incapables de travailler, mais qui, pour cette raison, doivent être placés en quarantaine obligatoire et qui ne disposent pas de revenus professionnels ou de remplacement.

Pour ces travailleurs occasionnels, une **Dimona journalière** (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/occasionaldimona.html) type **'QUA'** doit être établie, sans **heure IN ni OUT**, par l'employeur qui les aurait occupés. Celui-ci doit également introduire une DmfA sous le code travailleur 010 ou 022, dans laquelle la période de chômage temporaire pour force majeure quarantaine doit être déclarée avec le **code prestation indicatif 70**. Les jours de chômage temporaire pour force majeure quarantaine entrent en ligne de compte pour les contingents respectifs, lesquels sont toutefois, jusqu'à la fin de l'année, doublés (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionalagriculture_horticulture.html). Green@work sera également adapté.

Le lancement de ce nouveau type de Dimona est prévu pour le 28 août 2020. Il est, le cas échéant, possible d'effectuer la déclaration avec effet rétroactif dès le début de la mesure (21 août 2020), sans tardiveté. Il est aussi possible d'utiliser le canal 'multidimona'.

Vous pouvez retrouver les procédures qui doivent être suivies ainsi que plus de détails dans la liste de FAQ (

https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210511.pdf) chômage temporaire corona du 15 octobre 2020 qui est publiée pour le moment sur le site internet de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr>).

120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3ème et 4ème trimestres 2021, 1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestres 2022 - mesure corona

Une réglementation non encore publiée prévoit, à partir du 3^{ème} trimestre 2021 jusqu'au 4^{ème} trimestre 2022, une extension générale du système d'heures supplémentaires volontaires exonérées de cotisations de sécurité sociale.

Cela consiste en la possibilité durant le **3^{ème} trimestre 2021 et le 4^{ème} trimestre 2021**, de prester **120 heures supplémentaires volontaires additionnelles**, indépendamment du secteur (mais limité au secteur privé) et indépendamment du fait qu'il y aurait des heures supplémentaires volontaires déjà utilisées du contingent de 100 heures supplémentaires. En **2022** également pour tous les trimestres et dans tous les secteurs, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles peuvent être prestées indépendamment du secteur (mais limité au secteur privé). Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>) et ces 120 heures supplémentaires (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/application-de-laccord-social-sur-les-heures-relance-dans-lattente-de-la-publication-de>) additionnelles sur le site du SPF ETCS.

Pour la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont déjà été prestées aux 1^{er} et 2^{ème} trimestres 2021 sont bien déduites du contingent additionnel de 120 heures supplémentaires additionnelles.

Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles sont **exonérées de cotisations de sécurité sociale** et ne doivent donc pas être déclarées en DmfA.

Le précompte professionnel (<https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/heures-supplementaires-volontaires-de-relance-la-loi-est-parue->
[au#:~:text=Les%20heures%20suppl%C3%A9mentaires%20volontaires%20corona,agit%20d'une%20nouvelle%20mesure.](https://emploi.belgique.be/fr/actualites/application-de-laccord-social-sur-les-heures-relance-dans-lattente-de-la-publication-de)) doit toutefois toujours être retenu jusqu'à ce que la disposition légale soit adoptée.

120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3ème et 4ème trimestres 2021, 1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestres 2022 - update - mesure corona

Le gouvernement prévoit, à partir du 3^{ème} trimestre 2021 jusqu'au 4^{ème} trimestre 2022, une extension générale du système d'heures supplémentaires volontaires exonérées de cotisations de sécurité sociale (législation non publiée).

Cela consiste en la possibilité durant le **3^{ème} trimestre 2021 et le 4^{ème} trimestre 2021**, de prester **120 heures supplémentaires volontaires additionnelles**, indépendamment du secteur et indépendamment du fait qu'il y aurait des heures supplémentaires volontaires déjà utilisées du contingent de 100 heures supplémentaires. Cette règle vaut pour tous les employeurs

qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail (= le secteur privé et un nombre limité d'employeurs du secteur public - art. 3, § 1, 1° de la loi du 16 mars 1971 ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.3\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.3)))).

En 2022 également pour tous les trimestres et dans tous les secteurs, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles peuvent être prestées indépendamment du secteur (mais seulement auprès d'employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail). Pour la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont déjà été prestées aux 1^{er} et 2^{ème} trimestres sont bien déduites du contingent additionnel de 120 heures supplémentaires additionnelles.

Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles sont **exonérées de cotisations de sécurité sociale** et ne doivent donc pas être déclarées en DmfA.

L'arrêté royal du 14 août 2021 qui exonère les 120 heures supplémentaires volontaires dans les 'secteurs cruciaux' ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=202122010&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.40\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=202122010&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.40))) pour le 3^{ème} trimestre 2021, a été publié le 26 août 2021.

Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>) et ces 120 heures supplémentaires (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/application-de-laccord-social-sur-les-heures-relance-dans-lattente-de-la-publication-de>) additionnelles sur le site du SPF ETCS.

En ce qui concerne le précompte professionnel ([https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/heures-supplementaires-volontaires-de-relance-la-loi-est-parue-#text=Les%20heures%20suppl%C3%A9mentaires%20volontaires%20corona,agit%20d'une%20nouvelle%20mesure.\)](https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/heures-supplementaires-volontaires-de-relance-la-loi-est-parue-#text=Les%20heures%20suppl%C3%A9mentaires%20volontaires%20corona,agit%20d'une%20nouvelle%20mesure.))), nous renvoyons vers le SPF Finances pour plus d'information et la dernière situation.

Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona' et 'inondations' 2022

Une **compensation partielle** est prévue pour le coût découlant de l'assimilation des jours de chômage temporaire force majeure **inondations** et, comme en 2021, également pour l'assimilation des jours de chômage temporaire **corona** en ce qui concerne le pécule de vacances pour **employés** (loi du 27 décembre 2021 - MB du 31 décembre 2021; arrêté royal du 7 décembre 2021 - MB du 21 décembre 2021).

La compensation peut donc consister en deux parties:

- une compensation partielle pour les jours de chômage temporaire force majeure corona
- une compensation partielle pour les jours de chômage temporaire force majeure inondations.

Le calcul est effectué par l'ONSS et le montant de la compensation sera communiqué à l'employeur fin juin 2022. Ce sera en première instance porté en déduction des montants dus pour le 2^{ème} trimestre 2022.

Si l'employeur entre en ligne de compte pour les deux, l'ONSS procède comme suit:

- lorsque la compensation corona est $\geq$ à la compensation inondations, il n'y a pas de compensation additionnelle et la compensation finale est la compensation corona,
- lorsque la compensation corona est $<$ à la compensation inondations, alors l'ONSS complète la compensation pour les jours de chômage temporaire force majeure corona jusqu'au montant de la compensation du chômage temporaire force majeure inondations.

La compensation pour les **inondations** est uniquement possible pour les employeurs touchés durant le 3^{ème} trimestre 2021 qui occupaient des employés pour lesquels le régime de vacances du secteur privé est d'application. Cela sous-entend que l'employeur occupait durant le 3^{ème} trimestre 2021 des travailleurs visés par le titre III de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Pour pouvoir effectuer le calcul, l'employeur ou son mandataire doit communiquer **via une application** (https://nssoservicerequest.prddpub.socialsecurity.be/form/secured/flood_days_compensation) le nombre de jours d'**'absence en raison des inondations'** durant le 3^{ème} et le 4^{ème} trimestre 2021 et ce, au plus tard le 31 mai 2022. Sur cette base, l'ONSS, après vérification du champ d'application et après comparaison avec les jours déclarés sous le code prestation '77' (chômage temporaire force majeure corona ou inondations) dans la DmfA de ces deux trimestres, évaluera s'il y a droit à une

compensation et en calculera le montant.

Le calcul pour la compensation chômage temporaire force majeure corona a lieu:

- en déterminant par employeur un 'coefficient de compensation' sur la base d'une 'fraction moyenne de prestation' $\mu_{(\text{corona})}$ qui est obtenue en considérant les jours de chômage temporaire force majeure corona (code prestation 77) de chaque employé pris individuellement par rapport à sa prestation totale durant le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2021 et, ensuite, en en proratisant la somme comme suit:
 - < 0,41 donne comme coefficient de compensation 0%,
 - >= 0,41 et < 0,51 = 40%,
 - >= 0,51 et < 0,61 = 50%,
 - >= 0,61 et < 0,71 = 60%,
 - >= 0,71 et < 0,81 = 70%,
 - >= 0,81 et < 0,91 = 80%,
 - >= 0,91 = 95%;
- ensuite, en appliquant ce 'coefficient de compensation' à la somme des 'fractions de prestation' individuelles des employés de l'employeur pour le 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestre 2021 afin de déterminer ainsi le 'poids' de l'employeur
- en déterminant sur cette base la part de l'employeur dans le 'poids' total de tous les employeurs
- et finalement en calculant le montant de la compensation sur base du 'poids relatif' de l'employeur pour la répartition de l'enveloppe prévue.

Le calcul de la compensation chômage temporaire inondations a lieu:

- sur base d'une compensation forfaitaire par jour de chômage temporaire en raison des inondations déterminée pro rata d'une enveloppe prévue,
- avec un maximum de 18,00 EUR par jour de chômage temporaire force majeure inondations de l'employé.

Vous pouvez poser des questions concernant cette mesure via votre e-Box Entreprises ou par email : corona@onssrszls.fgov.be.

Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, chaque **employeur** ou **utilisateur** qui pour des travaux en Belgique dans les **secteurs de la construction**, du **nettoyage**, de l'**agriculture** et de l'**horticulture** et du **secteur de la viande**, fait recours à un **travailleur** ou à un **indépendant** qui **réside ou est domicilié à l'étranger**, est tenu de collecter un certain nombre de données et de les garder. Par exception, cela ne concerne pas l'exécution pour des personnes physiques de travaux à des fins strictement personnelles (comme par exemple l'installation ou la réparation d'un système de refroidissement dans une habitation privée).

Par '**utilisateur**', il faut entendre celui qui, soit directement soit par sous-traitance, fait recours aux services de ces travailleurs ou indépendants.

Les données doivent être consignées dans une liste, qui **doit être tenue à disposition** des services chargés de la lutte contre la propagation du virus ou du contrôle du respect des mesures urgentes imposées en vue de lutter contre sa propagation.

La **liste actualisée** doit être tenue depuis le début des travaux jusque, et y compris, le 14^{ème} jour après leur fin, avec les données suivantes concernant le travailleur ou l'indépendant :

- données d'identification
 - nom et prénoms
 - date de naissance
 - numéro NISS (numéro national ou numéro bis)
- lieu de résidence pendant les travaux en Belgique
- numéro de téléphone auquel le travailleur ou l'indépendant peut être contacté
- le cas échéant, indication des personnes avec lesquelles il collabore lors de ses travaux en Belgique.

Ces données ne peuvent être utilisées que dans le cadre de la lutte contre le COVID-19, comme pour le dépistage et la recherche de clusters à la même adresse. Après cette période, elles doivent être **détruites**.

Lorsque le travailleur domicilié ou résidant à l'étranger est tenu de remplir un '**Passenger Locator Form** (<https://www.info-coronavirus.be/fr/plf/>)', en l'absence de preuve que celui-ci a été effectué, l'employeur ou l'utilisateur doit veiller à ce que le nécessaire soit fait avant le début des travaux en Belgique

Vous trouverez les données de contact et plus d'informations sur le tracing de contact à la page Corona virus COVID-19 (<https://www.info-coronavirus.be/fr/contact/>).

Les références aux secteurs concernés sont repris dans l'arrêté ministériel publié modifiant l'arrêté ministériel du 30 juin 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 (arrêté ministériel du 22 août 2020 - MB du 22 août 2020).

Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona

L'arrêté ministériel du 12 janvier 2021 (M.B. du 12 janvier 2021) étend le système du **prétracing** à tous les secteurs.

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, tout **employeur** ou **utilisateur** qui, pour des travaux en Belgique, fait temporairement recours à un **travailleur** ou à un **indépendant qui réside ou est domicilié à l'étranger**, est désormais tenu de collecter un certain nombre de données et de les garder. Une exception reste faite pour l'exécution pour des personnes physiques de travaux à des fins strictement personnelles (comme par exemple l'installation ou la réparation d'un système de refroidissement dans une habitation privée).

Prétracing travailleurs étrangers - update

Pour rappel, dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, chaque **employeur** ou **utilisateur** qui pour des travaux en Belgique recourt à un **travailleur** ou à un **indépendant qui réside ou est domicilié à l'étranger**, était tenu de collecter un certain nombre de données et de les garder. Lorsque le travailleur domicilié ou résidant à l'étranger est tenu de remplir un **'Passenger Locator Form'** (<https://www.info-coronavirus.be/fr/plf/>), en l'absence de preuve que celui-ci a été effectué, l'employeur ou l'utilisateur devait veiller à ce que le nécessaire soit fait avant le début des travaux en Belgique (arrêté ministériel du 22 août 2020 - MB du 22 août 2020, étendu à tous les secteurs par l'arrêté ministériel du 12 janvier 2021 - M.B. du 12 janvier 2021).

Cette obligation de garder des données, dans le cadre du prétracing, prévue par l'arrêté ministériel de 22 août 2020 a été supprimée, à la date du 30 juillet 2021, par l'arrêté ministériel du 27 juillet 2021 (MB du 28 juillet 2021).

Toutefois, l'article 28, §2, de l'Accord de coopération du 14 juillet 2021 entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Commission communautaire commune, la Région wallonne et la Commission communautaire française concernant le traitement des données liées au certificat COVID numérique de l'UE et au COVID Safe Ticket, le PLF et le traitement des données à caractère personnel des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants vivant ou résidant à l'étranger qui effectuent des activités en Belgique (publié au Moniteur belge du 23 juillet 2021), a prévu les règles suivantes en matière de prétracing :

Si, pendant la crise COVID 19, un employeur ou un utilisateur fait temporairement appel à un travailleur salarié ou à un travailleur indépendant vivant ou résidant à l'étranger pour effectuer en Belgique des activités, il doit tenir à jour, du début de travail jusqu'au quatorzième jour inclus après la fin de celui-ci, un registre comportant les données à caractère personnel suivantes:

1° les données d'identification du travailleur salarié ou du travailleur indépendant vivant ou résidant à l'étranger:

a) le nom et les prénoms;

b) la date de naissance;

c) le numéro NISS (numéro de registre national ou numéro BIS);

2° le lieu de résidence du travailleur salarié ou du travailleur indépendant durant ses travaux en Belgique;

3° le numéro de téléphone, auquel le travailleur salarié ou le travailleur indépendant peut être contacté;

4° le cas échéant, l'indication des personnes avec lesquelles le travailleur salarié ou le travailleur indépendant travaille lors de son travail en Belgique.

Exceptions :

Cette obligation d'enregistrement ne vaut pas pour l'emploi de travailleurs frontaliers et ne s'applique pas non plus lorsque le séjour en Belgique d'un travailleur salarié ou d'un travailleur indépendant vivant ou résidant à l'étranger n'excède pas 48 heures. De même, la personne physique chez laquelle ou pour laquelle le travail est effectué à des fins strictement personnelles n'est pas tenue de tenir un tel registre (exemple, un particulier qui rénove sa maison privée et fait appel aux services d'un indépendant ou d'une entreprise dont les travailleurs ne résident pas en Belgique).

Les données à caractère personnel contenues dans ce registre ne peuvent être utilisées à d'autres fins que de permettre le traçage et le suivi de clusters en collectivités situés à la même adresse dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19. De plus, ces données doivent être détruites par l'employeur ou par l'utilisateur après 14 jours calendrier à compter de la date de la fin du travail concerné.

Ce registre doit être tenu à disposition des services d'inspection et de contrôle chargés de lutter contre la propagation du coronavirus COVID-19 et de surveiller le respect des obligations imposées dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction

Temporairement, il n'est pas obligatoire d'introduire les numéros de carte C3.2A (dans le cadre du chômage temporaire) dans les déclarations Dimona du secteur de la construction pour les deux premiers mois d'occupation. En temps normal, si aucun numéro n'est saisi, la déclaration Dimona est rejetée.

Dans le cadre de la crise Corona, une procédure simplifiée temporaire a été introduite par l'ONEM, selon laquelle **il n'était plus nécessaire de délivrer ces cartes**. Le recours à la procédure simplifiée 'chômage temporaire dû à la pandémie de Corona et à la guerre en Ukraine' a expiré le 30 juin 2022. Toutefois, un certain nombre d'assouplissements continuent de s'appliquer. Par exemple, le travailleur reste dispensé de l'utilisation de la carte de contrôle C3.2A jusqu'au 31 décembre 2022 afin que l'employeur ne soit pas obligé de la remettre au travailleur en chômage temporaire, quel que soit le motif du chômage temporaire. Jusqu'au 31 décembre 2022, le numéro de ces cartes ne doit donc pas être communiqué en Dimona.

De plus amples informations sur l'expiration de la procédure simplifiée et l'utilisation de ces cartes sont disponibles sur le site web de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr/nouveau/fin-de-la-procedure-simplifiee-en-matiere-de-chomage-temporaire-pour-cause-de-force-majeure-due-la-pandemie-du-coronavirus-et-la-guerre-en-ukraine>).