

# OFFICE DES RÉGIMES PARTICULIERS DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES ORPSS

O R P S S Trimestre :2016/4

## Table des matières

- 7.Directives pour l'établissement de la déclaration immédiate de l'emploi pour les administrations provinciales et locales (DimonaPPL)
  - 7.1. Introduction
  - 7.2. Champ d'application de l'obligation de déclaration
    - 7.2.1. Employeurs
    - 7.2.2. Travailleurs
  - 7.3. Les canaux (procédure)
    - 7.3.1. Procédure
    - 7.3.2. L'application internet
    - 7.3.3. Les messages structurés (via un batch)
  - 7.4. Types de déclarations
    - 7.4.1. Déclaration d'entrée en service ("avis d'entrée en service")
    - 7.4.2. Déclaration de sortie de service ("avis de sortie de service")
    - 7.4.3. Modification ou annulation d'une déclaration
  - 7.5. Données demandées
    - 7.5.1. L'identification de l'employeur
    - 7.5.2. L'identification du travailleur
    - 7.5.3. Le type de travailleur
      - 7.5.3.1. Le personnel des établissements d'enseignement
      - 7.5.3.2. L'étudiant
      - 7.5.3.3. Le contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise
      - 7.5.3.4. Le stage de transition
      - 7.5.3.5 Les stagiaires qui ne sont pas considérés comme des apprentis
      - 7.5.3.6 Autres membres du personnel
  - 7.6. Qu'advient-il ensuite de la déclaration ?

---

---

## **7.Directives pour l'établissement de la déclaration immédiate de l'emploi pour les administrations provinciales et locales (DimonaPPL)**

---

---

## 7.1. Introduction

---

La déclaration immédiate de l'emploi pour les administrations provinciales et locales est la déclaration électronique par laquelle un employeur affilié à l'ORPSS informe les institutions de sécurité sociale qu'il engage un travailleur ou qu'un travailleur n'est plus à son service.

La déclaration Dimona vise à signaler immédiatement aux institutions de sécurité sociale le début et la fin d'une relation de travail entre le travailleur et l'employeur. L'acronyme **DIMONA** (Déclaration IMmédiate - ONmiddelijke Aangifte) renvoie à cet objectif.

Les déclarations envoyées par l'employeur et acceptées par l'ORPSS constituent la base de la confection d'une base de données consignnant toutes les relations entre l'employeur et le travailleur. Elles sont consultables dans un environnement sécurisé connu sous le nom de «Fichier du Personnel».

## 7.2. Champ d'application de l'obligation de déclaration

---

### 7.2.1. Employeurs

---

La déclaration Dimona est obligatoire pour toutes les administrations provinciales et locales qui ont du personnel à leur service.

En cas de non-respect de cette obligation, l'article 12bis de l'arrêté royal du 5-11-2002 prévoit des sanctions pénales applicables.

Une administration locale ou provinciale qui engage pour la première fois ou non plusieurs membres du personnel doit d'abord se faire inscrire dans le répertoire des employeurs de l'ORPSS avant d'émettre une déclaration Dimona.

### 7.2.2. Travailleurs

---

La déclaration Dimona doit être effectuée pour tous les membres du personnel qui ont une relation de travail avec l'employeur. Le champ d'application de la Dimona est plus étendu que celui de la DmfaPPL et relève en fait de la réglementation en matière de documents sociaux. L'obligation d'introduire une Dimona s'applique aussi bien au personnel statutaire qu'au personnel contractuel. Même lorsque l'occupation d'un membre du personnel ne donne pas lieu au paiement de cotisations dans le cadre du régime de la sécurité sociale pour travailleurs salariés, une déclaration Dimona s'impose.

L'employeur a l'obligation d'établir **une déclaration Dimona** pour :

- les travailleurs qui sont domiciliés à l'étranger ;
- les mineurs qui sont occupés jusqu'au quatrième trimestre de l'année dans laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans en vertu d'un contrat de travail (voir 3.1.1.2.) ;
- les apprentis (voir 3.3.7.) ;
- les personnes occupées sous contrats d'apprentissage, de formation ou d'insertion mais qui sont entrées en service avant le 01-07-2015;
- les pompiers volontaires ;
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS ;
- les mandataires locaux non-protégés ;

- les travailleurs engagés sous un contrat de courte durée (par exemple : hôtesse, guides urbains, modèles...) ;
- les travailleurs qui sont mis à disposition par un autre employeur et qui reçoivent une indemnité complémentaire d'une administration locale ou provinciale;
- les membres du personnel nommés à titre définitif et les contractuels des établissements d'enseignements qui ne reçoivent pas de rémunération subventionnée (de la Communauté) et qui fournissent uniquement pour l'administration des prestations non subventionnées (par exemple une charge de cours non subventionnée);
- les membres du personnel contractuels des établissements d'enseignement qui, outre leur rémunération subventionnée (de la Communauté) perçoivent des indemnités de l'administration pour des prestations supplémentaires autres que la surveillance à l'école maternelle et primaire et l'accompagnement dans les bus (par exemple une charge de cours supplémentaire ou une indemnité pour des prestations dans la bibliothèque scolaire);
- les membres du personnel nommés à titre définitif des établissements d'enseignement qui, outre leur rémunération subventionnée (de la Communauté) perçoivent des indemnités de l'administration pour des prestations supplémentaires autres que la surveillance à l'école maternelle et primaire et l'accompagnement dans les bus, dans le cadre d'une désignation contractuelle à part (par exemple une charge de cours supplémentaire ou une indemnité pour des prestations dans la bibliothèque scolaire).

Tous ces travailleurs doivent également être déclarés dans la déclaration trimestrielle de sécurité sociale (DmfAPPL).

Une **déclaration Dimona** doit également être effectuée pour :

- les jeunes en stage de transition de l'ONem ;
- les stagiaires qui suivent une **formation professionnelle individuelle** (FPI) ;
- les stagiaires qui sont liés par une convention de stage sui generis en raison de laquelle ils ne sont pas assujettis à la sécurité sociale.

Ces personnes ne figurent pas sur la déclaration DmfAPPL.

**Aucune déclaration Dimona ne doit être effectuée** pour :

- les moniteurs qui sont autorisés à être employés pendant 25 jours de travail maximum par année civile et qui bénéficient de l'exonération des cotisations de sécurité sociale (voir 3.3.3.) ;
- les mandataires locaux protégés ;
- les membres du personnel nommés à titre définitif ou contractuels des établissements d'enseignement qui effectuent des prestations subsidiées (par exemple une charge de cours subsidiée) et pour lesquels une déclaration d'entrée en service a été faite en Dimona auprès de l'ONSS, si ces membres du personnel de l'administration provinciale ou locale:
  - ne perçoivent qu'un complément de traitement pour les prestations subsidiées (par exemple une indemnité de diplôme ou une prime d'ancienneté) ;
  - perçoivent exclusivement des indemnités exonérées des cotisations de sécurité sociale pour des surveillances de midi dans l'enseignement maternelle et primaire ou pour l'accompagnement lors du transport des élèves ;
  - ne reçoivent qu'un des remboursements de frais exonérés des cotisations de sécurité sociale (par exemple pour le déplacement du domicile au lieu de travail) ;
  - n'effectuent que des prestations supplémentaires, autres que la surveillance à l'école maternelle et primaire et l'accompagnement dans les bus, en qualité de membre du personnel nommé à titre définitif (par exemple une charge de cours supplémentaire ou une indemnité pour des prestations dans la bibliothèque scolaire).

Ces moniteurs/animateurs, mandataires protégés et membres du personnel des établissements d'enseignement doivent par contre être renseignés dans la DmfAPPL.

**Aucune déclaration Dimona ne doit être introduite** pour :

- les bénévoles dont les indemnités sont exonérées des cotisations de sécurité sociale (voir 3.3.5.) ;
- les artistes qui fournissent des prestations artistiques ou exécutent des travaux artistiques dans le cadre du régime des petites indemnités (voir 3.3.6.) ;
- deux catégories de stagiaires:
  - Les apprenants, étudiants ou apprentis en activités de stage dont la durée n'est pas établie de manière explicite par l'autorité compétente et réalisées dans le cadre d'une formation qu'ils suivent dans un centre de formation ou établissement d'enseignement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté ou la Région compétente, pour autant que la durée totale de ces activités de stage ne dépasse pas 60 jours au cours d'une année ;
  - Les apprenants, étudiants ou apprentis en activités de stage auprès d'un employeur et dont la durée est établie explicitement par l'autorité compétente dans le cadre d'un cours qui mène à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une preuve de compétences professionnelles.

Ces membres du personnel ne doivent pas être mentionnés dans la déclaration DmfAPPL.

## 7.3. Les canaux (procédure)

---

### 7.3.1. Procédure

---

Les déclarations Dimona doivent être introduites électroniquement sous la forme et selon les modalités déterminées par l'ORPSS.

Les déclarations Dimona ne peuvent être introduites que par les canaux suivants:

- par internet ;
- par batch ou messages structurés.

Une Dimona ne peut pas être introduite par SMS (via un GSM) ou par serveur vocal.

L'employeur peut choisir en toute liberté le canal qu'il souhaite utiliser. Le choix de l'un ou de l'autre canal n'a pas d'importance. Les éventuelles modifications peuvent également être effectuées par n'importe lequel de ces canaux.

De plus amples informations sur l'introduction d'une déclaration Dimona peuvent être obtenues auprès du gestionnaire de dossier de l'administration.

### 7.3.2. L'application internet

---

Le site portail de la sécurité sociale ([https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/dimona\\_new/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/index.htm)) offre la possibilité d'introduire la déclaration de manière simple et interactive à partir du PC. L'employeur doit fournir (dans une application sécurisée) toutes les données qui lui sont demandées.

L'application internet constitue une solution conviviale et optimale lorsqu'on n'a qu'un nombre limité de déclarations Dimona à introduire.

### 7.3.3. Les messages structurés (via un batch)

---

Les déclarations Dimona peuvent également être effectuées sous forme de messages structurés, par voie de

transfert de fichiers.

Pour l'établissement de ces avis structurés un manuel décrivant l'ensemble des champs du message structuré a été élaboré. Ce document contient les instructions destinées aux techniciens (informaticiens et autres) en charge des opérations de développement.

Pour le transfert électronique des déclarations Dimona par voie de transfert de fichiers, l'employeur pourra recourir au site portail de la sécurité sociale via les réseaux FTP et SFTP.

Les expéditeurs ont l'obligation de joindre à leurs messages structurés une signature digitale. Cette signature se présente sous la forme d'un certificat numérique qui peut être obtenu aussi bien auprès de Belgacom que de GlobalSign.

Cette technique est particulièrement indiquée dans le cas des administrations qui sont amenées à effectuer chaque semaine plusieurs dizaines de déclarations Dimona. L'employeur qui estime que le nombre de déclarations se rapportant à ses travailleurs sera suffisamment élevé pour justifier un investissement dans cette technique peut s'adresser à son gestionnaire de dossier pour obtenir de plus amples renseignements.

## 7.4. Types de déclarations

---

### 7.4.1. Déclaration d'entrée en service ("avis d'entrée en service")

---

La déclaration d'entrée en service ou l'avis d'entrée en service doit être établi au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler.

La déclaration peut évidemment être effectuée même avant, à condition que l'employeur veille à ce que tous les membres de son personnel soient repris dans la déclaration Dimona au plus tard au moment où ils commencent à fournir des prestations.

La "date d'entrée en service" à mentionner est celle à laquelle la relation contractuelle ou le lien juridique avec le travailleur commence. La date d'établissement de la déclaration et celle devant être communiquée comme date de début de la relation de travail ne correspondent pas nécessairement.

#### Exemple:

Un travailleur entre en service auprès d'une administration locale le 1er janvier. La relation de travail commence le 1er janvier. Si le premier jour de travail tombe le 2 janvier, la déclaration Dimona doit être envoyée au plus tard avant cette première prestation et l'employeur devra mentionner le 1er janvier comme date d'entrée en service. L'employeur peut toutefois envoyer la déclaration d'entrée en service plus tôt, par exemple dans le courant du mois de décembre.

Pour la déclaration d'un **agent statutaire**, l'administration ne doit donc pas attendre l'arrêté de nomination formelle, mais fera part de l'entrée en service au plus tard au moment où le membre du personnel se présentera à son service. L'employeur ne pourra dès lors pas attendre que la date d'entrée en service (c'est-à-dire la date à laquelle la relation juridique avec le membre du personnel prend cours) soit fixée officiellement.

Si l'administration conclut un second contrat de travail avec un **membre du personnel contractuel** qui travaillait déjà pour elle dans les liens d'un contrat de travail qui n'a pas été résilié, elle ne doit pas effectuer de nouvelle déclaration. En effet, au moment où le second contrat de travail est conclu et pour autant que les dates de début et de fin de travail soient identiques, il existe déjà une relation de travail entre le membre du personnel et l'administration. Grâce à l'avis d'entrée en service effectué lors de la conclusion du premier contrat, cette relation de travail est déjà enregistrée dans le système Dimona.

Lorsque l'administration établit un avis d'entrée en service pour un travailleur qu'elle a engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, il lui est **loisible** d'indiquer la date 'de sortie'.

Si la déclaration porte sur un contrat d'étudiant ou sur un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise, la date 'de sortie' **doit** être mentionnée lors de l'entrée en service.

Dans le cas où la date « de sortie » a été indiquée lors de la déclaration d'entrée en service, il n'y aura pas lieu d'établir ultérieurement un avis de sortie distinct. S'il devait cependant s'avérer par la suite que la date 'de sortie' indiquée n'est pas la bonne, la déclaration originale devra être modifiée ou annulée selon les règles explicitées ci-dessous.

Lorsqu'un travailleur est sous contrat à durée déterminée et qu'à la fin de ce contrat il reste en service dans le cadre d'un nouveau contrat, aucune nouvelle déclaration ne doit être introduite sauf si, et uniquement si, la déclaration originale contenait une date de sortie. La date « entrée en service » de la nouvelle déclaration sera celle du jour suivant celle précédemment communiquée comme étant la date de sortie de service.

## **7.4.2. Déclaration de sortie de service ("avis de sortie de service")**

---

La date de sortie de service est le dernier jour de la relation de travail.

### **Exemple:**

Un membre du personnel qui est en service jusqu'à la fin du mois de mars est déclaré hors de service le 31 mars. Si le 31 mars tombe un week-end ou un jour férié, alors la date de sortie de service n'est ni le 1er ni le 2 avril, mais le dernier jour auquel le travailleur est en service.

La déclaration de sortie ou l'avis de sortie doit être établi au plus tard le **premier jour ouvrable** qui suit la date de rupture du lien juridique entre l'administration et le membre du personnel. Il s'agit donc de la date à laquelle le membre du personnel n'est juridiquement plus en service.

Cette règle est également d'application dans le cas où les prestations se poursuivent jusqu'au jour qui suit le dernier jour du contrat de travail. Compte tenu du principe de l'unité de prestation, la date de sortie de service qui doit être communiquée est celle du dernier jour couvert par le contrat de travail. Cela signifie que la date de sortie de service qui doit être communiquée pour un travailleur dont le contrat de travail prend fin le 15 juillet mais qui termine ses prestations le 16 juillet à 2 heures du matin, est le 15 juillet.

L'employeur doit procéder à cette déclaration pour chaque sortie de service.

Lorsque le travailleur est licencié ou démissionne sans qu'aucun délai de préavis ne soit pris en considération, l'employeur doit déclarer la sortie de service au plus tard le jour suivant celui auquel le contrat a été rompu.

Lorsque le travailleur a bénéficié d'un délai de préavis, la date de sortie de service sera celle à laquelle le délai de préavis prendra fin.

Les membres du personnel nommés à titre définitif qui sont mis d'office à la retraite anticipée en raison d'une incapacité médicale ne sont plus en service. Au moment du commencement de la retraite anticipée (temporaire ou définitive) un avis de sortie de service doit être établi.

Les suspensions de l'exécution des prestations de travail ne constituent pas une sortie de service et ne donnent, dès lors, pas lieu à un avis de sortie. En effet, dans les cas de suspensions ou absences - même si elles sont de longue durée - le lien juridique entre le membre du personnel et l'administration n'est pas rompu.

L'employeur ne doit dès lors établir aucun avis de sortie en cas d'absence d'un membre du personnel, par exemple en raison d'un congé sans solde, d'une interruption totale de la carrière professionnelle, d'une mise en disponibilité ou d'une absence de longue durée pour convenances personnelles.

Lorsque le travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel (ou inversement) la relation de

travail demeure. Il ne sera donc pas nécessaire d'effectuer une déclaration de sortie, ni une déclaration d'entrée en service ni une modification à la déclaration précédemment introduite.

### 7.4.3. Modification ou annulation d'une déclaration

---

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

**1. la date d'entrée en service indiquée n'est pas correcte; la date réelle est antérieure.**

L'employeur doit communiquer la modification selon les mêmes règles que celles qui sont d'application pour la communication d'une entrée en service, donc au plus tard au moment où le membre du personnel entre en service.

Si par contre la date réelle est postérieure, alors il ne sera plus possible de modifier la déclaration. Dans ce cas, la déclaration doit être annulée et une nouvelle déclaration doit être effectuée par l'employeur.

**2. la date de départ indiquée n'est pas correcte; la date réelle est antérieure.**

Dans ce cas, l'employeur doit signaler la modification selon les mêmes règles que celles qui sont d'application pour la communication d'une sortie, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de rupture du lien juridique entre l'administration et le travailleur.

Si par contre la date réelle de sortie de service est postérieure à celle déclarée, aucune modification ni annulation ne peut intervenir à cet égard. Dans ce cas, une nouvelle déclaration doit être effectuée avec comme date de début la date erronée qui avait été précédemment communiquée comme date de sortie de service.

L'annulation porte sur toute la déclaration Dimona. En principe, l'annulation –qui peut intervenir au plus tard à la date indiquée comme date d'entrée en service- peut être effectuée pour annuler une déclaration d'entrée en service dans le cas d'un travailleur qui n'a pas commencé à travailler. Lorsque celui-ci commence quand même à une autre date, alors une nouvelle déclaration d'entrée de service devra être introduite.

Lorsqu'un travailleur de manière inattendue ne se présente pas, une déclaration DIMONA qui le concerne peut être annulée jusqu'à la fin du jour calendrier auquel elle se rapporte. Lorsque la déclaration DIMONA concerne une période de deux ou plusieurs jours calendrier, elle doit être annulée au plus tard à la fin du premier jour calendrier de la prestation prévue.

## 7.5. Données demandées

---

### 7.5.1. L'identification de l'employeur

---

L'employeur est identifié au moyen du numéro unique d'entreprise (BCE).

Une administration locale ou provinciale qui effectue une Dimona pour un membre du personnel d'un établissement d'enseignement doit indiquer son propre numéro d'identification (et non le numéro d'identification de l'établissement d'enseignement).

## 7.5.2. L'identification du travailleur

---

Le travailleur est identifié au moyen de :

- son numéro d'identification auprès de la sécurité sociale (NISS).

Si l'employeur fait une déclaration pour un membre du personnel qui n'a pas encore de NISS, alors l'ORPSS demande automatiquement un numéro bis à la Banque Carrefour de la Sécurité sociale et mentionnera ce numéro bis sur la notification-Dimona que l'ORPSS renvoie.

## 7.5.3. Le type de travailleur

---

### 7.5.3.1. Le personnel des établissements d'enseignement

---

Sont considérés comme membres du personnel d'établissements d'enseignement aussi bien le personnel enseignant, le personnel administratif que le personnel technique. Il s'agit exclusivement des membres du personnel qui sont déclarés dans la DmfAPPL avec la valeur "E" dans la zone "statut" (voir 8.3.3.9.).

### 7.5.3.2. L'étudiant

---

Un étudiant est un travailleur qui a été engagé dans les liens d'un contrat de travail spécifique d'étudiant (voir 3.3.2.1) [et pour lequel la cotisation de solidarité pour étudiants est appliquée](#).

Pour un étudiant engagé sous contrat d'occupation d'étudiant, l'employeur doit mentionner dans la Dimona, par trimestre, à coté de la "date d'entrée en service" et de la "date de sortie de service", le nombre de jours de travail planifiés pendant lesquels l'étudiant sera occupé sur la base du contrat d'occupation d'étudiant. Lorsque le contrat d'occupation d'étudiant couvre plusieurs trimestres, alors il y aura autant de Dimona qu'il y a de trimestres au cours du contrat.

#### Exemple :

Un étudiant travaillera tous les samedis du 1er février au 30 mai pour une administration locale. L'employeur introduira une déclaration Dimona pour le premier trimestre avec comme date de début de l'occupation le 1er février et celle de la fin de l'occupation le 31 mars, et pour le deuxième trimestre avec comme date de début de l'occupation le 1er avril et celle de la fin de l'occupation le 30 mai.

La cotisation de solidarité réduite [n'est appliquée que pour 50 jours](#). Lorsque lors de l'introduction de la Dimona il s'avère que l'étudiant a déjà été déclaré en Dimona pour plus de 50 jours, alors l'employeur reçoit une notification à ce sujet. Lorsque la déclaration est introduite via un canal sécurisé, alors le nombre de jours qui dépassent le contingent est également communiqué.

#### Exemple :

L'employeur A conclut un contrat avec un étudiant le 15 février en vue de prestations de travail pendant 45 jours aux mois de juillet et août et introduit sa Dimona le 16 février.  
L'employeur B conclut le 30 mars un contrat d'occupation d'étudiant avec le même étudiant pour

une occupation de 8 jours durant les vacances de Pâques du 31 mars au 15 avril, et introduit sa Dimona le 31 mars. L'employeur B recevra dans la notification de sa Dimona via le canal sécurisé un signal indiquant que le contingent est dépassé de 3 jours. Si l'employeur B décide malgré tout d'engager l'étudiant pour 8 jours, alors il sera assujéti à la cotisation de solidarité pour 5 jours et aux cotisations complètes de sécurité sociale pour les 3 jours restants.

L'employeur peut modifier le nombre de jours d'occupation planifiés jusqu'au dernier jour du trimestre auquel la DmfAPPL se rapporte. Le contingent de l'étudiant sera alors automatiquement adapté. Si le nombre de jours de la Dimona est encore modifié après la réception de la DmfAPPL du même trimestre, cela n'aura plus aucune influence sur le contingent de l'étudiant.

Exception: la Dimona pour les trimestres durant lesquels aucune prestation n'a été fournie ou payée ne peut pas être modifiée mais doit être annulée. Seuls les trimestres pendant lesquels au moins un jour de travail a été presté ou payé demeurent repris dans la Dimona. Il est impossible de déclarer « zéro » jour de travail.

Il est fortement recommandé de déclarer dans la Dimona le plus exactement possible le nombre de jours de travail planifiés et de ne le modifier qu'en raison de circonstances imprévues.

- Lorsqu'un employeur A planifie un nombre de jours insuffisant, il n'est pas exclu qu'un autre employeur B déclare les mêmes jours dans la Dimona et épuise ainsi les jours restants du contingent de l'étudiant avant que l'employeur A n'ait déclaré sa modification. Le cas échéant, l'employeur A ne pourra plus bénéficier de la cotisation de solidarité pour les jours que l'employeur B a déclarés.
- Lorsque l'employeur A planifie trop de jours, alors l'étudiant et l'employeur B sont lésés, puisqu'ils ne peuvent plus bénéficier de la cotisation de solidarité pour le nombre de jours excédentaires que l'employeur a déclarés.

Chaque trimestre, l'ORPSS compare le nombre de jours de travail qui ont été déclarés en Dimona pour un étudiant avec le nombre de jours de travail déclarés en DmfAPPL. Lorsqu'il résulte de ce cross-contrôle que le nombre de jours de travail déclarés en Dimona pour un trimestre diffère du nombre de jours de travail déclarés en DmfAPPL pour le même trimestre, alors le solde du contingent de l'étudiant pour l'année civile est automatiquement rectifié dans Student@work - 50days (voir 3.3.2.2. ([https://www.wacc.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/informative\\_page/dmfappl/nextquarter/content/persons/exceptions/students/fiftydays-fr.html](https://www.wacc.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/informative_page/dmfappl/nextquarter/content/persons/exceptions/students/fiftydays-fr.html))).

L'adaptation du contingent de l'étudiant n'interviendra le plus souvent qu'à partir du moment où les données du trimestre qui se rapportent au dernier trimestre pour lequel l'employeur a mentionné des jours dans la Dimona sont disponibles. Lorsque l'étudiant a conclu un contrat pour les trois premiers trimestres de l'année, alors l'adaptation sur base de la DmfAPPL ne peut avoir lieu qu'après l'introduction de la DmfAPPL du troisième trimestre. En vue d'éviter des effets négatifs, il est recommandé de communiquer le plus rapidement possible toute modification éventuelle des jours planifiés dans la Dimona et de ne pas attendre l'adaptation sur base de la DmfAPPL.

Lors de l'entrée en service le lieu d'occupation de l'étudiant doit clairement être indiqué en vue d'informer l'Inspection des lois sociales du lieu d'occupation. Il est de la plus haute importance que le lieu exact d'occupation soit déclaré correctement.

Si l'étudiant n'est pas occupé à l'adresse que l'employeur a communiquée à l'ORPSS comme étant l'adresse officielle de l'administration, alors le lieu d'occupation physique de l'étudiant doit être indiqué. Si l'étudiant est occupé à l'adresse officielle de l'administration, cette obligation disparaît.

### **7.5.3.3. Le contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise**

Un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise peut être conclu avec un demandeur d'emploi inscrit auprès du VDAB, d'Actiris ou du Forem. La formation dure minimum un mois et maximum six mois. Le stagiaire acquiert une compétence professionnelle grâce à une expérience pratique et perçoit une prime de

productivité (qui est payée par le VDAB, Actiris ou le Forem). L'entreprise au sein de laquelle est suivie la formation est tenue de fournir à l'intéressé, directement après la fin de sa formation, un contrat de travail.

A la fin de la formation professionnelle individuelle, une "DIMONA " entrée en service doit être effectuée pour la fonction de travailleur ordinaire (contractuel). Les prestations et le salaire en tant que travailleur contractuel doivent aussi être renseignés en DMFAPPL.

#### 7.5.3.4. Le stage de transition

---

Un stage de transition a pour objectif qu'un jeune demandeur d'emploi peu qualifié ayant quitté l'école se familiarise avec le marché du travail pendant le stage d'insertion professionnelle. Le stage de transition commence au plus tôt le 156e jour du stage d'insertion professionnelle et au plus tard le 310e jour de celui-ci. La formation dure minimum trois mois et maximum six mois. Le stagiaire perçoit, outre une allocation de stage de l'ONEM, une indemnité mensuelle de 200 euros de l'employeur, exonérée de cotisations de sécurité sociale.

A la fin du stage de transition, une "Dimona entrée en service" en tant que contractuel (ordinaire) est effectuée. Les prestations et la rémunération de ce travailleur contractuel doivent quoi qu'il en soit être déclarées dans la DmfAPPL.

#### 7.5.3.5 Les stagiaires qui ne sont pas considérés comme des apprentis

---

Sont déclarés en Dimona avec un code DWD (= Dimona without DmfAPPL)

- les personnes qui suivent un stage non reconnu ;
- les stagiaires engagés dans les liens d'une convention de stage sui generis sur la base de laquelle ils ne sont pas assujettis à la sécurité sociale ;
- les stagiaires qui suivent une formation dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation subventionnés, et dont la durée des activités de stage dépasse soixante jours au cours d'une année.

Ne sont pas déclarés avec un code DWD

- les apprentis qui suivent un stage ou une formation reconnu(e); ils sont déclarés en Dimona avec la valeur "OTH" et en DmfA avec une valeur dans la zone "type d'apprenti" (voir 8.3.3.11 ([https://www.wacc.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/informative\\_page/dmfappl/nextquarter/content/fill\\_in\\_dmfa/workerrecord\\_occupationrecords/occupationrecord/apprentices-fr.html](https://www.wacc.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/informative_page/dmfappl/nextquarter/content/fill_in_dmfa/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord/apprentices-fr.html)));
- les personnes qui sont inscrites auprès d'un bureau régional de chômage et qui suivent soit une formation professionnelle individuelle dans l'entreprise, soit un stage d'insertion; certes, ils ne sont pas déclarés en DmfAPPL, mais sont déclarés en Dimona avec respectivement les valeurs IVT et TRI.

#### 7.5.3.6 Autres membres du personnel

---

Sont déclarés avec le code "OTH" (= others) tous les membres du personnel que l'ORPSS considère comme des travailleurs ([en ce compris les étudiants qui sont assujettis aux cotisations complètes de sécurité sociale](#)), et qui ne sont pas déclarés en Dimona avec un des codes précités.

## 7.6. Qu'advient-il ensuite de la déclaration ?

---

Dès qu'une déclaration Dimona arrive à l'ORPSS, un avis de réception est envoyé à l'expéditeur. Cet avis est communiqué sous la forme d'un numéro (= '**accusé de réception numérique**') par le même canal que celui utilisé pour l'introduction de la déclaration:

- par internet: le message apparaît sur l'écran quelques secondes après l'envoi de la déclaration et confirme aux utilisateurs que la déclaration est bien arrivée à destination;
- par le truchement d'un batch ou messages structurés: l'ORPSS envoie un message électronique comportant le numéro de ticket (= numéro d'identification du fichier) et le statut du fichier (accepté ou refusé dépendamment de la lisibilité du fichier).

**L'accusé de réception numérique est la preuve que l'ORPSS a bien reçu la déclaration Dimona. Ce numéro d'accusé de réception permet de retrouver la déclaration originale.**

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

Si la déclaration d'entrée en service est effectuée par le canal de l'application Internet, ce numéro est identique à celui de l'accusé de réception. L'envoi des déclarations par transfert de fichier génère plusieurs numéros Dimona: un numéro pour chaque relation de travail figurant dans le message structuré.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent l'envoi de la déclaration, l'administration reçoit une **notification Dimona** reprenant les données qui ont été communiquées, complétées et/ou modifiées.

**La notification Dimona est pour l'employeur la preuve légale que la déclaration a été effectuée.**

Dès que l'employeur a reçu la notification Dimona, il dispose de cinq jours ouvrables pour contester l'exactitude des données mentionnées dans la notification. A l'expiration de ce délai, ces données seront considérées comme définitives.

Pour toute contestation, l'employeur doit s'adresser à son gestionnaire de dossier à l'ORPSS.

NB:

Un employeur qui est affilié à un Secrétariat Full Service

- ne reçoit aucune notification Dimona lorsque le Secrétariat Full Service introduit la Dimona;
- reçoit une notification Dimona lorsqu'il introduit lui-même la Dimona.

Un employeur qui est affilié à un prestataire de service reçoit toujours les notifications Dimona.

Si toutes les déclarations Dimona ont été introduites à temps et correctement, l'employeur et le Secrétariat Full Service peuvent consulter le fichier du personnel à tout moment et dans un environnement sécurisé ; chaque ligne du fichier du personnel correspond à une relation Dimona. Chaque relation Dimona consiste en une ou plusieurs déclarations Dimona qui ont été introduites pour la relation de travail.

Plus d'informations sur cet accès sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale ([https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/general/helpcentre/registration/register/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/general/helpcentre/registration/register/index.htm)).