

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre: 2022/2

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
 - Indemnité pour travail à la maison - mesure corona
 - Complément à l'allocation de l'ONEM pour chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause de force majeure - update 02/04/2020 mesure corona
 - Report de paiement - précisions - mesure de crise corona
 - Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction - mesure corona pour le secteur de la construction - mesure corona
 - Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction - fin mesure corona
 - Conséquences de l'octroi de titres-repas pour les jours d'absence
 - Prolongation de la durée de validité des chèques consommation, des titres-repas, des éco-chèques, des chèques cadeaux et des chèques sport/culture
 - Extension travail des étudiants deuxième trimestre 2020 - mesure corona
 - Extension travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - update 25 novembre 2020 - mesure corona
 - Extension travail des étudiants 2ème trimestre 2021 dans certains secteurs - mesure corona
 - Extension du travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - intérim
 - Déclaration du 'chômage temporaire pour force majeure' et 'chômage temporaire pour raisons économiques'
 - Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements
 - Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements – update 29 octobre 2020
 - Chômage temporaire pour force majeure quarantaine - travailleurs occasionnels agriculture et horticulture
 - 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles - mesure corona
 - 120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 4ème trimestre 2020 et 1er trimestre 2021 - mesure corona
 - 120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 2ème trimestre 2021 - mesure corona
 - 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 des vacances annuelles pour les employeurs dû à l'assimilation du chômage temporaire pour force majeure corona
 - 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 3ème trimestre 2020 - fournisseurs update 25/01/2021
 - Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona
 - Prétracing travailleurs étrangers - mesure corona
 - Prétracing travailleurs étrangers - update
 - Télétravail – Explications concernant la déclaration obligatoire relative au télétravail
 - Télétravail - Fin de la déclaration obligatoire relative au télétravail - mesure corona
 - Télétravail – Explications concernant la déclaration obligatoire relative au télétravail - update 29/11/2021
 - Télétravail – Fin de la déclaration obligatoire relative au télétravail
 - Paiement avis de débit horeca - mesure corona

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).

Spécifiquement pour DmfAPPL, l'employeur pose de préférence ses 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: qualite@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

- Ces attestations peuvent être utilisées lors de soumissions aux marchés publics. Les pouvoirs adjudicateurs (fédéraux, communautaires, régionaux, provinciaux et locaux) devront, lors de la constitution des dossiers de marchés publics, demander les attestations-ONSS par voie électronique via le portail du personnel fédéral : http://www.fedweb.belgium.be/fr/services_en_ligne/online_digiflow.jsp (http://www.fedweb.belgium.be/fr/services_en_ligne/online_digiflow.jsp) ;
- Vous pouvez vérifier vous-même s'il y a obligation de retenue dans le cadre des articles 30bis et 30ter de la loi du 27 juin 1969 avec l'application "obligation de retenue" .
- Ces deux types d'attestations peuvent aussi être demandées par écrit
 - pour les données DmfA à la Direction Analyse Financière et Contractants (ou Direction FINACO). Vous pouvez utiliser les adresses e-mail suivantes : dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (F) ou ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (N) ou le numéro de fax 02 509 36 97 (F) ou 02 509 31 45 (N);
 - pour les données DmfAPPL à la Direction Gestion des factures via l'adresse e-mail facture@onss.fgov.be (F) ou factuur@rsz.fgov.be (N).

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 au [Front Office \(attestnl@rsz.fgov.be ou attestfr@onss.fgov.be\)](mailto:attestnl@rsz.fgov.be);
- pour les données DmfAPPL à la Direction Contrôle - secteur public via l'adresse e-mail K11@onss.fgov.be (F) ou K12@rsz.fgov.be (N).

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 assujéti 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

Certificats délivrés dans le cadre de la cession de fonds de commerce (quatrième voie)(DmfA)

Ces certificats attesteront qu'à la date de la demande, aucune cotisation qui constitue une dette certaine et liquide n'était due à charge du cédant du fonds de commerce et que ce dernier ne fait pas l'objet d'une procédure en recouvrement judiciaire des cotisations.

Les demandes doivent être introduites en double exemplaire suivant le modèle préétabli qu'il vous est loisible de télécharger sur le site internet de l'ONSS (www.onss.fgov.be (<http://www.onss.fgov.be>)). Ces demandes peuvent être transmises par écrit, par voie électronique dg2-sectionattestations@onss.fgov.be {F} ou ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be {N} ou via fax (02 509 36 97 {F} et 02 509 31 45 {N}) à la Direction Analyse Financière et Contractants (ou Direction FINACO).

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/extension_validity.html)

[measures/prolongation_cheques.html](https://www.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/prolongation_cheques.html))

- Extension travail des étudiants (<https://www.socialesecurity.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.socialesecurity.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.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotater.html>)
- Déclaration du 'chômage temporaire' (https://www.socialesecurity.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.socialesecurity.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.socialesecurity.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.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/temporary_unemployment_agriculture.html)
- 120 extra vrijwillige overuren (https://www.socialesecurity.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.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursbis.html)
- 120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 2^{ème} trimestre 2021 (https://www.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hourster.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.socialesecurity.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.socialesecurity.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.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/suppliers_premium.html)
- Prétracing travailleurs étrangers (https://www.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracting_preliminary_data.html)
- Prétracing travailleurs étrangers - bis (https://www.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/contracttracing_preminary_databis.html)
- Prétracing travailleurs étrangers - fin
- Télétravail – Explications concernant la déclaration obligatoire relative au télétravail (https://www.socialesecurity.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

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 évènementiel 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 évènementiel **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 évènementiel**, 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 évènementiel 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 évènement peut être considéré comme un évènement 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 évènement 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 sécurisé  (

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'appliquatif de demande.

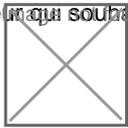
Un suivi sera effectué pour voir si l'employeur a activé son e-box et a consulté le document. S'il ne l'a pas consulté ou que son e-box n'est pas active, un mail ou un courrier papier lui sera envoyé pour le sensibiliser à l'utilisation de l'e-box, l'inciter à activer son e-box, à consulter le document 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).



Indemnité pour travail à la maison - mesure corona

Beaucoup d'employeurs se demandent quelle indemnité octroyer à leurs travailleurs qui, suite aux mesures gouvernementales pour le Covid-19, travailleront entièrement à la maison pendant quelques temps.

Ladite indemnité de bureau de 126,94 EUR par mois (**129,48 EUR par mois à partir du 1^{er} avril 2020**) qui couvre le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau,, peut être octroyée sans cotisations de sécurité sociale à tous les travailleurs qui travaillent à la maison, même aux travailleurs qui ne travaillaient pas à la maison avant les mesures Covid-19 et pour lesquels l'employeur n'avait pas conclu formellement de convention de télétravail.

Pour plus d'explications sur cette indemnité de bureau, nous vous renvoyons aux instructions administratives de l'ONSS: <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html> (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>)

En plus de cette indemnité, l'employeur peut rembourser les frais suivants:

- Utilisation de son propre PC – un forfait de maximum 20 EUR par mois est accepté
- Utilisation de sa propre connexion Internet – un forfait de maximum 20 EUR par mois est accepté

Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner, ...), l'employeur peut également les rembourser. Pour cela, il n'existe pas de forfait, le remboursement doit s'effectuer sur la base des coûts réels.

Les employeurs qui, avant les mesures du Covid-19, remboursaient les frais de leurs télétravailleurs sur base des 10 % de la rémunération brute relative aux prestations à domicile prévues dans la convention de télétravail (voir instructions administratives – même lien que ci-dessus), peuvent continuer à payer cette indemnité suivant le même principe pour le prorata prévu dans la convention de télétravail (par exemple 10 % sur 2/5^{ème} de la rémunération mensuelle si 2 jours de télétravail étaient prévus dans la convention).

Une indemnité de 10 % de la rémunération brute totale ne peut donc pas être acceptée pour les travailleurs qui travaillent temporairement entièrement à la maison dans le cadre des mesures du Covid-19 et qui ne se trouvent pas dans une situation de travail à domicile telle que prévue dans le Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et pas non plus dans une situation de télétravail au sens propre du terme.

Une indemnité de 126,94 EUR (**129,48 EUR par mois à partir du 1^{er} avril 2020**) peut en tout cas être octroyée à la place des 10 % du prorata de la rémunération mensuelle, au cas où cette dernière serait inférieure.

Complément à l'allocation de l'ONEM pour chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause de force majeure - update 02/04/2020 mesure corona

Beaucoup d'employeurs se demandent s'ils peuvent octroyer un complément à l'allocation de l'ONEM exonéré de cotisations de sécurité sociale à leurs travailleurs qui ne peuvent plus travailler suite aux mesures du Covid-19 et qui se trouvent en chômage temporaire.

L'ONSS confirme que le principe général reste d'application, à savoir qu'il est possible d'octroyer un complément sans que les cotisations ne soient dues (ni les cotisations de sécurité sociale ordinaires, ni les cotisations spéciales dans le cadre du régime Decava). La seule condition posée par l'ONSS concernant le montant de ce complément est qu'il ne peut avoir pour conséquence que le travailleur reçoive plus en net que lorsqu'il travaille effectivement.

Ce qui signifie que:

- à côté de l'allocation de l'ONEM et d'éventuels suppléments comme les 5,63 EUR par jour dans le cas du 'chômage temporaire pour force majeure', il doit aussi être tenu compte des compléments qui pourront être octroyés par un Fonds de sécurité d'existence
- l'employeur doit traiter également tous les travailleurs de la même catégorie
 - soit en compensant jusqu'à un certain pourcentage de la rémunération nette
 - soit en payant à chacun un montant forfaitaire, tenant compte du fait que les travailleurs avec des bas salaires ne peuvent pas non plus recevoir plus que s'ils avaient travaillé
- il doit être tenu compte de la rémunération moyenne des mois précédents s'il s'agit de travailleurs avec une rémunération variable
- il doit être seulement tenu compte de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues; les compléments ne peuvent donc pas tenir compte d'avantages comme les titres-repas,
- net ne veut pas dire que l'on se base sur la rémunération mensuelle nette et le montant net des compléments et de l'allocation de l'ONEM, mais que l'on tient compte du fait que différents précomptes professionnels sont applicables sur la rémunération, les allocations de l'ONEM et les compléments; il est donc préférable d'utiliser les montants imposables bruts respectifs comme point de départ.

L'ONSS a une pleine compréhension de ce que des décisions devaient être prises rapidement et permet donc que, si les compléments octroyés pour le mois de mars s'avèrent trop élevés, l'employeur effectue une compensation en diminuant les compléments pour les premiers prochains mois, aussi parce que les montants définitifs de l'allocation de chômage ne seront pas connus dans l'immédiat.

Pour plus d'explications sur l'allocation de l'ONEM, nous renvoyons vers: <https://www.onem.be/fr> (<https://www.onem.be/fr>)

Report de paiement - précisions - mesure de crise corona

En raison de l'épidémie de corona, le gouvernement a approuvé un **report de paiement des sommes dues à l'ONSS jusqu'au 15 décembre 2020** (arrêté royal n° 17 du 4 mai 2020 - MB du 12 mai 2020). Cette mesure concerne **trois** types de report de paiement:

- report automatique pour les entreprises qui sont obligatoirement fermées,
- report, après une déclaration sur l'honneur préalable, pour les entreprises qui ont décidé elles-mêmes de fermer complètement,

- report, après une déclaration sur l'honneur préalable, pour les entreprises qui n'étaient pas fermées complètement et qui voient leur activité économique fortement réduite.

L'arrêté royal n° 30 qui y est consécutif (MB du 15 juin 2020) modifie rétroactivement cet arrêté royal n° 17 et détaille un certain nombre de dispositions.

En ce qui concerne le report, les modalités suivantes sont d'application:

- le **31 juillet 2020** constitue la date ultime pour introduire une **demande** de report de paiement moyennant déclaration sur l'honneur;
- le **paiement** des sommes dues, pour lesquelles un report a été obtenu, doit se faire pour le **15 décembre** au plus tard;
- les **indemnités forfaitaires pour versement tardif des avances** relatives aux 1^{er} et 2^e trimestres ne seront en tant que telles pas appliquées;
- le report de paiement vise les **montants échus à partir du 20 mars 2020 jusqu'au 15 décembre 2020**, à l'**exception** des
 - cotisations établies d'office par l'ONSS relativement au 2^e trimestre 2020, lorsqu'aucune déclaration ou une déclaration incomplète ou incorrecte a été introduite,
 - avances pour les 3^e et 4^e trimestres 2020 ainsi que le solde du 3^e trimestre 2020;
- le report de paiement ne concerne pas les sommes déjà perçues par l'ONSS au moment de l'introduction de la déclaration sur l'honneur;
- l'employeur qui a obtenu un délai de paiement, mais qui ne verse pas les montants pour le 15 décembre 2020
 - est redevable d'une **majoration de cotisations** de 10 % des sommes dues,
 - et d'un **intérêt de retard** de 7 % l'an, à calculer à partir du 16 décembre 2020 jusqu'au jour du paiement du solde.

Les employeurs qui n'entrent **pas en ligne de compte** pour un report de paiement peuvent toujours demander à l'ONSS un **plan de paiement amiable** (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/contributionpayment_obligations_periodicity/amicable-covid-19.html) sans sanctions. Ceci est sans aucun lien avec le terme du 31 juillet 2020 pour la demande d'un report de paiement moyennant déclaration sur l'honneur.

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

Pour le moment, c'est une obligation lors des déclarations Dimona pour le secteur de la construction d'introduire les numéros des cartes C3.2A (dans le cadre du chômage temporaire) pour les deux premiers mois d'occupation. Lorsqu'aucun numéro n'est introduit, la déclaration Dimona est rejetée. Ces cartes sont délivrées par le Fonds pour le secteur de la construction (Constructiv) ou par l'ONEM lorsque l'employeur n'a plus de cartes non-nominatives à sa disposition.

Dans le cadre de la crise corona, à l'ONEM une procédure temporaire simplifiée a été instaurée, dans laquelle il **n'est plus nécessaire de délivrer ces cartes**. C'est pour cette raison que l'ONSS adaptera les contrôles en Dimona de sorte que l'introduction de ces numéros ne sera plus obligatoire.

L'arrêt temporaire du contrôle de la présence du numéro de C3.2A est aujourd'hui en préparation pour les différents canaux de Dimona :

- Le canal Web et Batch : disponible lundi 6 avril 2020.
- Le canal Mobile et Multi : disponible mercredi 8 avril 2020.

Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction - fin mesure corona

Dans les circonstances ordinaires, il est obligatoire, lors de déclarations Dimona pour le secteur de la construction, de fournir les numéros de cartes C3.2A (dans le cadre du chômage temporaire) pour les deux premiers mois d'occupation. Ces cartes sont délivrées par le Fonds pour le secteur de la construction (Constructiv) ou par l'ONEM lorsque l'employeur n'a plus de cartes non-nominatives à sa disposition.

Dans le cadre de la crise corona, l'ONEM a instauré une procédure simplifiée, en vertu de laquelle il n'était plus nécessaire de délivrer ces cartes. Cette procédure simplifiée prendra fin le 31 août 2020.

C'est pourquoi l'ONSS réadaptera les contrôles en Dimona, de sorte que l'introduction de ces numéros redevienne obligatoire. À partir du 1^{er} septembre 2020, lors de l'introduction d'une Dimona (indépendamment de la date d'entrée en service), la déclaration sera donc rejetée lorsqu'aucun numéro n'est fourni.

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.

Prolongation de la durée de validité des chèques consommation, des titres-repas, des éco-chèques, des chèques cadeaux et des chèques sport/culture

Pour permettre aux bénéficiaires des différents chèques de les utiliser sans limitation de choix due aux fermetures actuelles, leur validité est prolongée. Cela permet également aux entreprises de les accepter après leur date de validité initiale.

Il s'agit des prolongations suivantes:

- Chèques consommation (électroniques et papiers)
 - --> prolongation de la durée de validité jusqu'au 31 décembre 2021 inclus
 - les chèques consommation dans les secteurs qui ont décidé de leur octroi après une décision de financement de l'autorité fédérale subsidiaire ou d'une entité fédérée dans la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, peuvent être octroyés jusqu'au 30 juin 2021; il s'agit de la prime de solidarité unique suivant le système du chèque consommation pour le personnel des secteurs de santé fédéraux
- Titres-repas (uniquement électroniques):
 - dont la durée de validité expire au cours de la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2020 inclus --> prolongation de la durée de validité de 6 mois
 - dont la durée de validité expire au cours de la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021 inclus --> prolongation de la durée de validité de 6 mois
 - les titres-repas électroniques dont la durée de validité est écoulée en 2020, sont réémis à concurrence du même montant pour autant qu'ils n'ont pas été prolongés, à nouveau avec une durée de validité de 12 mois
- Eco-chèques (électroniques et papiers):
 - dont la durée de validité expire au cours de la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2020 inclus --> prolongation de la durée de validité de 6 mois
 - dont la durée de validité expire au cours de la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021 inclus --> prolongation de la durée de validité de 6 mois
 - les éco-chèques papiers et électroniques dont la durée de validité est écoulée en 2020, sont réémis à concurrence du même montant pour autant qu'ils n'ont pas été prolongés, à nouveau avec une durée de validité de 24 mois
- Chèques sport/culture:
 - dont la date d'échéance est le 30 septembre 2020 --> prolongation de la durée de validité jusqu'au 30 septembre 2021 inclus
- Chèques cadeaux:
 - dont la durée de validité expire au cours de la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2020 inclus --> prolongation de la durée de validité de 6 mois
 - dont la durée de validité expire au cours de la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021 inclus --> prolongation de la durée de validité de 6 mois

Cela signifie donc que lorsque la durée de validité a déjà été prolongée, la durée de validité est déterminante pour examiner s'il peut encore être question d'une prolongation.

(arrêté royal du 20 mai 2020 - MB du 29 mai 2020; 2 arrêtés royaux du 22 décembre 2020 - MB du 29 décembre 2020; loi-programme du 20 décembre 2020 - MB du 30 décembre 2020; arrêté royal du 28 décembre 2020 - MB du 31 décembre 2020)

Extension travail des étudiants deuxième trimestre 2020 - mesure corona

Pour permettre la mise au travail des étudiants en vue d'alléger la pression de travail accrue dans certains secteurs telle que l'alimentation suite à la crise corona, le gouvernement a décidé de ne pas tenir compte des heures que preste un étudiant pendant le deuxième trimestre 2020 dans le contingent de 475 heures par an.

Cela vaut pour tous les étudiants quel que soit le secteur dans lequel ils sont occupés. Cela veut dire que pour un étudiant qui peut être engagé avec un contrat de travail d'étudiant, même si son contingent d'heures est déjà épuisé au premier trimestre ou serait complètement réservé pour des prestations aux troisième et quatrième trimestres, pour toutes les heures prestées au deuxième trimestre 2020 la cotisation de solidarité peut quand même être appliquée au lieu des cotisations ordinaires.

Les règles habituelles de déclaration restent valables, donc une Dimona 'STU' avant le début de l'occupation et une déclaration DmfA des heures prestées. Une Dimona avec l'indication des heures reste donc obligatoire, mais 'réserver' pour être sûr que l'étudiant dispose encore d'heures suffisantes qui entrent en ligne de compte pour la cotisation de solidarité n'est donc pas nécessaire pour le 2^{ème} trimestre 2020, vu que toutes les heures prestées au deuxième trimestre par un étudiant sont prises en considération pour la cotisation de solidarité.

Le compteur online sur lequel le nombre d'heures restantes dans le contingent peut être consulté sera adapté à la fin du mois d'avril. La mesure n'est pour le moment pas visible dans l'application Student@work de sorte que les attestations pour une occupation durant les prochains trimestres ne sont pas encore adaptées.

Les institutions régionales compétentes pour l'octroi des allocations familiales sont en train d'examiner comment leur réglementation peut être adaptée pour éviter que les étudiants qui sont occupés de cette manière au deuxième trimestre perdent leurs allocations familiales. Aussitôt que plus d'informations à ce sujet seront disponibles, cela sera communiqué via le site web www.studentatwork.be (<https://www.studentatwork.be>).

Cela vaut aussi pour la notion de personne à charge dans la législation fiscale, pour laquelle il est possible qu'une adaptation de la réglementation sera prévue.

Extension travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - update 25 novembre 2020 - mesure corona

La Loi du 4 novembre 2020 portant diverses mesures sociales suite à la pandémie de COVID-19 a été publiée au Moniteur belge le 13 novembre 2020. La mesure de recourir au travail des étudiants en vue d'alléger la pression de travail accrue dans certains secteurs suite à la crise corona y est reprise, laquelle consiste à ne pas tenir compte des heures que preste un étudiant dans le **secteur des soins de santé** ou dans **l'enseignement**, pendant le 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021, pour le contingent de 475 heures par an (donc respectivement pour 2020 et 2021). Le champ d'application repris dans la communication du 5 novembre 2020 pour les **établissements de soins de santé** a été en dernier lieu, juste avant le vote, modifié et diffère donc de celle de la législation publiée.

En ce qui concerne le secteur des soins de santé, il s'agit des étudiants qui travaillent dans les secteurs suivants (actualisation):

- CP 318 (services des aides familiales et des aides seniors - catégorie d'employeurs 211 et 611)
- CP 319 (établissements et services d'éducation et d'hébergement - catégorie d'employeurs 062, 162, 462 et 962)
- CP 330 (établissements et services de santé - catégorie d'employeurs 025 , 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 et 911)
- CP 331 (aide sociale et soins de santé flamands - catégorie d'employeurs 122 et 322)
- CP 332 (aide sociale et soins de santé francophones et germanophones - catégorie d'employeurs 022 et 222)
- établissements publics de soins avec les codes NACE suivants:
 - 86101 - hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés
 - 86102 - hôpitaux gériatriques
 - 86103 - hôpitaux spécialisés
 - 86104 - hôpitaux psychiatriques
 - 86109 - autres activités hospitalières
 - 86210 - activités des médecins généralistes
 - 86901 - activités des laboratoires médicaux
 - 86903 - transport par ambulance
 - 86904 - activités relatives à la santé mentale, sauf hôpitaux et maisons de soins psychiatriques
 - 86905 - activités de revalidation ambulatoire
 - 86906 - activités des praticiens de l'art infirmier
 - 86909 - autres activités pour la santé humaine n.c.a.
 - 87101 - activités des maisons de repos et de soins
 - 87109 - autres activités de soins infirmiers résidentiels
 - 87901 - services d'aide à la jeunesse avec hébergement.

Cela veut dire que pour l'étudiant qui peut être engagé sous contrat d'étudiant, même si son contingent est déjà épuisé dans les trimestres précédents de 2020 ou si les heures du 4^{ème} trimestre 2020 sont déjà entièrement réservées, la cotisation de solidarité

peut quand même être appliquée **pour les prestations dans les secteurs précités.**

Les règles habituelles de déclaration restent valables, donc une **Dimona 'STU'** avant le début de l'occupation et par après une **déclaration DmfA des heures prestées.** Une Dimona avec indication d'heures reste donc obligatoire, mais, 'réserver' pour être sûr que l'étudiant dispose encore d'heures suffisantes qui entrent en ligne de compte pour la cotisation de solidarité n'est, pour le 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021, pas nécessaire, vu que toutes les heures prestées durant ces trimestres dans ces secteurs sont prises en considération pour la cotisation de solidarité.

Le compteur online sur lequel le nombre d'heures restantes dans le contingent peut être consulté sera adapté le 13 novembre. La mesure n'est pour le moment pas encore visible dans l'application Student@work de sorte que les attestations ne sont pas encore adaptées.

Le compteur online reste donc inchangé pour une occupation durant le 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021 dans ces secteurs.

Extension travail des étudiants 2ème trimestre 2021 dans certains secteurs - mesure corona

La loi portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 a été publiée (MB du 13 avril 2021). Il y est repris la mesure de recourir au travail des étudiants pour faire face à la pression de travail accrue dans certains secteurs suite à la crise corona, consistant en la non prise en compte des heures qu'un étudiant preste dans le **secteur des soins de santé** ou dans **l'enseignement**, pour le contingent des 475 heures pour 2021. La description du **secteur des soins de santé** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>) a été, en ce qui concerne les établissements publics de soins de santé, étendue comme suit :

établissements et services avec les codes NACE suivants:

- 87201 - Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap mental
- 87202 - Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap mental
- 87203 - Activités de soins résidentiels pour personnes avec un problème psychiatrique
- 87204 - Activités de soins résidentiels pour personnes toxicodépendantes
- 87205 - Activités des habitations protégées pour personnes avec un problème psychiatrique
- 87209 - Autres activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes
- 87301 - Activités des maisons de repos pour personnes âgées (M.R.P.A.)
- 87302 - Activités des résidences services pour personnes âgées
- 87303 - Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap moteur
- 87304 - Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap moteur
- 87309 - Autres activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur
- 87902 - Services sociaux généraux avec hébergement
- 87909 - Autres activités de soins résidentiels n.c.a.
- 88101 - Activités des aides familiales à domicile, sauf soins à domicile
- 88102 - Activités des centres de jour et de services pour personnes âgées
- 88103 - Activités des centres de jour pour mineurs avec un handicap moteur, y compris les services ambulatoires
- 88104 - Activités des centres de jour pour adultes avec un handicap moteur, y compris les services ambulatoires
- 88109 - Autre action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur
- 88911 - Activités des crèches et des garderies d'enfants
- 88912 - Activités des gardiennes d'enfants
- 88919 - Autre action sociale sans hébergement pour jeunes enfants
- 88991 - Activités des centres de jour pour mineurs avec un handicap mental, y compris les services ambulatoires
- 88992 - Activités des centres de jour pour adultes avec un handicap mental, y compris les services ambulatoires
- 88993 - Action sociale ambulatoire pour personnes toxicodépendantes
- 88994 - Services d'aide à la jeunesse sans hébergement
- 88996 - Services sociaux généraux sans hébergement
- 88999 - Autres formes d'action sociale sans hébergement n.c.a.

En outre, les établissements ou les services privés et publics qui sont chargés de l'exploitation des centres de vaccination dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19 et ce pour toutes les activités qui sont liées à l'exploitation d'un centre de vaccination, y ont également (avec effet rétroactif) été ajoutés.

Pratiquement, cela veut dire que pour l'étudiant qui peut être engagé sous contrat d'étudiant, même si son contingent est déjà épuisé parce que ses heures auraient déjà entièrement été réservées, la cotisation de solidarité peut quand même être appliquée **pour les prestations dans ces secteurs.** Les heures prestées dans ces secteurs sont donc complètement neutralisées.

Les règles habituelles de déclaration restent valables, donc une **Dimona 'STU'** avant le début de l'occupation et par après une **déclaration DmfA des heures prestées**. Une Dimona avec indication d'heures reste donc obligatoire, mais, 'réserver' pour être sûr que l'étudiant dispose encore d'heures suffisantes qui entrent en ligne de compte pour la cotisation de solidarité n'est, pour le 2^{ème} trimestre 2021, pas nécessaire, vu que toutes les heures prestées durant ce trimestre dans les secteurs précités sont prises en considération pour la cotisation de solidarité.

Le compteur online sur lequel le nombre d'heures restantes dans le contingent peut être consulté a été adapté. Le compteur online reste donc inchangé pour une occupation durant le 2^{ème} trimestre 2021 dans ces secteurs. Une occupation en tant qu'intérimaire auprès d'un utilisateur qui appartient à un de ces secteurs est assimilée à une occupation dans ces secteurs. Les heures prestées ne seront pas reprises dans le compteur pour déterminer si le maximum de 475 heures a été atteint.

Extension du travail des étudiants 4-2020 et 1-2021 dans certains secteurs - intérim

Durant le 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021, les heures prestées par un étudiant dans certains secteurs (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/studentquotabis.html>) (soins et enseignement) ne comptent pas pour déterminer le nombre d'heures maximum qu'il est possible de prester sous cotisation de solidarité durant un an (475 heures).

Le gouvernement a décidé qu'une occupation comme intérimaire auprès d'un utilisateur qui relève de l'un de ces secteurs, est assimilée à une occupation dans ce secteur. Les heures prestées ne seront pas reprises dans le compteur pour déterminer si le maximum de 475 heures a été atteint.

Le compteur ne sera cependant pas adapté immédiatement. Lors de la consultation du nombre d'heures prestées sous cotisation de solidarité, il est donc possible que le maximum ait déjà été atteint. Les heures prestées auprès d'un utilisateur dans le secteur des soins ou de l'enseignement seront rétroactivement neutralisées. Dès que les adaptations sont visibles, ce sera repris dans un update de la communication intermédiaire.

Déclaration du 'chômage temporaire pour force majeure' et 'chômage temporaire pour raisons économiques'

L'ONEM a prévu une procédure simplifiée pour la déclaration du 'chômage temporaire'. Vous retrouvez plus d'informations sur le website de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr>).

Il est cependant encore toujours fait une distinction entre 2 types:

- chômage temporaire pour **force majeure Corona**
- chômage temporaire pour **raisons économiques**.

Dans les déclarations trimestrielles de l'ONSS, les deux périodes de chômage temporaire sont toutefois déclarées avec un **code indicatif différent**, avant le **1^{er} avril 2020** respectivement avec les **codes de prestation 70** et **71**. Le travailleur recevra dans les deux situations une allocation pour chômage temporaire qui s'élève à 70 % de la rémunération moyenne plafonnée (provisoirement pour la période du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020 - pour plus de détails nous renvoyons au website de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr/nouveau/procedure-de-paiement-simplifiee>)), mais le supplément auquel le travailleur a droit diffère.

A partir du 2^{ème} trimestre 2020, le code de prestation général 70 'chômage temporaire' est subdivisé en un nouveau code de prestation spécifique **77 'chômage temporaire pour force majeure - Corona'** et l'actuel code de prestation général **70 'chômage temporaire - autre que chômage économique, intempéries et force majeure Corona'**.

Déclaration du 1^{er} trimestre:

- force majeure Corona
 - code de prestation indicatif **70**
 - supplément ONEM de 5,63 EUR / jour
- raisons économiques
 - code de prestation indicatif **71**
 - supplément payé par l'employeur ou par un Fonds de sécurité d'existence d'au moins 2,00 EUR / jour.

A partir de la déclaration du 2^{ème} trimestre:

- force majeure Corona
 - code de prestation indicatif **77 (nouveau code)**

- supplément ONEM de 5,63 EUR / jour
- raisons économiques
 - code de prestation indicatif 71
 - supplément payé par l'employeur ou par un Fonds de sécurité d'existence d'au moins 2,00 EUR / jour.

Il est donc important que l'employeur, lors de sa déclaration DmfA, utilise pour ses travailleurs le code de chômage temporaire qui correspond au type de chômage temporaire dans lequel son travailleur se trouve. En cas de 'chômage temporaire pour raisons économiques', le supplément pour le travailleur dépendra de ce qui est repris dans les conventions collectives de travail spécifiques. Actuellement, une 'cotisation spéciale chômage économique' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/economicalunemployment_construction.html) est due pour les travailleurs qui dépassent un certain nombre de jours de chômage technique (code de prestation 71) durant une période de référence.

L'employeur peut toutefois, via une procédure simplifiée, passer au 'chômage temporaire pour force majeure', comme expliqué sur le site de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr/nouveau/comment-demandez-vous-en-tant-quemployeur-du-chomage-temporaire-pour-vos-travailleurs>).

Un aperçu des questions et réponses 'FAQ Corona' (https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210511.pdf) est disponible sur le site de l'ONEM.

Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements

Il est possible de demander un **chômage temporaire pour cause de force majeure corona 'événements'** lorsqu'on peut prouver une promesse de contrat de travail (datant au plus tard du 15 avril) pour un événement qui aurait dû avoir lieu entre le 14 mars 2020 et le 31 août 2020 et qui a été annulé. Le ministre de l'Emploi l'a confirmé le 8 mai 2020 en Commission des Affaires sociales de la Chambre. Cela concerne la non réalisation d'un emploi convenu dans le secteur événementiel et ce, pour aussi bien les artistes que pour les autres collaborateurs temporaires et intérimaires de festivals et d'autres événements.

Pour ces collaborateurs temporaires et artistes, une Dimona doit être effectuée par l'organisateur / employeur et une DmfA doit être introduite, dans laquelle la période de chômage temporaire force majeure 'corona' doit également être déclarée avec le code de prestation indicatif 77. Le cas échéant, ceci peut se faire par une déclaration rétroactive. Dans ce contexte exceptionnel, la tardiveté ne donnera pas lieu à des sanctions.

Pour mettre ces artistes et collaborateurs en chômage temporaire force majeure corona, une DRS scénario 5 est également nécessaire. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans les 'FAQ corona' (https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210623.pdf) du 11 juin 2020 sur le site de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr>) en cas de situations d'emploi spécifiques (J'avais une promesse formelle d'un contrat de travail dans le cadre d'un événement qui a été annulé. Puis-je demander un chômage temporaire pour les jours auxquels j'aurais pu être effectivement engagé comme salarié?).

Chômage temporaire corona - artistes et collaborateurs temporaires d'événements – update 29 octobre 2020

Il est possible de demander un **chômage temporaire pour cause de force majeure corona 'événements'** lorsqu'on peut prouver une promesse de contrat de travail (datant au plus tard du 15 avril) pour un événement qui aurait dû avoir lieu entre le 14 mars 2020 et le 31 août 2020 et qui a été annulé. Cette période est prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 dans une liste de FAQ plus récente sur le site internet de l'ONEM.

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 publié pour le moment sur le site internet de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr>).

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/occasionalsdimona.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/occasionals_agriculture_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 - mesure corona

L'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 augmente pour la période du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020 le maximum annuel de 100 heures supplémentaires volontaires jusqu'à 220 heures supplémentaires volontaires pour les 'secteurs critiques'. Cela veut dire que dans le courant du 2^{ème} trimestre 2020, 120 heures supplémentaires additionnelles peuvent être prestées, indépendamment du fait qu'il y aurait des heures supplémentaires volontaires déjà utilisées du contingent de 100 heures supplémentaires volontaires. Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires en général (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>) et ces 120 heures supplémentaires additionnelles (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-de-travail>) sur le site du SPF ETCS.

Pour la sécurité sociale, ces 120 heures supplémentaires additionnelles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et ne doivent donc pas être déclarées dans la DmfA ou la DmfAPPL (arrêté royal du 5 juin 2020 - MB du 24 juin 2020).

Par 'secteurs critiques', on entend les entreprises et institutions appartenant aux 'secteurs cruciaux et aux services essentiels' (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/03/23/2020030347/justel#Art.14>), tels qu'énumérés dans l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020.

120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 4^{ème} trimestre 2020 et 1^{er} trimestre 2021 - mesure corona

La loi du 20 décembre 2020 (M.B. du 30 décembre 2020) relève pour la période du 1^{er} octobre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 compris et du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 compris le maximum annuel de 100 heures supplémentaires volontaires à 220 heures supplémentaires volontaires pour les 'secteurs cruciaux'. Pour la période du 1^{er} octobre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 compris, les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont été prestées au 2^{ème} trimestre sont bien déduites du contingent additionnel de 120 heures supplémentaires additionnelles.

Cela veut dire que dans le courant du **4^{ème} trimestre 2020** et du **1^{er} trimestre 2021**, **120 heures supplémentaires additionnelles** peuvent être prestées, indépendamment du fait qu'il y aurait des heures supplémentaires volontaires déjà utilisées du contingent de 100 heures. Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires en général (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>) et ces 120 heures supplémentaires additionnelles (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-de-travail>) sur le site du SPF ETCS.

Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles sont **exonérées de cotisations de sécurité sociale** et ne doivent donc pas être déclarées dans la DmfA ou la DmfAPPL (arrêté royal du 28 décembre 2020 - M.B. du 31 décembre 2020). Elles bénéficient également d'une exonération fiscale.

Par 'secteurs cruciaux' (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2020/12/20/2020044510/justel#LNK0026>), on entend les commerces, entreprises et services privés et publics qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population tels que visés dans le cadre de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/10/28/2020010455/justel#LNK0012>) pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services essentiels à l'activité de ces entreprises et ces services.

120 heures supplémentaires additionnelles volontaires 2ème trimestre 2021 - mesure corona

La loi du 20 décembre 2020 (MB du 30 décembre 2020) relève pour la période du 1^{er} octobre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 compris et du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 compris le maximum annuel de 100 heures supplémentaires volontaires à 220 heures supplémentaires volontaires pour les 'secteurs cruciaux'. Le relèvement de 120 heures supplémentaires additionnelles du maximum annuel vaut également pour le 2^{ème} trimestre 2021 (loi du 2 avril 2021 - MB du 13 avril 2021).

Pour la période du 1^{er} avril 2021 jusqu'au 30 juin 2021 compris, les heures supplémentaires additionnelles volontaires qui ont déjà été prestées au 1^{er} trimestre 2021 sont bien déduites du contingent complémentaire de 120 heures supplémentaires additionnelles.

Cela veut dire que dans le courant du **1^{er} trimestre 2021** et du **2^{ème} trimestre 2021**, **120 heures supplémentaires additionnelles** peuvent être prestées, indépendamment du fait qu'il y aurait des heures supplémentaires volontaires déjà utilisées du contingent de 100 heures. Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires en général (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>) et ces 120 heures supplémentaires additionnelles (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-de-travail>) sur le site du SPF ETCS.

Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles sont **exonérées de cotisations de sécurité sociale** et ne doivent donc pas être déclarées dans la DmfA ou la DmfAPPL (pas encore publié). Elles bénéficient également d'une exonération fiscale.

Par 'secteurs cruciaux' (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2020/12/20/2020044510/justel#LNK0026>), on entend les commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population tels que visés dans le cadre des mesures d'urgence prises par la ministre de l'Intérieur (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/10/28/2020010455/justel#LNK0012>) pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l'activité de ces entreprises et ces services.

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://finances.belgium.be/fr/Actualites/120-h-supplementaires-volontaires-additionnelles-precompte-professionnel-3-4-trimestres-2021>) 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^o 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))).

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=2020122010&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://finances.belgium.be/fr/Actualites/120-h-supplementaires-volontaires-additionnelles-precompte-professionnel-3-4-trimestres-2021>), nous renvoyons vers le SPF Finances pour plus d'information et la dernière situation.

Compensation partielle du coût des vacances annuelles pour les employeurs dû à l'assimilation du chômage temporaire pour force majeure corona

Une **compensation partielle** est prévue pour le coût résultant de l'assimilation des jours de chômage temporaire pour force majeure corona en ce qui concerne le pécule de vacances pour les employés (loi du 20 décembre 2020 - MB du 30 décembre 2020).

Le calcul est effectué par l'ONSS et le montant de la compensation sera communiqué à l'employeur au cours du 2^{ème} trimestre. Ce montant sera porté en déduction des montants dus pour le 2^{ème} trimestre 2021. Le crédit non utilisé est reporté aux trimestres suivants de 2021 pour autant qu'il y ait des cotisations dues.

Le calcul est effectué:

- en déterminant par employeur un 'pourcentage de compensation' sur la base d'une 'fraction moyenne de prestations' $\mu_{(corona)}$ qui est obtenue en déterminant les jours de chômage temporaire pour force majeure corona (code prestation 77) de chaque employé individuellement par rapport à ses prestations totales durant le 2^{ème} trimestre, puis en proratisant la somme:
 - < 0,10 donne comme pourcentage de compensation 0%,

- $\geq 0,10$ et $< 0,20 = 33\%$,
- $\geq 0,20$ et $< 0,50 = 66\%$ et
- $\geq 0,50 = 100\%$;
- en appliquant ensuite le 'pourcentage de compensation' à la somme des 'fractions de prestations' des employés individuels de l'employeur pour les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2020 pour déterminer ainsi le 'poids' de l'employeur
- sur la base du résultat, en déterminant la part de l'employeur dans le 'poids' total de tous les employeurs
- et, enfin, en calculant le montant de la compensation sur la base du 'poids relatif' de l'employeur pour la répartition de l'enveloppe prévue.

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.prd.pub.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' $\mu_{(corona)}$ 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%,
 - $\geq 0,41$ et $< 0,51 = 40\%$,
 - $\geq 0,51$ et $< 0,61 = 50\%$,
 - $\geq 0,61$ et $< 0,71 = 60\%$,
 - $\geq 0,71$ et $< 0,81 = 70\%$,
 - $\geq 0,81$ et $< 0,91 = 80\%$,
 - $\geq 0,91 = 95\%$;
- 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.

Prime de compensation pour les cotisations sociales du 3^{ème} trimestre 2020 - fournisseurs update 25/01/2021

Mesure pour les fournisseurs des employeurs qui ont dû obligatoirement fermer sur base des Arrêtés ministériels des 28/10/2020 et 01/11/2020.

Afin d'atténuer l'impact financier de la crise du coronavirus, le gouvernement a pris de nouvelles mesures pour soutenir les employeurs dans certains secteurs gravement touchés. Un régime de compensation prévoit que les fournisseurs des entreprises qui ont dû obligatoirement fermer sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 recevront une **compensation** correspondant aux **cotisations patronales nettes de base** dues et à la **cotisation patronale de solidarité due pour les étudiants soit du 1^{er} trimestre 2020 soit du 3^{ème} trimestre 2020**, le montant le plus élevé des deux étant octroyé.

Un arrêté royal réglementant cette matière a été signé le 16 décembre 2020.

I Champ d'application et conditions de la mesure

Cette mesure s'applique

- aux employeurs du secteur privé
- qui sont encore actifs à la fin du 3^{ème} trimestre 2020 c.à.d. à la date du 30 septembre 2020.
- qui sont fournisseurs des entreprises qui ont dû obligatoirement fermer sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020. Le lien entre fournisseur et entreprise qui a dû obligatoirement fermer doit être direct pour pouvoir bénéficier de la mesure. Un employeur qui fournit un fournisseur d'une entreprise qui a dû obligatoirement fermer ne peut pas bénéficier de la mesure.

Notion de fournisseur dans le cadre de la mesure

Pour pouvoir bénéficier de la mesure, les employeurs doivent avoir un chiffre d'affaires en 2019 qui résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises qui ont dû obligatoirement fermer sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 **ou**, pour les entreprises qui ont commencé leurs activités en 2020, avoir un chiffre d'affaires en 2020 qui résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises susmentionnées qui sont fermées au public.

Les employeurs qui demandent la prime devront garder à disposition de l'ONSS les preuves qu'ils fournissent les entreprises qui ont dû obligatoirement fermer au public à concurrence d'au moins 20% de leur chiffre d'affaires de 2019 ou de 2020 le cas échéant.

Les entreprises dont il faut être fournisseur direct sont celles qui ont **dû obligatoirement fermer au public** sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 et qui appartiennent aux secteurs suivants:

- les établissements qui relèvent du secteur de l'horeca (CP 302) et autres établissements de restauration et de débit de boissons **à l'exception des hôtels, des hébergements touristiques et des cuisines de collectivités destinées aux communautés résidentielles, scolaires, de vie et de travail qui sont exclus car ils n'ont pas été obligatoirement fermés au public;**
- les discothèques, dancings et similaires;
- les entreprises qui appartiennent au secteur de l'organisation de salons professionnels et de congrès;
- les entreprises qui appartiennent au secteur du spectacle;
- les entreprises qui appartiennent au secteur de la projection de films;
- les exploitants d'activité foraine;

- les casinos;
- les parcs d'attractions, les jardins zoologiques, les sites et monuments historiques et les musées;
- les entreprises qui appartiennent au secteur du sport;
- les auto écoles;
- les garages, les commerces de voiture et les entreprises de carwash pour autant qu'ils aient été fermés au public;
- les entreprises qui appartiennent au secteur du commerce de détail;
- les entreprises qui appartiennent aux secteurs de la coiffure et des soins de beauté;
- les centres de bien-être;
- les salons de tatouage et de piercing;
- les entreprises qui appartiennent au secteur des centres de soins pour animaux;
- les entreprises qui appartiennent au secteur de la formation extra-scolaire et associations pour autant qu'elles aient été fermées au public.

Les employeurs auxquels cette mesure s'applique peuvent être repris dans 3 catégories.

Catégorie 1: les employeurs assujettis à la TVA et qui font une déclaration périodique à la TVA

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure s'ils remplissent les 2 conditions suivantes:

- Avoir un chiffre d'affaires en 2019 qui résulte pour **au moins 20% de biens et/ou services** fournis aux entreprises qui ont dû obligatoirement fermer au public sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 ou, pour les entreprises qui ont commencé leurs activités en 2020, avoir un chiffre d'affaires en 2020 qui résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises susmentionnées qui sont fermées au public
- **et avoir une diminution effective d'au moins 65% du chiffre d'affaires** résultant des opérations qui doivent être reprises dans le cadre 2 des déclarations périodiques à la TVA visées à l'article 53, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, du Code TVA, relatives au 2^{ème} trimestre 2020, par rapport au chiffre d'affaires résultant des mêmes opérations qui ont dû être reprises dans les déclarations périodiques à la TVA relatives au 2^{ème} trimestre 2019 ou au 1^{er} trimestre 2020
 - ou avoir une diminution effective d'au moins 65% du chiffre d'affaires résultant des opérations qui doivent être reprises dans le cadre 2 des déclarations périodiques à la TVA visées à l'article 53, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, du Code TVA, relatives au 4^{ème} trimestre 2020, par rapport au chiffre d'affaires résultant des mêmes opérations qui ont dû être reprises dans les déclarations périodiques à la TVA relatives au 4^{ème} trimestre 2019 ou au 3^{ème} trimestre 2020.

Catégorie 2: les employeurs assujettis à la TVA et qui ne font pas de déclaration périodique à la TVA

Il s'agit

- des petites entreprises qui ont opté pour le régime de franchise de taxe si leur chiffre d'affaire annuel ne dépasse pas 25.000,00 EUR
- des entreprises soumises au régime agricole particulier
- des entreprises qui appartiennent à une unité TVA qui effectue les déclarations TVA pour l'entièreté de l'unité.

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure s'ils remplissent les 2 conditions suivantes:

- Avoir un chiffre d'affaires en 2019 qui résulte pour **au moins 20% de biens et/ou services** fournis aux entreprises qui ont dû obligatoirement fermer au public sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 ou, pour les entreprises qui ont commencé leurs activités en 2020, avoir un chiffre d'affaires en 2020 qui résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises susmentionnées qui sont fermées au public
- **et avoir une diminution d'au moins 65% de la masse salariale** déclarée auprès de l'ONSS relative au 2^{ème} trimestre 2020 par rapport au 2^{ème} trimestre 2019 ou par rapport au 1^{er} trimestre 2020
 - ou une diminution d'au moins 65% de la masse salariale déclarée auprès de l'ONSS relative au 4^{ème} trimestre 2020 par rapport au 4^{ème} trimestre 2019 ou par rapport au 3^{ème} trimestre 2020.

Catégorie 3: les employeurs qui ne sont pas assujettis à la TVA

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure s'ils remplissent les 2 conditions suivantes:

- Avoir un chiffre d'affaires en 2019 qui résulte pour **au moins 20% de biens et/ou services** fournis aux entreprises qui ont dû obligatoirement fermer au public sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 ou, pour les entreprises qui ont commencé leurs activités en 2020, avoir un chiffre d'affaires en 2020 qui résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises susmentionnées qui sont fermées au public

- et avoir une **diminution d'au moins 65% de la masse salariale** déclarée auprès de l'ONSS relative au 2^{ème} trimestre 2020 par rapport au 2^{ème} trimestre 2019 ou par rapport au 1^{er} trimestre 2020
 - ou une diminution d'au moins 65% de la masse salariale déclarée auprès de l'ONSS relative au 4^{ème} trimestre 2020 par rapport au 4^{ème} trimestre 2019 ou par rapport au 3^{ème} trimestre 2020.

II Procédure

Etape 1: demande de la prime à l'ONSS via une application en ligne

Catégorie 1: les employeurs assujettis à la TVA et qui font une déclaration périodique à la TVA

Pour pouvoir bénéficier de la mesure, ces employeurs devront faire une demande à l'ONSS via une application en ligne (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/CORONA_SUPPLIER?language=fr) dans laquelle ils déclarent

- que leur chiffre d'affaires de 2019 résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises qui ont dû obligatoirement fermer sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 ou, pour les entreprises qui ont commencé leurs activités en 2020, que leur chiffre d'affaires en 2020 résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises susmentionnées qui ont dû obligatoirement fermer
- et qu'ils ont une diminution de leur chiffre d'affaires relative au 2^{ème} trimestre 2020 par rapport au 2^{ème} trimestre 2019 ou par rapport au 1^{er} trimestre 2020
 - ou une diminution de leur chiffre d'affaire relative au 4^{ème} trimestre 2020 par rapport au 4^{ème} trimestre 2019 ou par rapport au 3^{ème} trimestre 2020 d'au moins 65%.

Catégorie 2: employeurs assujettis à la TVA et qui ne font pas de déclaration périodique à la TVA et catégorie 3: employeurs qui ne sont pas assujettis à la TVA

Pour pouvoir bénéficier de la mesure, ces employeurs devront faire une demande à l'ONSS via une application en ligne (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/CORONA_SUPPLIER?language=fr) dans laquelle ils déclarent

- que leur chiffre d'affaires de 2019 résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises qui ont dû obligatoirement fermer sur base des arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 ou, pour les entreprises qui ont commencé leurs activités en 2020, que leur chiffre d'affaires en 2020 résulte pour au moins 20% de biens et/ou services fournis aux entreprises susmentionnées qui ont dû obligatoirement fermer
- et qu'ils ont une diminution de la masse salariale déclarée pour le 2^{ème} trimestre 2020 par rapport au 2^{ème} trimestre 2019 ou au 1^{er} trimestre 2020
 - ou une diminution de la masse salariale déclarée pour le 4^{ème} trimestre 2020 par rapport au 4^{ème} trimestre 2019 ou au 3^{ème} trimestre 2020 d'au moins 65%.

Les SSA ainsi que les prestataires de service peuvent introduire cette demande pour les employeurs pour lesquels ils sont connus par l'ONSS comme mandataires DmfA.

AttentionAttention

Les demandes sur base de la diminution d'au moins 65% du chiffre d'affaires ou de la masse salariale du 2^{ème} trimestre 2020 et/ou du 4^{ème} trimestre 2020 par rapport au trimestre précédent ou au trimestre correspondant en 2019, doivent être introduites à l'ONSS pour le 15 février 2021 au plus tard. L'ONSS examine les demandes tant sur base du 2^{ème} trimestre 2020 que sur base du 4^{ème} trimestre 2020.

Etape 2: envoi de l'accusé de réception de la demande

Les employeurs qui ont introduit la demande de la prime fournisseur à l'ONSS recevront par courrier électronique via leur e-box un récapitulatif de leur demande.

Les employeurs pour lesquels le mandataire aura fait la demande recevront par courrier électronique via leur e-box le récapitulatif de la demande.

Etape 3: Calcul du montant de la prime

Après la vérification des conditions d'octroi de la prime, l'ONSS procédera au calcul du montant de cette dernière pour les employeurs qui y ont droit.

La prime correspond au montant des cotisations patronales de base nettes dues et de la cotisation patronale de solidarité due pour les étudiants soit du 1^{er} trimestre 2020 soit du 3^{ème} trimestre 2020, le montant le plus élevé des deux étant octroyé.

La prime 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^{ème} 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%).

Le montant de la prime sera calculé en 4 phases simultanées

- Phase 1: calcul du montant sur base des données du 1^{er} trimestre 2020
Il correspond
 - au montant de la cotisation patronale de base nette du 1^{er} trimestre 2020
 - additionné du montant de la cotisation patronale de solidarité due pour les étudiants du 1^{er} trimestre 2020
- Phase 2: calcul du montant sur base des données du 3^{ème} trimestre 2020
Il correspond
 - au montant de la cotisation patronale nette du 3^{ème} trimestre 2020
 - additionné du montant de la cotisation patronale de solidarité due pour les étudiants du 3^{ème} trimestre 2020
- Phase 3: comparaison des 2 montants
 - C'est le montant le plus élevé des 2 montants qui sera retenu.
- Phase 4: le cas échéant, comparaison du montant de la prime octroyée dans le cadre des employeurs qui ont dû obligatoirement fermer selon les arrêtés ministériels des 28 octobre 2020 et 1^{er} novembre 2020 ou lourdement impactés par les mesures corona (prime 'fermeture') avec le montant de la prime octroyée sur la base de la présente note (prime 'fournisseur')
 - Si l'employeur a déjà bénéficié de la prime 'fermeture », et qu'il a également droit à la prime 'fournisseur', l'ONSS effectuera la comparaison des 2 montants.
 - Le montant de la prime 'fournisseur' attribuée correspondra au montant de la différence entre la prime 'fermeture' et la prime 'fournisseur' telle que calculée ci-dessus.

Un employeur ne pourra bénéficier de la prime qu'une seule fois. Si la prime lui est octroyée sur base de la déclaration de diminution du chiffre d'affaire ou de la masse salariale du 2^{ème} trimestre, celle-ci est acquise mais elle ne sera pas octroyée une 2^{ème} fois s'il introduit une demande sur base de la déclaration de diminution du chiffre d'affaire ou de la masse salariale du 4^{ème} trimestre, et ce même s'il y a effectivement une diminution du chiffre d'affaire ou de la masse salariale au 2^{ème} trimestre et au 4^{ème} trimestre.

Etape 4: communication à l'employeur du droit à la prime et du montant

L'ONSS informera les employeurs si, sur base des conditions précitées, ils peuvent bénéficier ou non de la prime et le cas échéant le montant de celle-ci. Les employeurs qui ont choisi de recevoir leurs documents uniquement via leur e-Box Entreprise (opt in), cette information sera uniquement transmise par un courrier électronique via leur e-box. Les autres employeurs recevront cette information sous format papier également.

Etape 5: Versement de la prime sur le compte de l'employeur à l'ONSS

Pour les employeurs qui ont droit à la prime sur base de la diminution de leur chiffre d'affaires ou de la masse salariale relative au 2^{ème} trimestre 2020, l'ONSS versera le montant de la prime sur le compte de l'employeur à l'ONSS le plus rapidement possible.

La prime sera utilisée tout d'abord pour payer les cotisations du 1^{er} trimestre 2021, puis, le cas échéant, les autres montants dus, et ce en étant imputée à la dette la plus ancienne conformément à l'article 25 de la loi du 27 juin 1969. S'il reste un solde après imputation, l'employeur pourra en demander le paiement. Si l'employeur ne demande pas le paiement, le solde sera affecté aux prochains montants dus à l'ONSS.

Pour les employeurs qui ont droit à la prime sur base de la diminution de leur chiffre d'affaires ou de la masse salariale relative au 4^{ème} trimestre 2020, l'ONSS versera le montant de la prime sur le compte de l'employeur à l'ONSS dès que possible.

La prime sera utilisée tout d'abord pour payer les cotisations du 2^{ème} trimestre 2021, puis, le cas échéant, les autres montants dus, et ce en étant imputée à la dette la plus ancienne conformément à l'article 25 de la loi du 27 juin 1969. S'il reste un solde après imputation, l'employeur pourra en demander le paiement. Si l'employeur ne demande pas le paiement, le solde sera affecté aux prochains montants dus à l'ONSS.

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.

Télétravail – Explications concernant la déclaration obligatoire relative au télétravail

Les obligations imposées par l'AM du 28 octobre 2020

Le télétravail à domicile est obligatoire pour toutes les entreprises, associations et services pour tous les membres du personnel, à moins que ce ne soit impossible en raison de la nature de la fonction, de la continuité de la gestion de l'entreprise, des activités ou des services.

Si le télétravail à domicile ne peut pas être appliqué, les entreprises, associations et services prennent les mesures nécessaires pour garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne et le port obligatoire du masque. Ils ont l'obligation de fournir aux membres du personnel qui ne peuvent pas faire du télétravail à domicile une attestation ou toute autre preuve confirmant la nécessité de leur présence sur le lieu de travail.

Les services d'inspection sociale sont compétents pour le contrôle du respect des obligations en matière de télétravail à domicile. Le non respect de ces obligations peut être sanctionnée d'une amende pénale ou d'une amende pécuniaire administrative.

Déclaration mensuelle relative au télétravail

Le gouvernement a également décidé que le contrôle du respect doit être renforcé. C'est pourquoi tous les employeurs doivent, à partir du mois d'avril, communiquer **pour chaque mois** à l'ONSS un certain nombre limité de données.

- Le nombre de personnes occupées auprès de l'entreprise. Lorsque l'entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, cela doit se faire par unité d'établissement.
- **Le nombre de personnes occupées auprès de l'entreprise qui exercent une fonction qui est incompatible avec le télétravail.** Lorsque l'entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, cela doit se faire par unité d'établissement.

Les services d'inspection sociale utiliseront ces données comme point de référence lorsqu'ils contrôlent le respect du télétravail. Celui qui exerce une fonction susceptible de télétravail, mais qui se trouve quand même dans l'entreprise, devra être capable de justifier sa présence.

La déclaration se fait via l'application 'Corona Déclaration Télétravail' sur le site portail.

Qui fait la déclaration?

L'obligation vaut pour **tous les employeurs**, sauf les entreprises qui sont par obligation complètement fermées.

Celui qui veut effectuer la déclaration doit s'identifier au moyen de son e-ID, Itsme ou les autres possibilités techniques qui sont offertes par le système d'accès CSAM.

Il y a dans ce cas plusieurs possibilités:

- L'entreprise est déjà connue dans le système CSAM et la personne qui veut introduire une déclaration au nom de l'entreprise dispose déjà des droits d'accès qui sont fournis par l'entreprise. **Dans ce cas, la personne peut se connecter comme représentant de l'entreprise.**
- L'entreprise est déjà connue dans le système CSAM mais la personne qui veut introduire une déclaration au nom de l'entreprise ne dispose pas de droits d'accès qui sont fournis par l'entreprise. Dans ce cas, le Gestionnaire d'Accès Principal de l'entreprise peut lui accorder ces droits via le service en ligne Gestion des accès. Une fois que cela est fait, la personne peut se connecter comme le représentant de l'entreprise.
- L'entreprise n'est pas encore connue dans le système CSAM et la personne qui veut introduire une déclaration au nom de l'entreprise ne dispose pas de droits d'accès qui sont fournis par l'entreprise. Dans ce cas, il est admis que **la personne se connecte comme citoyen** avec son e-ID, Itsme ou les autres systèmes autorisés. Lorsque la personne se connecte comme citoyen, elle doit indiquer dans la déclaration qu'elle intervient comme le représentant de l'entreprise. L'entreprise reçoit toujours une confirmation de la déclaration.
- Votre entreprise a-t-elle **plusieurs unités d'établissement**? Dans ce cas, la déclaration se fait toujours par **unité d'établissement**. Il n'est pas nécessaire qu'une personne effectue en une fois toutes les déclarations pour toute l'entreprise. Cette tâche peut également être confiée à un ou plusieurs responsables locaux. Les entreprises avec plus de 20 unités d'établissement peuvent introduire les données demandées relatives à toutes les unités d'établissement via l'application au moyen d'un fichier excel structuré.

Quand la déclaration doit-elle être effectuée?

Cette déclaration porte sur la situation au premier jour ouvrable du mois et est déposée au plus tard le sixième jour de calendrier du mois.

- La situation au premier jour de travail du mois d'avril 2021 doit être déclarée au plus tard le mardi 6 avril 2021
- La situation au premier jour de travail du mois de mai 2021 doit être déclarée au plus tard le jeudi 6 mai 2021
- La situation au premier jour de travail du mois de juin 2021 doit être déclarée au plus tard le dimanche 6 juin 2021

Comment devez-vous remplir la déclaration?

1. Indiquez si votre entreprise dispose d'**une ou plusieurs unités d'établissement**. En cas de plusieurs unités d'établissement, identifiez l'unité d'établissement au moyen du **numéro d'unité d'établissement**.
 - **Par unité d'établissement on entend**: un lieu (connu à l'aide d'une adresse) où s'exerce l'activité principale ou une activité auxiliaire de l'entreprise (par exemple, siège d'exploitation, département, atelier, usine, entrepôt, bureau, magasin...). Vous pouvez rechercher les unités d'établissement de votre entreprise sur la page « Public Search » de la Banque-Carrefour des Entreprises (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=fr>).
 - Chaque unité d'établissement est connue à la Banque-Carrefour des Entreprises grâce à son propre numéro d'identification, le **numéro d'unité d'établissement**. Ce numéro est différent du numéro BCE de votre entreprise. Vous pouvez rechercher le numéro d'unité d'établissement sur la page « Public Search » de la Banque-Carrefour des Entreprises (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=fr>).
 - Les entreprises avec plus de 20 unités d'établissement peuvent introduire les données demandées relatives à toutes les unités d'établissement via l'application au moyen d'un fichier excel structuré.
2. Complétez le **nombre de personnes occupées** auprès de votre entreprise.
 - Il s'agit d'une photo de votre entreprise au premier jour de travail du mois (1^{er} avril, 3 mai et 1^{er} juin). Si l'entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, le nombre de personnes occupées auprès de l'unité d'établissement doit être indiqué.
 - Vous indiquez le nombre total de travailleurs que l'entreprise a en service (= liés par un contrat de travail, contrat d'apprentissage, statut...). Pour les flexi-travailleurs on se réfère aux contrats-cadres en cours. Les malades de longue durée et les personnes en crédit-temps sont aussi pris en considération, ainsi que les collaborateurs avec une fonction ambulante (par exemple coursiers, inspecteurs, ...).
 - Si votre entreprise recourt de manière structurelle à du personnel intérimaire ou travaille d'une façon structurelle avec du personnel d'un autre employeur dans votre unité d'établissement (par exemple sous-traitants, détachés, personnel de garde,...), alors vous ajoutez au total le nombre de ceux qui sont actifs chez vous aux dates indiquées.
 - Cela vaut également si dans votre entreprise des personnes sont occupées de manière structurelle sur une base indépendante (consultants, associés, ...). Il ne s'agit donc pas de présences ponctuelles, comme pour les réparations, le nettoyage, l'entretien, ...
 - Les bureaux d'intérim doivent uniquement déclarer leur propre personnel, non les intérimaires qui en principe travaillent ailleurs. Ceux-ci sont comptés chez l'utilisateur. Cela vaut aussi pour les entreprises qui mettent du personnel à disposition ou font prester de manière structurelle du personnel dans une autre entreprise.
3. Complétez le nombre de personnes occupées auprès de votre entreprise qui exercent une **fonction incompatible avec le télétravail**.
 - **Par fonction incompatible avec le télétravail** on entend toutes les fonctions, qui par leur nature, ne peuvent être exercées que sur place, par exemple ouvriers, personnel technique, personnel d'accueil, personnel de cuisine, personnel de nettoyage, collaborateurs administratifs qui ne peuvent pas exercer leurs tâches depuis leur domicile, les fonctions ambulantes comme inspecteurs, coursiers, soins à domicile, ...
 - Il s'agit d'une photo du nombre de personnes occupées auprès de votre entreprise au premier jour de travail du mois. Si l'entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, le nombre de personnes occupées auprès de l'unité d'établissement doit être indiqué. Les personnes qui exceptionnellement doivent être présentes parce qu'elles doivent par exemple récupérer du matériel, imprimer certains documents ou participer à un entretien d'évaluation, peuvent en fournir une justification et ne doivent pas être reprises dans le nombre des fonctions incompatibles avec le télétravail. Cela vaut aussi pour les membres de la direction et les personnes qui appartiennent au management en ligne (par exemple les chefs d'ateliers, chefs d'équipes,...).
 - Si votre entreprise recourt de manière structurelle à du personnel intérimaire ou travaille d'une façon structurelle avec du personnel d'un autre employeur dans votre unité d'établissement (par exemple sous-traitants, détachés, personnel de garde,...), alors vous ajoutez au total le nombre de ceux qui sont actifs chez vous aux dates indiquées.
 - Cela vaut aussi pour les personnes qui sont présentes de manière structurelle sur une base indépendante.
 - Aussi bien pour l'indication du nombre total de personnes occupées que pour le nombre de fonctions incompatibles avec le télétravail, une **modification / rectification** peut encore avoir lieu en établissant de nouveau une déclaration avec le nombre total des personnes occupées auprès de l'entreprise/établissement au premier jour de travail du mois et le nombre de fonctions incompatibles avec le télétravail. La déclaration envoyée en dernier lieu remplace les déclarations précédentes.
4. Indiquez vos **coordonnées** auxquelles l'administration peut vous contacter pour de plus amples informations.

5. Vérifiez l'aperçu de votre déclaration, puis soumettez-la.

Après avoir soumis votre déclaration, vous recevrez un **accusé de réception**, envoyé à l'adresse e-mail indiquée, ainsi qu'à l'e-Box de l'entreprise.

Télétravail - Fin de la déclaration obligatoire relative au télétravail - mesure corona

Le télétravail à domicile est obligatoire pour toutes les entreprises, associations et services pour tous les membres du personnel, à moins que ce ne soit impossible en raison de la nature de la fonction, de la continuité de la gestion de l'entreprise, des activités ou des services. Des moments de retour peuvent néanmoins être planifiés, moyennant le respect d'un certain nombre de conditions. Pour les mois d'avril, mai et juin, un enregistrement était obligatoire par unité d'établissement du nombre total des personnes qui y sont actives et du nombre de personnes qui exercent une fonction qu'il est impossible d'exécuter via le télétravail.

A partir de 1^{er} juillet, le télétravail n'est plus obligatoire, mais fortement recommandé et n'a plus besoin d'être enregistré.

Pour juillet 2021 et les mois subséquents, les employeurs ne peuvent donc plus faire usage de l'application 'Coronavirus : déclaration télétravail' sur le site portail.

Télétravail – Explications concernant la déclaration obligatoire relative au télétravail - update 29/11/2021

Les obligations imposées par le Gouvernement

Le télétravail à domicile est de nouveau obligatoire pour toutes les entreprises, associations et services pour toutes les personnes y travaillant, à moins que ce ne soit impossible en raison de la nature de la fonction, de la continuité de la gestion de l'entreprise, des activités ou des services.

Si le télétravail à domicile ne peut pas être appliqué, les entreprises, associations et services prennent les mesures nécessaires pour garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne et le port obligatoire du masque. Ils ont l'obligation de fournir aux membres du personnel **qui ne peuvent pas faire du télétravail à domicile** une attestation ou toute autre preuve confirmant la nécessité de leur présence sur le lieu de travail. Pour plus d'information sur l'attestation ou sur la preuve acceptable, nous renvoyons vers le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<https://emploi.belgique.be/fr>).

Les services d'inspection sociale sont compétents pour le contrôle du respect des obligations en matière de télétravail à domicile. Le non respect de ces obligations peut être sanctionné d'une amende pénale ou d'une amende pécuniaire administrative.

Cet update met le texte en concordance avec les modifications reprises dans l'arrêté royal du 27 novembre 2021 (MB 27 novembre 2021).

Déclaration mensuelle relative au télétravail

Tous les employeurs doivent communiquer **chaque mois** un certain nombre limité de données à l'ONSS:

- le nombre de personnes occupées auprès de l'entreprise,
 - lorsque l'entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, cela doit se faire par unité d'établissement;
- **le nombre de personnes occupées auprès de l'entreprise qui exercent une fonction qui est incompatible avec le télétravail**,
 - lorsque l'entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, cela doit se faire par unité d'établissement.
- la déclaration se rapporte à la **situation du 1^{er} jour ouvrable du mois** et doit être **introduite au plus tard le 6^{ème} jour calendrier** du mois;
 - pour la **période jusqu'au 31 décembre inclus**, il s'agit de la situation au **mercredi 24 novembre 2021**. La déclaration doit être effectuée au plus tard le mardi 30 novembre 2021.

Lorsqu'il n'y a pas de modifications pour le mois suivant, une nouvelle déclaration ne doit pas être introduite.

Les services d'inspection sociale utiliseront ces données comme point de référence lorsqu'ils contrôlent le respect du télétravail. Celui qui exerce une fonction susceptible de télétravail, mais qui se trouve quand même dans l'entreprise, devra être capable de justifier sa présence.

La déclaration se fait via l'application 'Corona Déclaration Télétravail' sur le site portail. La procédure et les règles de déclaration sont en grande partie similaires à la déclaration obligatoire de télétravail au printemps 2021.

Qui fait la déclaration?

L'obligation d'enregistrement vaut pour **tous les employeurs**, sauf pour:

- les PME qui occupent **moins de 5 personnes**, indépendamment de la nature de leur relation de travail,
- les établissements qui tombent sous l'accord de coopération du 16 février 2016 ([- les **services de police** visés à l'article 2, 2°, de la loi du 7 décembre 1998 \(\[Celui qui veut effectuer la déclaration doit s'identifier au moyen de son e-ID, Itsme ou les autres possibilités techniques qui sont offertes par le système d'accès CSAM.\]\(https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1998120731&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.2\) organisant un service de police intégré, structuré à 2 niveaux• les établissements d'enseignement tant pour leur personnel payé par les pouvoirs organisateurs que pour le personnel payé par les Communautés; cette exception ne vaut pas pour les universités, les écoles privées et autres institutions de formation qui payent elles-mêmes leur personnel• les services opérationnels de la sécurité civile visés à l'article 2, §1, 1°, de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile• les établissements pénitentiaires, l'ordre judiciaire et les services de renseignement.</div><div data-bbox=\)](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2016021613&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.2) entre l'Etat fédéral et les Régions sur les établissements et activités impliquant des substances dangereuses• les employeurs du secteur des soins comme visés à l'article 40 (<a href=)

Il y a dans ce cas plusieurs possibilités:

- L'entreprise est déjà connue dans le système CSAM et la personne qui veut introduire une déclaration au nom de l'entreprise dispose déjà des droits d'accès qui sont fournis par l'entreprise. **Dans ce cas, la personne peut se connecter comme représentant de l'entreprise.**
- L'entreprise est déjà connue dans le système CSAM mais la personne qui veut introduire une déclaration au nom de l'entreprise ne dispose pas de droits d'accès qui sont fournis par l'entreprise. Dans ce cas, le Gestionnaire d'Accès Principal de l'entreprise peut lui accorder ces droits via le service en ligne Gestion des accès. Une fois que cela est fait, la personne peut se connecter comme le représentant de l'entreprise.
- L'entreprise n'est pas encore connue dans le système CSAM et la personne qui veut introduire une déclaration au nom de l'entreprise ne dispose pas de droits d'accès qui sont fournis par l'entreprise. Dans ce cas, il est admis que **la personne se connecte comme citoyen** avec son e-ID, Itsme ou les autres systèmes autorisés. Lorsque la personne se connecte comme citoyen, elle doit indiquer dans la déclaration qu'elle intervient comme le représentant de l'entreprise. L'entreprise reçoit toujours une confirmation de la déclaration.
- Votre entreprise a-t-elle **plusieurs unités d'établissement**? Dans ce cas, la déclaration se fait toujours par **unité d'établissement**. Il n'est pas nécessaire qu'une personne effectue en une fois toutes les déclarations pour toute l'entreprise. Cette tâche peut également être confiée à un ou plusieurs responsables locaux. Les entreprises avec plus de 20 unités d'établissement peuvent introduire les données demandées relatives à toutes les unités d'établissement via l'application au moyen d'un fichier excel structuré.

Quand la déclaration doit-elle être effectuée?

Cette déclaration porte sur la situation au 1^{er} jour ouvrable du mois et est déposée au plus tard le 6^{ème} jour de calendrier du mois:

- la situation au mercredi 24 novembre 2021 doit être déclarée au plus tard le mardi 30 novembre 2021.
- la situation au 3 janvier 2022 doit être déclarée au plus tard le jeudi 6 janvier 2022.
- ensuite à chaque fois la situation au 1^{er} jour ouvrable du mois et la déclaration au plus tard le 6^{ème} jour calendrier du mois sauf si la situation est inchangée par rapport à la dernière déclaration.

Comment devez-vous remplir la déclaration?

1. Indiquez si votre entreprise dispose d'**une ou plusieurs unités d'établissement**. En cas de plusieurs unités d'établissement, identifiez l'unité d'établissement au moyen du **numéro d'unité d'établissement**.
 - **Par unité d'établissement on entend:** un lieu (connu à l'aide d'une adresse) où s'exerce l'activité principale ou une activité auxiliaire de l'entreprise (par exemple, siège d'exploitation, département, atelier, usine, entrepôt, bureau, magasin...). Vous pouvez rechercher les unités d'établissement de votre entreprise sur la page 'Public Search' de la Banque-Carrefour des Entreprises (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=fr>).
 - Chaque unité d'établissement est connue à la Banque-Carrefour des Entreprises grâce à son propre numéro d'identification, le **numéro d'unité d'établissement**. Ce numéro est différent du numéro BCE de votre entreprise. Vous pouvez rechercher le numéro d'unité d'établissement sur la page 'Public Search' de la Banque-Carrefour des Entreprises (<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=fr>).
 - Les entreprises avec plus de 20 unités d'établissement peuvent introduire les données demandées relatives à toutes les unités d'établissement via l'application au moyen d'un fichier excel structuré.
2. Complétez le **nombre de personnes occupées** auprès de votre entreprise.
 - Il s'agit d'une photo de votre entreprise au 1^{er} jour de travail du mois. Si l'entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, le nombre de personnes occupées auprès de l'unité d'établissement doit être indiqué.
 - Vous indiquez le nombre total de travailleurs que l'entreprise a en service (= liés par un contrat de travail, contrat d'apprentissage, statut...). Pour les flexi-travailleurs on se réfère aux contrats-cadres en cours. Les malades de longue durée et les personnes en crédit-temps sont aussi pris en considération, ainsi que les collaborateurs avec une fonction ambulante (par exemple coursiers, inspecteurs, ...).
 - Si votre entreprise recourt de manière structurelle à du personnel intérimaire ou travaille d'une façon structurelle avec du personnel d'un autre employeur dans votre unité d'établissement (par exemple sous-traitants, détachés, personnel de garde,...), alors vous ajoutez au total le nombre de ceux qui sont actifs chez vous aux dates indiquées.
 - Cela vaut également si dans votre entreprise des personnes sont occupées de manière structurelle sur une base indépendante (consultants, associés, ...). Il ne s'agit donc pas de présences ponctuelles, comme pour les réparations, le nettoyage, l'entretien,....
 - Les bureaux d'intérim doivent uniquement déclarer leur propre personnel, non les intérimaires qui en principe travaillent ailleurs. Ceux-ci sont comptés chez l'utilisateur. Cela vaut aussi pour les entreprises qui mettent du personnel à disposition ou font prester de manière structurelle du personnel dans une autre entreprise.
3. Complétez le nombre de personnes occupées auprès de votre entreprise qui exercent une **fonction incompatible avec le télétravail**.
 - **Par fonction incompatible avec le télétravail** on entend toutes les fonctions, qui par leur nature, ne peuvent être exercées que sur place, par exemple ouvriers, personnel technique, personnel d'accueil, personnel de cuisine, personnel de nettoyage, collaborateurs administratifs qui ne peuvent pas exercer leurs tâches depuis leur domicile, les fonctions ambulantes comme inspecteurs, coursiers, soins à domicile, ...
 - Il s'agit d'une photo du nombre de personnes occupées auprès de votre entreprise au 1^{er} jour de travail du mois. Si l'entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, le nombre de personnes occupées auprès de l'unité d'établissement doit être indiqué. Les personnes qui exceptionnellement doivent être présentes parce qu'elles doivent par exemple récupérer du matériel, imprimer certains documents ou participer à un entretien d'évaluation, peuvent en fournir une justification et ne doivent pas être reprises dans le nombre des fonctions incompatibles avec le télétravail. Cela vaut aussi pour les membres de la direction et les personnes qui appartiennent au management en ligne (par exemple les chefs d'ateliers, chefs d'équipes,...).
 - Si votre entreprise recourt de manière structurelle à du personnel intérimaire ou travaille d'une façon structurelle avec du personnel d'un autre employeur dans votre unité d'établissement (par exemple sous-traitants, détachés, personnel de garde,...), alors vous ajoutez au total le nombre de ceux qui sont actifs chez vous aux dates indiquées.
 - Cela vaut aussi pour les personnes qui sont présentes de manière structurelle sur une base indépendante.
 - Aussi bien pour l'indication du nombre total de personnes occupées que pour le nombre de fonctions incompatibles avec le télétravail, une **modification/rectification** peut encore avoir lieu en établissant de nouveau une déclaration avec le nombre total des personnes occupées auprès de l'entreprise/établissement au 1^{er} jour de travail du mois et le nombre de fonctions incompatibles avec le télétravail. La déclaration envoyée en dernier lieu remplace les déclarations précédentes.
4. Indiquez vos **coordonnées** auxquelles l'administration peut vous contacter pour de plus amples informations.
5. Vérifiez l'**aperçu** de votre déclaration, puis soumettez-la.

Après avoir soumis votre déclaration, vous recevrez un **accusé de réception**, envoyé à l'adresse e-mail indiquée.

Télétravail – Fin de la déclaration obligatoire relative au télétravail

Les mois passés, le télétravail à domicile était de nouveau obligatoire dans toutes les entreprises, associations et tous les services pour toutes les personnes qui y sont occupées, à moins que cela ne fût impossible en raison de la nature de la fonction ou de la continuité de la gestion de l'entreprise, des activités ou des services.

À partir du 18 février 2022, le télétravail n'est plus obligatoire mais bien fortement recommandé et ne doit pas non plus être enregistré.

Pour mars 2022 et les mois subséquents, les employeurs ne doivent donc plus faire usage de l'application "Corona Déclaration télétravail" sur le site portail.

Paiement avis de débit horeca - mesure corona

L'arrêté royal du 25 avril 2021 (MB 30 avril 2021) avait déjà prévu que pour les employeurs qui appartiennent à la CP 302 (Horeca) le décompte annuel de 10,27 % destinés au régime des vacances légales pour leurs travailleurs manuels ne serait dû que le 30 septembre 2021 au lieu du 31 mars 2021.

La loi du 4 juillet 2021 (MB 13 juillet 2021) octroie cette fois pour les travailleurs manuels ressortissant à la CP 302 une réduction de cotisations de sécurité sociale destinées au régime des vacances légales, de sorte que pour les 4 trimestres de 2020, le taux de cotisation de 15,84 % est remplacé par le taux de cotisation de 5,57 % et la part comprise dans cette cotisation qui n'est payée qu'annuellement est fixée à 0,00 %.

Cela veut dire qu'il n'y a pas, en 2021, de décompte annuel devant être payé pour le pécule de vacances des travailleurs manuels ressortissant à la CP 302. Aucun avis de débit ne sera donc envoyé à ces employeurs pour ces travailleurs. Ils en seront informés.

La procédure d'examen de la mesure à la Commission européenne est encore en cours.